

**ACCORDO INTEGRATIVO E DI RINNOVO AL CONTRATTO
COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER
IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE DEI SETTORI DEL
LEGNO, ARREDAMENTO, MOBILI, ESCAVAZIONE E
LAVORAZIONE DI MATERIALI LAPIDEI**

Il giorno 15/10/2025 le parti stipulanti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese dei settori del legno, arredamento, mobili, escavazione e lavorazione dei materiali lapidei

- **UNILAVORO PMI** – Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese e le sue associazioni aderenti
- **S.I.F.A.** – Sviluppo imprese funebri associate
- **ANIFA - Associazione Nazionale Imprese Funebri artigiane**

e

– **CONFSAL FISALS** quale sindacato dei lavoratori

Preso atto della necessità di modificare la disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore sopra indicato le Parti si sono riunite per stipulare il presente Accordo Integrativo e Modificativo.

Tale accordo nasce prendendo in considerazione le esigenze del settore in esame, spingendo sulla necessità di tutelare i datori di lavoro e i lavoratori, di aggiornare la disciplina che regola i rapporti tra le parti oltre a operare una modifica circa i profili retributivi, correggendoli al rialzo al fine di promuovere un aiuto concreto per lavoratori e famiglie

L'accordo ha vigore a partire dal giorno 15/10/2025 fino a 15/10/2028.

Gli articoli sostituiti e/o integrati e/o modificati saranno vigenti nella formulazione testuale che segue. Per quanto non modificato dal presente Accordo, il testo originale comprensivo di precedenti modifiche si intende confermato


CONFSAL
FISALS







TITOLO V

IMPRESE ARTIGIANE – SETTORE LEGNO, ARREDAMENTO, MOBILI

Art. 63bis – Retribuzione Tabellare – Minimo contrattuale

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi da erogarsi in quattro tranches, parametrati sui livelli di seguito indicati a partire dal 1° marzo 2024, dal 1° gennaio 2025, dal 1° gennaio 2026 e dal 1° ottobre 2026 così come da tabelle che seguono.

Ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, pari a 130 euro.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni di pari importo: la prima con la retribuzione del mese di aprile 2024, la seconda con la retribuzione del mese di maggio 2024. Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese marzo 2024.

L'importo di una tantum verrà riconosciuto al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento.

Incrementi retributivi - Imprese Artigiane

Settore Legno, Arredamento, Mobili

Livello	Prima tranche dal 1° marzo 2024	Seconda Tranche dal 1° gennaio 2025	Terza Tranche dal 1° gennaio 2026	Quarta Tranche dal 1° ottobre 2026	Incremento salariale a regime
D	€ 55	€ 50	€ 40	€ 35	€ 180

Settore Lapidei, Escavazione, Marmo


RLSA.L.S.







Livello	Prima tranche dal 1° marzo 2024	Seconda Tranche dal 1° gennaio 2025	Terza Tranche dal 1° gennaio 2026	Quarta Tranche dal 1° ottobre 2026	Incremento salariale a regime
5	€ 55	€ 50	€ 40	€ 44	€ 189

Incrementi retributivi - PMI

Settore Legno, Arredamento, Mobili

Livello	Prima tranche dal 1° marzo 2024	Seconda Tranche dal 1° gennaio 2025	Terza Tranche dal 1° gennaio 2026	Quarta Tranche dal 1° ottobre 2026	Incremento salariale a regime
D	€ 55	€ 50	€ 40	€ 36	€ 181

Settore Lapidari, Escavazione, Marmo

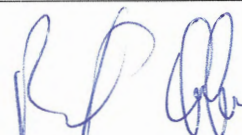
Livello	Prima tranche dal 1° marzo 2024	Seconda Tranche dal 1° gennaio 2025	Terza Tranche dal 1° gennaio 2026	Quarta Tranche dal 1° ottobre 2026	Incremento salariale a regime
5	€ 55	€ 50	€ 40	€ 46	€ 191

Retribuzione tabellare - Imprese Artigiane

Settore Legno, Arredamento, Mobili

Livello	Retribuzione Tabellare al 29/02/2024	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
AS	2033,54	244,89	2278,43
A	1895,44	228,25	2123,69
B	1732,57	208,65	1941,22
C Super	1657,27	199,58	1856,85
C	1581,22	190,42	1771,64
D	1494,71	180	1674,71
E	1415,50	170,47	1585,97
F	1329,97	160,16	1490,13


F.L.S.A.L.S.

