

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE DI RESTAURO DI BENI CULTURALI

Parti contraenti: ARI - Federterziario- UGL Costruzioni – Confimea - FederMiddlemanagement

Stipula: 5.4.2016

Decorrenza e durata economica e normativa: 1.6.2016/31.5.2019

TITOLO I - DISCIPLINA GENERALE

Sfera di applicazione

Il CCNL si applica alle imprese di Restauro specialistico che si avvalgono di figure professionali di cui al D.M. n. 86/2009 che operino interventi su manufatti quali: 1) **materiali lapidei, musivi e derivati**; 2) **superfici decorate dell'architettura**; 3) **manufatti dipinti su supporto ligneo o tessile**; 3) **manufatti scolpiti in legno, arredi e strutture lignee**; 5) **manufatti in materiali sintetici lavorati, assemblati**; 6) **materiali e manufatti tessili, organici e pelle**; 7) **materiali e manufatti ceramici e vitrei**; 8) **materiali e manufatti in metallo e leghe**; 9) **materiale librario e archivistico e manufatti cartacei e pergamenei**; 10) **materiale fotografico cinematografico e digitale**; 11) **strumenti musicali**; 12) **strumentazioni e strumenti scientifici e tecnici**.

Livelli di Contrattazione

1. **Contrattazione di I livello:** contratto nazionale di settore
2. **Contrattazione di II livello:** contratto integrativo regionale, provinciale, aziendale, che riguarda materie e istituti stabiliti dal CCNL, diversi e non ripetitivi rispetto a quella nazionale.

La contrattazione territoriale o aziendale potrà derogare a quanto stabilito dal C.C.N.L. attraverso la sottoscrizione dei cosiddetti "contratti di prossimità" che potranno essere sottoscritti a livello regionale, provinciale, zonale o aziendale ed adottati dalle aziende esclusivamente tramite la sottoscrizione di un verbale di recepimento siglato dall'Associazione Datoriale Territoriale, dall'O.S. Territoriale, dall'azienda e dalle Rappresentanze sindacali.

TITOLO II - SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Bilateralità

Le parti condividono un modello di relazioni sindacali e di contrattazione che individua nella bilateralità un pilastro su cui fondare uno sviluppo sostenibile, il miglioramento delle condizioni di lavoro che aumenti la competitività e l'innovazione. A tal fine fondamentali risultano la formazione continua e la sicurezza dei luoghi di lavoro. Le Parti, con l'obiettivo di accrescere ed estendere i modelli di bilateralità hanno costituito Organismi Paritetici quali **Fonditalia** e **FormaSicuro** con il compito di attuare, promuovere le iniziative di formazione professionale continua, perseguire obiettivi di maggiore competitività, di valorizzazione delle risorse umane, diffondendo la cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

ARTT. 37 e 38 Formazione professionale e fondo paritetico interprofessionale

Le parti concordano sulla necessità di attribuire reale ed effettiva consistenza ed incidenza economico-strutturale all'attività formativa per la quale intendono utilizzare **Fonditalia**.

TITOLO III – CONTRATTO DI LAVORO

ARTT. 1 e 16 Classificazione del personale e minimi tabellari

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da **5 livelli** professionali. Per la declaratoria dei profili si rimanda all'art. 1 del CCNL. Nella seguente scheda viene indicata la retribuzione tabellare (che comprende paga base, ex indennità di contingenza e EDR) ed i parametri contrattuali per il periodo di vigenza del contratto collettivo. Per tutti i lavoratori la retribuzione si intende mensilizzata ed il divisore orario è **173**.

	Minimo tabellare 1.1.2017	Minimo tabellare 1.1.2018	Minimo tabellare 1.1.2019
Categoria A super Quadri	€ 2.128,00 Parametro 152	€ 2.272,00 Parametro 160	€ 2.328,00 Parametro 160
Categoria A Direttore Tecnico, Responsabile Gestionale	€ 1.988,00 Parametro 142	€ 2.101,60 Parametro 148	€ 2.153,40 Parametro 148
Categoria B Addetto al restauro: Restauratore di beni culturali	€ 1.764,00 Parametro 126	€ 1.803,40 Parametro 127	€ 1.847,85 Parametro 127
Categoria C Addetti al restauro: Tecnico del restauro; Tecnico del restauro con competenza settoriale, Amministrativi	€ 1.596,00 Parametro 114	€ 1.633,00 Parametro 115	€ 1.673,25 Parametro 115
Categoria D Operatore generico, Amministrativo	€ 1.400,00 Parametro 100	€ 1.420,00 Parametro 100	€ 1.455,00 Parametro 100

