

Direzione Generale Sanità e Politiche Sociali, Servizio Sanità Pubblica e Veterinaria **Risoluzione Supporto Giuridico 20/06/2013 in risposta a specifico quesito FENIOF**

Si premette che gli obiettivi di qualificazione, stabilità e trasparenza perseguiti dal legislatore regionale devono essere tenuti presenti anche e soprattutto in ordine al personale. Secondo la normativa regionale le imprese devono disporre di almeno 4 operatori funebri adeguatamente formati e possono acquisire tale personale con le diverse forme di rapporto di lavoro previste dalla normativa vigente (tra le quali anche quelle previste dal D.Lgs. 276/2003). Esse devono poter documentare l'esistenza e la regolarità dei rapporti di lavoro, in modo da dimostrare che dispongono effettivamente del personale previsto (coerente con il volume dell'attività svolta dall'impresa).

Si ritiene peraltro che le modalità evidenziate, vale a dire l'utilizzo dei contratti a chiamata di cui al D.Lgs. citato, non paiono conformi, posto che (a parte la verifica circa l'appartenenza di questi soggetti alle categorie individuate dal D.Lgs. in questione) può di certo verificarsi occasionalmente e saltuariamente l'esigenza di avvalersi di personale per svolgere questi servizi, ma non può essere la regola per evitare di assumere a tempo pieno. In sostanza l'impresa non può utilizzare il contratto a chiamata per raggiungere il numero di operatori richiesto. In ogni caso la vigilanza sul rispetto della specifica normativa sul punto spetta alle Direzioni provinciali del lavoro.

Riguardo l'ultimo quesito posto, il personale deve essere obbligatoriamente formato secondo le modalità previste dalla Regione. Deve quindi partecipare ai corsi di formazione regionale, ma, data la periodicità dei medesimi, potrà essere comunque utilizzato senza avere partecipato a detti corsi, purché ciò avvenga transitoriamente e sia stato già predisposto il piano di formazione per il conseguente avvio definitivo delle mansioni.

Si ritiene pertanto che il Comune possa – vista la difficoltà di reperire personale già in possesso di requisiti e data la scarsità di corsi – avvallare l'utilizzazione di personale che non ha svolto il percorso formativo obbligatorio qualora venga allegata la dichiarazione di impossibilità di formare il personale in questione per mancanza di corsi documentata da formali richieste scritte (di bisogno formativo) avanzate dall'impresa in proprio o tramite la propria associazione, alla provincia, ente competente in materia di formazione, e agli enti di formazione accreditati o autorizzati dalla medesima.

Naturalmente l'utilizzazione di personale non formato, che deve avvenire sotto la vigilanza di altro personale esperto, non può comunque che essere transitoria e parziale (fino alla data di effettuazione dei corsi che la provincia dovrà indicare da trasmettere al Comune e da inserire nel piano di formazione).