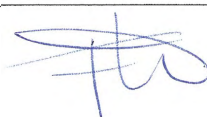


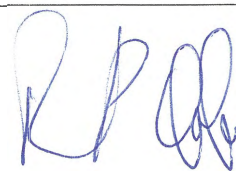
Livello	Retribuzione Tabellare al 29/02/2024	Prima tranches di incre- mento dal 01/03/2024	Retribuzione tabellare dal 01/03/2024
AS	2033,54	74,83	2108,37
A	1895,44	69,75	1965,19
B	1732,57	63,75	1796,32
C Super	1657,27	60,98	1718,25
C	1581,22	58,18	1639,4
D	1494,71	55	1549,71
E	1415,50	52,09	1467,59
F	1329,97	48,94	1378,91

Livello	Retribuzione Tabellare al 31/12/2024	Seconda tranches di in- cremento dal 01/01/2025	Retribuzione tabellare dal 01/01/2025
AS	2108,37	68,02	2176,39
A	1965,19	63,40	2028,59
B	1796,32	57,96	1854,28
C Super	1718,25	55,44	1773,69
C	1639,4	52,89	1692,29
D	1549,71	50	1599,71
E	1467,59	47,35	1514,94
F	1378,91	44,49	1423,40

Livello	Retribuzione Tabellare al 31/12/2025	Terza tranches di incre- mento dal 01/01/2026	Retribuzione tabellare dal 01/01/2026
AS	2176,39	54,42	2230,81
A	2028,59	50,72	2079,31
B	1854,28	46,37	1900,65
C Super	1773,69	44,35	1818,04
C	1692,29	42,32	1734,61
D	1599,71	40	1639,71
E	1514,94	37,88	1552,82
F	1423,40	35,59	1458,99


#F.I.S.A.L.S.





Livello	Retribuzione Tabellare al 30/09/2026	Quarta tranches di in- cremento dal 01/10/2026	Retribuzione tabellare dal 01/10/2026
AS	2230,81	47,62	2278,43
A	2079,31	44,38	2123,69
B	1900,65	40,57	1941,22
C Super	1818,04	38,81	1856,85
C	1734,61	37,03	1771,64
D	1639,71	35	1674,71
E	1552,82	33,15	1585,97
F	1458,99	31,14	1490,13

Settore Lapidei, Escavazione, Marmo

Livello	Retribuzione Tabellare al 29/02/2024	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
1	2135,77	256,50	2392,27
2	2002,42	240,49	2242,91
3	1743,75	209,41	1953,16
4	1635,27	196,39	1831,66
5	1573,71	189	1762,71
6	1501,31	180,31	1681,62
7	1395,75	167,63	1563,38

Livello	Retribuzione Tabellare al 29/02/2024	Prima tranches di incre- mento dal 01/03/2024	Retribuzione tabellare dal 01/03/2024
1	2135,77	74,64	2210,41
2	2002,42	69,98	2072,40
3	1743,75	60,94	1804,69
4	1635,27	57,15	1692,42
5	1573,71	55	1628,71
6	1501,31	52,47	1553,78
7	1395,75	48,78	1444,53


R. S. A. L. S.





Livello	Retribuzione Tabellare al 31/12/2024	Seconda tranches di in- cremento dal 01/01/2025	Retribuzione tabellare dal 01/01/2025
1	2210,41	67,86	2278,27
2	2072,40	63,62	2136,02
3	1804,69	55,40	1860,09
4	1692,42	51,96	1744,38
5	1628,71	50	1678,71
6	1553,78	47,70	1601,48
7	1444,53	44,35	1488,88

Livello	Retribuzione Tabellare al 31/12/2025	Terza tranches di incre- mento dal 01/01/2026	Retribuzione tabellare dal 01/01/2026
1	2278,27	54,29	2332,56
2	2136,02	50,90	2186,92
3	1860,09	44,32	1904,41
4	1744,38	41,56	1785,94
5	1678,71	40	1718,71
6	1601,48	38,16	1639,64
7	1488,88	35,48	1524,36

Livello	Retribuzione Tabellare al 30/09/2026	Quarta tranches di incre- mento dal 01/10/2026	Retribuzione tabellare dal 01/10/2026
1	2332,56	59,71	2392,27
2	2186,92	55,99	2242,91
3	1904,41	48,75	1953,16
4	1785,94	45,72	1831,66
5	1718,71	44	1762,71
6	1639,64	41,98	1681,62
7	1524,36	39,02	1563,38



Retribuzione tabellare - Piccole e Medie Imprese

Settore Legno, Arredamento, Mobili

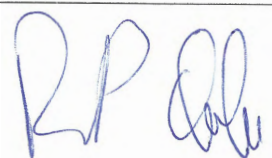
Livello	Retribuzione Tabellare al 29/02/2024	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
AS	2048,50	246,25	2294,75
A	1909,40	229,53	2138,93
B	1745,34	209,81	1955,15
C Super	1669,48	200,69	1870,17
C	1592,85	191,46	1784,31
D	1505,71	181	1686,71
E	1425,91	171,41	1597,32
F	1339,76	161,05	1500,81