ART. 14

Orario di lavoro	Il normale orario di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua, con un massimo di 10 ore giornaliere. L'orario deve essere esposto in luogo visibile e accessibile a tutti i dipendenti.
-------------------------	---

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI

Assunzione documenti Artt. 2 e 3	Si rinvia agli artt. 2 e 3 del CCNL
Periodo di prova Art. 4	L'obbligo del periodo di prova deve risultare per iscritto. L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore ai 6 mesi per gli impiegati di livello A Super ed A , e non superiore ai 3 mesi per quelli di livello B . Il periodo di prova è di 2 mesi per il livello C e di 6 settimane per il livello D . Nei contratti di lavoro a termine il periodo di prova non potrà essere superiore a 1 mese . La malattia sospende il periodo di prova e sarà ammesso a continuare il periodo di prova medesimo qualora la malattia non abbia durata superiore al periodo di prova stesso.
Contratto a termine Art. 6	Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa, tale tipologia non potrà superare il 50%

	<p>annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza all'unità produttiva alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Nelle unità che occupano fino a 15 dipendenti a tempo indeterminato si potranno stipulare sino a 5 CTD. Per un medesimo lavoratore, gli intervalli di tempo tra un contratto a termine e un altro sono ridotti: a 5 gg. se di durata inferiore o pari a 6 mesi, a 10 gg. se superano i 6 mesi. <u>Non è ammesso:</u> per sostituire lavoratori in sciopero; presso datori di lavoro che nei 6 mesi precedenti abbiano proceduto a licenziamenti collettivi ex artt. 4 e 24 L. 223/91, o licenziamenti individuali e plurimi per riduzione del personale, per le stesse mansioni cui si riferisce il ctd; presso strutture con lavoratori con orario ridotto in regime di cassa integrazione guadagni; per i datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.</p>
<p>Lavoro a tempo parziale Art. 7</p>	<p>Per lavoro a tempo parziale si intende quello prestato con orario ridotto rispetto a quello di cui all'art. 14 del CCNL o che preveda una prestazione mensile o annua ridotta. Deve risultare da atto scritto e deve essere indicata la durata delle prestazioni ridotte, le modalità e l'eventuale disponibilità a svolgere lavoro supplementare. L'applicabilità delle norme contrattuali, avverrà, per quanto compatibile con il rapporto a tempo ridotto, secondo criteri di proporzionalità. Il part-time può essere di tipo orizzontale se la prestazione ridotta si svolge tutti i giorni della settimana lavorativa; verticale quando si svolge la prestazione a tempo pieno solo alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno; misto quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle precedenti modalità. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve derivare dalla volontà di entrambe le parti e può essere prevista, con il consenso del lavoratore, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione o aumentare la durata della stessa, con un preavviso di almeno 5 gg. lavorativi. Tale lavoro verrà compensato con una maggiorazione del 10%. La trasformazione da full-time a part-time e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti. Le richieste di trasformazione vanno valutate dando precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari o personali.</p>
<p>Distacco temporaneo Art. 8</p>	<p>Il lavoratore può essere temporaneamente distaccato, con mansioni equivalenti, presso altra impresa di restauro, in favore della quale adempirà all'obbligazione lavorativa, pur conservando il rapporto contrattuale con l'impresa distaccante.</p>
<p>Apprendistato Art. 9</p>	<p>La durata dell'apprendistato è determinata con riferimento alla qualifica da conseguire, dal titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, in ogni caso la durata massima è di 3 anni mentre quella minima è di 6 mesi. Il contratto di apprendistato deve avere forma scritta e deve contenere le indicazioni della prestazione oggetto del contratto, le competenze tecnico professionali e specialistiche che verranno acquisite ed il piano formativo individuale. La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue e sarà erogata presso gli Enti FormaSicuro o altri Enti di formazione operanti sul territorio. La durata della formazione è di 80 ore per gli apprendisti già in possesso di attestato di qualifica idoneo all'attività da svolgere. La formazione ha durata di 240 ore annue in caso di apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione. I periodi di servizio prestati presso più imprese, ove documentati, si cumulano ai fini della durata dell'apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad 1 anno. Per il periodo di prova, di preavviso e per l'orario di lavoro valgono le stesse norme adottate per gli altri dipendenti. L'inquadramento ed il trattamento economico sono così determinati: nel primo periodo di apprendistato professionalizzante il 70% del trattamento economico del livello di inquadramento finale; nel secondo periodo l'85%, nel terzo periodo il 100%. Ultimato il periodo di apprendistato all'apprendista deve essere attribuita la categoria professionale per la quale ha effettuato l'apprendistato. Il numero complessivo degli apprendisti non può superare il numero totale dei lavoratori in servizio.</p>
<p>Portatori di handicap</p>	<p>Le imprese favoriranno l'inserimento di lavoratori portatori di handicap grazie</p>

