FUNZIONE PUBBLICA CGIL

FIT-CISL FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

UILTRASPORTI

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO FEDERUTILITY PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE PUBBLICHE DEL SETTORE FUNERARIO

1° febbraio 2013

31 gennaio 2016

PREMESSA

Il rinnovo del contratto dei lavoratori delle imprese funebri delle aziende pubbliche si colloca all'interno di una grave crisi economica e produttiva di carattere globale che nel nostro Paese sta minando sempre più la tenuta economica e sociale del sistema Italia.

La politica dell'attuale Governo è sempre più caratterizzata sul rigore attraverso tagli al welfare, all'assistenza alla persona, al sistema pensionistico e agli Enti locali, determinando un peggioramento complessivo del sistema delle tutele sociali dei cittadini, nonché dei lavoratori di questo comparto.

Inoltre, i tagli pesanti al sistema pensionistico e assistenziale e l'aumento della pressione fiscale soprattutto sul lavoro dipendente hanno eroso la capacità di spesa delle famiglie incidendo pertanto sui consumi come condizione generale dell'impoverimento dei lavoratori. Va da sé che il contratto nazionale deve essere lo strumento per dare delle risposte significative e urgenti a questa fase storica assumendo la finalità di coniugare i bisogni dei lavoratori e le esigenze produttive delle imprese.

EVOLUZIONE DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

E NUOVI ASSETTI CONTRATTUALI

Il sistema delle relazioni industriali deve trovare un impegno comune affinché si possa sviluppare un confronto costruttivo che, a partire dal CCNL nazionale e successivamente all'interno delle aziende, rafforzi le condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare l'impresa, l'occupazione e le retribuzioni delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

E' essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze, affidabilità e rispetto delle regole.

In questo quadro la contrattazione collettiva rappresenta un valore e deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle necessità produttive da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze dei lavoratori.

Fermo restando il ruolo del CCNL è indispensabile favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello fra aziende e rappresentanza sindacale dei lavoratori, con la previsione di un livello minimo di garanzia laddove la stessa non sia esercitata.

Pertanto, è necessario dare applicazione a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 21.12.2011 affinché il CCNL la abbia funzione di garantire:

- la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore;
- che la contrattazione aziendale sia esercitata per le materie delegate dal CCNL nazionale o dalla legge;
- che i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative siano efficaci per tutto il personale e vincolino le associazioni sindacali espressione delle Confederazioni sindacali, firmatarie dell'accordo interconfederale sopra richiamato;

- che gli accordi di secondo livello siano approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali o, in mancanza di esse, dalla maggioranza dei lavoratori interessati.

Il contratto nazionale avrà durata triennale sia per la parte economica sia per la parte normativa.

In caso di ritardo del rinnovo del CCNL rispetto alla scadenza naturale, le parti dovranno stabilire, come elemento di garanzia, una copertura economica da corrispondere mensilmente in cifra fissa sotto forma di EDR da riparametrarsi sulle posizioni del vigente sistema di inquadramento.

Entro il mese di giugno del terzo anno di vigenza del CCNL, le parti procederanno alla verifica di eventuali scostamenti tra l'inflazione preventiva e quella realmente osservata nel triennio contrattuale.

Va, inoltre, sviluppato il tema della bilateralità al servizio della contrattazione, per implementare il welfare contrattuale, rafforzando così la natura del CCNL come strumento solidaristico universale.

MERCATO DEL LAVORO

Nel riconfermare la centralità del contratto a tempo indeterminato, alla luce delle normative vigenti, riteniamo che il CCNL dovrà normare e definire solo alcune delle forme di lavoro introdotte dalla legislazione vigente e escludere quelle non confacenti alla tipologia del comparto.

Il CCNL dovrà prevedere meccanismi che con la contrattazione di secondo livello, consentano il raggiungimento della stabilizzazione dell'occupazione, attraverso forme che limitino il reiterarsi dell'utilizzo per esempio di contratti a tempo determinato o in somministrazione.