Livello	Retribuzione Tabellare al 30/04/2022	Prima tranches di incre- mento dal 01/03/2024	Retribuzione tabellare dal 01/03/2024
AS	2048,50	74,83	2123,33
A	1909,40	69,75	1979,15
B	1745,34	63,75	1809,09
C Super	1669,48	60,98	1730,46
C	1592,85	58,18	1651,03
D	1505,71	55	1560,71
E	1425,91	52,09	1478
F	1339,76	48,94	1388,70

Livello	Retribuzione Tabellare al 31/12/2024	Seconda tranches di in- cremento dal 01/01/2025	Retribuzione tabellare dal 01/01/2025
AS	2123,33	68,02	2191,35
A	1979,15	63,41	2042,56
B	1809,09	57,96	1867,05
C Super	1730,46	55,44	1785,90
C	1651,03	52,89	1703,92
D	1560,71	50	1610,71
E	1478	47,35	1525,35
F	1388,70	44,49	1433,19


F.I.S.A.L.S.





Livello	Retribuzione Tabellare al 31/12/2025	Terza tranche di incremento dal 01/01/2026	Retribuzione tabellare dal 01/01/2026
AS	2191,35	54,42	2245,77
A	2042,56	50,72	2093,28
B	1867,05	46,37	1913,42
C Super	1785,90	44,35	1830,25
C	1703,92	42,31	1746,23
D	1610,71	40	1650,71
E	1525,35	37,88	1563,23
F	1433,19	35,59	1468,78

Livello	Retribuzione Tabellare al 30/09/2026	Quarta tranche di incremento dal 01/10/2026	Retribuzione tabellare dal 01/10/2026
AS	2245,77	48,98	2294,75
A	2093,28	45,65	2138,93
B	1913,42	41,73	1955,15
C Super	1830,25	39,92	1870,17
C	1746,23	38,08	1784,31
D	1650,71	36	1686,71
E	1563,23	34,09	1597,32
F	1468,78	32,03	1500,81

Settore - Settore Lapidei, Escavazione, Marmo

Livello	Retribuzione Tabellare al 29/02/2024	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
1	2150,70	259,22	2409,92
2	2016,41	243,03	2259,44
3	1755,94	211,63	1967,57
4	1646,70	198,47	1845,17
5	1584,71	191	1775,71
6	1511,80	182,21	1694,01
7	1405,51	169,41	1574,92


W.T.S.A.L.S.





Livello	Retribuzione Tabellare al 29/02/2024	Prima tranches di incre- mento dal 01/03/2024	Retribuzione tabellare dal 01/03/2024
1	2150,70	74,64	2225,34
2	2016,41	69,98	2086,39
3	1755,94	60,94	1816,88
4	1646,70	57,15	1703,85
5	1584,71	55	1639,71
6	1511,80	52,47	1564,27
7	1405,51	48,78	1454,29

Livello	Retribuzione Tabellare al 31/12/2024	Seconda tranches di in- cremento dal 01/01/2025	Retribuzione tabellare dal 01/01/2025
1	2225,34	67,86	2293,20
2	2086,39	63,62	2150,01
3	1816,88	55,40	1872,28
4	1703,85	51,96	1755,81
5	1639,71	50	1689,71
6	1564,27	47,70	1611,97
7	1454,29	44,35	1498,64

Livello	Retribuzione Tabellare al 31/12/2025	Terza tranches di incre- mento dal 01/01/2026	Retribuzione tabellare dal 01/01/2026
1	2293,20	54,29	2347,49
2	2150,01	50,90	2200,91
3	1872,28	44,32	1916,60
4	1755,81	41,56	1797,37
5	1689,71	40	1729,71
6	1611,97	38,16	1650,13
7	1498,64	35,48	1534,12

Livello	Retribuzione Tabellare al 30/09/2026	Quarta tranches di incre- mento dal 01/10/2026	Retribuzione tabellare dal 01/10/2026
1	2347,49	62,43	2409,92
2	2200,91	58,53	2259,44


R.I.S.A.L.S.





Livello	Retribuzione Tabellare al 30/09/2026	Quarta tranche di incre- mento dal 01/10/2026	Retribuzione tabellare dal 01/10/2026
3	1916,60	50,97	1967,57
4	1797,37	47,80	1845,17
5	1729,71	46	1775,71
6	1650,13	43,88	1694,01
7	1534,12	40,80	1574,92

Art. 66 - Scatti di anzianità

Ai lavoratori per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

A partire dal 01.10.2025, gli scatti di anzianità previsti sono i seguenti

- AS: euro 20,494;
- A: euro 18,944;
- B: euro 16,879;
- CS: euro 16,181;
- C: euro 15,329;
- D: euro 14,296;
- E: euro 13,522.

Resta inteso che, per gli scatti maturati fino al 31-12-2024 continuano ad applicarsi gli importi previsti dal precedente regime, in caso di passaggio di categoria si fa riferimento a quanto previsto nel comma 4 del presente articolo.