Art. 10	a gestioni orarie flessibili e/o il riconoscimento di permessi non retribuiti per consentire al lavoratore di sottoporsi a progetti terapeutici o riabilitativi, ovvero impegnandosi al possibile superamento di barriere architettoniche che possono costituire un ostacolo all'espletamento dell'attività.
Tossicodipendenti Art. 11	Ai lavoratori di cui è stato accertato lo stato di tossicodipendenza dalle competenti strutture sanitarie pubbliche e che intendono accedere a programmi terapeutici verrà riconosciuto un periodo di aspettativa non retribuita. I lavoratori in aspettativa dovranno presentare trimestralmente documentazione attestante la prosecuzione del programma terapeutico- riabilitativo, in caso di mancata attestazione o interruzione del programma l'aspettativa si intende terminata ed il lavoratore è tenuto a riprendere il lavoro. Anche ai familiari del tossicodipendente potrà essere concesso, compatibilmente con le esigenze aziendali, un periodo di aspettativa non retribuita, qualora il servizio per il tossicodipendente attesti la necessaria partecipazione al percorso riabilitativo. In questo caso l'aspettativa non potrà avere durata superiore ai 4 mesi .
Mutamenti di mansioni Art. 12	Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento economico corrispondente all'attività svolta durante tutto il periodo per il quale vi resta adibito. Il mutamento di mansioni e la relativa decorrenza devono risultare nella documentazione di legge
Mansioni promiscue Art. 13	Il lavoratore che sia adibito con carattere di continuità a mansioni riconducibili a differenti qualifiche sarà inquadrato nella qualifica superiore ove le mansioni di quest'ultima categoria abbiano rilievo prevalente sul complesso dell'attività da lui svolta. L'assegnazione alla superiore categoria dovrà essere registrata dal datore di lavoro e comunicata per iscritto al lavoratore
Lavoro straordinario, notturno e festivo Art. 15	Il lavoro straordinario è ammesso nei limiti di 250 ore annue . La richiesta dell'impresa deve aver un preavviso di 48 ore, salvo casi di necessità urgenti, indifferibili ed occasionali. Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6, per festivo quello svolto giorni festivi di cui all'art. 18. Si applicano le seguenti maggiorazioni calcolate sulla retribuzione oraria di fatto: <i>Lavoro straordinario diurno: 25%;</i> <i>Lavoro ordinario notturno: 25%</i> <i>Lavoro straordinario notturno: 35%</i> <i>Lavoro ordinario festivo: 30%</i> <i>Lavoro ordinario festivo notturno</i> <i>Lavoro straordinario festivo: 50%</i> <i>Lavoro straordinario festivo notturno: 60%</i>
Festività Art. 18	Si rinvia all'art. 18 del CCNL
Permessi per festività sopresse Art. 19	In sostituzione delle festività sopresse vengono istituiti gruppi di 4 o 8 ore di permesso retribuiti, che vengono maturati nell'anno solare e vanno goduti entro il 31 gennaio dell'anno successivo. Se non goduti entro tale periodo decadranno e verranno pagati con la retribuzione globale di fatto in atto al momento della scadenza. Detti permessi non potranno essere utilizzati come prolungamento del periodo di ferie salvo diverso accordo tra datore e lavoratore nel rispetto delle esigenze lavorative
Riposi settimanali Art. 20	Il riposo cade normalmente di domenica e non può avere durata inferiore a 24 ore consecutive, salvo le eccezioni di legge. I lavoratori chiamati a lavorare di domenica godranno del prescritto riposo compensativo. Lo spostamento del riposo settimanale va comunicato al lavoratore almeno 24 ore prima, in difetto, avrà diritto anche alla maggiorazione per lavoro festivo.
Ferie Art. 21	Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio a 160 ore di ferie retribuite pari a 4 settimane , esclusi i giorni festivi di cui al punto 3 dell'art. 18. L'epoca delle ferie va stabilita contemperando le esigenze delle parti. Ove non si sia maturato l'intero periodo di ferie si avrà diritto ad 1/12mo per ogni mese di servizio prestato. Non è ammessa la rinuncia. Le ferie vanno retribuite con la retribuzione di fatto e non possono avvenire durante il periodo di preavviso
Permessi	Vengono riconosciute 24 ore annue di permessi retribuiti, che verranno