L'utilizzo di contratti "atipici" deve trovare nella contrattazione di secondo livello la massima condivisione tra l'Azienda e le Rappresentanze Aziendali dei lavoratori.

INDENNITA' E PRODUTTIVITA'

Nel promuovere e diffondere la contrattazione di secondo livello, così come previsto dall'Accordo Interfederale del 21/12/2011, le indennità e la produttività possono essere elemento trainante per la contrattazione aziendale in un sistema collegato allo sviluppo e efficientamento delle aziende.

Vi è in fatti la necessità, di andare ad aggiornare e implementare quelle indennità ferme ormai da diversi anni e, nel contempo, rinnovare e rimodulare gli accordi aziendali sulla produttività.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Va portato a termine quanto previsto dal precedente rinnovo riconfermando le linee guida che avevamo individuato per valorizzare i lavoratori e favorire lo sviluppo e la loro professionalità in maniera integrata con l'organizzazione aziendale. Nello specifico occorre:

- il riesame del numero dei livelli di inquadramento;
- la revisione ed aggiornamento delle declaratorie di area e di livello di inquadramento;
- valorizzare le nuove attività emergenti.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Si ritiene necessario un maggiore coinvolgimento del Sindacato nelle scelte aziendali inerenti la formazione, anche con lo strumento della bilateralità, al fine di rendere fruibile il diritto alla stessa.

Necessita, inoltre, sancire una norma contrattuale che regoli il diritto/dovere alla formazione continua, definendo una quota annua minima da dedicare alla formazione ed all'aggiornamento tecnico-professionale.

Va prevista la costituzione di una apposita documentazione individuale inerente l'offerta formativa nel corso della vita lavorativa del lavoratore con la registrazione dei percorsi formativi espletati e i dati utili a rilevare il livello formativo raggiunto

SALUTE E SICUREZZA

Il sindacato considera strategico un ampliamento dei canoni qualitativi e quantitativi di tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente di lavoro, che devono essere realizzati mediante la prevenzione delle malattie professionali, dei lavori usuranti e degli infortuni sul lavoro.

Diventa fondamentale, per l'attuazione di tali obiettivi, il dispiegarsi di politiche partecipative sui luoghi di lavoro che vedano protagonisti i lavoratori e i loro rappresentanti (RLS).

In queste dinamiche occorre sviluppare percorsi di formazione, di informazione e di contrattazione.

RAPPRESENTANZA SINDACALE

Le trasformazioni che stanno interessando in generale il mondo del lavoro e nello specifico il settore funebre debbono vedere il Sindacato come protagonista responsabile dei processi di trasformazione delle imprese e del lavoro.

Il metodo concertativo e del confronto deve rappresentare assolutamente il riferimento per tutte le Parti in causa.

Il consenso sociale è la condizione necessaria per sviluppare imprese capaci di presidiare il territorio e, contemporaneamente, contenere le tariffe in un equilibrio delle risorse calmierando così il mercato del "caro estinto".

Il percorso non è certamente semplice, ma per il sindacato è assolutamente necessario che lo stesso sia condotto assieme alla rappresentanza sindacale dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il sindacato ritiene che sia strategico, all'interno di ogni singola azienda, mantenere saldi i rapporti con le strutture aziendali e territoriali per la semplice convinzione che, solo attraverso la rivisitazione condivisa dei processi aziendali, si possono garantire qualità dei servizi erogati e contestualmente professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici.

RETRIBUZIONE CONTRATTUALE

Il contratto nazionale, oltre a essere strumento di regolazione omogenea sul piano nazionale, ha una insostituibile funzione di tutela del reddito dei lavoratori.

Per il triennio 1 febbraio 2013 – 31 gennaio 2016 si richiede, pertanto, un aumento della retribuzione mensile che consenta il pieno recupero del potere di acquisto, tenuto conto anche dell' eventuale scostamento dell'inflazione avvenuto in questa vigenza.