Ai lavoratori che hanno raggiunto il numero massimo di scatti previsti alla data del 31 dicembre 2024 verrà riconosciuto esclusivamente un aumento di 5 euro sull'ultimo dei 5 scatti maturati nel corso del precedente regime. In occasione dei futuri rinnovi contrattuali le Parti ne valuteranno gli effetti.

Il lavoratore che alla data del 31-12-2024 aveva in corso la maturazione di uno scatto in base al precedente regime, qualora termini il biennio di maturazione a partire dal 1° gennaio 2025 avrà diritto allo scatto secondo il nuovo importo.

Passaggio di qualifica (da operaio ad impiegato)



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. On the right, there is a stamp that reads "consul" and "R.I.S.A.L.S." with a signature over it.

Nel caso di passaggio di qualifica da operaio ad impiegato il numero degli aumenti periodici di anzianità maturabili è di 5.

Art. 66 bis – Aumenti periodici di anzianità per il settore Escavazione e Lavorazione di materiali Lapidari

Tutti i lavoratori, compresi quelli in forza alla data di stipula del presente c.c.n.l., hanno diritto a maturare 5 aumenti periodici di anzianità.

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti maturati sarà rivalutato secondo la cifra indicata in tabella e corrispondente al nuovo livello.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile secondo la normativa.

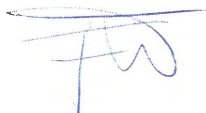
La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

Gli scatti di anzianità che matureranno a far data dal 1° gennaio 2025 corrisponderanno ai seguenti nuovi importi:

Livello	Importi Euro
1°	17,39
2°	16,36
3°	14,30
4°	13,26
5°	12,75
6°	12,23
7°	11,20


R. S. A. L. S.





Resta inteso che, per gli scatti maturati fino al 31-12-2024 continuano ad applicarsi gli importi previsti dal precedente regime. In caso di passaggio di categoria si fa riferimento a quanto previsto nel comma 5 del presente articolo.

Ai lavoratori che hanno raggiunto il numero massimo di scatti previsti alla data del 31 dicembre 2024 verrà riconosciuto esclusivamente un aumento di 5 euro sull'ultimo dei 5 scatti maturati nel corso del precedente regime. In occasione dei futuri rinnovi contrattuali le Parti ne valuteranno gli effetti.

Il lavoratore che alla data del 31-12-2024 aveva in corso la maturazione di uno scatto in base al precedente regime, qualora termini il biennio di maturazione a partire dal 1° gennaio 2025 avrà diritto allo scatto secondo il nuovo importo.

SEZIONE SPECIALE

Le parti di comune accordo, vista la specificità del Settore hanno determinato di introdurre nel CCNL una specifica sezione relativa ai rapporti di lavoro nell'ambito delle onoranze funebri, con riferimento a specifiche norme relative applicazione. Per quanto non espressamente previsto dalla presente regolamentazione, si rimanda alle norme del CCNL applicabile.

PER I DIPENDENTI DEL SETTORE DELLE ONORANZE FUNEBRI

PREMESSA

Il settore funerario si qualifica come caratterizzato da una alta specificità che richiede, come da accordo integrativo del 01.10.2025, una normativa che possa essere specificatamente attagliata su esigenze particolari. Da qui, la necessità di disciplinare alcuni elementi del CCNL in modo specifico su questo settore, fermo restando che per tutti gli istituti contrattuali sia normativi che obbligatori non espressamente oggetto della presente sezione, si applicheranno le norme di parte generale sopra indicate.

Art. 1 – Classificazione del personale

La classificazione delle figure professionali deve tener conto della realtà delle strutture organizzative attuali e future, in particolar modo bisogna distinguere tra operatori specializzati impiegati nelle strutture denominate "Case Funerarie" e quelli impiegati nelle strutture denominate "Sale del Commiato" così come descritte dal progetto di legge n. 1306/2024 (Disposizioni in materia di attività funebre e delega al Governo per l'adozione di un testo unico delle disposizioni di settore).

Le figure professionali più semplici possono trovare più occasione di collocazione nelle Strutture per il Commiato mentre nel caso delle Strutture Case Funerarie in virtù della loro particolare funzione possono trovare maggiore impiego figure professionali altamente specializzate.

La Sala del Commiato è una struttura tesa ad ospitare la salma durante il periodo di osservazione passato il quale il feretro deve essere sigillato per poter essere trasportato presso la sua ultima destinazione; la Casa Funeraria è una struttura concepita per poter operare sul cadavere attraverso operazioni di imbalsamazione e di tanatoprassi e pertanto in tali strutture il feretro dopo tali trattamenti può rimanere aperto a discrezione dei familiari.


F.I.S.A.L.S.

Sezione "disciplina Del Rapporto Di Lavoro" - Classificazione Del Personale

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 8 livelli professionali.

