

Sabatani

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE DI RESTAURO DI BENI CULTURALI

In Roma, li 6 marzo 2024,

tra

- ARI ASSOCIAZIONE RESTAURATORI D'ITALIA –rappresentata dal Presidente Kristian Schneider, assistito da Sergio Salvati, Paola Conti, Camilla Mauri, assistita dalla Federazione Industrie Prodotti, Impianti, Servizi ed Opere Specialistiche per le Costruzioni - F.IN.CO, rappresentata dal Presidente Carla Tomasi;
- CONFEDERAZIONE ITALIANA DEL TERZIARIO, DEI SERVIZI, DELLA PICCOLA IMPRESA INDUSTRIALE, COMMERCIALE, ARTIGIANA, AGRICOLA, DEL LAVORO PROFESSIONALE, DELLE LIBERE PROFESSIONI E DEL LAVORO AUTONOMO IN GENERALE – FederTerziario, rappresentata dal Presidente Nicola Patrizi e dal Segretario Generale Alessandro Franco, assistiti dall'Avv. Emanuela D'Aversa

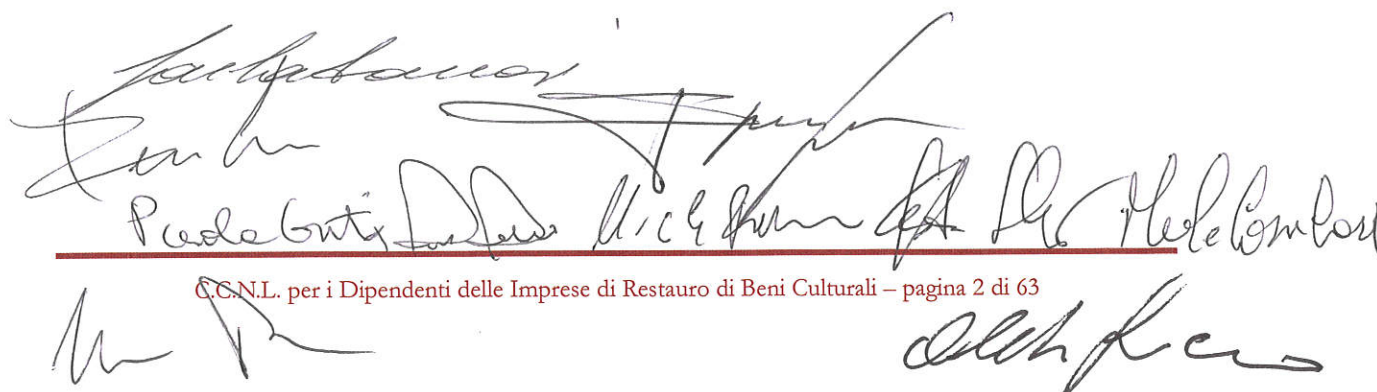
e

- la FEDERAZIONE NAZIONALE UGL COSTRUZIONI - UGL Costruzioni rappresentata dal Segretario nazionale Egidio Sangue e dai componenti la Segreteria Nazionale, i sig.ri Cosima Carmela Mele, Mario De Prosperis, Pasquale Brancaccio, Umberto Pileggi, assistita dalla UNIONE GENERALE DEL LAVORO – UGL rappresentata dal Segretario Confederale Ezio Favetta;

con l'assistenza tecnica di:

ANCL - Associazione Nazionale dei Consulenti del Lavoro, in persona del Presidente Nazionale, Dario Montanaro;

è stato sottoscritto l'allegato accordo 6 marzo 2024 di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese di restauro beni culturali con decorrenza dal 6 marzo 2024 al 5 marzo 2027.



C.C.N.L. per i Dipendenti delle Imprese di Restauro di Beni Culturali – pagina 2 di 63

INTRODUZIONE

Il "Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti delle imprese di Restauro Beni Culturali" s'inserisce nel percorso di una sempre maggiore definizione del settore specialistico di restauro dei beni culturali. Delineare in modo appropriato e articolato i rispettivi compiti delle figure professionali - restauratori di beni culturali, tecnici del restauro e degli altri operatori, che svolgono attività complementari al restauro o comunque connesse con la conservazione - nell'ambito degli interventi di restauro dei beni culturali è un'esigenza irrinunciabile per individuare attività e ruoli operativi interni alle imprese specialistiche. Da qui l'impegno continuo dell'ARI per una declinazione sempre più specifica di una disciplina sul lavoro, con un contratto che regolamenti il comparto del restauro specialistico, di concerto con le altre sigle firmatarie che hanno colto con sensibilità l'obiettivo di questa istanza. L'assegnazione, sin dal 2017, da parte dell'INPS di un codice specifico per l'identificazione univoca del contratto (codice 404) è un'ulteriore conferma della validità del lavoro svolto.

A differenza di altri tipi di contratto impiegati in lavorazioni di tipo edile e/o artigianale sul patrimonio costruito, il CCNL Restauro Beni Culturali trova applicazione negli interventi di tipo specialistico sia in ambito di cantiere su beni immobili, sia in ambito di laboratorio con interventi su beni mobili. Infatti, è proprio l'intervento specialistico, con la necessaria presenza delle figure professionali previste dalla legge, che accomuna questi ambiti a prima vista così diversi. La conclusione del processo di qualifica (Legge 7 del 13/01/2013) con la pubblicazione degli elenchi di restauratori di beni culturali e di tecnici del restauro da parte del MiBACT è la prova tangibile della continua professionalizzazione del settore, di cui il presente CCNL Restauro Beni Culturali costituisce una tappa importante e la corrispondenza applicativa concreta.

Il termine "restauro" costituisce ormai esso stesso un patrimonio con una stratificazione storica di significati spesso contraddittori, se non addirittura opposti, secondo l'ambito d'uso: comune, generalizzato, professionale o specialistico. Da qui l'esigenza di attribuire un significato meno scontato al termine "restaurare", che spesso nel linguaggio corrente e, ahinoi anche nella normativa, genera equivoci, sfuggendo a codificazioni univoche. Si dice, infatti, "restaurare", indicando un po' di tutto, dall'attività artigianale di bottega, fino a quella dell'intervento edilizio su vasta scala. Per tale ragione a livello europeo si sta imponendo il termine conservazione-restauro per individuare la disciplina di restauro specialistico distinta e del tutto diversa dall'intervento artigianale di sostituzione ex-novo con tecniche tradizionali o dagli interventi di rifacimento edile. Che la normativa italiana usi il medesimo termine con evidenti significati differenti in categorie di lavorazioni diverse, non fa che aumentare la confusione e ci costringe comunque a rimanere nell'equivocità.

Con il termine "restauro di beni culturali" si è inteso individuare un settore la cui articolazione presenta una molteplicità di aspetti complementari, in buona parte definiti con l'approdo di alcuni importanti dispositivi legislativi, i cui contorni definiscono l'insieme di caratteristiche qualitative, che gli operatori devono possedere per l'intervento sul patrimonio. Per quanto concerne specificatamente le figure presenti in quest'ambito, sono stati individuati differenti profili professionali cui corrisponde un alto livello di conoscenze e di competenze, in relazione all'importanza che si attribuisce al concetto stesso di "bene culturale". Prima fra tutte il restauratore di beni culturali che caratterizza e qualifica l'attività specialistica e l'impresa, dirigendo e organizzando i cantieri, all'occorrenza coadiuvato dal tecnico di restauro di beni culturali (o Collaboratore Restauratore) e dal tecnico con competenze settoriali.¹

Il concetto del "restaurare", inteso come conservazione-restauro, è in continuo mutamento, in quanto rappresenta un insieme complesso di conoscenze umanistiche, scientifiche e tecniche, rispondendo al contempo alla deontologia professionale, ai valori della società contemporanea e all'impegno per le future generazioni. Perciò è influenzato non solo dagli aggiornamenti tecnologici, ma anche dall'evoluzione dei principi d'intervento; partendo dal "restauro critico" come impostato da Cesare Brandi, passando per la fase "scientifica oggettiva" derivando dalla tradizione anglosassone degli anni 70/80, la teoria contemporanea di conservazione-restauro sta acquisendo una maggiore consapevolezza che i principi d'interventi risentono e rispecchiano i mutamenti dei valori immateriali della società, riflesso nei vari gruppi d'interesse che sono interessati ai e dai beni culturali come concetto identitario della società contemporanea nelle sue numerose sfaccettature e anche contraddizioni.

¹ DM 86/2009 "Regolamento concernente la definizione dei profili di competenza dei restauratori e degli altri operatori che svolgono attività complementari al restauro o altre attività di conservazione dei beni culturali mobili e delle superfici decorate di beni architettonici, ai sensi dell'articolo 29, comma 7, del decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, recante il codice dei beni culturali e del paesaggio". Per ulteriori approfondimenti alla normativa si rimanda ai riferimenti legislativi in allegato

All'interno di questa evoluzione si colloca la trasposizione della formazione del restauratore di beni culturali in ambito universitario con l'istituzione di un ciclo unico quinquennale che vede come soggetti formatori, oltre alle tradizionali scuole di Alta Formazione, anche le Università, le Accademie e gli Istituti privati. Nonostante queste importanti tappe segnino un cammino inderogabile verso livelli alti di professionalità e riaffermino il ruolo del restauro italiano – in linea con gli sviluppi a livello europeo –, si assiste in quest'ultimo scorcio di anni al cedimento della cultura della tutela che procede di pari passo con le difficoltà del dicastero preposto alla salvaguardia dei beni culturali, aggravate dai drastici ridimensionamenti delle risorse economiche.

La normativa sugli appalti pubblici indica i requisiti che le imprese di restauro specialistico devono avere per partecipare alle gare, che il legislatore ha inteso differenziare nettamente dall'ambito di tipo edile. L'insieme di questi articolati legislativi mostra come il campo d'azione che il contratto intende disciplinare sia molto delicato, proprio per le caratteristiche insite in un settore dalla cui forte specificità dipende la salvaguardia stessa del patrimonio culturale.

In questo scenario complesso, dove l'incertezza del presente ha riproposto i beni culturali come elemento caratterizzante dell'identità collettiva e la diffusione delle nuove tecnologie promette la fruizione del nostro patrimonio su una scala globale, il ruolo di mediazione che la conservazione-restauro è chiamata a svolgere tra le aspettative, spesso diverse, dei vari gruppi di interesse e utenti del patrimonio, continua a porre nuove sfide alla professione. Sfide che inevitabilmente continueranno a plasmare e trasformare la categoria e il concetto stesso di conservazione-restauro nel costante dialogo tra storia, presente e futuro che sin dall'inizio è stato l'ambito di definizione della professione.

Il DM 86/2009 "Regolamento concernente la definizione dei profili di competenza dei restauratori e degli altri operatori che svolgono attività complementari al restauro o altre attività di conservazione dei beni culturali mobili e delle superfici decorate di beni architettonici, ai sensi dell'articolo 29, comma 7, del decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, recante il codice dei beni culturali e del paesaggio". Per ulteriori approfondimenti alla normativa si rimanda ai riferimenti legislativi in allegato.

Nota

In un'ottica di valorizzazione e tutela del comparto, le Parti convergono sulla necessità di sviluppare un'azione congiunta al fine di sensibilizzare il Governo e gli Organi preposti, all'introduzione di misure a tutela del settore e dei suoi operatori quale, ad esempio, la cassa integrazione ordinaria (CIGO) o altre misure simili, che permettano ai lavoratori di vedersi riconosciuta un'indennità per l'impossibilità a svolgere la prestazione lavorativa in caso di circostanze dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, come, ad esempio, situazioni temporanee di mercato, maltempo e altri fattori contingenti.

PREMESSA

La tipologia d'intervento riferibile al restauro dei beni culturali richiede un rilevante impegno dei soggetti coinvolti, i quali possono operare sia come singoli professionisti che forniscono il loro talento, sia mediante l'attività svolta nelle imprese del settore che dispongono di specifiche capacità tecniche ed organizzative e di tutti gli strumenti operativi necessari sui beni tutelati. Per quanto concerne specificatamente le figure presenti in quest'ambito, esse sono state individuate in tre principali e differenti figure professionali cui corrispondono un alto livello di conoscenze e di competenze, in relazione all'importanza che si attribuisce al concetto stesso di "bene culturale".

La rilevanza attribuita dalla norma all'intervento di "restauro e conservazione delle opere d'arte" è perciò tale che il Legislatore ha inteso individuare diversi profili di competenza dei soggetti coinvolti in tale processo, distinguendo tra Restauratori di beni culturali, Tecnici del Restauro di beni culturali e Tecnici con competenze settoriali.

Il Restauratore di beni culturali è quella figura professionale che, ai sensi della normativa vigente, caratterizza e qualifica l'attività specialistica dell'impresa di restauro, il cui scopo principale è la salvaguardia del valore culturale dei beni. È il professionista che mette in atto un complesso di azioni dirette e indirette per limitare i processi di degrado e agisce in un contesto dinamico, avvalendosi di figure anch'esse qualificate, quali il Tecnico del restauro di beni culturali (o Collaboratore Restauratore) e il Tecnico con competenze settoriali (D.M. 86/2009). In considerazione dell'alto livello di competenze e conoscenze questi professionisti devono essere in possesso - per poter operare - di una specifica abilitazione all'esercizio della professione e a tale riguardo il Mibact, dopo un faticoso percorso, ha finalmente concluso la procedura per il riconoscimento della qualifica di Restauratore di beni culturali in conformità con quanto stabilito dall'art. 182 del D. Lgs 22 gennaio 2004 n. 42. Pur non avendo il dicastero ancora provveduto ad unificare l'elenco dei professionisti accreditati, che comprende anche coloro che ricadono nell'art 29 della medesima norma, sul sito ufficiale, nella pagina della Direzione Generale Educazione e Ricerca è comunque possibile visualizzare, con valenza probatoria, i nominativi di tutti i Restauratori di beni culturali ai quali è riconosciuta la qualifica professionale in uno o più, dei dodici settori di competenza, nei quali si articola l'ambito professionale.



