

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

## PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE DI RESTAURO - BENI CULTURALI

**Parti contraenti:** Federterziario- UGL – Confimea - FederMiddlemanagement

**Stipula:** 24.7.2013

**Decorrenza e durata economica e normativa:** 1.9.2013/1.9.2016

\*\*\*\*\*

### ART. 1 Sfera di applicazione

Il CCNL si applica al personale dipendente delle imprese artigiane ai sensi della L. 443/85, delle piccole e medie imprese industriali e dei consorzi artigiani costituiti anche in forma di cooperativa che operano nel settore del restauro e in particolare: **dipinti murali, materiali lapidei, stucchi, superfici di pregio dell'architettura, manufatti dipinti su supporto ligneo e tessile, manufatti scolpiti in legno, arredi e strutture lignee, manufatti in materiali sintetici lavorati assemblati e/o dipinti, materiali e manufatti tessili e pelle, materiali e manufatti ceramici e vitrei e organici, materiali e manufatti in metallo e leghe, materiale librario e archivistico, manufatti cartacei e pergamenacei, materiale fotografico cinematografico e digitale, strumenti musicali, strumentazioni e strumenti scientifici e tecnici.**

### ART. 7 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**

### ARTT. 10 e 17 Classificazione del personale e minimi tabellari

Nella seguente scheda vengono indicati nella prima colonna i minimi tabellari all'1.9.2013, e nella seconda la retribuzione tabellare a regime dopo gli incrementi stabiliti in contratto e divenuti operativi a far data dall'1.10.2013, l'1.3.2014 e l'1.3.2015

	Minimo tabellare	Minimo tabellare a regime
<b>Categoria A super</b> Quadri	€ 1.757,37	€ 1.888,24

<b>Categoria A</b> Direttivi, Amministrativi, Direttore Tecnico	€ 1.638,03	€ 1.759,35
<b>Categoria B</b> Amministrativi, Capo cantiere, Addetti al restauro	€ 1.497,28	€ 1.608,09
<b>Categoria C</b> Addetti al restauro, addetti al restauro con competenza settoriale, Amministrativi	€ 1.366,46	€ 1.467,72
<b>Categoria D</b> Operatore generico, Amministrativi	€ 1.291,71	€ 1.387,24

## ART. 22

<b>Orario di lavoro</b>	Il normale orario di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua, con un massimo di 10 ore giornaliere. È possibile, per esigenze organizzative e su richiesta degli appaltanti distribuire le ore di lavoro su 6 giorni alla settimana. Il divisore orario è <b>173</b> . L'orario deve essere esposto in luogo visibile e accessibile a tutti i dipendenti.
-------------------------	---

<b>Altri elementi contrattuali</b>	
<b>Assunzione Artt. 8 e 9</b>	Si rinvia agli artt. 8 e 9 del CCNL
<b>Periodo di prova Art. 11</b>	L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione e non è ammessa la prorogazione, né la rinnovazione. L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore ai <b>6 mesi</b> per gli impiegati di <b>gruppo A</b> , e non superiore ai <b>3 mesi</b> per quelli di <b>gruppo B</b> . Il periodo di prova è di <b>2 mesi</b> per il <b>livello C</b> e di <b>6 settimane</b> per il <b>livello D</b>
<b>Mutamenti di mansioni Art. 12</b>	Nel caso di assegnazione a mansioni superiori l'operaio ha diritto al trattamento economico corrispondente all'attività svolta durante tutto il periodo per il quale vi resta adibito
<b>Mansioni promiscue Art. 13</b>	L'operaio 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 sensibile, anche se non 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
<b>Riposi annui Art. 15</b>	Vengono riconosciute 24 ore annue di permessi retribuiti, che verranno 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
<b>Riposi settimanali Art. 16</b>	Il riposo cade normalmente di domenica e non può avere durata inferiore a 24 ore consecutive, salvo le eccezioni di legge
<b>Ferie Art. 18</b>	Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio a 160 ore di ferie retribuite pari a 4 settimane. I giorni festivi di cui all'art. 20 non possono considerarsi ferie. L'epoca delle ferie va stabilita contemperando le esigenze delle parti. Ove non si