L'inquadramento dei lavoratori nei vari livelli professionali, previsti dal presente articolo, avviene sulla base di declaratorie generali, che differenziano qualitativamente i livelli, e di esemplificazioni non esaustive fornite dai profili professionali. I requisiti fondamentali derivanti dalle declaratorie e dai contenuti professionali, specificati nei profili e relative esemplificazioni consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, il tutto con la sola eccezione della categoria C super.

La classificazione unica di cui sopra, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica per il resto l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico (come ad esempio il t.f.r., gli adempimenti assicurativi, i trattamenti per sospensione e riduzione di lavoro, ecc.), che continuano ad essere distintamente previsti per gli impiegati e gli operai dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale e di contrattazione collettiva e che si intendono riconfermati quando non siano stati esplicitamente modificati con il presente contratto.

Categorie professionali:

- Categoria A super - quadri
- Categoria A - ex impiegati 1^a categoria
- Categoria B- ex impiegati 2^a categoria; ex operaio specializzato provetto
- Categoria C super - specifici tre profili della categoria C
- Categoria C - ex impiegato 3^a categoria; - ex operaio specializzato
- Categoria D - ex impiegato di 4^a categoria; - ex operaio qualificato
- Categoria E - ex operaio di 3^a categoria
- Categoria F - Lavoratori privi di esperienza al loro primo inserimento nei settori oggetto del campo di applicazione del c.c.n.l.

I livelli indicati nelle tabelle sono ragguagliati a mese (174 ore).

Categoria "A super". Quadri

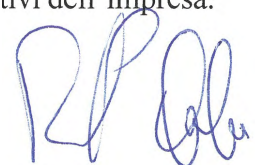
Declaratoria

Appartengono a questa categoria con qualifica di quadro:

- i lavoratori che, avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza e responsabilità complessiva ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.


R.I.S.A.L.S.





Profili

Lavoratori con elevata capacità gestionale che operando nei limiti delle strategie generali dell'impresa ne coordinano, organizzano e sviluppano gli obiettivi attraverso attività di elevata specializzazione, di rilevante importanza e responsabilità operando anche nella ricerca e progettazione ai fini dello sviluppo dell'impresa.

Categoria "A"

Declaratoria

Appartengono a questa categoria:

- gli impiegati con funzioni direttive ai quali il titolare, riconoscendo la loro preparazione professionale acquisita sia attraverso una alta formazione professionale o una lunga esperienza nel settore, assegna lo sviluppo di programmi e progetti nel campo dell'innovazione di prodotto o processo, ovvero nella promozione e vendita dei prodotti, ovvero conferisce anche deleghe parziali nell'ambito della gestione amministrativa.

Categoria "B"

Declaratoria

Appartengono a questa categoria:

- gli operai specializzati provetti, che avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, sono in grado di seguire in autonomia l'intero processo necessario a sollevare le famiglie dolenti dalle incombenze relative al lutto subito.
- gli impiegati che, avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, svolgono mansioni di concetto che comportano iniziative ed autonomia operative nell'ambito delle direttive ricevute, mansioni per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza o adeguata pratica ed esperienza nel campo amministrativo o commerciale ed umano, comunque acquisite e che coordinano se richiesto l'attività di impiegati di livello inferiore;

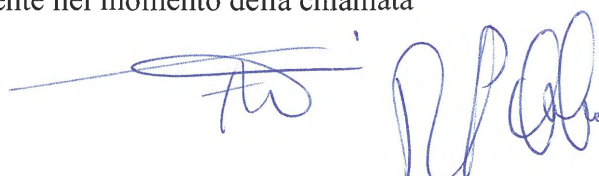
Profilo

- se operaio è in grado di provvedere all'intera filiera di eventi necessari alla produzione del servizio in tutti i suoi passaggi.
- se impiegato è in grado di provvedere alla gestione delle attività amministrative o commerciali interfacciandosi anche con enti esterni in autonomia nell'ambito delle direttive ricevute dal titolare.

Esemplificazioni non esaustive del profilo

- Capacità di primo approccio alla famiglia dolente nel momento della chiamata


R.S.A.L.S.



- Lavoratori che sanno predisporre gli annunci mortuari e tutte le richieste creative delle famiglie
- Lavoratori esperti in tanatocosmesi e tanatoprassi
- Lavoratori che gestiscono relazioni con istituzioni sanitarie per la gestione delle fasi autorizzatorie

Categoria C super

Declaratoria e profili esaustivi

- I lavoratori, che avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, che oltre a possedere nell'ambito della propria specializzazione le competenze previste nella categoria inferiore, svolgono con adeguata autonomia nell'ambito di indicazioni impartite:
 1. Apparatori di cerimonie funebri con adeguata autonomia
 2. Tanatoprassi
 3. Tanatocosmesi

Le parti dichiarano che tale categoria è costituita esclusivamente dai lavoratori aventi le caratteristiche dei tre profili sopra descritti e che quindi gli stessi sono da ritenersi esaustivi della declaratoria della categoria C Super sino a diversa intesa espansiva delle parti firmatarie.