Un altro dato rilevante è, inoltre, il riconoscimento della peculiarità dell'impresa di restauro che deve possedere caratteristiche proprie e a cui è attribuita una valenza di tipo specialistico che la distingue, senza alcuna possibilità di equivoco, dall'imprenditoria edile, la quale richiede invece l'impiego di mano d'opera con competenze del tutto diverse, quali operai, manovali, ecc. L'alto livello di qualificazione del personale dell'impresa di restauro non può perciò essere in alcun modo comparabile alle mansioni degli addetti all'edilizia, né può essere assimilabile ad altre tipologie imprenditoriali che operano all'interno dei Lavori Pubblici. (vedi sopra il Cod. A.TE.CO.),






A tal fine, il Legislatore ha inteso individuare dei requisiti specifici per le imprese di restauro che intendono partecipare alle gare d'appalto pubbliche, prevedendo le specifiche categorie OS 2 A e OS 2 B, differenziando nettamente il campo del restauro specialistico da quello di tipo edile della categoria OG 2, riferibile agli interventi sui beni immobili tutelati. Inoltre, la normativa ha individuato anche un Codice A.TE.CO. differenziato per il restauro, contraddistinto dal numero 90.03.02. I codici Istat per gli addetti ai lavori in argomento sono: per i Tecnici del restauro ISTAT Isco-08 -NUP 3.4.4.4.0 - isco-08 2.26.265; per i Restauratori di beni culturali ISTAT Isco-08 NUP 2.5.5.1.5 - Isco-08 2.26.265.

Il "restauro", dunque, è un settore caratterizzato da una vocazione fortemente "specialistica", articolato in una molteplicità di aspetti complementari, i cui contorni definiscono l'insieme delle conoscenze teoriche e tecniche che gli operatori acquisiscono con un idoneo percorso formativo e con i requisiti di accesso all'esercizio dell'attività di restauro volta al recupero di beni sottoposti a tutela. La stessa specificità delle lavorazioni del restauro scaturisce dal D.Lgs 22 gennaio 2004, n. 42 che lo stesso Ministero dei Beni Culturali distingue nettamente da qualsiasi altra attività, in quanto il processo di conservazione dei beni culturali richiede in tutte le sue fasi, professionalità e competenze scientifiche, umanistiche, storico-artistiche, tecniche e operative di elevata qualità, un insieme di conoscenze teoriche e pratiche che gli operatori acquisiscono con il percorso formativo e la qualifica, ma anche con un esercizio continuo che ne consolida e affina il sapere. Il livello di queste competenze diversificate si esplica e si mantiene elevato proprio mediante l'esperienza e la formazione continua svolta prevalentemente nell'attività dell'impresa specialistica. Il che rende implicito e necessario l'individuazione di un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro adeguato a queste peculiarità e al valore del contesto fin qui preso in esame, escludendo possibili confusioni con attività non assimilabili.

L'insieme degli articolati legislativi mostra come il campo d'azione che il Contratto intende disciplinare sia molto delicato, proprio per le caratteristiche insite in un settore dalla cui forte specificità dipende la salvaguardia stessa del patrimonio storico ed artistico.

VIENE STIPULATO

il presente contratto di lavoro da valere per i dipendenti delle imprese artigiane, considerate tali in base alla legge 8 agosto 1985, n. 443 e successive modificazioni, delle micro, piccole e medie imprese industriali e dei consorzi artigiani costituiti anche in forma di cooperativa, nonché ai datori di lavoro in generale che operano nel settore del *restauro di Beni Culturali mobili e superfici decorate di beni architettonici*, secondo quanto previsto nell'allegato decreto del Ministro 26 maggio 2009, n. 86.



TITOLO I DISCIPLINA GENERALE

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto, a livello nazionale, si applica alle imprese e ai datori di lavoro di Restauro specialistico.

Il Contratto ha la funzione di rendere coesistenti i riconoscimenti economici e normativi a favore dei lavoratori con le esigenze delle imprese nella loro programmazione e realizzazione della propria attività produttiva.

Le parti stipulanti si impegnano perciò a rispettare ed a far rispettare da parte dei propri iscritti il presente contratto ed ogni altro accordo ad esso connesso, a garantire i diritti in esso riconosciuti ed i limiti nello stesso contenuti al fine di evitare ogni azione e rivendicazione che stravolga i contenuti qui convenuti per il buon esito di quanto evidenziato al secondo comma.

Stante la delicatezza delle attività svolte anche per l'irripetibilità delle stesse, le parti sottolineano l'estrema professionalità richiesta per l'esecuzione delle lavorazioni sia da parte delle imprese che dei lavoratori e quindi la specificità della contrattazione e l'esclusività dell'applicazione del presente contratto alle lavorazioni di riferimento.

In particolare, al riguardo, si intende evidenziare, in via preliminare, che la stessa specificità delle lavorazioni cui si fa riferimento scaturisce dal D. Lgs 22 gennaio 2004, n. 42 per cui lo stesso Ministero dei Beni Culturali distingue nettamente tale attività da qualsiasi altra simile e individua l'alta qualificazione degli addetti e del personale utilizzato e la previsione della disciplina per le mansioni da considerarsi operaie ha il presupposto in un utilizzo assolutamente marginale di queste ultime qualora dovesse capitare.

Nello specifico, ai soggetti che esercitano l'attività di "Conservazione e Restauro di Opere d'arte" corrisponde un codice Ateco per il restauro al n.90.03.02 che è non assimilabile ad altri settori, come espresso dalla Circolare INPS n. 70 del 30 marzo 1998 ad integrazione della Nota del 16.02.1998. Il Ministero del Lavoro, inoltre, con Nota del 16 febbraio 2015 n. 17373, ha recentemente precisato su specifica interpellanza del Mibact che relativamente ai restauratori e tecnici del restauro le imprese sono tenute ad applicare quale contratto di riferimento il "CCNL per i dipendenti delle imprese di restauro d Beni Culturali", vigente dal 01/09/2013.

In base alla disciplina contenuta nel D.M. 26 maggio 2009 n. 86 il **Restauratore di Beni Culturali** mobili e di superfici decorate di beni architettonici, sottoposti alle disposizioni di tutela del Codice, è *il professionista che definisce lo stato di conservazione e mette in atto un complesso di azioni dirette e indirette per limitare i processi di degrado dei materiali costitutivi dei beni e assicurarne la conservazione, salvaguardandone il valore culturale. A tal fine, nel quadro di una programmazione coerente e coordinata della conservazione, il Restauratore analizza i dati relativi ai materiali costitutivi, alla tecnica di esecuzione ed allo stato di conservazione dei beni e li interpreta; progetta e dirige, per la parte di competenza, gli interventi; esegue direttamente i trattamenti conservativi e di restauro; dirige e coordina gli altri operatori che svolgono attività complementari al restauro. Svolge attività di ricerca, sperimentazione e didattica nel campo della conservazione.*

Le attività che caratterizzano la professionalità del Restauratore, descritte nell'allegato A del sopracitato decreto sono:

A per l'Esame preliminare

- A1 Raccolta delle fonti storiche e documentali, dei dati sull'analisi storico-critica e dei dati relativi al bene e all'ambiente (anche in collaborazione con le professionalità dello storico dell'arte, dell'archeologo, dell'architetto, dell'archivista, del bibliotecario, dell'etnoantropologo, del paleontologo, e con quelle del chimico, del geologo, del fisico e del biologo).
- A2 Rilevamento e studio delle tecniche esecutive e dei materiali costitutivi dell'opera sia originali sia dovuti a interventi pregressi.
- A3 Valutazione delle condizioni di degrado del bene e delle interazioni tra l'opera e il suo contesto, anche in relazione alle caratteristiche ambientali del territorio, eventualmente mediante prelievo di campioni e prime indagini diagnostiche (anche in collaborazione con le professionalità dello storico dell'arte, dell'archeologo, dell'architetto, dell'archivista, del bibliotecario, dell'etnoantropologo, del paleontologo, e con quelle del chimico, del geologo, del fisico e del biologo).



B per la Progettazione

- B1 Redazione della scheda tecnica prevista dalla normativa di settore.
- B2 Prima formulazione del programma diagnostico e di acquisizione dei dati (anche in collaborazione con le professionalità del chimico, del geologo, del fisico e del biologo).
- B3 Formulazione del progetto preliminare e definitivo dell'intervento sul bene e sul contesto (anche in collaborazione con le professionalità dello storico dell'arte, dell'archeologo, dell'architetto, dell'archivista, del bibliotecario, dell'etnoantropologo e del paleontologo).
- B4 Redazione e relativo aggiornamento in corso d'opera del progetto esecutivo e del piano di manutenzione.
- B5 Pianificazione delle operazioni di imballaggio, trasporto e messa a deposito del bene o predisposizione del bene nel caso di intervento in loco.
- B6 Redazione della parte di competenza del piano di conservazione programmata relativo ai beni dell'area di indirizzo specialistico.

C per l'Intervento

- C1 Individuazione dei contenuti qualificanti per la stipula dei contratti con i committenti (pubblici o privati).
- C2 Pianificazione interna relativa all'intervento dell'eventuale struttura operativa (individuazione risorse e vincoli, responsabilità, pianificazioni tecniche e simili).
- C3 Perfezionamento in corso d'opera della progettazione esecutiva, definizione delle modalità d'intervento, dei materiali, delle metodologie e delle tipologie degli operatori.
- C4 Assistenza all'esecuzione di indagini diagnostiche complesse (in collaborazione con le professionalità del chimico, del geologo, del fisico e del biologo) e prelievo di campioni (anche in collaborazione con le professionalità del chimico, del geologo, del fisico e del biologo).
- C5 Allestimento del laboratorio/cantiere.
- C6 Direzione tecnica degli interventi.
- C7 Esecuzione degli interventi di conservazione.
- C8 Direzione dei lavori; direzione operativa nell'ambito dell'ufficio di direzione dei lavori; supporto tecnico alle attività del responsabile del procedimento.
- C9 Effettuazione dei collaudi tecnici.
- C10 Monitoraggio degli interventi svolti, anche nell'ambito dei piani di conservazione programmata; partecipazione alle ispezioni e/o ai controlli previsti nei piani stessi.
- C11 Prescrizioni e vigilanza su tutte le operazioni di movimentazione di Beni Culturali, anche in situazioni di emergenza.

D per la Documentazione e la divulgazione

- D1 Documentazione di tutte le fasi del lavoro, anche mediante grafici, video, file, ecc.; stesura della relazione finale, finalizzata anche alla redazione del consuntivo tecnico-scientifico
- D2 Redazione delle schede conservative.
- D3 Attività didattica specifica, sia teorica che pratica.
- D4 Attività di comunicazione relative ai contenuti e agli strumenti professionali specifici; pubblicazioni.

E per la Ricerca e la sperimentazione

- E1 Partecipazione a programmi di ricerca e sperimentazione su metodologie di intervento, tecnologie, strumentazioni scientifiche e nuovi materiali per la conservazione (in collaborazione con le professionalità dello storico dell'arte, dell'archeologo, dell'architetto, dell'archivista, del bibliotecario, dell'etnoantropologo e del paleontologo e con le professionalità del chimico, del geologo, del fisico e del biologo).

Nell'ambito di tale attività sono stati individuati anche dei settori di competenza che prevedono capacità d'intervento su manufatti morfologicamente diversi, secondo la seguente descrizione:

1. Materiali lapidei, musivi e derivati
2. Superfici decorate dell'architettura
3. Manufatti dipinti su supporto ligneo e tessile
4. Manufatti scolpiti in legno, arredi e strutture lignee
5. Manufatti in materiali sintetici lavorati, assemblati e/o dipinti
6. Materiali e manufatti tessili, organici e pelle
7. Materiali e manufatti ceramici e vetri
8. Materiali e manufatti in metallo e leghe
9. Materiale librario e archivistico e manufatti cartacei e pergamene
10. Materiale fotografico, cinematografico e digitale
11. Strumenti musicali
12. Strumentazioni e strumenti scientifici e tecnici.

Il D.M. 86/2009 disciplina anche la figura del **Collaboratore – Tecnico del restauro di Beni Culturali mobili e superfici decorate di beni architettonici**, che è la *figura professionale che collabora con il Restauratore eseguendo, con autonomia decisionale strettamente afferente alle proprie competenze tecniche, determinate azioni dirette ed indirette per limitare i processi di degrado dei beni ed assicurarne la conservazione, operazioni di cui garantisce la corretta esecuzione secondo le indicazioni metodologiche ed operative, sotto la direzione ed il controllo diretto del Restauratore. Ha la responsabilità della cura dell'ambiente di lavoro e delle attrezzature, cura la preparazione dei materiali necessari per gli interventi, secondo le indicazioni metodologiche del Restauratore.*

Infine, sempre ai sensi del D.M. 86/2009 i Tecnici del restauro di Beni Culturali con competenze settoriali sono le *figure di formazione tecnico-professionale ovvero artigianale che concorrono all'esecuzione dell'intervento conservativo, eseguendo varie fasi di lavorazione di supporto per tecniche e attività definite, con autonomia decisionale limitata alle operazioni di tipo esecutivo e sotto la direzione ed il controllo del Restauratore di Beni Culturali.*

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Le Parti stipulanti concordano di disciplinare con la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro

1. la contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore;
2. la contrattazione di II livello: contratto integrativo regionale, provinciale, aziendale.

La contrattazione collettiva di I livello riconosce alle aziende il diritto di poter impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, che si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente contratto, garantendo ai dipendenti i trattamenti economici così come dettato dall'art. 36 della Costituzione.

In conformità all'intesa Governo — Parti Sociali del 22 gennaio 2009 ed in linea con gli orientamenti (art. 8 L. 148/2011) nonché con gli indirizzi delle attuali relazioni industriali, le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. intendono sostenere lo sviluppo della cosiddetta contrattazione di prossimità, quale strumento efficace e diretto, per il sostegno, la promozione dei diritti e doveri dei lavoratori. Detto strumento consente, infatti, una contrattazione più coerente con le specifiche contingenze aziendali nonché con il contesto socio-economico territoriale in cui l'azienda si trova ad operare.

La contrattazione collettiva territoriale sarà svolta in sede regionale, provinciale o aziendale. Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente C.C.N.L., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.



