



## Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia/9 – La “stagionalità” nel CCNL Feniof

di Paolo Baldazzi

**Tag:** #CCNLFeniof #Confcommercio #relazioniindustriali #contrattazione

L’[Ipotesi di Accordo del 26 gennaio 2021 per il rinnovo del “CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti l’attività funebre](#) - scaduto il 31 dicembre 2020 – sottoscritto da Feniof, con l’assistenza di Confcommercio, e da Filt-CGIL, Fit- Cisl e UILtrasporti, oltre ad essere pienamente conforme ai principi stabiliti dall’Accordo Interconfederale di riferimento del 2016, ribadisce, negli assetti del modello contrattuale del settore rappresentato, il valore e la centralità del CCNL quale strumento di garanzia dei trattamenti economici e normativi, di aggiornamento degli istituti contrattuali e di leale concorrenza tra le imprese, in quanto sottoscritto da organizzazioni maggiormente rappresentative in termini comparativi.

Nello specifico, la vigenza dell’accordo è quadriennale, con decorrenza a far data dal 1° gennaio 2021 e con scadenza al 31 dicembre 2024.

### *Parte economica*

L’accordo, relativamente alla parte economica della disciplina collettiva, prevede un incremento retributivo a regime di 58,00 euro mensili, parametrato al IV livello, erogati in 4 tranches (luglio 2021; agosto 2022; settembre 2023; ottobre 2024). In termini di welfare contrattuale è stato inoltre concordato, a far data dal 1° aprile 2021, un aumento del contributo al fondo Fon.Te dall’1,05% all’1,55% della retribuzione utile al computo del TFR a carico datore di lavoro, anche al fine di promuovere una maggiore adesione alla previdenza complementare. Infine, è da sottolineare l’aumento gli importi delle indennità di “salto pasto”, rispettivamente ad € 8 e ad € 13/14/15 (2021-’22-’23).

### *Parte normativa*

La sfida più interessante posta in essere da questo CCNL, che si rivolge ad una platea di circa 25.000 addetti facenti capo a 7000 imprese rappresentate (in media 3/4 persone ad impresa), è sicuramente sul versante del mercato del lavoro, con clausole innovative che vanno incontro sia ai bisogni fluttuanti e fisiologici di un settore che, come altri, registra delle intensificazioni di attività, e sia alla necessità di maggiore inclusività dei lavoratori in un periodo molto difficile per tutti.

Il riferimento è ai contratti a tempo determinato, senza dubbio ridimensionati dal cd. Decreto Dignità, per i quali è stata innanzitutto concordata l’estensione della loro durata a 36 mesi,

*La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del [Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia](#).*

*Per informazioni sul rapporto - e anche per l’invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo: [tiraboschi@unimore.it](mailto:tiraboschi@unimore.it)*

(attualmente pari a 24 mesi, per legge) fermo restando l'obbligo di dover apporre una delle causali previste dall'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, dopo il dodicesimo mese od a seguito del primo rinnovo.

Inoltre, applicando il rinvio operato dall'art. 21, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, al fine di garantire una maggiore flessibilità nell'attivazione dei contratti a termine, è stata introdotta la possibilità di poter far fronte ai suddetti picchi di attività causati dall'aumento dei tassi di mortalità in determinati periodi dell'anno (da novembre a febbraio e da giugno ad agosto, per gli effetti delle condizioni climatiche stagionali), e, soprattutto, da emergenze pandemiche su scala internazionale/nazionale dichiarate dalle Autorità sanitarie competenti.

Tale istituto rappresenta il principale elemento di novità introdotto dal CCNL rispetto al quale occorre evidenziare, oltre alla sua diretta connessione all'emergenza epidemiologica, un'apprezzabile apertura del sindacato che generalmente mostra estrema prudenza nell'introduzione della stagionalità cd. contrattuale.

Come sappiamo, l'utilizzo della già menzionata tipologia di rapporti a termine consente di gestire le intensificazioni di attività che possono verificarsi in determinati periodi dell'anno o per particolari situazioni superando i principali limiti previsti dal D.lgs. n. 81/2015, ossia:

- gli intervalli temporali da osservare tra un contratto a tempo determinato e il successivo, c.d. "stop e go" (art. 21, co. 2) ;
- le limitazioni quantitative (art. 23, co. 2, lett. c));
- la durata del rapporto (art. 19, co. 2);
- la necessità di specificare una causale in caso di rinnovo o di superamento dei 12 mesi di durata del rapporto (art. 19, co. 1).

Altri aspetti peculiari e che conferiscono più "respiro" al settore riguardano la revisione della disposizione sul mutamento di mansioni che, conformemente alla modifica normativa apportata all'art. 2103 c.c. dal D.lgs. n. 81/2015, va ad innalzare il termine utile per l'assegnazione definitiva a mansioni superiori (da 2 a 3 mesi) uniformando la disciplina tra impiegati ed operai.

Inoltre, è da segnalare l'ampliamento del periodo di aspettativa non retribuita per un arco temporale di 12 mesi nei casi di assenza del dipendente a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale.

Infine, nell'accordo sono state introdotte altre due nuove disposizioni relative, rispettivamente, ai trasferimenti di azienda, ed alla clausola sociale che garantisce il passaggio di personale in caso di cambio appalto, ma con limitazione ai dipendenti con anzianità sull'appalto stesso o iscrizione al LUL superiore a otto mesi.

### ***Parte obbligatoria***

Per quanto riguarda le relazioni sindacali le Parti hanno previsto la possibilità di istituire l'Osservatorio Nazionale Paritetico con compiti di monitoraggio, di approfondimento delle tematiche utili per lo sviluppo del settore e di proposta, ed un Comitato Paritetico per le Pari

Opportunità con il compito di promuovere azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna sul lavoro.

Le aziende con più di 10 dipendenti riconosceranno ai lavoratori che fanno parte dei predetti organismi 16 ore annuali di permesso retribuito per partecipare alle riunioni.

Infine, oltre ad apportare dei piccoli aggiustamenti alle materie demandate alla contrattazione di secondo livello, completano l'accordo un "avviso comune" in tema di lavori usuranti e due dichiarazioni delle Parti.

### ***Valutazione d'insieme***

Sulla base di quanto scritto è possibile affermare di trovarsi di fronte ad un rinnovo che nel suo insieme ha mostrato un gran senso di responsabilità delle Parti negoziali, in un settore che ha risentito come altri degli effetti della pandemia ancora in atto poiché le attività, durante il *lockdown*, si sono concentrate esclusivamente sul trasporto funebre, per effetto delle restrizioni governative introdotte dai vari DPCM.

Vedremo, strada facendo, per il rilancio dell'economia e del lavoro, se riusciremo a "gettare il cuore oltre l'ostacolo" anche in altri settori, poiché gli strumenti a disposizione, volendo, sono presenti

***Paolo Baldazzi***

Avvocato

Responsabile del Settore Lavoro, Contrattazione e Relazioni Sindacali di Confcommercio Imprese per l'Italia

 @baldazzi75