Categoria "C"

Declaratoria

- gli operai specializzati che, avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, svolgono in autonomia, con la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla propria specializzazione, le lavorazioni di finitura, di montaggio, costruzione o altre attività loro assegnate;
- gli operai specializzati che, avendo svolto un percorso di apprendistato o provenendo da categoria inferiore, hanno conseguito abilità e competenze professionali tali da essere in grado di operare in autonomia su una o più macchine provvedendo alla messa a punto ed all'attrezzaggio delle stesse interpretando, ove occorra, schemi e/o disegni tecnici e/o programmi informatici
- gli autisti, avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, oltre le consegne e il ritiro delle merci eseguono direttamente o in collaborazione con il personale apposito le operazioni di carico e scarico delle merci e che, svolgono la


R.S.A.L.S.







manutenzione ordinaria dell'automezzo nonché il rifornimento e la pulizia dello stesso e che sanno accertare la regolarità delle attività amministrative collegate e connesse ai documenti di trasporto

- gli impiegati di concetto che avendo svolto con profitto scuole di formazione professionale o un percorso di apprendistato o provenendo da categoria inferiore svolgono la loro attività nell'ambito delle mansioni assegnate nel campo tecnico e/o amministrativo e/o commerciale.

Profilo

Al lavoratore che svolge la propria attività nell'ambito di una delle diverse specializzazioni necessarie allo sviluppo del processo produttivo, organizzativo, tecnico, amministrativo o commerciale:

- se operaio viene richiesto un grado di autonomia adeguato al servizio da svolgere in particolare in rapporto con le famiglie dolenti; di riconoscere i materiali, le attrezzature da utilizzare e il procedimento per il loro corretto utilizzo, che è in grado di seguire le varie fasi del processo produttivo dall'inizio alla fine.
- se impiegati viene richiesto di eseguire autonomamente le ricorrenti pratiche proprie della mansione assegnata che potrà essere o in campo amministrativo o tecnico o commerciale o logistico provvedendo di persona alla corretta gestione degli archivi o magazzini segnalando ai superiori eventuali anomalie e/o problematiche riscontrate.

Esemplificazioni non esaustive del profilo:

- Lavoratori che gestiscono le varie fasi del processo produttivo con adeguata autonomia

Categoria "D"

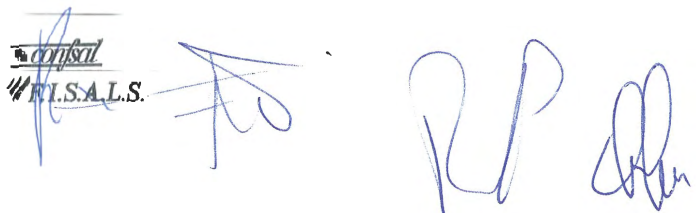
Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati con mansioni esecutive che richiedono specifiche conoscenze acquisite presso scuole professionali o mediante istruzioni equivalenti o con percorsi di apprendistato, e che sulla base di conoscenze del processo organizzativo e gestionale della propria mansione, operano nel settore amministrativo e/o commerciale e/o tecnico anche in affiancamento ad altri lavoratori
- gli operai che svolgono con perizia mansioni esecutive per le quali risultano in possesso di specifiche capacità tecnico - pratiche acquisite o con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, sanno eseguire con perizia diverse mansioni esecutive nell'ambito del processo produttivo e/o anche in affiancamento ad altri lavoratori;
- autisti di mezzi speciali idonei al trasporto funebre che svolgono la manutenzione ordinaria dell'automezzo nonché il rifornimento e la pulizia dello stesso

Profilo

Sulla base delle indicazioni tecniche impartite:

The image shows several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a stamp that reads "F.I.S.A.L.S." with a checkmark. To the right of the stamp are three distinct signatures: one that appears to be "F.I.S.A.L.S." followed by a flourish, and two other stylized signatures.

- all'operaio è richiesto una certa autonomia nell'espletamento delle sue mansioni,
- all'impiegato è richiesto di eseguire semplici pratiche in campo amministrativo e/o commerciale e/o tecnico che richiedono anche l'ausilio di strumenti informatici ed elettronici e l'eventuale gestione delle stesse in dialogo con i servizi per l'impresa offerti dalle associazioni di categoria, consulenti del lavoro, commercialisti, banche, uffici postali, altri enti.

Esemplificazioni non esaustive del profilo:

- ricomposizione e vestizione salma .
- Montaggio e smontaggio camere ardenti.
- Conduzione di autocarri speciali per il trasporto funebre.
- Lavorazioni semplici di imbottitura dei feretri con applicazione di prodotti idonei.
- Lavorazioni semplici di confezionamento casse zinco con applicazione di prodotti idonei.
- Sigillatura feretri per il trasporto funebre.