La contrattazione collettiva territoriale o aziendale può derogare a quanto stabilito dal C.C.N.L. mediante la sottoscrizione dei cosiddetti "contratti di prossimità"; gli stessi potranno essere sottoscritti a livello regionale, provinciale, zonale o aziendale secondo quanto previsto dal concordato disposto dall'art. 8 della Legge n. 148/2011 di conversione del D.L. n. 138/2011, dall'Accordo Interconfederale del 28.06.2011 e dal presente C.C.N.L.; detti "contratti di prossimità" potranno essere adottati dalle aziende tramite sottoscrizione di un verbale di recepimento aziendale siglato dall'Associazione Datoriale Territoriale, dall'Organizzazione Sindacale Territoriale, dall'Azienda e dalla Rappresentanza Sindacale. Detti accordi potranno essere sottoscritti al fine di raggiungere una delle seguenti finalità, e comunque in tutti quei casi specificati dal concordato disposto dall'art. 8 della Legge n. 148/2011 di conversione del D.L. n. 138/2011, dall'Accordo Interconfederale del 28.06.2011:

- maggiore occupazione;
- qualità dei contratti di lavoro;
- emersione del lavoro irregolare;
- incrementi di competitività e salari;
- gestione di crisi occupazionali;
- investimenti;
- avvio di nuove attività.

Le intese potranno riguardare anche l'organizzazione del lavoro e della produzione ed in particolare:

- gli impianti audiovisivi e l'introduzione di nuove tecnologie;
- le mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- i contratti a termine, i contratti a lavoro ridotto, modulato o flessibile, il regime della solidarietà negli appalti e i casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- la disciplina dell'orario di lavoro;
- qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle della classificazione del presente contratto;
- smart working;
- definizioni di meccanismi volti ad agevolare l'inserimento di giovani e donne nel mercato del lavoro
- percentuale di lavoratori a tempo determinato e somministrati;
- previsione di un'indennità per impossibilità a svolgere la prestazione lavorativa in caso di maltempo, per gli addetti nei cantieri all'aperto;
- modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e le partite IVA,
- la trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e le conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

TITOLO II SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

PREMESSA

Con l'obiettivo di incentivare e promuovere relazioni industriali sempre più partecipative e costruttive le Parti condividono l'opportunità di definire, a livello di impresa, strumenti e modalità utili a realizzare:

- un processo di interlocuzione sindacale positivo e costruttivo in modo particolare nelle fasi più importanti di cambiamento che coinvolgono l'Azienda e i lavoratori interessati;
- un dialogo aperto, trasparente e produttivo utile a prevenire il conflitto e puntando sulla ricerca congiunta di soluzioni adeguate e compatibili con le esigenze del mercato e della buona occupazione.

Le Parti concordano che lo sviluppo di Relazioni Industriali partecipative è da considerarsi elemento fondamentale per garantire:

- rispetto delle regole e etica nei comportamenti;
- tempestività nell'affrontare i problemi e nella definizione delle soluzioni negoziali;
- coerenza nella attuazione delle intese realizzate;
- una efficace attuazione dei sistemi organizzativi e la loro necessaria flessibilità.

In relazione a quanto sopra le Parti condividono di istituire, in seno all'Osservatorio nazionale, una Commissione Nazionale con l'obiettivo di individuare possibili nuovi modelli di partecipazione in coerenza con le prassi e gli accordi già in atto nel settore e con le evoluzioni normative in materia.

Le Parti stipulanti, inoltre, riconoscendo il valore positivo di informazione e consultazione a livello aziendale, concordano che scambi informativi utili alla conoscenza delle questioni attinenti alle attività di impresa e un dialogo costante finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise vadano in ogni caso realizzati in modo da essere efficaci, attraverso la ricerca dell'equilibrio degli interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori e con relazioni costruttive tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi.

OSSERVATORIO NAZIONALE

Le parti firmatarie del presente contratto condividono l'interesse a costituire un Osservatorio nazionale.

Tutte le Parti convengono che l'istituzione di un Osservatorio nazionale dovrà avvenire attraverso il concorso, contrattualmente sancito, di tutte le parti firmatarie del presente contratto.

Detto Osservatorio potrà condurre, a favore dei propri membri analisi, ricerche ed elaborazioni relative alle dinamiche dei mercati, anche internazionali e/o regionali, nonché acquisire, ai fini di divulgazione sistematica, conoscenza sulle tecnologie e sui processi di lavorazione.

Si conviene inoltre che le parti firmatarie diano vita ad apposite Commissioni di lavoro incaricate di suggerire le modalità tecnico-organizzative più opportune per il conseguimento delle finalità convenute.

In tale opera di proposta saranno attentamente considerati, al fine di un loro corretto e pieno utilizzo, i contributi acquisibili da enti e/o istituti aderenti alle Associazioni firmatarie e ANCL.

Le parti firmatarie inoltre ritengono utile e necessario produrre occasioni di confronto ed approfondimento sui temi rilevanti della politica economica nonché, con spirito innovativo, cogliere e sviluppare l'esigenza di più avanzate relazioni sindacali.

Le parti convengono, altresì, sull'utilità, al fine di migliorare la comprensione dei fenomeni economico-sociali che caratterizzano il comparto restauro, di costituire Osservatori regionali composti da tutte le Associazioni sindacali ed imprenditoriali firmatarie di C.C.N.L. nel comparto del restauro, operanti nei territori regionali.

Nell'ambito dell'Osservatorio nazionale viene costituito un Comitato paritetico di gestione, composto da quattro membri delle Associazioni datoriali e quattro membri delle Organizzazioni sindacali.

Il Comitato paritetico di gestione, che dovrà riunirsi almeno una volta l'anno, nominerà un coordinatore la cui carica è prevista nella durata di 18 mesi: tale coordinatore sarà prescelto, una volta, tra i componenti di parte datoriale e la volta successiva tra i componenti di parte sindacale.

L'Osservatorio nazionale sarà istituito in seno all'Organismo Paritetico FormaSicuro.

RESPONSABILITÀ SOCIALE DELL'IMPRESA

Premessa

Le Parti sostengono lo sviluppo di un'impresa socialmente responsabile attraverso l'impegno di tutti i soggetti coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, ad integrare i temi sociali, etici ed ambientali nelle proprie attività e nei rapporti interni ed esterni, operando responsabilmente, con la consapevolezza dei propri diritti e doveri.

Ad ogni livello si opererà in modo coerente per sviluppare e dare attuazione alle norme contenute nel presente C.C.N.L. riconducibili ad un impegno sociale dell'impresa, complessivamente considerata e dei singoli che operano in essa.

Le Parti aziendali potranno impegnarsi in tal senso sottoscrivendo un Patto di Responsabilità sociale che formalizzerà il reciproco impegno a comportamenti coerenti con quanto sopra e promuovendo iniziative congiunte di responsabilità sociale nell'ambito delle iniziative correlate alla Sicurezza, alla Salute e all'Ambiente.

Le Parti, al fine di sostenere valori, principi e strumenti socialmente responsabili sono impegnate, con le scelte contrattuali, nei seguenti ambiti.

Solidarietà, assistenza sociale, welfare, bilanciamento delle esigenze lavorative con quelle personali

- attenzione alle problematiche connesse all'inserimento e alla prestazione dei lavoratori diversamente abili e di altre categorie dello svantaggio sociale, nonché alla ricollocazione dei lavoratori inidonei;
- integrazione della copertura previdenziale e dell'assistenza sanitaria a livello settoriale;
- agibilità specifiche nel caso di particolari esigenze personali o situazioni familiari, studenti lavoratori, donatori, reinserimento di lavoratori e lavoratrici assenti per malattia, maternità paternità e congedi parentali, attraverso il riconoscimento di permessi, aspettative, part-time, telelavoro e la individuazione di ulteriori iniziative.



Formazione

- investimento per la formazione, progettazione di attività di formazione continua, anche attraverso la realizzazione di Patti formativi, l'agevolazione della formazione individuale, al fine di migliorare la competitività delle imprese, la professionalità dei lavoratori, la loro occupabilità e l'inserimento dei lavoratori stranieri; l'individuazione di attività formative specifiche nei confronti dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Salute e Ambiente.

Misure a sostegno dell'occupazione e dell'occupabilità

- possibilità di ricorrere a tutti gli strumenti offerti dalla legislazione e dal C.C.N.L., funzionali al rafforzamento dell'impresa, alla salvaguardia ed allo sviluppo dell'occupazione, per favorire l'occupabilità senza pregiudicare la base di occupazione stabile;
- applicazione degli strumenti individuati per favorire l'occupazione, l'avvio, lo sviluppo dell'attività produttiva, la gestione delle ricadute occupazionali, anche con ricorso a risorse derivanti dalla contrattazione di secondo livello;
- condivisione di specifiche opportunità ed esigenze, utili a sostenere e/o migliorare la competitività dell'impresa e la sua occupazione in situazioni di congiuntura particolari.

Miglioramento continuo del livello di Sicurezza e Salute sul luogo di lavoro e tutela dell'Ambiente

- diffusione di comportamenti consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge;
- realizzazione di una strategia ambientale basata sulla prevenzione e sul metodo partecipativo di condivisione degli obiettivi, coniugando la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, di rispetto dell'ambiente, di occupazione, di sviluppo dell'innovazione, di competitività delle imprese;
- miglioramento del livello di formazione, informazione e coinvolgimento di tutti i lavoratori e dei loro rappresentanti per la realizzazione degli obiettivi;
- adozione ed integrazione di sistemi di gestione in forma volontaria, che tengano in debita considerazione anche le opere e i servizi conferiti in appalto, per una prevenzione sistematica dei fattori di rischio.

Pari opportunità

Coerentemente con la strategia di Lisbona con cui l'Unione Europea, nel marzo del 2000, si è prefissata l'obiettivo di diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale, le parti si impegnano a promuovere le pari opportunità per tutti di accedere al mercato del lavoro.

Ricordando che il lavoro, se "dignitoso" ovvero svolto in condizioni di libertà, sicurezza, dignità ed uguaglianza a cui vengano corrisposte adeguate retribuzione e protezione sociale, così come è stato definito nel 1999 dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, rappresenta uno strumento di inclusione sociale, le parti devono utilizzare gli strumenti già esistenti e trovarne di nuovi per facilitare l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro alle categorie di popolazione più vulnerabili.

Le Parti concordano, anche ai fini dell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità di cui alla normativa vigente, di verificare l'andamento dell'occupazione femminile nell'ambito dell'Osservatorio nazionale e regionale previsti dal Sistema di informazione, formulando programmi di formazione professionale da realizzare attraverso gli Enti FormaSicuro.

Le Parti, al fine di favorire iniziative atte a promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità e di pari opportunità nell'accesso al lavoro, concordano di costituire a livello regionale commissioni paritetiche per le pari opportunità con lo scopo di individuare iniziative di formazione professionali atte a favorire l'accesso al lavoro dei soggetti vulnerabili attraverso corsi di formazione professionale promossi da FormaSicuro o da altri Enti od Organismi idonei e/o finanziati da FondItalia.

Conciliazione vita - lavoro

La conciliazione vita-lavoro è uno strumento chiave per la gestione delle risorse umane in una società che vede l'aumento della domanda di maggiore equilibrio tra tempi lavorativi e tempi di vita da parte delle donne sempre più qualificate che entrano nel mondo del lavoro, degli uomini che partecipano sempre di più alla cura dei figli, dei single che vogliono del tempo per la propria vita privata, della cosiddetta "Sandwich Generation" quella delle persone che si trovano allo stesso tempo a dover curare i propri figli e i propri genitori.

Le parti si impegnano a favorire la riorganizzazione del lavoro adottando politiche di flessibilità del lavoro, di flessibilità degli orari di lavoro, e favorendo i congedi parentali, così come Legge n. 53/2000, dal D.Lgs n. 151/2001, dal D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, dalla "Carta Europea per l'Uguaglianza le Parità delle Donne e degli Uomini nella Vita Locale" che è stata elaborata dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa, il 12 maggio 2006.

Lavoratori invalidi

Per i lavoratori riconosciuti invalidi a causa di infortuni sul lavoro, le imprese, in ragione delle opportunità professionali che potranno prodursi in azienda, si impegnano a verificare percorsi lavorativi atti a favorire il loro corretto reinserimento nel mondo del lavoro.

Lavoratori migranti

In considerazione del costante aumento del fenomeno migratorio nel nostro Paese, si ritiene necessario dover affrontare tale tematica soprattutto alla luce di una previsione che contempi un ruolo attivo in tal senso da parte del FormaSicuro.

Le parti sociali, infatti, consapevoli delle problematiche connesse alle differenze linguistiche, culturali nonché alle problematiche legate all'integrazione socio-lavorativa dei soggetti di cui trattasi, stante la ripercussione nell'ambito del lavoro regolare e del fenomeno infortunistico, convengono di affidare al FormaSicuro, anche mediante la costituzione, in seno all'Osservatorio nazionale, di una apposita Commissione paritetica un ruolo attivo volto a:

- razionalizzare e incrementare la formazione preventiva nei paesi d'origine dei lavoratori migranti;
- attuare corsi di lingua italiana e formazione specifica dedicata presso enti pubblici o presso gli Enti FormaSicuro;
- attuare i programmi di formazione interculturale finalizzati sia al miglioramento della comunicazione tra le varie etnie, che al miglioramento del funzionamento del cantiere.

La Commissione, mediante un costante monitoraggio del fenomeno, dovrà favorire tutte le iniziative in tali ambiti che permettano la soluzione dei problemi di integrazione sociale dei lavoratori migranti, a partire dai problemi di organizzazione del cantiere, mensa, calendario annuo, casa, servizi.

BILATERALITÀ

Le Parti condividono un modello di relazioni sindacali e di contrattazione che individua nella partecipazione e nella bilateralità i pilastri su cui fondare lo sviluppo sostenibile della base produttiva nazionale, il miglioramento delle condizioni di lavoro che aumenti la competitività e favorisca l'innovazione e la formazione di qualità, la crescita dei salari insieme alla produttività.

Identificano nella formazione continua e nella salute e sicurezza nei luoghi di lavoro un obiettivo imprescindibile per l'affermazione di un modello di sviluppo economico basato sulla centralità dell'individuo e del lavoro.