Art. 22	usufruiti previo accordo tra lavoratore e datore di lavoro. Nel caso i permessi non siano del tutto o in parte utilizzati saranno retribuiti entro il 31 gennaio dell'anno successivo. Su specifica richiesta dei lavoratori possono essere concessi: ove abbiano esaurito altri permessi deducendoli dalle ferie; per morte o grave infermità del coniuge, del convivente o di un parente entro il 2° grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore; ai lavoratori studenti che devono sostenere un esame.
Gratifica natalizia Art. 23	Il lavoratore ha diritto per ogni anno di anzianità ad un compenso la cui misura è di 173 ore di retribuzione di fatto da corrispondere entro il 24 dicembre. L'azienda e i lavoratori possono convenire il pagamento della gratifica in dodicesimi unitamente al trattamento economico mensile.
Aumenti periodici di anzianità Art. 24	Per ogni biennio di servizio presso la stessa azienda, il lavoratore ha diritto ad 1 scatto per un massimo di 5 scatti , secondo i seguenti valori mensili: Livello A Super € 30,00; A € 27,00; livello B € 23,00; livello C € 20,00; livello D € 18,00 . Gli aumenti decorrono dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti di anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito periodici
Trasferta e missioni Art. 25	Trasferte che si esauriscono nell'arco della giornata: al lavoratore spetta il rimborso delle spese di trasporto, delle spese necessarie per il vitto documentate, (salvo accordo di rimborso forfettario concordato tra le parti, ovvero un'indennità sostitutiva da stabilirsi dalle competenti organizzazioni territoriali) e un'indennità pari al 100% della normale retribuzione per le ore di viaggio necessarie per recarsi sul posto di lavoro e ritornare dal posto di lavoro. Il lavoratore in trasferta dovrà rifiutarsi. Trasferte che non si esauriscono nell'arco della giornata: al lavoratore spetta oltre la retribuzione il rimborso delle spese di viaggio, rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, il rimborso di eventuali altre spese sostenute per la trasferta, purché autorizzate e comprovate, indennità di trasferta pari al 10% della retribuzione giornaliera. Quando la trasferta ha durata superiore ai 2 mesi il lavoratore potrà chiedere un permesso retribuito pari a 2 gg. con rimborso delle spese di trasporto.
Trasferimento Art. 26	In caso di necessità l'azienda può disporre il trasferimento del lavoratore ad altro cantiere. Si considera trasferimento la dislocazione del lavoratore in un cantiere tanto distante e per un tempo tale da comportare la necessità di un nuovo domicilio per il lavoratore, che avrà diritto alle spese di viaggio per sé e i propri familiari conviventi e per il trasferimento degli effetti personali, nonché ad un'indennità una tantum pari alla metà di una mensilità se si trasferisce da solo, e ad una mensilità intera se si trasferisce con la famiglia.
Trattamento in caso di malattia e infortunio Art. 27	L'assenza per malattia deve essere comunicata all'impresa in tempo utile e comunque entro la giornata lavorativa di assenza, salvo giustificato impedimento. Alla comunicazione dovrà seguire l'invio del certificato medico anche per un solo giorno di malattia. In mancanza l'assenza verrà considerata ingiustificata. In caso di malattia il lavoratore, che abbia fino a 3 anni di anzianità, avrà diritto alla conservazione del posto per massimo 6 mesi consecutivi . In caso di più malattie o ricaduta avrà diritto alla conservazione del posto per 6 mesi consecutivi in un periodo di 18 mesi consecutivi. In caso di malattia il lavoratore, che abbia almeno 3 anni di anzianità, avrà diritto alla conservazione del posto per massimo 12 mesi consecutivi . In caso di più malattie o ricaduta avrà diritto alla conservazione del posto per 12 mesi in un periodo di 18 mesi consecutivi. Nei primi sei mesi il trattamento economico è pari al 100%, per i mesi aggiuntivi è del 50%. Superati detti limiti il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto corrispondendo il TFR e l'indennità di preavviso. Anche il lavoratore potrà richiedere la risoluzione del rapporto con diritto al solo TFR. Il lavoratore che entro 3 gg. dalla fine della malattia non si presenti a lavoro verrà considerato dimissionario. In caso di malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un

