



## CCNL - AGGIORNAMENTO DEL 22 MAGGIO 2025

# RINNOVATO IL CCNL FE.N.I.O.F. PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI L'ATTIVITA' FUNEBRE

Informiamo che, in data **20 maggio 2025**, la FE.N.I.O.F.-Federazione Nazionale Imprese Onoranze Funebri, con l'assistenza del Settore Lavoro, contrattazione e relazioni sindacali di Confcommercio Imprese per l'Italia, e le organizzazioni sindacali Filt Cgil, Fit Cisl e Uiltrasporti **hanno sottoscritto l'ipotesi di Accordo di rinnovo per il CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti l'attività funebre.**

Il CCNL, scaduto in data 31 dicembre 2024, ha durata **quadriennale** dall' 1° gennaio 2025 al **31 dicembre 2028**.

Con l'ipotesi di Accordo di rinnovo vengono modificati e innovati numerosi istituti, sia di carattere economico che normativo.

Di seguito, per punti, le principali novità derivanti dal rinnovo del CCNL.

### RELAZIONI SINDACALI (art. 3)

Sono stati **confermati i principi di articolazione degli assetti contrattuali su due livelli**: il CCNL e il secondo livello di contrattazione (territoriale o aziendale che sono alternative fra loro e non sovrapponibili). Entrambi devono rispettare i criteri stabiliti nei vigenti accordi interconfederali con conseguente obbligo di applicazione del contratto collettivo di lavoro di II livello, ove esistente.

### PARITÀ UOMO-DONNA NEL LAVORO, CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI, CONGEDI PER LE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE (art. 8, art. 9, art. 46)

È stato rafforzato l'art. 9 del CCNL prevedendo **ulteriori azioni strategiche demandate al Comitato Pari Opportunità**: diffusione delle informazioni e aumentare la visibilità di tutte le forme di violenza contro le donne anche attraverso la **partecipazione concreta a campagne ed attività; formazione e l'informazione di lavoratori e lavoratrici** sui diversi strumenti e meccanismi disponibili per prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro e la predisposizione di linee guida per la gestione di casi di violenza di genere.

È stato, inoltre, previsto all'art. 46 un **periodo di 60 giorni di congedo retribuito per le donne vittime di violenza di genere** in aggiunta al congedo già previsto dall'art. 24 c. 1 del d.lgs. 80/2015.

L'art. 8, tra i compiti dell'Osservatorio Nazionale, ha previsto **il monitoraggio dei risultati istituzionali afferenti il corretto recepimento della Convenzione ILO n. 190/2019 relativa alle diverse forme di violenza sul lavoro** nonché il consolidamento della cultura del rispetto e della valorizzazione delle differenze di genere territoriali ed etniche.

Infine, in applicazione dell'art. 9 della L. n.4/2021 è stato previsto che **nell'ambito dell'elaborazione del Documento di valutazione dei rischi** le imprese saranno tenute ad adottare misure di prevenzione e di controllo volte ad **includere le violenze e le molestie, come pure i rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro.**

### **MERCATO DEL LAVORO: CAUSALI DI ASSUNZIONE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E LAVORO STAGIONALE (art. 12, art. 12 bis e art. 13)**

Sono diverse le novità introdotte riguardo ai **contratti a tempo determinato e più in generale alla disciplina del mercato del lavoro.**

In conformità a quanto previsto dall'art. 19, comma 1 del D.Lgs. n. 8/2015 e successive modificazioni sono state stabilite **causali di legittima apposizione del termine**, da dettagliare specificatamente nell'ambito del contratto individuale di lavoro.

In particolare, sulla base del nuovo art. 12 bis, è stata stabilita la stipulazione di contratti a tempo determinato **con una durata superiore a 12 mesi, ma non eccedente i 36 mesi.**

Sono state definite quali causali di legittima apposizione del termine del contratto individuale di lavoro le seguenti **condizioni**:

- **riduzione impatto ambientale**: lavoratori assunti con specifiche professionalità e impiegati direttamente nei processi organizzativi e/o produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi medesimi;
- **digitalizzazione**: lavoratori assunti con specifiche professionalità per lo sviluppo di metodologie e di nuove competenze in ambito digitale;
- **nuove aperture**: lavoratori assunti per aperture di nuova unità produttiva/operativa e ristrutturazioni nel periodo massimo di 36 mesi a far data dal giorno della nuova apertura di unità produttiva/operativa o nel periodo massimo di 36 mesi nella fase di ristrutturazione di unità produttive/operative. In tal caso, come previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, saranno esclusi dai limiti percentuali solamente i rapporti di lavoro instaurati nei primi 12 mesi dalla nuova apertura;
- **incremento temporaneo**: lavoratori assunti per progetti o incarichi temporanei conseguenti all'ottenimento di incarichi/commesse/appalti per l'impresa funebre di durata superiore ai 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi continuativi, per una durata massima di 36 mesi;
- **fusione/aggregazione/acquisizione** di imprese funebri per i primi 36 mesi dall'avvio della nuova attività, aggregazione o fusione;
- **necessità derivanti dall'intensificazione dell'attività lavorativa** ove non sia possibile sopperire con il normale organico.