Convengono circa la necessità di favorire l'incremento di un lavoro regolare, che assicuri uguali diritti e uguali doveri ed anche pari opportunità: opportunità di crescita, come la formazione e l'aggiornamento in grado di innalzare la qualità del contributo di ogni singolo lavoratore alla propria impresa, mantenendo alte la professionalità, la dignità e la possibilità di ricollocamento del lavoratore anche in situazioni di mobilità, precariato, perdita della propria occupazione.

Tra le Parti intercorrono consolidati rapporti in tema di contrattazione collettiva e di bilateralità.

Nell'ambito di tali rapporti hanno sviluppato modelli di bilateralità che hanno dato luogo alla costituzione di Organismi Paritetici quali FondItalia, Fondo per la Formazione Continua e FormaSicuro, Organismo Paritetico per la Formazione e la tutela della Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro.

Convengono circa l'opportunità e la necessità, nel quadro delle relazioni tra le Parti Sociali e nel rispetto delle differenti realtà rappresentate, di accrescere ed estendere al presente C.C.N.L. i citati modelli bilaterali al fine di promuovere la formazione professionale continua, per perseguire gli obiettivi di una maggiore competitività delle imprese, della valorizzazione delle risorse umane e della crescita delle capacità professionali dei lavoratori e di promuovere e diffondere la cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ponendo in essere azioni di formazione ed informazione finalizzate alla riduzione del fenomeno degli incidenti sul lavoro e delle malattie professionali nel settore del restauro Beni Culturali.



TITOLO III CONTRATTO DI LAVORO

art. 1.

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 5 livelli professionali previsti dal presente articolo.

L'inquadramento dei lavoratori nei vari livelli professionali avviene sulla base di declaratorie generali, che differenziano qualitativamente i livelli, e di esemplificazioni fornite dai profili professionali che indicano genericamente alcune figure professionali appartenenti al singolo livello.

I requisiti fondamentali derivanti dalle declaratorie e dai contenuti professionali, specificati nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali simili non indicate nel testo.

Livelli	Profili professionali	Parametri al 31.07.2023	Parametri al 06.03.2024
A Super	Quadro	190	200
A	Direttore Tecnico Responsabile Gestionale	170	175
B	Restauratore di Beni Culturali	140	150
C	Tecnico del restauro Tecnico del restauro con competenza settoriale Amministrativo	123	140
D	Operatore generico Amministrativo	100	100

La classificazione sopra indicata comporta esclusivamente minimi di retribuzione contrattuale comuni senza modificare l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico di legge o di accordi interconfederali o aziendali o individuali.

L'assegnazione ai livelli dei profili professionali e l'incasellamento alle qualifiche avvengono secondo i seguenti criteri.

DECLARATORIE E PROFILI

LIVELLO A SUPER

- Quadro

Funzione: Quadro

Appartengono a questo livello gli impiegati con funzioni direttive che siano formalmente preposti dalla Direzione aziendale a ricoprire ruoli o funzioni per i quali siano previste peculiari responsabilità e deleghe, in alcuni settori o unità produttive di particolare rilevanza tecnica o amministrativa della organizzazione aziendale, al fine dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

Livello A

- Direttore Tecnico
- Responsabile Gestionale

Funzione: Direttore Tecnico

È in possesso della Qualifica di Restauratore dei Beni Culturali ai sensi della normativa vigente e ha le competenze di cui all'allegato A del DM 86/2009.

“Il Restauratore di Beni Culturali mobili e di superfici decorate di beni architettonici, sottoposti alle disposizioni di tutela del Codice, è il professionista che definisce lo stato di conservazione e mette in atto un complesso di azioni dirette e indirette per limitare i processi di degrado dei materiali costitutivi dei beni e assicurarne la conservazione, salvaguardandone il valore culturale. A tal fine, nel quadro di una programmazione coerente e coordinata della conservazione, il Restauratore analizza i dati relativi ai materiali costitutivi, alla tecnica di esecuzione ed allo stato di conservazione dei beni e li interpreta; progetta e dirige, per la parte di competenza, gli interventi; esegue direttamente i trattamenti conservativi e di restauro; dirige e coordina gli altri operatori che svolgono attività complementari al restauro. Svolge attività di ricerca, sperimentazione e didattica nel campo della conservazione.”

Possiede competenze tecniche, progettuali, documentali, diagnostiche, esecutive che gli permettono di determinare la metodologia tecnico scientifica per predisporre e coordinare i lavori e le professionalità specialistiche del cantiere di restauro specialistico ed anche degli addetti alla documentazione, alla diagnostica ed allo studio dell'opera. È responsabile dei rapporti con la Direzione Lavori e le stazioni appaltanti per quanto di sua competenza. È direttamente coinvolto in tutti gli atti del processo operativo (commerciale, tecnico, amministrativo e divulgativo) relativo alle commesse di cui è incaricato e responsabile.

- È responsabile della corretta esecuzione del progetto e degli interventi.
- È in grado di partecipare alla valutazione delle gare e dei preventivi.
- Cura i rapporti con la Committenza e con i funzionari incaricati dell'Autorità preposta alla tutela.
- Pianifica, gestisce e controlla le attività di commessa; coordina la struttura operativa degli interventi di restauro, individuando risorse, vincoli, responsabilità tecniche e gestisce gli approvvigionamenti.
- Sovrintende le altre figure presenti nel cantiere di restauro specialistico, impartendo le direttive e verificando che le operazioni eseguite siano corrette e conformi al progetto.
- Ha la responsabilità tecnica della corretta esecuzione dei lavori, secondo quanto previsto dal progetto e specificato dal capitolato.
- Ha la responsabilità della conduzione del cantiere di restauro specialistico nel suo complesso anche per quanto concerne le condizioni di sicurezza e d'igiene sul lavoro degli operatori, sovrintendendo all'adattamento, all'applicazione e all'osservanza dei piani di sicurezza.
- Imposta la prima formulazione del programma diagnostico e di acquisizione dei dati, anche in collaborazione con le professionalità tecnico-scientifiche.
- Esegue e partecipa operativamente a tutte le operazioni di restauro.
- È responsabile ed esecutore dei saggi per la messa a punto delle metodologie d'intervento e della corretta preparazione dei materiali da utilizzare nelle diverse operazioni.
- Verifica la qualità dei materiali da utilizzare e fornisce all'eventuale capocantiere e agli addetti le indicazioni merceologiche e commerciali necessarie al rifornimento.
- Ha la responsabilità di garantire la presenza nel cantiere di restauro specialistico dei materiali e dell'attrezzatura e di dare indicazioni sullo stoccaggio dei medesimi e del funzionamento di macchinari e attrezzature.
- Nell'ambito del sistema di qualità aziendale, qualora presente, può collaborare o assumere il ruolo e le funzioni di competenza del Responsabile della Qualità Aziendale.
- Nell'ambito del rispetto delle norme sulla sicurezza può assumere il ruolo di responsabile della sicurezza del cantiere di restauro specialistico.

Funzione: Responsabile Gestionale

Figura cui corrispondono peculiari deleghe e responsabilità per la realizzazione di attività di coordinamento sia di carattere tecnico che amministrativo di particolare rilevanza nell'ambito della organizzazione aziendale, al fine dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

LIVELLO B

- Addetto al Restauro
 - Restauratore di Beni Culturali

Funzione: Restauratore di Beni Culturali

È in possesso dei requisiti di Qualifica di Restauratore dei Beni Culturali ai sensi della normativa vigente e ha le competenze di cui all'allegato A del DM 86/2009.

“Il Restauratore di Beni Culturali mobili e di superfici decorate di beni architettonici, sottoposti alle disposizioni di tutela del Codice, è il professionista che definisce lo stato di conservazione e mette in atto un complesso di azioni dirette e indirette per limitare i processi di degrado dei materiali costitutivi dei beni e assicurarne la conservazione, salvaguardandone il valore culturale. A tal fine, nel quadro di una programmazione coerente e coordinata della conservazione, il Restauratore analizza i dati relativi ai materiali costitutivi, alla tecnica di esecuzione ed allo stato di conservazione dei beni e li interpreta; progetta e dirige, per la parte di competenza, gli interventi; esegue direttamente i trattamenti conservativi e di restauro; dirige e coordina gli altri operatori che svolgono attività complementari al restauro. Svolge attività di ricerca, sperimentazione e didattica nel campo della conservazione.”

Possiede capacità tecniche ed esecutive e svolge in autonomia e con responsabilità diretta mansioni rispondenti alla specifica qualifica professionale.

- Ha capacità di operare autonomamente, eseguendo direttamente le diverse fasi del processo operativo previste dal progetto e specificate dal capitolato.
- È in grado di eseguire, sotto la supervisione delle figure superiori, i saggi per la messa a punto delle metodologie da utilizzare in tutte le fasi operative.
- È a conoscenza del progetto e delle fasi di lavorazione ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di complessità; è in grado di valutare ed apportare eventuali modifiche al progetto da sottoporre all'approvazione delle funzioni di grado superiore.
- È in grado di utilizzare, mettere a punto e illustrare il funzionamento di macchinari e attrezzature.
- È in grado di coordinare, se necessario, altri lavoratori.

LIVELLO C

- Addetti al restauro:
 - Tecnico del restauro
 - Tecnico del restauro con competenza settoriale
- Amministrativo

Funzione: Tecnico del restauro

È in possesso dei requisiti di Qualifica di Tecnico del restauro ai sensi della normativa vigente e ha competenze definite dal DM 86/2009.

“Il Tecnico del restauro di Beni Culturali mobili e superfici decorate di beni architettonici, è la figura professionale che collabora con il Restauratore eseguendo, con autonomia decisionale strettamente afferente alle proprie competenze tecniche, determinate azioni dirette ed indirette per limitare i processi di degrado dei beni ed assicurarne la conservazione, operazioni di cui garantisce la corretta esecuzione secondo le indicazioni metodologiche ed operative, sotto la direzione ed il controllo diretto del Restauratore. Ha la responsabilità della cura dell'ambiente di lavoro e delle attrezzature, cura la preparazione dei materiali necessari per gli interventi, secondo le indicazioni metodologiche del Restauratore.”

- Esegue gli interventi conservativi secondo le direttive impartite da un Restauratore di Beni Culturali.
- Realizza tutte le operazioni di restauro sotto la direzione delle mansioni superiori ed è responsabile della loro corretta esecuzione secondo la metodologia indicata.
- È in grado di redigere la documentazione tecnica e fotografica dell'intervento.
- Verifica l'idoneità dei materiali da utilizzare, controlla il consumo dei materiali e provvede allo stoccaggio, secondo le indicazioni delle figure superiori.
- Utilizza i macchinari e le attrezzature, verificando il buon funzionamento e la manutenzione ordinaria.
- È in grado di coordinare, se necessario, altri lavoratori.

Funzione: Tecnico del restauro con competenza settoriale

È in possesso dei requisiti di Qualifica di Tecnico del restauro ai sensi della normativa vigente e ha competenze definite dal DM 86/2009.

“I Tecnici del restauro di Beni Culturali con competenze settoriali sono le figure di formazione tecnico-professionale ovvero artigianale che concorrono all'esecuzione dell'intervento conservativo, eseguendo varie fasi di lavorazione di supporto per tecniche e attività definite, con autonomia decisionale limitata alle operazioni di tipo esecutivo e sotto la direzione ed il controllo del Restauratore di Beni Culturali.”

- Realizza alcune operazioni di carattere artigianale complementari ad interventi di restauro quali: decorazioni, dorature, intagli in legno, modellazione plastica di materiali di diversa natura, interventi di carattere strutturale su opere lignee, mosaici, etc.
- Realizza le operazioni di sua competenza ed è responsabile della loro corretta esecuzione, secondo la metodologia concordata con le figure superiori.



- Ha la responsabilità di segnalare in tempo utile la necessità sul cantiere di restauro specialistico dei materiali e dell'attrezzatura utile all'intervento, seguendo le indicazioni sul loro utilizzo e stoccaggio.
- È in grado di redigere la documentazione tecnica, grafica e fotografica del proprio intervento.

Funzione: Amministrativo

È un addetto amministrativo che, nel rispetto delle procedure prestabilite, svolge attività di tipo amministrativo e commerciale anche con l'ausilio di programmi informatici.

- Cura l'archiviazione dei documenti aziendali.
- Predisporre i documenti per le gare d'appalto e ne cura l'archiviazione.
- Raccoglie e conserva tutti i documenti obbligatori così come previsto dalle leggi in materia fiscale e previdenziale.
- Verifica e segnala le scadenze relative agli adempimenti fiscali e previdenziali.
- Mantiene i rapporti con i consulenti fiscali e del lavoro.
- Controlla la corrispondenza in ingresso ed in uscita.
- Cura l'emissione delle fatture attive, previo controllo della validità dei documenti di appoggio, provvedendo al sollecito del pagamento.
- Predisporre gli ordini d'acquisto e cura la liquidazione delle fatture passive, gestendo il controllo della corrispondenza dei dati tra le fatture e gli altri documenti aziendali (ordini, bolle, ecc.).
- Nell'ambito del sistema di qualità aziendale, qualora presente, può collaborare con il Responsabile della Qualità Aziendale.

LIVELLO D

- Operatore generico
- Amministrativo

Funzione: Operatore generico

È l'operatore con mansioni esecutive che richiedono generiche conoscenze. Può possedere capacità tecnico-pratiche acquisite in scuole professionali, con adeguato tirocinio o mediante istruzioni equivalenti. Sa eseguire con perizia il lavoro ad esso affidato.

- Svolge mansioni per le quali è richiesta una generica capacità e preparazione pratica.
- Esegue lavori funzionali e/o complementari alle attività di restauro per i quali occorra, se necessaria, una attitudine o specifica esperienza, seguendo le indicazioni impartite dalle figure superiori.
- Esegue lavori nei quali la manualità e l'operatività è funzionale e propedeutica ad interventi demandati alle mansioni superiori.
- Collabora a tutte le fasi di allestimento e mantenimento del cantiere di restauro specialistico anche svolgendo funzioni di addetto al rifornimento e stoccaggio dei materiali, sempre secondo le indicazioni impartite dalle figure superiori.
- Cura la manutenzione ordinaria, la reperibilità delle attrezzature e degli strumenti di uso comune. Nel caso di strumenti o attrezzature meccaniche, elettroniche o comunque complesse opera secondo le disposizioni impartite dalle figure superiori.
- Può essere delegato al mantenimento del decoro e il corretto funzionamento delle postazioni di lavoro anche di altri operatori e del cantiere di restauro specialistico nel suo complesso.