	<p>sia maturato l'intero periodo i ferie si avrà diritto ad 1/12mo per ogni mese di servizio prestato. Le ferie devono avere carattere continuativo e non è ammessa la rinuncia. Le ferie vanno retribuite con la retribuzione di fatto</p>
<b>Gratifica natalizia Art. 19</b>	<p>Gli operai hanno 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</p>
<b>Festività Art. 20</b>	<p>Si rinvia all'art. 20 del CCNL</p>
<b>Festività sopresse Art. 21</b>	<p>In sostituzione delle festività sopresse vengono istituiti gruppi di 8 ore di permesso 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 del pagamento. Detti permessi non potranno essere utilizzati come prolungamento del periodo di ferie</p>
<b>Lavoro straordinario, notturno e festivo Art. 22</b>	<p>Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale, nessun lavoratore può rifiutarsi di effettuare lavoro straordinario, notturno o festivo, salvo giustificato impedimento. Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6, per festivo quello svolto di domenica, nei giorni di riposo compensativo e nei giorni di cui all'art. 20. Si applicano le seguenti maggiorazioni:  <b>Lavoro straordinario: 15%;</b>  <b>Lavoro notturno: 20%</b>  <b>Lavoro straordinario notturno: 30%</b>  <b>Lavoro festivo: 25%</b>  <b>Lavoro straordinario festivo: 50%</b>  <b>Lavoro straordinario festivo notturno: 60%</b></p>
<b>Trasferta Art. 23</b>	<p><b>Trasferte che si esauriscono nell'arco della giornata:</b> 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. <b>Trasferte che non si esauriscono nell'arco della giornata:</b> al lavoratore spetta oltre la retribuzione il rimborso delle spese di viaggio, rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, rimborso di eventuali altre spese sostenute per la trasferta, purché autorizzate e comprovate, indennità di trasferta pari al 205 della retribuzione giornaliera. Per trasferte con pernottamento superiori ad 1 mese, l'indennità verrà ridotta al 15%. Quando la durata ha durata superiore ai 3 mesi il lavoratore potrà chiedere un permesso retribuito pari a 3 gg. con rimborso delle spese di trasporto</p>
<b>Trattamento in caso di malattia e infortunio Art. 24</b>	<p>L'assenza per malattia deve essere comunicata all'impresa entro il giorno successivo, salvo giustificato impedimento, alla comunicazione dovrà seguire l'invio del certificato attestante la malattia. In mancanza l'assenza verrà considerata ingiustificata. In caso di malattia il lavoratore 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. 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 <b>malattia professionale</b> il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello per cui percepisce l'indennità per inabilità temporanea. In caso di <b>infortunio</b> fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore. In caso di malattia le imprese garantiranno un trattamento economico pari all'intera retribuzione globale per i primi 6 mesi. In caso di infortunio o malattia professionale le imprese garantiranno ai lavoratori una integrazione dell'indennità dall'Istituto assicuratore, fino al 100% della retribuzione netta dal primo giorno sino alla guarigione.</p>

<b>Trattamento gravidanza puerperio Art. 25</b>	<b>per e</b>	Nel periodo di congedo per maternità (5 mesi) sarà corrisposta alla lavoratrice un'integrazione del trattamento corrisposto dall'istituto fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta
<b>Aspettativa Art. 26</b>		Può essere concesso al dipendente non in prova che ne faccia richiesta, compatibilmente con le esigenze dell'impresa e per una volta l'anno, 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
<b>Congedo matrimoniale Art. 27</b>		In caso di matrimonio compete un congedo matrimoniale di 15 gg. consecutivi di calendario remunerati con la retribuzione di fatto comprensiva di quanto corrisposto dall'INPS. Il congedo non potrà essere computato nelle ferie né considerato come periodo di preavviso. La richiesta di congedo deve essere avanzata con un preavviso di 6 gg., mentre la celebrazione del matrimonio va documentata entro 30 gg. dall'inizio del periodo di congedo
<b>Portatori di handicap Art. 28</b>		Le imprese favoriranno l'inserimento di lavoratori portatori di handicap grazie 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.
<b>Tossicodipendenti Art. 29</b>		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.
<b>Preavviso licenziamento dimissioni Art. 31</b>	<b>di e</b>	Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato per il personale avente qualifica di impiegato non può essere risolto dalle parti senza un preavviso stabilito come segue: <b>fino a 5 anni di servizio - CAT. A e B 1 mese e mezzo; CAT. C e D 1 mese; oltre 5 anni e fino a 10 - CAT. A e B 2 mesi; CAT. C e D 1 mese e mezzo; oltre 10 anni CAT. A e B 2 mesi e mezzo; CAT. C e D 2 mesi.</b> La parte che risolve il rapporto senza rispettare i termini di preavviso dovrà corrispondere all'altra un importo pari alla retribuzione del periodo di mancato preavviso. Durante il compimento del periodo di preavviso, l'impresa concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione. Il periodo di preavviso ove sostituito dalla corrispondente indennità non è computabile nell'anzianità agli effetti del TFR
<b>Cessione, trasformazione, trapasso di azienda Art. 32</b>		La cessione o trasformazione d'azienda non determina di norma la risoluzione del rapporto e il lavoratore conserva i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto
<b>TFR Art. 34</b>		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 per 12/mi, la frazione di mese pari o superiore a 15 gg. verrà considerata mese intero
<b>Aumenti periodici di anzianità Art. 35</b>		Il dipendente per ogni biennio di anzianità di servizio presso la stessa impresa ha diritto ad 1 scatto biennale per un massimo di 5 scatti, secondo i seguenti valori mensili: <b>Cat. AS €30,00; Cat. A €27,00; Cat. B €23,00; Cat. C €20,00; Cat. D €18,00.</b> Gli aumenti decorrono dal primo giorno del mese successivo al