Si tratta di una **ampia casistica di causali** che consente di andare incontro alle esigenze di flessibilità delle imprese funebri.

È stata altresì stabilita **la durata del periodo di prova dei contratti a tempo determinato** recependo così le disposizioni del c.d. "Collegato Lavoro" (L. 13 dicembre 2024, n. 203).

L'art. 12 bis prevede **che la durata sia pari ad un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario** a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro ed in ogni caso la durata non potrà essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi.

Contestualmente, in virtù dell'andamento dei decessi che mostra una marcata stagionalità nei mesi estivi ed invernali, **sono state confermate tutte le disposizioni in materia di lavoro stagionale** con possibilità di assunzione con contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, nei periodi 1° novembre - 28 febbraio (29 febbraio negli anni bisestili) e dal 1° giugno al 31 agosto.

## INQUADRAMENTO DEL PERSONALE (art. 19)

Nell'ambito del V livello di inquadramento del personale è stata inserita un nuovo profilo professionale: **“i movimentatori manuali del feretro sigillato per i quali non è prevista una particolare preparazione e formazione specifica”** e contestualmente è stato stabilito di costituire un'apposita commissione tecnica di confronto sugli aggiornamenti del sistema classificatorio. L'inserimento della figura del c.d. **“spallatore”** **permetterà alle imprese di fare ricorso a lavoratori per i quali non è prevista appunto un'apposita formazione specifica**, il cui compito è destinato esclusivamente alla movimentazione manuale del feretro già sigillato: è stata una delle richieste di parte datoriale per andare **incontro all'esigenza delle imprese nella ricerca figure di questo tipo**.

## AUMENTI SALARIALI (art. 48 e allegato 2 al CCNL)

Nell'ambito della **durata quadriennale** del rinnovo è stato disposto un **aumento a regime pari a 200 euro al IV livello di riferimento** da riconoscersi **in 4 tranches (agosto 2025, agosto 2026, settembre 2027 ed ottobre 2028)**.

Di seguito la tabella con le tranches e le relative decorrenze:

Livelli	decorrenza 1/8/2025	decorrenza 1/8/2026	decorrenza 1/9/2027	decorrenza 1/10/2028	totale
<b>1</b>	€ 46,18	€ 76,97	€ 76,97	€ 107,76	€ 307,88
<b>2</b>	€ 38,75	€ 64,58	€ 64,58	€ 90,41	€ 258,32
<b>3</b>	€ 33,44	€ 55,73	€ 55,73	€ 78,02	€ 222,92
<b>4s</b>	€ 31,86	€ 53,10	€ 53,10	€ 74,33	€ 212,39
<b>4</b>	<b>€ 30,00</b>	<b>€ 50,00</b>	<b>€ 50,00</b>	<b>€ 70,00</b>	<b>€ 200,00</b>
<b>5</b>	€ 26,55	€ 44,25	€ 44,25	€ 61,95	€ 177

Si allegano inoltre **le nuove tabelle retributive** e i relativi minimi:

### Minimi contrattuali da agosto 2025

Livelli	paga base	contingenza + EDR	totale mensile
<b>1</b>	€ 1.715,45	€ 538,76	€ 2.254,21
<b>2</b>	€ 1.439,22	€ 532,52	€ 1.971,74
<b>3</b>	€ 1.241,98	€ 528,15	€ 1.770,13
<b>4s</b>	€ 1.183,33	€ 525,93	€ 1.709,26
<b>4</b>	€ 1.114,32	€ 525,88	€ 1.640,20
<b>5</b>	€ 986,14	€ 523,13	€ 1.509,27

### Minimi contrattuali da agosto 2026

Livelli	paga base	contingenza + EDR	totale mensile
1	€ 1.792,43	€ 538,76	€ 2.331,19
2	€ 1.503,80	€ 532,52	€ 2.036,32
3	€ 1.297,70	€ 528,15	€ 1.825,85
4s	€ 1.236,42	€ 525,93	€ 1.762,35
4	€ 1.164,32	€ 525,88	€ 1.690,20
5	€ 1030,39	€ 523,13	€ 1.553,52

### Minimi contrattuali da settembre 2027

Livelli	paga base	contingenza + EDR	totale mensile
1	€ 1.869,40	€ 538,76	€ 2.408,16
2	€ 1.568,37	€ 532,52	€ 2.100,89
3	€ 1.353,43	€ 528,15	€ 1.881,58
4s	€ 1.289,52	€ 525,93	€ 1.815,45
4	€ 1.214,32	€ 525,88	€ 1.740,20
5	€ 1.074,64	€ 523,13	€ 1.597,77

### Minimi contrattuali da ottobre 2028

Livelli	paga base	contingenza + EDR	totale mensile
1	€ 1.977,16	€ 538,76	€ 2.515,92
2	€ 1.658,78	€ 532,52	€ 2.191,30
3	€ 1.431,45	€ 528,15	€ 1.959,60
4s	€ 1.363,86	€ 525,93	€ 1.889,79
4	€ 1.284,32	€ 525,88	€ 1.810,20
5	€ 1.136,58	€ 523,13	€ 1.659,71

### LAVORO DOMENICALE (art. 26)

È stato previsto l'innalzamento dell'indennità del lavoro domenicale **da 4,65€ a 6,15€ a far data dalla sottoscrizione del CCNL** (indennità che era rimasta immutata dal 1995).

### INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ (art. 54)

È stato inoltre posto un **importante chiarimento normativo** alla reperibilità, molto utilizzata nell'ambito del settore funebre, che aveva dato adito ad incertezze interpretative.

Si è stabilito che, ai sensi dell'art. 8 comma 3 del D. Lgs. n. 66/2003, per periodo intercorrente tra la chiamata a prestare l'attività lavorativa e l'inizio della stessa **si applica la regola generale secondo cui il tempo impiegato per recarsi sul posto di lavoro non si considera come orario di lavoro effettivo.**

### PERMESSI (art. 31)

Ulteriore importante chiarimento normativo è stato posto al **congedo matrimoniale specificando che i 15 giorni spettanti siano di calendario e non lavorativi.**

Infatti, l'assenza di specifica aveva dato adito a numerose incertezze per le aziende e per i lavoratori che ne facessero richiesta.

Sono stati previsti, inoltre, 12 giorni di permessi per i lavoratori studenti finalizzati al conseguimento del diploma di laurea.

### **MALATTIA (art. 39)**

La norma contrattuale, nel confermare la misura dell'indennità di malattia per le assenze dal 1 al 180 giorno, ha previsto che l'integrazione dell'indennità INPS dovrà raggiungere il 70% della retribuzione per i periodi di malattia dal 181 giorno al 270 giorno.

Inoltre, a maggior tutela delle categorie di lavoratori con grado di invalidità superiore al 67% è stato previsto il prolungamento del periodo di conservazione del posto fino a 18 mesi nell'arco dei 36 mesi consecutivi.

### **TUTELA DELLA GENITORIALITÀ (art. 44)**

L'art. 44 sulla genitorialità è stato completamente adeguato alle nuove disposizioni normative del D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 ed è stata recepita contrattualmente la possibilità per il padre lavoratore dipendente di fruire dei 10 giorni di congedo obbligatorio ai sensi dell'art. 27 bis del suddetto d.lgs..

### **ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA, BILATERALITÀ E NORMATIVA QUADRI (art. 20, art. 66)**

Analogamente a quanto fatto in altri CCNL sono stati **rafforzati gli elementi di welfare e bilateralità** prevedendo un **aumento, a decorrere dal 1° luglio 2025, pari a 3 euro a carico del datore di lavoro quale contributo obbligatorio a favore di Fondo Est** per l'assistenza sanitaria integrativa.

Sono state, inoltre, previste delle dichiarazioni di intenti riguardanti la valorizzazione dell'apporto dei Quadri, sempre più presenti nelle imprese strutturate del settore: da un lato con l'obiettivo di realizzare adeguati investimenti formativi tramite Quadrifor e dall'altro con Quas per quanto riguarda l'assistenza sanitaria integrativa.

### **SALUTE, SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E ATTIVITÀ USURANTI (art. 68 e allegato 3 al CCNL)**

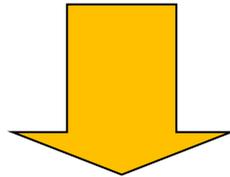
In applicazione degli all'art. 167 e 168 del d.lgs 81/2008, con particolare riferimento alla movimentazione **Manuale dei Carichi (MMC)**, è stata disposta **l'adozione di misure organizzative necessarie e il ricorso a mezzi e attrezzature idonee ad evitare a lavoratori**, impiegati in attività ad alta frequenza e ripetitive, **rischi** inerenti alla MMC e patologie da sovraccarico biomeccanico, considerando, in modo integrato anche l'allegato XXXIII del D.Lgs.81/08, predisponendo adeguati percorsi continui d'informazione, formazione e addestramento.

Nell'ambito dell'avviso comune in materia di attività particolarmente usuranti di cui all' art. 2 del decreto interministeriale del 19 maggio 1999 le **Parti hanno condiviso di far rientrare tra le predette attività anche quelle relative agli impiegati addetti all'organizzazione diurna e notturna dei servizi funebri.**

**Si rammenta che, per gli associati alla FENIOF, sono disponibili tutti gli approfondimenti e chiarimenti che dovessero rendersi necessari.**

Si suggerisce di prendere contatti telefonici al n° 0516650285 e, per questi articolati, inviare una e-mail all'indirizzo [info@feniof.it](mailto:info@feniof.it)

**SEI ASSOCIATO ALLA FENIOF?  
SE VUOI PUOI DIVENIRLO UTILIZZANDO  
IL MODULO ASSOCIATIVO 2025  
scaricabile da questo link**



<https://www.feniof.it/wp-content/uploads/2025/01/Modulo-associativo-FENIOF-2025.pdf>