Funzione: Amministrativo

È un impiegato amministrativo che, nel rispetto delle procedure prestabilite, svolge attività di tipo amministrativo e commerciale anche con l'ausilio di programmi informatici.

Sono i lavoratori di primo impiego che non abbiano prestato servizio nello specifico comparto operativo dell'azienda e comunque che non abbiano ancora acquisito una comprovata esperienza.

- Collabora all'archiviazione dei documenti aziendali.
- Collabora alla predisposizione dei documenti per le gare d'appalto e ne cura l'archiviazione.
- Collabora alla raccolta e conservazione di tutti i documenti obbligatori così come previsto dalle leggi in materia fiscale e previdenziale.
- Collabora allo smistamento della corrispondenza in ingresso ed in uscita.
- Collabora alla predisposizione ed effettuazione degli ordini di acquisto.
- Riceve e smista telefonate.
- Cura la battitura di testi e documenti.
- Esegue adempimenti amministrativi (recarsi alla banca, all'ufficio postale, ecc.).

art. 2.
ASSUNZIONE

I lavoratori devono essere regolarmente assunti e informati secondo le norme di legge.

Il rapporto di lavoro si costituisce con lettera di assunzione nella quale l'impresa deve specificare:

- la data di assunzione;
- il livello cui il lavoratore viene assegnato e le mansioni cui deve attendere;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- l'apposizione del termine in caso di assunzione a tempo determinato;
- il trattamento economico iniziale;
- il Contratto nazionale di lavoro applicato;
- la sede di lavoro;
- gli estremi di registrazione previsti dalla legge.
- nonché quant'altro previsto dal D. Lgs. 104/2022.

art. 3.
DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- la carta d'identità o altro documento equipollente;
- i documenti atti a comprovare il diritto agli assegni per il nucleo familiare, alle deduzioni e detrazioni fiscali;
- il codice fiscale;
- lo stato occupazionale per la verifica delle migliori condizioni contrattuali.

Il lavoratore è tenuto, all'atto dell'assunzione, a dichiarare all'azienda la sua residenza e il suo domicilio nonché a comunicare per iscritto all'azienda i successivi eventuali mutamenti.

È in facoltà dell'impresa di richiedere il certificato penale di data non anteriore a tre mesi. Nel caso in cui il lavoratore sia impegnato in appalti pubblici il datore di lavoro può richiedere il certificato penale al lavoratore in qualsiasi momento e questi è obbligato a consegnarlo con data non anteriore ad un mese.

Tenuto conto che gli appalti per i lavori di restauro possono essere svolti anche presso istituzioni nazionali ed extraterritoriali che implicino la selezione dell'accesso del personale ai fini della pubblica sicurezza e della segretezza dei luoghi, il lavoratore in via di assunzione deve comunicare all'azienda qualunque segnalazione di carattere legale che potrebbe comportare un diniego.

Nel corso del rapporto di lavoro il lavoratore deve documentare ogni eventuale variazione agli effetti del suo diritto agli assegni familiari, alle deduzioni e detrazioni fiscali.

L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Per i documenti per i quali la legge prevede determinati adempimenti da parte dell'impresa, questa provvederà nei tempi previsti.

Cessato il rapporto di lavoro, l'impresa deve restituire al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di sua spettanza.

art. 4.
PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore ai **sei mesi** per i lavoratori di Livello A Super ed A e a **tre mesi** per quelli del Livello B; per il Livello C il periodo di prova è di **30 giorni** e per il Livello D il periodo di prova è di **25 giorni**. Tutti i periodi di prova devono intendersi come giorni di calendario. Il periodo di prova, previo accordo tra le parti può essere ridotto fino alla metà in caso di comprovata esperienza nel livello di inquadramento finale.

Sono esentati dal periodo di prova i dipendenti che abbiano prestato servizio presso la medesima azienda e con le stesse mansioni, purché il rapporto di lavoro non si sia interrotto da più di due anni.

Relativamente ai contratti di lavoro a termine il periodo di prova non potrà essere superiore a un mese o, se contratto di durata inferiore, alla metà della durata contrattuale.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare per iscritto.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo di preavviso.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

In caso di risoluzione durante il periodo di prova per licenziamento o dimissioni, al lavoratore sarà riconosciuta la retribuzione e tutti gli istituti contrattuali eventualmente maturati.

La malattia sospende il periodo di prova ed il lavoratore sarà ammesso a continuare il periodo di prova medesimo qualora la malattia non abbia durata superiore al periodo di prova stesso.

art. 5.

CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

Di norma l'assunzione avviene con contratto di lavoro a tempo indeterminato, fatto salvo quanto disposto dall'art. 6 del presente C.C.N.L..

Pertanto, in relazione alla tipologia delle lavorazioni tipiche del restauro, alle eventuali necessità imprevedute, imprevedibili ed improcrastinabili che richiedano all'impresa un impegno maggiore del previsto rispetto a quello ipotizzato nel contratto d'appalto, a possibili specificità tecniche per la realizzazione del contratto d'appalto, l'impresa può fare ricorso ad altre tipologie di rapporto di lavoro così come previsto dalla normativa vigente.

art. 6.

CONTRATTO A TERMINE

Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 50% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva alla data del 1° gennaio dell'anno di assunzione, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività per un periodo massimo di due anni e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. 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 dell'assunzione.

Gli accordi integrativi stipulati, a livello aziendale o territoriale, tra parti aderenti alle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, possono mutare le misure indicate al comma 1, nonché individuare percorsi di stabilizzazione dei suddetti lavoratori. Restano ferme le esclusioni e le discipline specifiche previste dalla legge.

Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita, in ogni caso, la stipulazione di contratti a tempo determinato per cinque lavoratori.

L'apposizione del termine, nei contratti di lavoro a tempo determinato di durata superiore a 12 gg., è priva di effetto se non risulta da atto scritto una copia del quale va consegnata al lavoratore entro 5 gg. lavorativi dalla data di inizio della prestazione. L'atto scritto deve contenere, in caso di rinnovo o proroga, la specificazione delle esigenze in virtù delle quali è stato stipulato. In caso di proroga dello stesso rapporto lavorativo tale specificazione è necessaria solo quando la durata complessiva del rapporto lavorativo a tempo determinato abbia una durata complessiva superiore a 12 mesi.

Così come disposto nella Legge n. 85/2023 di conversione, con modificazioni, del Decreto Legge n.48 del 4 maggio 2023, c.d. "Decreto Lavoro", al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine, che resta fissato in massimo 24 mesi (comprensivo di proroghe e rinnovi) e per un massimo di 4 proroghe, tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore.

In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente C.C.N.L. e ai sensi dell'art. 21 comma 3 del D. Lgs. 81/2015, gli intervalli di tempo tra un contratto di lavoro a termine e un contratto successivo stipulato con lo stesso lavoratore sono così ridotti:

- a 5 giorni per i contratti di durata inferiore o pari a 6 mesi;
- a 10 giorni per i contratti di durata superiore a 6 mesi.

Le parti si danno atto che il ricorso al contratto a tempo determinato è vietato nelle seguenti ipotesi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

In ragione delle peculiarità del settore, caratterizzato da prestazioni discontinue, da periodi di fermo o di intensificazione dell'attività legata anche all'aggiudicazione di il contratto a termine può avere una durata superiore ai 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza delle seguenti condizioni: **a)** implementazione del personale per necessità legate al rispetto delle tempistiche di cantiere, anche in assenza di incremento di lavorazioni; **b)** necessità di avere a disposizione un operatore con requisiti particolari (a titolo esemplificativo per assumere un restauratore specializzato in settori per i quali i dipendenti dell'impresa non siano qualificati, tecnico di restauro con competenze particolari specifiche per l'appalto in corso (stuccatore, decoratore, doratore, foderatore, ecc ...); **c)** esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori; **d)** esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria; **e)** proroga dei termini di appalto; **f)** assunzione di giovani fino a 29 anni; **g)** assunzione percettori di forme di sostegno al reddito; **h)** assunzione di donne, di qualsiasi età che non abbiano un impiego retribuito da almeno 6 mesi e residenti in aree geografiche in cui tasso di occupazione femminile sia inferiore di almeno il 25% rispetto a quello maschile; **i)** titolari dello status di rifugiato, i quali, ai sensi del D. Lgs. 251/2007, i quali hanno diritto di godere del medesimo trattamento previsto per il cittadino italiano in materia di lavoro subordinato.

Il contratto può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale dello stesso sia inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi.

Nell'arco dei primi 12 mesi il contratto può essere prorogato liberamente mentre, successivamente, devono ricorrere le condizioni di cui all'art. 19 comma 1 del D.lgs. 81/15 così come modificato dalla L. 96/18.

Indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato, intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore e conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, non può superare complessivamente i 36 mesi e non potranno essere prorogati più di 4 volte per le seguenti ragioni:

- a) prolungamento dei tempi contrattuali a causa di sospensioni, varianti o incremento di lavorazioni, atti aggiuntivi o lotti di completamento;
- b) acquisizione di ulteriori commesse durante il periodo di contratto a tempo determinato che richiedono competenze similari a quelle per cui il dipendente sia stato assunto presso la stessa sede lavorativa;
- c) acquisizione di ulteriori commesse durante il periodo di contratto a tempo determinato che richiedono competenze similari a quelle per cui il dipendente sia stato assunto presso sede diversa da quella presso cui era stato assunto, anche con compiti diversi e in trasferta, previa ridefinizione dei relativi compensi

Gli accordi integrativi stipulati, a livello aziendale o territoriale, tra parti aderenti alle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L., possono mutare le misure e le percentuali indicate al comma 1, nonché individuare percorsi di stabilizzazione dei lavoratori. Restano ferme le esclusioni e le discipline specifiche previste dalla legge.

Ai sensi dell'art 23, co. 2, lettera "a" D.lgs. n. 81/2015, sono esentati dai limiti percentuali previsti dalla legge o dai contratti collettivi, i contratti a tempo determinato stipulati: **a)** in fase di avvio di nuove attività, per il periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, tale limite può essere elevato fino a 24 mesi con accordo a livello aziendale e/o territoriale sottoscritto dall'O.S. firmataria il presente C.C.N.L.; **b)** da imprese start-up innovative ai sensi dell'art. 25, commi 2 e 3 del D.L. 179/12 convertito nella L. 221/12, per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società o per il periodo più limitato di cui all'art. 25, comma 3, per le società già costituite; **c)** nell'ambito di attività stagionali individuate con decreto del Ministero del Lavoro; **d)** per specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di opere audiovisive; **e)** per sostituire lavoratori assenti; **f)** con lavoratori di età superiore ai 50 anni.

I lavoratori che hanno prestato attività lavorativa con uno o più contratti a tempo determinato, presso la stessa azienda e per un periodo superiore a sei mesi, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine ovvero per mansioni professionalmente compatibili, rientranti nel medesimo livello.

Nei limiti delle esigenze di organico, l'impresa darà applicazione al diritto di precedenza secondo il criterio del fabbisogno professionale e della anzianità maturata dal lavoratore nello svolgimento della professionalità richiesta.

Il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti la propria volontà in tal senso al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

L'eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alle conseguenti esigenze e comunque non oltre i 30 giorni successivi alla comunicazione di cui al comma che precede, salvo comprovato impedimento.

Nel caso in cui al lavoratore venga comunicato il diritto di precedenza e lo stesso non risponda entro 5 gg. dalla ricezione della comunicazione, il silenzio verrà considerato quale tacita rinuncia al diritto di precedenza.

Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato con durata fino a 6 mesi, ovvero in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

La contrattazione integrativa può individuare ulteriori casi di applicazione del diritto di precedenza, oltre a quelli per legge ed ai sensi del presente contratto.

Ove il diritto di precedenza sia potenzialmente applicabile per effetto di legge, del C.C.N.L. o di eventuale contrattazione integrativa, deve esserne effettuata espressa menzione nella lettera di assunzione.

Ai sensi del comma 2, art. 24, D.Lgs. n. 81/2015 per le lavoratrici il congedo di maternità, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate o professionalmente compatibili a quelle espletate nei precedenti rapporti a termine.

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 21, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, le Parti, anche al fine di offrire ai soggetti svantaggiati maggiori opportunità di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, individuano la possibilità di riassumere un lavoratore a termine anche prima dello spirare dei 10 o 20 gg. previsti dal surrichiamato articolo, nelle seguenti ipotesi:

1. ai contratti stipulati con percettori di forme di sostegno o integrazione al reddito o che abbiano esaurito l'accesso a tali misure di sostegno, con disoccupati di età superiore ai 45 anni che non hanno un impiego retribuito da almeno 6 mesi o, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale sia derivato un reddito personale escluso da imposizione;
2. ai contratti conclusi da aziende operanti in località a prevalente vocazione turistica che, pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall'elenco allegato al DPR 7/10/1963, n. 1525 e s.m.i., necessitano di gestire dimostrabili picchi di lavoro, non gestibili con le normali risorse aziendali, in predeterminati periodi dell'anno.

Nel caso di posti vacanti che si rendessero disponibili, l'azienda è tenuta ad effettuare idonea comunicazione in favore dei lavoratori a tempo determinato, anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa.

art. 7.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Per lavoro a tempo parziale si intende un rapporto di lavoro prestato con un orario ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 15 del presente C.C.N.L.; è da considerarsi a tempo parziale, altresì, il rapporto di lavoro che preveda una prestazione nell'arco del mese o dell'anno ridotta rispetto alla normale durata dell'orario nei suddetti periodi di riferimento.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

1. orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;
2. verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
3. misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve risultare da atto scritto sul quale sia indicata la durata delle prestazioni lavorative ridotte, le relative modalità di esecuzione dell'attività lavorativa e la sua collocazione temporale, nonché l'eventuale disponibilità a svolgere lavoro supplementare. L'indicazione della collocazione lavorativa può anche essere effettuata in modo generico tenendo conto che l'attività lavorativa, per le caratteristiche del settore è legata a condizionamenti esterni o a turnazioni condizionate da fattori esterni (ad esempio orari strutture, musei, luoghi di restauro).