Categoria "E"

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati che, con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, svolgono mansioni esecutive quali ad esempio archiviazione e compilazione di documentazioni in campo amministrativo o gestionale, che richiedono generiche conoscenze professionali acquisite anche con l'eventuale partecipazione a corsi di addestramento, ovvero che operano in ausilio ad impiegati anche di livello superiore;
- gli operai che, con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, svolgono mansioni esecutive per le quali sono richieste generiche capacità tecnico-pratiche

Esemplificazioni non esaustive del profilo:

- operazioni di preparazione feretri per la camera ardente;
- operazione di preparazione casse di zinco con accessori idonei;
- montaggio e smontaggio camere ardenti;
- lavoratore che esegue semplici operazioni di gestione materiale per il trasporto.

Categoria "F"

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:


#F.L.S.A.L.S.







- gli operai comuni dotati di normali capacità pratiche necessarie per svolgere elementari mansioni manuali quali la movimentazione manuale dei carichi, e altre attività elementari nella manutenzione degli ambienti e delle attrezzature per le quali non è richiesta alcuna preparazione o esperienza.

Tali lavoratori permarranno in tale categoria per un periodo massimo di 12 mesi di calendario dalla data di assunzione, decorsi i quali saranno automaticamente inquadrati nella categoria E.

Tale automatismo nel passaggio di categoria avrà efficacia anche nei confronti degli assunti a tempo determinato.

I lavoratori stranieri che dopo l'assunzione nella categoria "F" si iscrivono a corsi di lingua italiana (da tenersi fuori dal normale orario di lavoro), presso scuole pubbliche o private e/o presso società di formazione espressione dalle parti firmatarie del presente c.c.n.l., una volta ottenuto e depositato in copia al datore di lavoro il relativo attestato finale di frequenza permarranno in tale categoria per un periodo massimo di 6 mesi di calendario dalla data di assunzione; laddove i 6 mesi siano già trascorsi alla data della consegna dell'attestato di cui prima il passaggio automatico nella categoria "E" avverrà con decorrenza dal mese successivo a quello in cui è avvenuta la consegna della copia dell'attestato. Lo stesso trattamento si applica ai lavoratori italiani che imparino, con le stesse modalità di cui sopra, una lingua straniera.

Art. 2 – Contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii.

Fermo restando tutto quanto disciplinato in Parte Generale, si prevedono ulteriori specificazioni per il settore delle onoranze funebri.

L'andamento dei decessi mostra una marcata stagionalità con valori massimi in alcuni mesi invernali ed estivi. Conseguentemente l'effetto delle condizioni climatiche estive ed invernali estreme incide in modo periodico sulla mortalità, comportando dei picchi di lavoro intensificati per le imprese esercenti attività funebre in determinati periodi dell'anno.

Parimenti picchi di attività possono verificarsi a seguito del diffondersi di epidemie/pandemie su scala internazionale o nazionale dichiarate dalle Autorità sanitarie competenti.

Al fine di gestire l'intensificazione dell'attività nei casi definiti dai commi precedenti con personale dipendente assunto esclusivamente per tali esigenze, le Parti concordano che i contratti a tempo determinato conclusi per gestire i picchi di lavoro siano riconducibili a ragioni di stagionalità ai sensi dell'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, pertanto esclusi dai termini di durata del rapporto a termine (art. 19, co. 2), dai limiti di contingentamento (art. 23, co. 2, lett. c), dagli intervalli temporali previsti tra contratti (art. 21, co. 2), dalle causali per proroghe e rinnovi (art. 21, co. 01).

I contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 possono essere conclusi, per le ipotesi di cui al comma 1, nei seguenti periodi:

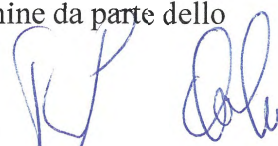
- dal 1° novembre al 28 febbraio (29 febbraio negli anni bisestili)
- dal 1° giugno al 31 agosto.

Per le ipotesi di cui al comma 2 dovrà essere preso a riferimento il periodo in cui è dichiarato lo stato di emergenza nazionale.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha – ai sensi dell'art. 24 comma 3 del d.lgs. n. 81 del 2015 – diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello


F.I.S.A.L.S.





stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando la sussistenza dei necessari requisiti psico-fisici, attitudinali e professionali.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine di tipo stagionale presso la stessa azienda abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sette mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti, per iscritto, la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto.

Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Il diritto di precedenza di cui ai commi 6 e 7 non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato stagionale che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni.

Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.lgs. n. 81/2015, così come modificato e integrato dalla legislazione successiva.

Art. 3 –Somministrazione di lavoro a tempo determinato

L'azienda può fare ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato o indeterminato, anche a tempo parziale, ai sensi degli artt. 30 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015 , così come modificati dalla L. 203/2024, nonché delle norme del presente articolo.