	compimento del biennio di anzianità. Gli aumenti di anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito periodici
<b>Contratto a termine Art. 40</b>	E' consentito per le ragioni di cui all'art. 1 d.lgs. 368/2001. <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 (escluse le ipotesi ex art. 3, lett. b, d.lgs 368/01); presso strutture con lavoratori con orario ridotto per l'applicazione di contratti di solidarietà difensivi; per i datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del d.lgs. 81/2008.nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine, per quelle con più di 3 dipendenti è consentita l'assunzione di un lavoratore a tempo determinato per ogni dipendente a tempo indeterminato. Il contratto a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti non potrà superare i 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro.
<b>Lavoro a tempo parziale Art. 41</b>	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 attività supplementare in misura non superiore al 50% dell'orario ridotto. 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 <b>orizzontale</b> se la prestazione ridotta si svolge tutti i giorni della settimana lavorativa; <b>verticale</b> quando si svolge la prestazione a tempo pieno solo alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno; <b>misto</b> quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle precedenti modalità. L'instaurazione del rapporto part-time deve derivare dalla volontà di entrambe le parti e può essere prevista la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione o aumentare la durata della stessa. È consentito in caso di punte di più intensa attività, necessità di sostituire personale assente, o per esigenze produttive/organizzative la prestazione di lavoro supplementare fino al 25% dell'orario annuo, con il consenso del lavoratore. 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.
<b>Apprendistato Art. 42</b>	La durata dell'apprendistato è determinata con riferimento alla qualifica da conseguire, in ogni caso le durate massime sono stabilite in 3 anni in caso di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione, per l'apprendistato professionalizzante per la cat. B è pari a 5 anni, per la cat. C 4 anni; cat. D 3 anni. L'orario di lavoro è disciplinato dall'art. 14. 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 da assumere non può superare il numero totale delle maestranze specializzate o qualificate in servizio presso il datore stesso.
<b>Somministrazione di lavoro Art. 43</b>	La somministrazione a tempo determinato è consentita per gli operai nelle ipotesi espressamente indicate all'art. 43 del CCNL cui si rimanda, mentre per gli impiegati dell'edilizia è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. È vietato il ricorso alla somministrazione per sostituire lavoratori in sciopero; presso unità nei quali si sia proceduto a licenziamenti collettivi, riduzioni di orario o sospensione dei rapporti nei 6 mesi precedenti, per le mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione; da parte di imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ex lege; per eseguire lavori che espongono ad agenti cancerogeni; per lavori che espongono a radiazioni ionizzanti; per lavoro subacqueo con respiratori. Il ricorso alla

	somministrazione a tempo determinato, unitamente ai contratti a termine, non può superare il 505 dei rapporti a tempo indeterminato. La percentuale è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente
<b>Licenziamenti Art. 44</b>	Si rimanda al testo del CCNL
<b>Assemblee Art. 45</b>	I dipendenti hanno diritto a riunirsi nel luogo di lavoro sino a 10 ore annue, per le quali verranno regolarmente retribuiti. 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 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 annue.
<b>Cariche sindacali e pubbliche, quote sindacali e affissioni</b>	Si rinvia agli artt. 46, 47 e 48 del CCNL
<b>Rinvio alle leggi</b>	Per quanto non previsto si rinvia alle disposizioni di legge