Il rapporto a tempo parziale è disciplinato secondo i seguenti criteri:

1. possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione unica del presente contratto;
2. volontarietà di entrambe le parti;
3. reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico-produttive, compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere fermo restando la reciproca volontarietà;

4. priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza, rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per identiche mansioni. A tal fine, è possibile prevedere nell'atto sottoscritto un termine di conversione del rapporto da tempo parziale in rapporto a tempo pieno;
5. possibilità, previo accordo tra le parti, di superamento dell'orario ridotto in presenza di esigenze organizzative.

L'applicabilità delle norme del presente contratto, per quanto compatibile con il rapporto di lavoro a tempo parziale, avverrà secondo criteri di proporzionalità alla misura dell'orario ridotto pattuito; sono pertanto esclusi oneri aggiuntivi di qualsiasi natura, se non esplicitamente previsti nel contratto all'atto della sottoscrizione che instaura il rapporto a tempo parziale.

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale (così detto "part-time") possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze delle imprese e dei lavoratori, concordano quanto segue: il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel presente contratto.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale consegue alla volontarietà di entrambe le parti (azienda e lavoratore), risultante da atto scritto nel quale devono essere indicati la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. L'indicazione della collocazione lavorativa può anche essere effettuata in modo generico tenendo conto che l'attività lavorativa, per le caratteristiche del settore, è legata a condizionamenti esterni o a turnazioni condizionate da fattori esterni (ad esempio orari strutture, musei, luoghi di restauro).

Il lavoro a tempo parziale, a seguito della richiesta da parte del lavoratore, è esigibile compatibilmente con le esigenze organizzative dell'impresa.

L'azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali.

Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

È fatta salva, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente C.C.N.L., quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 50% del normale orario di lavoro annuo.

Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 15% che non rientra nella retribuzione di fatto e deve ritenersi comprensiva di tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il trattamento di fine rapporto.

CLAUSOLE ELASTICHE E FLESSIBILI

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla maggiorazione dell'10% da calcolare sulla quota di retribuzione. Il lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10% per le ore svolte nei limiti delle 8 ore giornaliere e delle 40 ore settimanali. Per le ore svolte oltre i suddetti limiti del normale orario contrattuale verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno in caso di lavoro straordinario.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche che determinino una variazione della collocazione temporale della prestazione ovvero una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

La disponibilità all'applicazione delle clausole elastiche al rapporto di lavoro a tempo parziale richiede il consenso del lavoratore che deve essere formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro.

Nel patto scritto devono essere indicate: **a)** le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che richiedono e autorizzano l'applicazione di clausole elastiche; **b)** la data di stipulazione; **c)** le modalità della prestazione a fronte delle quali il datore può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore. Il ricorso alle clausole elastiche dovrà avvenire con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, fatte salve specifiche situazioni organizzative per le quali il ricorso alle clausole elastiche potrà essere richiesto con preavviso ridotto. La misura massima dell'aumento non potrà eccedere il limite del 50% della normale prestazione annua a tempo parziale fatti salvi specifici accordi tra le parti che, in tal caso, dovranno essere sottoposti ad apposita procedura di certificazione presso la Commissione di Certificazione dell'Ente Bilaterale Nazionale FormaSicuro.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della R.S.A. indicato dal lavoratore medesimo.

Le ore di lavoro ordinarie richieste, a seguito dell'applicazione di clausole elastiche verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, con una maggiorazione del 15% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto di cui al presente contratto collettivo.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto e vanno escluse dal calcolo relativo ad ogni altro istituto, compreso il trattamento di fine rapporto.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, del D.Lgs. 81/15, ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente capo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Anche ai lavoratori part-time è applicabile la disciplina della "banca ore" così come disciplinata dall'art. 17 del presente C.C.N.L..

art. 8.

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

In relazione a quanto disposto dal D.Lgs. 81/15 e s.m.i. le parti stabiliscono che il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è consentito nelle seguenti ipotesi:

1. punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dalla acquisizione di nuovi lavori;
2. esecuzione di opere e di lavorazioni, definite e predeterminate nel tempo, che non possano essere attuate ricorrendo al normale personale occupato;
3. impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, purché in relazione alla specializzazione dell'impresa;
4. impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;
5. sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenza per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, in congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate ovvero che partecipino a corsi di formazione;
6. sostituzioni in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, per un periodo massimo di 2 mesi utile alla ricerca di personale idoneo alla mansione;
7. per fronteggiare punte di più intensa attività anche legate alla vocazione prevalentemente turistica delle località in cui l'azienda opera.

Il ricorso al lavoro temporaneo è sempre vietato nelle seguenti ipotesi:

1. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
2. 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 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero 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 stesse mansioni cui si riferisce in contratto di somministrazione;
3. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dal D. Lgs. 81/2008 s.m.i.;
4. per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al D. Lgs. 81/2008 s.m.i..



I prestatori di lavoro impiegati ai sensi della vigente normativa in materia di somministrazione a tempo indeterminato non potranno superare il 30% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 31 dicembre dell'anno precedente la stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

In ogni caso, complessivamente i lavoratori in somministrazione, a tempo determinato ed i lavoratori assunti con contratto a termine, non potranno superare la misura del 60% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Nel caso di inizio dell'attività lavorativa nel corso dell'anno solare, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro.

È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della L. 223/1991, di soggetti disoccupati che godono da almeno 6 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 651/2014, come recepiti dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Per quanto non espressamente previsto valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti.

Il contratto di somministrazione di lavoro deve essere stipulato in forma scritta e contenere le seguenti indicazioni:

- a. gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b. il numero di lavoratori da somministrare;
- c. l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore somministrato 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 applicato ai lavoratori.

Indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, la durata dei rapporti di lavoro in somministrazione a tempo determinato, intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore e conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, non può superare complessivamente i 24 mesi ed i contratti non potranno essere prorogati più di 4 volte.

art. 9.

DISTACCO TEMPORANEO

Nell'ambito di quanto consentito dal sistema legislativo e dalla prassi giuridica, il lavoratore può essere temporaneamente distaccato, con mansioni equivalenti, da un'impresa di restauro ad un'altra di restauro, qualora esista l'interesse economico produttivo dell'impresa distaccante, anche con riguardo alla salvaguardia del proprio organico professionale, a che il lavoratore svolga la propria attività a favore dell'impresa distaccataria.

Durante il periodo di distacco il lavoratore adempie all'obbligazione di prestare la propria opera nei confronti dell'impresa distaccataria, conservando il rapporto contrattuale con l'impresa distaccante che provvede ai normali adempimenti contrattuali.

Al termine del periodo di distacco, il lavoratore rientra presso l'impresa distaccante.

art. 10.

APPRENDISTATO

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge e dalle disposizioni del presente articolo. Detta disciplina si applica al raggiungimento dei livelli B, C e D.

La durata del contratto di apprendistato è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, dal titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché dal bilancio di competenze realizzato dai soggetti pubblici, dagli Enti di formazione e dagli Enti FormaSicuro operanti sul territorio mediante l'accertamento dei crediti formativi.

Fermo restando quanto stabilito al comma precedente e le competenze regolamentari stabilite dalle leggi, le parti concordano che la durata massima del contratto di apprendistato è di 3 anni mentre quella minima è di 6 mesi.

Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, le competenze tecnico professionali e specialistiche che verranno acquisite e il piano formativo individuale.

Il piano formativo individuale dovrà comprendere: la descrizione del percorso formativo, le competenze da acquisire intese come di base e tecnico professionali, le competenze e l'eventuale qualifica professionale possedute, l'indicazione del tutor come previsto dalle normative vigenti.

La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue, è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e tecnico professionali e di norma è realizzata presso gli Enti FormaSicuro o gli Enti di formazione operanti sul territorio.

L'impegno formativo è ridotto a 80 ore, comprensive delle ore destinate alla sicurezza, per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo alla attività da svolgere.

Salvo quanto previsto dalle disposizioni di legge la durata della formazione è di 240 ore annue per l'apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione.

La formazione sarà effettuata presso gli Enti FormaSicuro o gli Enti di formazione operanti sul territorio in conformità ai profili professionali ed agli standard minimi definiti a livello regionale e nazionale.

La formazione si può svolgere all'interno dell'azienda in presenza dei requisiti previsti dalla legge in ordine al tutor aziendale e all'idoneità dei locali adibiti alla formazione medesima.

Agli Enti FormaSicuro o agli Enti di formazione sono affidati i compiti di:

1. partecipazione alla raccolta e monitoraggio delle informazioni relative all'avvio dei rapporti di apprendistato;
2. definizione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali determinati dalle regioni d'intesa con le organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti;
3. individuazione delle modalità di erogazione dell'attività formativa; offerta del servizio di formazione per i tutor aziendali;
4. consulenza e accompagnamento per l'impresa e per il lavoratore, nel percorso di inserimento lavorativo di quest'ultimo;
5. attestazione dell'effettuazione della fase formativa e registrazione della stessa nel libretto individuale di formazione valevole ai fini della formazione continua.

I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso più imprese si cumulano ai fini della durata prevista dalla presente regolamentazione, purché non separati da interruzioni superiori a un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività lavorative.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

Per il riproporzionamento delle ore formative l'apprendista deve dimostrare l'avvenuta partecipazione all'attività formativa.

Le parti si riservano di adeguare l'attuale sistema di certificazione dei crediti formativi acquisiti a quello predisposto in base alla vigente normativa sulla materia.

Le imprese rilasceranno all'apprendista, oltre alle normali registrazioni nella scheda professionale, un documento che attesti i periodi di apprendistato già compiuti e le attività lavorative per le quali sono stati effettuati i periodi medesimi.

Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore, con valore di credito formativo alle condizioni e secondo le procedure di legge.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista e per la regolamentazione del periodo di prova valgono le norme di cui all'art. 2 ed all'art. 4 del presente C.C.N.L., con riferimento al livello di assunzione dell'apprendista.

L'inquadramento ed il relativo trattamento economico sono così determinati:

1. nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: il 70% del trattamento economico del livello di inquadramento finale;
2. nel secondo periodo: l'85% di detto trattamento;
3. nel terzo ed ultimo periodo: il 100% del trattamento medesimo.

Le ore destinate alla formazione esterna sono aggregate in moduli settimanali da realizzarsi compatibilmente con le esigenze delle imprese.

Ultimato il periodo di apprendistato, previa prova di idoneità effettuata secondo le norme fissate dalla legge, all'apprendista deve essere attribuita la categoria professionale per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo, salva la risoluzione anticipata per giusta causa o giustificato motivo.



Per il periodo di preavviso valgono le norme di cui al presente C.C.N.L. con riferimento al livello riconosciuto all'apprendista.

Il numero complessivo di apprendisti che il datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

Le parti si riservano di disciplinare l'apprendistato per l'alta formazione a seguito dell'emanazione della relativa normativa di attuazione.

Le parti si riservano di completare la disciplina relativa all'istituto dell'apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione, anche per quanto concerne il trattamento retributivo, a seguito della definitiva attuazione normativa dell'istituto stesso.

Per l'orario di lavoro agli apprendisti si applica la stessa disciplina adottata per gli altri dipendenti.

Per il trattamento economico degli apprendisti nei casi di assenza per malattia, infortunio e malattia professionale, si fa rinvio all'articolo 30 del presente C.C.N.L..

Per gli aumenti periodici di anzianità agli apprendisti si applica la disciplina adottata per gli altri dipendenti.

art. 11.

PORTATORI DI HANDICAP

Le imprese favoriranno, in ragione delle opportunità lavorative che potranno determinarsi in azienda, l'inserimento nelle loro strutture di lavoratori portatori di handicap.

Per le finalità di cui al comma precedente, le singole imprese ricercheranno:

1. compatibilmente con le esigenze aziendali, gestioni orarie flessibili e/o riconoscimento di permessi non retribuiti, per consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi. Quanto sopra si riferisce esclusivamente a lavoratori nei confronti dei quali sia stata attestata da una struttura sanitaria pubblica la condizione di portatore di handicap e debbano, inoltre, sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle medesime strutture sanitarie pubbliche;
2. il possibile superamento di barriere architettoniche che siano di ostacolo al normale svolgimento dell'attività dei lavoratori stessi in azienda.

Le parti si impegnano altresì favorire l'inserimento dei portatori di handicap attraverso progetti che possano fornire loro una collocazione adeguata nell'organizzazione che ne valorizzi l'apporto lavorativo.

Per quanto riguarda le assenze facoltative di cui alla Legge n. 1204/1971 ed i permessi, si fa riferimento all'art. 33 della Legge n. 104/1992 e successive modificazioni intervenute con il D. Lgs. n. 151/2001 e la Legge n. 350/2003 art. 3, comma 6.

art. 12.

TOSSICODIPENDENTI

Le parti, ritenendo prioritario il percorso terapeutico-riabilitativo per il quale risulta fondamentale l'interazione con le Comunità di recupero volte all'orientamento professionale ed al reinserimento nel mondo del lavoro, si impegnano, in attuazione delle norme di merito ad intensificare i controlli sulle imprese di categoria e, definendo un sistema coordinato ed integrato di interventi volti ad incentivare e promuovere iniziative orientate alla prevenzione della tossicodipendenza, al recupero del valore della persona nella sua interezza, al suo reinserimento a pieno titolo nella società e nel mondo del lavoro, anche promuovendo campagne informative contro la stigmatizzazione del tossicodipendente.

Ai lavoratori di cui è stato accertato dalle competenti strutture sanitarie pubbliche lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle USL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, le aziende riconosceranno un periodo di aspettativa non retribuita.

Quanto previsto al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto di ciò che è stabilito dalla Legge n. 162 del 26.6.90.



I lavoratori in aspettativa dovranno, inoltre, presentare all'azienda, con periodicità trimestrale, la documentazione idonea ad attestare la prosecuzione del programma terapeutico-riabilitativo al quale partecipano o concorrono. In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico l'aspettativa si intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere immediatamente l'attività lavorativa.

Le aziende, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, concorderanno un periodo di aspettativa non retribuita ai lavoratori familiari di un tossicodipendente per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità. In questo caso, l'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore ai 4 mesi.

art. 13.