Modalità di instaurazione del rapporto

Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
- f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

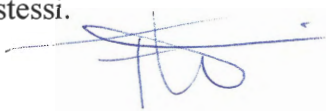
2. Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle RSA, ovvero alle RSU se costituite, in mancanza, alle Organizzazioni Sindacali territoriali aderenti alle Associazioni Sindacali firmatarie del CCNL, il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, una volta all'anno, l'azienda utilizzatrice fornisce alle RSA /RSU o in mancanza, alle Organizzazioni Sindacali territoriali aderenti alle Associazioni Sindacali firmatarie del CCNL informazioni in ordine al numero ed ai motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, alla durata ed alle caratteristiche degli stessi.


R.L.S.A.L.S.







Prima di essere assegnato al servizio e per tutta la durata del contratto, il lavoratore temporaneo dovrà essere opportunamente informato di ogni utile notizia riguardante l'espletamento del servizio stesso. Le aziende utilizzatrici sono tenute ad assicurare ai lavoratori temporanei tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione di cui al decreto legislativo n. 81 del 2008 e successive modificazioni.

Le imprese non potranno ricorrere al contratto di lavoro temporaneo per lo svolgimento delle seguenti mansioni:

- a. addetto al recupero salme;
- b. tanatoprattore.

Limiti quantitativi

Con riferimento ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, fermo il limite disposto dall'articolo 23 del D.Lgs. 81/2015, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori, ai sensi dell'articolo 23, comma 2 del D.Lgs. 81/2015, nonché di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

Durata

La durata del contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare, nel massimo, 24 mesi. In caso di superamento del suddetto limite temporale si intenderà costituito un rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra datore di lavoro e lavoratore somministrato.

Per i contratti di somministrazione stipulati tra agenzia e utilizzatore a decorrere dal 12 gennaio 2025, data di entrata in vigore della legge n. 203/2024, il computo dei 24 mesi di lavoro dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'articolo 19 comma 2 del decreto legislativo n. 81/2015, deve tenere conto di tutti i periodi di missione a tempo determinato intercorsi tra le parti successivamente alla data considerata.

Divieto di lavoro somministrato e relative deroghe

Il contratto di somministrazione non è ammesso nei seguenti casi:

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della

legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c. presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione a tempo determinato;

d. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del decreto legislativo n. 81 del 2008 e successive modificazioni.

e. con lavoratori che non siano stati adeguatamente formati.

La somministrazione è invece ammessa nelle aziende con almeno 4 dipendenti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, per un numero di lavoratori pari a 4. Per le aziende con più di 4 dipendenti, tale misura è incrementata del 20% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia un numero frazionato, si arrotonda all'unità superiore.

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a quattro, rientrano nei casi di legittima instaurazione di un rapporto di lavoro in somministrazione a tempo determinato le seguenti ipotesi:

a. per sostituzione di una posizione rimasta vacante per il periodo necessario a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione;

b. esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possono essere attuati ricorrendo unicamente alle professionalità esistenti aziendali;

c. per l'esecuzione di particolari servizi o commesse che, per la loro specificità, richiedono l'impegno di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale;

d. personale addetto all'adeguamento dei programmi informatici aziendali compreso consulenza ed assistenza informatica;

e. per punte di intensa attività non fronteggiabili con ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;

f. sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18.1.1992, n. 16 e successive modificazioni;

g. per far fronte a necessità eccezionali od occasionali e quando non è possibile fare ricorso a contratti a tempo determinato.

Trattamento economico

Per il trattamento economico si rimanda integralmente alla sezione generale del presente CCNL valida per tutti i lavoratori. In ogni caso, Il trattamento economico dovuto dalle imprese fornitrici ai lavoratori temporanei non è inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti dell'impresa utilizzatrice, a parità di livello e di mansioni svolte, così come stabilito dall'art. 35, co. 1, d.lgs. n. 81/2015.

Disciplina

In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24. ((Le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, non operano in caso di impiego di


#F.I.S.A.L.S.

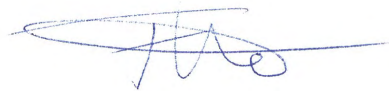
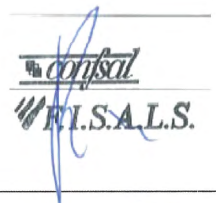
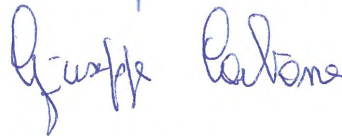




soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previsto dall'articolo 31, comma 2, del presente decreto)). Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

3. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.

<i>Organizzazione</i>	<i>firme</i>
UNILAVORO PMI Legale Rappresentante – Vito Frijia	
CONFSAL FISALS Legale Rappresentante – Filippo Palmeri	
S.I.F.A. Legale Rappresentante – Giuseppe Carbone	
ANIFA Legale Rappresentante – Kathia Cesarone	