		<p>periodo pari a quello per cui percepisce l'indennità per inabilità temporanea. In caso di infortunio il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore. In caso di infortunio o malattia professionale le imprese provvederanno ad un'integrazione dell'indennità erogata dall'Istituto assicuratore, fino al 100% della retribuzione netta dal primo giorno sino alla guarigione.</p>
Sospensione del lavoro Art. 28		<p>In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro, il lavoratore ha diritto alla retribuzione di fatto per tutto il periodo della sospensione, salvo casi di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore.</p>
Aspettativa Art. 29		<p>Può essere concesso al lavoratore, non in prova, che ne faccia richiesta, compatibilmente con le esigenze dell'impresa, un periodo di aspettativa per ragioni di studio o per motivi familiari e personali, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità a nessun effetto. È possibile cumulare il periodo di aspettativa con le ferie e i riposi. L'aspettativa deve essere richiesta per iscritto specificando le motivazioni. Il lavoratore che non rientri alla scadenza dell'aspettativa o che non rientri entro tre giorni qualora l'impresa accerti il venir meno dei motivi giustificativi dell'aspettativa è considerato dimissionario.</p>
Trattamento gravidanza e puerperio Art. 31		<p>Si applicano le norme di legge</p>
Provvedimenti disciplinari Art.32		<p>Si rimanda al contenuto dell'art. 32 del CCNL</p>
Preavviso licenziamento dimissioni Art. 33	di e	<p>Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto dalle parti senza un preavviso stabilito come segue: fino a 5 anni di servizio - CAT. A Super e A 1 mese e mezzo; CAT. B, C e D 1 mese; oltre 5 anni e fino a 10 - CAT. A Super e A 2 mesi; CAT. B, C e D 1 mese e mezzo; oltre 10 anni CAT. A Super e A 2 mesi e mezzo; CAT. B, C e D 2 mesi. La parte che risolve il rapporto senza rispettare i termini di preavviso dovrà corrispondere all'altra un importo pari alla retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Durante il compimento del periodo di preavviso, l'impresa concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione nei limiti di quanto previsto dall' art. 22. Il periodo di preavviso ove sostituito dalla corrispondente indennità non è computabile nell'anzianità agli effetti del TFR</p>
Licenziamenti Art. 34		<p>Si rimanda al testo del CCNL</p>
TFR Art. 35		<p>In caso di risoluzione del rapporto la quota annua del TFR è ottenuta dividendo per 13,5 gli elementi retributivi di carattere continuativo corrisposti nell'anno al lavoratore. Le frazioni di anno verranno conteggiate pe 12/mi, la frazione di mese pari o superiore a 15 gg. verrà considerata mese intero</p>
Sicurezza Formazione TITOLO IV Artt. da 36 a 38	e	<p>Si rimanda al contenuto degli artt. da 36 a 38 del CCNL</p>
Assemblee Art. 39		<p>I dipendenti hanno diritto a riunirsi nel luogo di lavoro, per materie di interesse sindacale e del lavoro, sino a 10 ore annue retribuite. L'assemblea viene convocata da RSA/RSU e/o dalle OO.SS. per ragioni di interesse sindacale con preavviso non inferiore a 2 gg., con l'indicazione dell'ordine del giorno. Le assemblee devono tenersi in giorni di prestazione lavorativa e in luoghi idonei all'interno dell'unità produttiva. Nelle unità con meno di 5 dipendenti i lavoratori hanno diritto a permessi retribuiti nel limite complessivo di 8 ore</p>

	annue.
Cariche sindacali e pubbliche, quote sindacali e affissioni	Si rinvia agli artt. 40, 41 e 42 del CCNL
Rinvio alle leggi	Per quanto non previsto si rinvia alle disposizioni di legge