MUTAMENTO DI MANSIONI

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati alle particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, 4° comma c.c. o dinanzi alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, ove determinati dall'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo un periodo non superiore a 6 mesi.

art. 14.

MANSIONI PROMISCUE

Il lavoratore che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche sarà classificato nella qualifica del livello superiore e ne percepirà la retribuzione, quando le mansioni inerenti alla qualifica superiore abbiano rilievo prevalente sul complesso dell'attività dallo stesso svolta.

L'eventuale assegnazione di livello superiore a quello di assunzione dovrà essere regolarmente registrata da parte dell'impresa e comunicata per iscritto al lavoratore.

art. 15.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative.

L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere.

Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, le parti concordano che quest'ultima potrà utilizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, anche con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno, per un massimo di 16 settimane all'anno.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori coinvolti nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari riduzione di ore lavorate.

I lavoratori interessati percepiranno la normale retribuzione relativa all'orario settimanale contrattualmente previsto, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione.

Ai fini dell'applicazione di quanto disposto dal presente articolo, per anno deve intendersi il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità oraria.



Ove non si applichi la flessibilità oraria, sempre nei limiti delle facoltà previste dalle vigenti disposizioni di legge, il prolungamento del lavoro oltre gli orari localmente concordati, nel rispetto della media annuale prestabilita, dà al lavoratore il diritto di percepire le maggiorazioni retributive per lavoro supplementare e per il lavoro straordinario di cui all'art. 16 del presente C.C.N.L..

Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti interessati, l'orario di lavoro con l'indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché dell'orario e della durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

Quando non sia possibile esporre l'orario nel posto di lavoro, per essere questo esercitato all'aperto, l'orario stesso deve essere esposto nel luogo dove viene corrisposta la paga.

art. 16.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti previsti dall'orario di lavoro di cui all'art. 15 del presente C.C.N.L., anche agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento retributivo di cui appresso.

Il lavoro straordinario è ammesso nei limiti di 250 ore annuali.

Il lavoratore non può rifiutarsi di effettuare lavoro straordinario, nei limiti di legge e contrattuali, salvo che per comprovata impossibilità.

La richiesta dell'impresa è effettuata con preavviso al lavoratore di 48 ore, salvo casi di necessità urgenti, indifferibili ed occasionali.

- Per ore notturne si considerano quelle compiute dalle ore 22 alle ore 6 del mattino. Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni festivi di cui all'art. 20 del presente C.C.N.L., escluso il lavoro domenicale con riposo compensativo.

Le percentuali per lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

Tipologia della prestazione	Percentuale di maggiorazione
Lavoro straordinario diurno	35%
Lavoro ordinario notturno	25%
Lavoro straordinario notturno	40%
Lavoro ordinario festivo	45%
Lavoro ordinario festivo notturno	50%
Lavoro straordinario festivo	55%
Lavoro straordinario festivo notturno	70%

Le suddette percentuali vengono calcolate sulla retribuzione oraria di fatto.

art. 17.

BANCA DELLE ORE

Le Parti convengono di istituire la banca delle ore, pertanto le ore di straordinario prestate dai dipendenti potranno essere accantonate presso la banca ore. Le parti prevedono tale istituto al fine di mettere i lavoratori in condizione di utilizzare, in tutto o in parte, i riposi compensativi a fronte di prestazioni eccedenti l'orario di lavoro medio del periodo lavorativo.

Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della banca delle ore nei limiti eventualmente previsti dalla contrattazione aziendale o dal contratto individuale.

Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore almeno 5 giorni prima della fruizione. La data e l'ora della richiesta rileveranno ai fini del diritto di precedenza.

Eccetto che nei mesi di luglio, agosto e dicembre nei quali, in generale, non è consentito detto prelievo, potranno godere dei riposi compensativi e quindi assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva, un numero di lavoratori non superiore al 3% della forza occupata.

Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate in sede aziendale o a livello individuale.



Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca delle ore, con i relativi movimenti.

Le ore non utilizzate come riposi compensativi entro il 31 dicembre di ogni anno, ed in ogni caso, alla cessazione del rapporto di lavoro, saranno retribuite con la maggiorazione prevista per lo straordinario.

art. 18.

RETRIBUZIONE

Sono conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare), ex indennità di contingenza, elemento distinto dalla retribuzione (EDR).

Il conglobamento degli istituti non ne modifica i riflessi economici.

Livelli	Parametri	Retribuzione tabellare mensile al 1.5.2024
A Super	200	2.687,84
A	175	2.421,95
B	150	2.103,88
C	140	1.993,14
D	100	1.570,00

Livelli	Parametri	Retribuzione tabellare mensile al 1.5.2025
A Super	200	2.777,84
A	175	2.500,70
B	150	2.171,38
C	140	2.056,14
D	100	1.615,00

La retribuzione di fatto si intende il trattamento economico previsto e da corrispondere in connessione alle mansioni svolte ed al relativo inquadramento contrattuale ed è costituita dalla retribuzione tabellare, dall'eventuale superminimo di merito ad personam, dall'eventuale superminimo collettivo qualora sia convenuto, dal rateo della gratifica natalizia, dall'indennità di funzione, dall'aumento periodico di anzianità.

Per tutti i lavoratori la retribuzione si intende mensilizzata ed il divisore orario è 173.

art. 19.

INDENNITÀ DI FUNZIONE PER IL CAPOCANTIERE

Premesso che il cantiere di restauro specialistico potrebbe non rendere necessaria la figura del capocantiere, al lavoratore che, appartenendo ai livelli B o C, sia espressamente preposto dall'impresa a coordinare e a guidare l'attività esecutiva di un gruppo di lavoratori di qualsiasi livello e partecipi egli stesso direttamente all'esecuzione dei lavori, è riconosciuta, per tale particolare incarico e limitatamente alla durata dello stesso, una maggiorazione del 5% da computarsi sulla retribuzione tabellare a lui spettante.

art. 20.

FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi:

1. Tutte le domeniche;
2. i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
3. le seguenti festività nazionali:
 - a. 1° gennaio - Capodanno;



-
- h. 6 gennaio - Epifania;
 - i. lunedì successivo alla Pasqua;
 - j. 25 aprile - Anniversario della Liberazione;
 - k. 1° maggio - Festa del Lavoro;
 - l. 2 giugno - Festa della Repubblica;
 - m. 15 agosto - Assunzione;
 - n. 1° novembre - Ognissanti;
 - o. 8 dicembre - Immacolata Concezione;
 - p. 25 dicembre - Santo Natale;
 - q. 26 dicembre - Santo Stefano;
 - r. i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
4. Ricorrenza del Santo Patrono del luogo ove ha sede il cantiere di restauro specialistico.

Qualora la festività del Santo Patrono coincida con una delle festività nazionali di cui al precedente elenco, sarà concordato dalle Associazioni territoriali un giorno sostitutivo.

art. 21.

PERMESSI PER FESTIVITÀ SOPPRESSE

Sono istituiti gruppi di 4 o di 8 ore di permessi retribuiti in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge n. 54/1977 e successive modificazioni. Detti permessi saranno fruiti dai lavoratori individualmente o collettivamente; l'utilizzazione collettiva sarà concordata in sede aziendale o sindacale.

I permessi maturati nell'arco dell'anno solare (1° gennaio - 31 dicembre) potranno essere utilizzati entro il 31 gennaio dell'anno successivo, qualora ciò non avvenga decadranno e saranno pagati con la retribuzione globale di fatto in atto al momento della loro scadenza.

Per i lavoratori nuovi assunti, i dimissionari e i licenziati, la maturazione delle 32 ore avverrà secondo i criteri di maturazione previsti per le ferie (in dodicesimi).

I permessi indicati non potranno essere utilizzati per un prolungamento della continuità del periodo feriale, salvo diverso accordo tra datore e lavoratore nel rispetto delle esigenze lavorative.

Per quanto riguarda le festività, la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Nota a verbale

Per il comune di Roma, per il quale è stata ripristinata come festività del S. Patrono quella dei SS. Pietro e Paolo, i lavoratori usufruiranno comunque di 1 giornata di riposo compensativo.

art. 22.

RIPOSI SETTIMANALI

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non può avere una durata inferiore a 24 ore consecutive, salvo le eccezioni previste dalla legge, ove applicabili alle imprese ed ai lavoratori regolati dal presente contratto.

Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalla legge sul riposo domenicale, i lavoratori siano chiamati ad effettuare la loro prestazione lavorativa nella giornata di domenica, essi godranno del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

L'eventuale spostamento del riposo settimanale dalla giornata di domenica o dalla normale giornata di riposo compensativo prefissata deve essere comunicato al lavoratore almeno 24 ore prima dell'inizio della prestazione.

In difetto e in caso di prestazione di lavoro è dovuta anche la maggiorazione per lavoro festivo.

In conformità a quanto previsto dall'art. 9 del D. Lgs. n. 66/03, nel caso di lavoratori adibiti a lavorazioni a turno organizzate su sette giorni continuativi o per particolari esigenze produttive, tecniche o logistiche del cantiere di restauro specialistico, il riposo settimanale può essere effettuato cumulativamente, previa verifica con le rappresentanze sindacali. I giorni continuativi non potranno comunque essere superiori a 14 di calendario.

art. 23.

FERIE

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio a un periodo di ferie di 160 ore retribuito, pari a 4 settimane, escludendo i giorni festivi di cui al punto 3 dell'art. 20 del presente C.C.N.L..

Se l'orario normale di lavoro è su cinque giorni, cinque giorni lavorativi usufruiti come ferie equivalgono ad una settimana; se l'orario normale di lavoro è su sei giorni, sei giorni lavorativi usufruiti come ferie equivalgono ad una settimana. In caso di ferie usufruite ad ora il divisore giornaliero è 8 su orario settimanale di cinque giorni e 6,40 su orario settimanale di sei giorni.

Al lavoratore che non ha maturato l'anno di anzianità spetta il godimento delle ferie frazionate in ragione di un dodicesimo del periodo feriale annuale sopra indicato, per ogni mese intero di anzianità maturata presso l'impresa. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro di comune accordo contemporaneamente per cantiere di restauro specialistico, per squadra o individualmente.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Le ferie sono retribuite con la retribuzione di fatto.

La risoluzione del rapporto non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.

La malattia intervenuta durante le ferie, debitamente comunicata e certificata, ne sospende il godimento in caso di ricovero ospedaliero superiore a tre giorni o di prognosi superiore a dieci giorni.

art. 24.

PERMESSI

A decorrere dalla stipula del presente contratto verranno riconosciute 24 ore di permessi retribuiti per anno solare. Tali permessi saranno usufruiti, previa intesa tra datore di lavoro e lavoratori, singolarmente o collettivamente, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'impresa e prioritariamente nei periodi di minor attività produttiva.

I permessi di cui ai commi precedenti matureranno per le frazioni di anno in dodicesimi considerando un dodicesimo la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Tali permessi verranno utilizzati nel corso dell'anno; nel caso essi non siano del tutto o in parte utilizzati saranno direttamente retribuiti al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Inoltre, ai lavoratori, su loro specifica richiesta, possono essere concessi permessi retribuiti

- qualora siano stati già esauriti gli altri permessi con facoltà di dedurli dalle ferie;
- nella quantità di tre giorni per decesso o documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore;
- ai lavoratori studenti compresi quelli universitari che devono sostenere prove d'esame.

Qualora siano stati già esauriti i permessi retribuiti il lavoratore potrà richiedere permessi non retribuiti per un massimo di 24 ore per anno solare.

art. 25.

PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE

Per contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di seguito specificati, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86 ovvero per la partecipazione ad attività formative di accrescimento e valorizzazione professionale diverse da quelle erogate dal datore di lavoro.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale, valevole per tutti i dipendenti dell'unità produttiva, che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva in tale data.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata alla data di cui al comma precedente.

In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.



Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti per le ragioni di cui al presente articolo, dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare nonché comprovare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, in ogni caso, non saranno inferiori a 3 mesi.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 3° e 4° comma del presente articolo, la Direzione aziendale d'accordo con la Rappresentanza sindacale, ove esistente, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per giungere all'identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno dei richiedenti.

I lavoratori dovranno in ogni caso fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e certificati mensili attestanti l'effettiva frequenza, con identificazione delle ore lavorative.

Le norme del presente articolo non si applicano alle aziende con meno di 50 dipendenti.

art. 26.

GRATIFICA NATALIZIA

I lavoratori hanno diritto, per ogni anno di anzianità consecutiva presso l'impresa, ad un compenso la cui misura è di 173 ore di retribuzione di fatto da corrispondere entro il 24 dicembre. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi prestati presso l'impresa. Per mesi interi si considerano anche i periodi di oltre 15 giorni lavorati in un mese solare.

L'azienda ed i suoi lavoratori possono convenire, in sede di contrattazione aziendale, il pagamento della gratifica natalizia in dodicesimi unitamente al trattamento economico mensile.

art. 27.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Il dipendente, per ogni biennio di anzianità di servizio presso la stessa impresa, ha diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad 1 scatto biennale, per un massimo di 5 scatti, secondo i valori mensili sottoindicati per ciascun livello:

Livello	Aumento
A Super	30,00
A	27,00
B	23,00
C	20,00
D	18,00

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

Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

In caso di passaggio a livello superiore sarà mantenuto al dipendente l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nei livelli di provenienza.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio del nuovo livello.

art. 28.

TRASFERTE E MISSIONI

A) TRASFERTE CHE SI ESAURISCONO NELL'ARCO DELLA GIORNATA

Al lavoratore comandato a prestare la sua opera fuori dal luogo ove normalmente svolge la sua attività compete:

- il rimborso delle spese di trasporto effettivamente sostenute per recarsi sul luogo del lavoro;

- b. il rimborso delle spese che si rendono necessarie di vitto nei limiti della normalità ed in base a nota documentata salvo accordo forfettario tra la ditta e il lavoratore, oppure una indennità sostitutiva da stabilirsi dalle competenti organizzazioni territoriali, riferita al tempo in cui la trasferta si effettua;
- c. una indennità pari al 100% della retribuzione normale (minimo tabellare, più eventuale terzo elemento) per le ore di viaggio effettivamente compiute dal lavoratore per recarsi sul luogo del lavoro, detratto il tempo che sarebbe stato necessario per accedere allo stabilimento. Analogo trattamento sarà riservato al lavoratore per il tempo impiegato nel viaggio di ritorno alla sua abitazione.

