



Regione Lombardia

Giunta Regionale
Direzione Generale Salute
Direttore Generale

Piazza Città di
Lombardia
20122 Milano

Tel 02 6765 3401
fax 02 6765 3259

e.mail:
walter_bergamaschi@regione.lombard

Data: 06.02.2014

Protocollo: E1.2014.0032545

trasmessa via email

Spett.li

FEDERCOFIT
Federazione Comparto Funerario Italiano

FENIOF
Federazione Nazionale Imprese Onoranze
Funebri

e p.c.

Egr.
Assessore alla Salute
Mario Mantovani

Gent.ma
Assessore alla Formazione, Istruzione e
Lavoro
Valentina Aprea

Oggetto: art. 32, comma 2, lettera e) Reg. reg. 9 novembre 2004, n. 6 "Regolamento in materia di attività funebri e cimiteriali" – Chiarimenti.

Si fa seguito al quesito trasmesso da codeste spettabili Federazioni di categoria, concernente chiarimenti in merito al requisito disposto dall'art. 32, comma 2, lettera e) del Reg. reg. 9 novembre 2004, n. 6 "Regolamento in materia di attività funebri e cimiteriali", alla cui sussistenza è subordinato, tra gli altri, il rilascio dell'autorizzazione all'esercizio dell'attività funebre.

Nel dettaglio, oggetto della questione è la valutazione della possibilità o meno, da parte dei soggetti che richiedono l'autorizzazione predetta di esibire, ai fini dell'assolvimento della "dichiarazione, da parte del richiedente l'autorizzazione, della disponibilità di almeno 4

operatori funebri o necrofori, in possesso dei requisiti formativi di cui al comma 6 e con regolare contratto di lavoro stipulato direttamente con il richiedente l'autorizzazione o con altro soggetto di cui questi si avvale in forza di un formale contratto, nel rispetto della normativa in materia di impresa e di mercato del lavoro", personale ottenuto con il contratto di lavoro a chiamata o intermittente.

La problematica è stata oggetto di specifico approfondimento nell'ambito dell'Area Giuridica dello scorso 12 dicembre, cui hanno partecipato i competenti uffici giuridici della Direzione Centrale Legale, Legislativo, Istituzionale e Controlli della Presidenza e le scriventi Direzioni Generali, con il seguente esito.

Il contratto a chiamata o intermittente, disciplinato agli artt. 33 e ss. del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30" (cd. Legge Biagi), è nato principalmente per dare adeguata veste giuridica a prestazioni di lavoro discontinue e intermittenti, anche al fine di regolarizzare prassi esistenti e quantitativamente rilevanti di lavoro non dichiarato o comunque non regolare.

L'art. 34 del decreto legislativo sopra citato ne disciplina i presupposti oggettivi e soggettivi di instaurazione, limitandone il ricorso – quanto ai primi – ai casi di svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno – quanto ai secondi – ai soggetti con più di cinquantacinque anni di età ed ai soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

A tale tipologia contrattuale si applica, per quanto compatibile, la normativa prevista per il rapporto di lavoro subordinato, ma limitatamente ai periodi in cui il lavoratore si trova a svolgere effettivamente la prestazione lavorativa oggetto del contratto (cfr. circolare Ministeriale 3 febbraio 2005, n. 4).

L'unico contratto di categoria pompe funebri che contempla e regola il contratto a chiamata è il CCNL ASNAF & AS, il quale all'art. 57 dispone, tra l'altro, che: "le imprese con almeno 5 lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza possono costituire rapporti di lavoro subordinato intermittente. Con tale tipo di contratto il lavoratore si pone a disposizione della Datrice che ne può utilizzare la prestazione lavorativa per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente. Il ricorso all'assunzione con il contratto di lavoro intermittente deve fronteggiare esigenze discontinue, non programmabili, che non siano sostenibili, ordinariamente, con il personale già presente in forza presso la datrice, quali: a)

emergenza assistenza domiciliare; b) emergenza trasporto e servizio funebre; c) servizi di necroforo e seppellitore; d) servizi funebri; e) sostituzione provvisoria e temporanea di personale assente nei servizi cimiteriali, funebri ed assistenziali (...). La Datrice non può sostituire la prestazione ordinaria di un lavoratore dipendente con la prestazione di un lavoratore assunto con contratto intermittente (...). La prestazione lavorativa richiesta al lavoratore intermittente non potrà superare la media giornaliera settimanale dei lavoratori occupati a tempo pieno (...)”.

Ulteriore sostegno a tale assunto è quanto disposto dall'art. 39 sempre del D.Lgs. 276/03 che regola la computabilità del lavoratore intermittente nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto.

Da quanto sopra emerge che tratto caratterizzante del contratto di lavoro intermittente, così come disciplinato dal D.Lgs. n. 276/03, è lo svolgimento in via discontinua ed intermittente di una specifica mansione su chiamata del datore di lavoro, per far fronte ad esigenze di carattere straordinario, non programmabili e non sostenibili con l'ordinaria forza lavoro.

In quanto tale, tale tipologia contrattuale non possiede il carattere di continuità operativa che invece è richiesto ai fini del rilascio dell'autorizzazione all'esercizio dell'attività funebre ai sensi della normativa regionale di settore (L.R. 33/09 e R.R. 6/04), la quale fa riferimento ad un espletamento in via continuativa e funzionale dell'attività stessa e prescrive precisi requisiti formativi obbligatori a garanzia della qualificazione e professionalità degli addetti.

Di pari tenore si riscontrano inoltre alcuni orientamenti di altre regioni (quali, per esempio, Emilia Romagna e Veneto) che concordano sul carattere continuativo della disponibilità degli operatori minimi richiesti dalla normativa regionale di riferimento e pongono in capo all'impresa funebre l'onere di documentare l'esistenza e la regolarità dei rapporti di lavoro, a dimostrazione della capacità di disporre effettivamente in ogni circostanza del numero necessario di operatori al fine di garantire la continuità del servizio.

Preso atto, dunque, della *ratio* propria del contratto di lavoro intermittente nonché della finalità dell'autorizzazione regionale, l'Area Giuridica ha concordato con le scriventi Direzioni Generali nel ritenere non ammissibile che il requisito di cui all'art. 32, c.2, lett. e), R.R. 6/04 possa essere soddisfatto con personale assunto con il contratto di lavoro a chiamata o intermittente, il cui utilizzo dovrà essere limitato alle ipotesi previste dalla citata normativa di riferimento.

Cordiali saluti.

Il Direttore Generale
Direzione Generale Salute
Walter Bergamaschi



Il Direttore Generale
Direzione Generale Istruzione,
Formazione e Lavoro
Giovanni Bocchieri



Referenti:

DG. Salute

dr. Marco Paternoster – Dirigente U.O. Rapporti Istituzionali, Giuridico Legislativo, Personale e Medicina Convenzionata Territoriale – email. marco_paternoster@regione.lombardia.it - tel. 02/6765.2097.

dr.ssa Nicoletta Cornaggia – Dirigente Struttura Prevenzione Ambienti di vita e di lavoro – nicoletta_cornaggia@regione.lombardia.it – tel. 02/6765.3276.

DG Istruzione, Formazione e Lavoro

dr.ssa Ada Fiore – Dirigente Struttura Accreditamento, Controlli e Comunicazione – ada_fiore@regione.lombardia.it – tel. 02/6765.8436