Il datore di lavoro stabilirà caso per caso, l'orario e l'itinerario che il lavoratore dovrà osservare nei viaggi e stabilirà il mezzo di trasporto di cui il lavoratore dovrà servirsi.

Il lavoratore in trasferta dovrà rifiutarsi di lavorare in ore straordinarie, notturne e festive eventualmente richieste dal cliente, se non sia esplicitamente autorizzato dal proprio datore di lavoro.

B) TRASFERTE CHE NON SI ESAURISCONO NELL'ARCO DELLA GIORNATA

Al lavoratore in trasferta per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà oltre alla normale retribuzione:

- a. il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;
- b. rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della trasferta obblighi il lavoratore a sostenere tali spese;
- c. rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della trasferta, sempreché siano autorizzate e comprovate;
- d. una indennità di trasferta pari al 10% della retribuzione giornaliera.
- e. In sostituzione di quanto sopra previsto l'impresa potrà preventivamente concordare con il lavoratore una indennità di trasferta forfettaria.

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore avrà durata superiore a due mesi, il lavoratore trascorsi i due mesi, potrà richiedere un permesso retribuito di due giorni con il rimborso delle relative spese di trasporto.

Il periodo di godimento del permesso sarà stabilito in relazione con le esigenze di lavoro.

Nel caso di gravi e riconosciute necessità familiari la ditta dovrà, su richiesta del lavoratore in trasferta, concedere al lavoratore stesso un permesso con solo rimborso delle spese occorrenti per il trasporto con mezzi ordinari.

art. 29.

TRASFERIMENTO

In caso di necessità connesse alle lavorazioni in capo all'impresa, ovvero in caso di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, questa può disporre il trasferimento del lavoratore ad altro cantiere di restauro specialistico. Si considera trasferimento la dislocazione del lavoratore ad un cantiere di restauro specialistico così distante da quello presso il quale operava al momento del trasferimento e per un tempo tale da comportare un nuovo domicilio per il lavoratore. A questi deve essere rimborsato l'importo delle spese documentate di trasporto per lui e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscono nonché i costi per il trasferimento degli effetti familiari (mobilio, bagaglio, ecc. ...). Inoltre, quando si trasferisca da solo, andrà corrisposta una indennità un tantum pari alla metà di una mensilità mentre, se si trasferisce con la famiglia, questa indennità è pari ad una mensilità intera. Qualora il lavoratore non intenda accettare la proposta di trasferimento per ragioni familiari o di salute il medesimo sarà considerato dimissionario ed avrà diritto al normale trattamento di licenziamento.

art. 30.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA, INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE

L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa in tempo utile e comunque entro la giornata lavorativa di assenza, salvo casi di giustificato impedimento.

Alla comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore l'invio del certificato medico secondo i termini di legge, anche per un solo giorno di malattia.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o dell'infortunio non sul lavoro del lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti, secondo le norme previste dall'art. 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, e integrazioni successive.

In caso di malattia il lavoratore, non in prova, che abbia fino a tre anni di anzianità avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi consecutivi.



Nel caso di più malattie o di ricadute nella stessa malattia non potranno essere superati mesi 6 in un periodo di 18 mesi consecutivi.

In caso di malattia il lavoratore, non in prova, che abbia almeno tre anni di anzianità avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi consecutivi.

Nel caso di più malattie o di ricadute nella stessa malattia non potranno essere superati mesi 12 in un periodo di 20 mesi consecutivi.

Il trattamento economico, in qualunque fattispecie, è al 100% della retribuzione globale per i primi sei mesi. In caso di malattie più lunghe, di ricadute nella stessa malattia o di malattie diverse il trattamento economico per i mesi aggiuntivi è del 50%.

Superati i termini massimi sopra indicati qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro, per il perdurare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore la liquidazione del trattamento di fine rapporto e della indennità di preavviso.

Analogamente nel caso in cui perduri la malattia oltre i termini di cui sopra e il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

In caso di infortunio sul lavoro il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro rilasciato dal competente Istituto.

Trascorso tale periodo, ove l'impresa licenzi il lavoratore o la infermità conseguente all'infortunio o alla malattia professionale, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, il lavoratore ha diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed al trattamento economico di cui all'art. 39 del presente C.C.N.L.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

In caso di malattia professionale o di infortunio il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

1. in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;
2. nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia, malattia professionale o infortunio non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Sono escluse dal periodo di comporto le malattie oncologiche e i ricoveri ospedalieri per l'espletamento di terapie salvavita.

Con riferimento ai malati con gravi patologie oncologiche accertate da una Commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, il periodo di aspettativa generica sarà prorogato, anche se eccedente i 120 giorni.

Gli interessati dovranno far pervenire all'azienda, prima della scadenza del centoventesimo giorno di aspettativa generica, l'ulteriore certificazione medica a comprova dello stato di salute e della inidoneità alla ripresa del lavoro, contenente i giorni di proroga concessi dal medico curante o dalla struttura ospedaliera.

art. 31.

SOSPENSIONE DEL LAVORO

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari, sospensioni legate ad obblighi impartiti dalla committenza e altri casi di forza maggiore. Analogo criterio vale nel caso in cui sussista un diniego di accesso da parte della committenza al lavoratore per fatto di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 3. In tali casi la sospensione del lavoro non dà diritto al trattamento economico di cui al primo comma.

art. 32.
ASPETTATIVA

Al lavoratore non in prova che ne faccia richiesta, può essere concesso, compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'impresa, un periodo di aspettativa, per ragioni di studio o per motivi personali o familiari, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto. È possibile cumulare, compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'azienda, il periodo di aspettativa con le ferie ed i riposi annui.

L'aspettativa deve essere richiesta per iscritto con la specificazione delle motivazioni.

L'impresa, qualora accerti il venir meno dei motivi giustificativi dell'aspettativa concessa, può diffidare il lavoratore a riprendere l'attività lavorativa entro il termine di tre giorni, oltre i quali è considerato dimissionario.

Il lavoratore è considerato altresì dimissionario qualora non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa concessa.

art. 33.
CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio compete al lavoratore ed alla lavoratrice, non in prova, un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi di calendario decorrenti dal giorno precedente l'evento e remunerati con la retribuzione di fatto.

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali, né potrà essere considerato in tutto o in parte come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - con un preavviso di almeno 15 giorni. La documentazione relativa alla celebrazione del matrimonio dovrà presentata entro i trenta giorni successivi dall'inizio del periodo di congedo.

art. 34.
TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i 3 mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lett. a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, nonché il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In applicazione ed alle condizioni previste dal D.lgs. n. 151/2001 agli artt. 6, comma 1 e art. 7, comma 6, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente (ex DTL) su richiesta della lavoratrice.

Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad un'indennità pari all'80% della retribuzione, a carico dell'Inps ai sensi dell'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Per i due mesi prima del parto e per i 3 mesi successivi, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'Inps non raggiunga un importo superiore.

art. 35.
CONGEDO PARENTALE

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al d.lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi 12 anni di vita.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.



Fermo restando quanto previsto dal precedente comma, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevabile a 7 nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151;
- c) al padre lavoratore anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora;
- d) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi;
- e) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151;

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi.

Ai lavoratori che siano genitori adottivi o affidatari, il congedo parentale spetta con le stesse modalità entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età.

In caso di parto, adozione o affidamento plurimi, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.

Il D.Lgs. n. 105/2022 è intervenuto anche sugli artt. 32 e ss. del D.Lgs. n. 151/2001, apportando modifiche in materia di congedi parentali.

La legge di bilancio 2023 ha disposto l'aumento, dal 30% all'80% della retribuzione, dell'indennità di congedo parentale per un mese da fruire entro il 6° anno di vita del figlio (o entro sei anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età) elevata con la Legge di bilancio 2024, in alternativa tra i genitori, ad una durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80% della retribuzione nel limite massimo di un mese e alla misura del 60% della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80% per il solo anno 2024.

Ai genitori lavoratori dipendenti spetta quindi:

- un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, entro i 12 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di nove mesi, di cui:
 - alla madre spetta un periodo indennizzabile di tre mesi, non trasferibili all'altro genitore, da fruire entro il dodicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
 - al padre spetta un periodo indennizzabile di tre mesi, non trasferibili all'altro genitore, fino al dodicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
 - a entrambi i genitori spetta, in alternativa tra loro, un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di tre mesi;
- al genitore solo sono riconosciuti nove mesi di congedo parentale indennizzati al 30% della retribuzione;
- per i periodi di congedo ulteriori rispetto ai nove mesi indennizzati, spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione;
- un'indennità, in alternativa tra i genitori, per una durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino (o di ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), di misura pari all'80% della retribuzione nel limite massimo di un mese e della misura del 60% della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80% per il solo anno 2024.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva).

Restano ferme le sanzioni già previste in materia di congedi parentali dall'art. 38 del D. Lgs. n. 151/2001, secondo cui il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro in questione sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582. A questo si aggiunge tuttavia l'ulteriore previsione secondo cui, ove rilevate nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D. Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, tali condotte impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

art. 36.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni al presente contratto e alle relative norme saranno punite:

- a. con richiamo verbale;
 - b. con ammonizione scritta;
 - c. con una multa fino al massimo di 3 ore di retribuzione;
 - d. con la sospensione fino ad un massimo di 3 giorni;
 - e. con il licenziamento ai sensi della lettera C del presente articolo.
- A. Le ammonizioni e le multe saranno inflitte al lavoratore che:
- a. abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
 - b. non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;
 - c. ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la sospensione;
 - d. non esegua il lavoro secondo le istruzioni avute oppure lo esegua con negligenza;
 - e. arrechi danno per disattenzione al materiale di cantiere di restauro specialistico o al materiale di lavorazione o occulti scarti di lavorazione;
 - f. sia trovato addormentato;
 - g. introduca nei locali dell'impresa bevande alcoliche senza regolare permesso;
 - h. si presenti o si trovi in stato di ubriachezza;
 - i. in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro ed alle direttive dell'impresa o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza del lavoro;
 - j. arrechi nocumento materiale o morale con comportamenti, attivi od omissivi, negativi per l'azienda.
- B. Nei casi di maggiore gravità o recidiva, verrà inflitta la sospensione.
- C. L'azienda potrà procedere al licenziamento del lavoratore senza preavviso nei seguenti casi:
- a. insubordinazione grave verso i superiori;
 - b. reati per i quali siano intervenute condanne penali passate in giudicato o comunque, data la loro natura, si renda per essi impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
 - c. rissa nell'interno dell'impresa, furto, frode o danneggiamenti volontari o con colpa di materiali dell'impresa o di opere in lavorazione;
 - d. trafugamento di disegni, progetti, documentazione tecnica, di utensili o di altri oggetti di proprietà dell'impresa;
 - e. lavori fuori dell'impresa in concorrenza con la stessa;
 - f. lavorazioni nell'interno dell'impresa senza autorizzazione;
 - g. assenza ingiustificata per tre giorni di seguito o per tre volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di un anno, ovvero ripetendosi per cinque volte nel periodo di un anno;
 - h. recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi precedenti.

Indipendentemente dai provvedimenti di cui sopra, in caso di danneggiamenti volontari o per colpa grave o di furto, il lavoratore sarà tenuto al risarcimento dei danni.



art. 37.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, fatti salvi i casi di dimissioni o licenziamento per giusta causa o altri casi previsti dalla legge, i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e del livello cui appartiene il lavoratore:

Anni di servizio	Liv. A Super - A	Liv. B - C - D
Fino a 5 anni	1 mese e mezzo	1 mese
Oltre 5 e fino a 10 anni	2 mesi	1 mese e mezzo
Oltre i 10 anni	2 mesi e mezzo	2 mesi

I termini di disdetta possono decorrere da qualunque giorno. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

È facoltà della parte che riceve la disdetta troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'impresa concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione nei limiti di quanto previsto all'art. 24 del presente C.C.N.L.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicati per iscritto. Le dimissioni dovranno essere prestate secondo le modalità stabilite dalle norme di legge. Nel caso in cui un lavoratore non si presenti volontariamente in servizio senza alcun avviso o giustificazione, dopo sei giorni di assenza senza alcun riscontro ad eventuali solleciti del datore di lavoro, lo stesso sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti anche quelli del mancato preavviso.

In ogni caso l'assenza ingiustificata dal posto di lavoro, inferiore a sei giorni potrà essere oggetto di sanzione disciplinare conservatoria.

Il periodo di preavviso, se sostituito dalla corrispondente indennità, non è computabile nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

art. 38.

LICENZIAMENTI

Fermo restando l'ambito di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificata dall'art. 18 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e dalla legge 11 maggio 1990, n. 108, nonché quella di cui al D.Lgs. 23/2015, l'impresa può procedere al licenziamento del dipendente:

1. per riduzione di personale;
2. per giustificato motivo, con preavviso, ai sensi dell'art. 3 della Legge 15 luglio 1966, n. 604, per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;
3. per giusta causa senza preavviso, ai sensi dell'art. 2119 cod. civ., nei casi che non consentano la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali, ad esempio, quelli indicati di seguito:
 - a. insubordinazione o offese verso i superiori;
 - b. furto, frode, danneggiamento volontario o altri reati per i quali, data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
 - c. qualsiasi atto colposo che possa compromettere la stabilità delle opere anche provvisorie, la sicurezza del cantiere di restauro specialistico o l'incolumità del personale o del pubblico, costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature od ai materiali;
 - d. riproduzione o asportazione di progetti, documentazione tecnica, macchine, utensili o di altri oggetti o documenti di proprietà dell'azienda e/o del committente;
 - e. abbandono ingiustificato del magazzino o del cantiere di restauro specialistico;
 - f. rissa nei luoghi di lavoro o gravi offese verso i compagni di lavoro;
 - g. assenza ingiustificata;

- h. recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente;
- i. grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs n. 231/2001, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze richiamate al punto 3, l'impresa potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 giorni. Nel caso in cui l'impresa decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal momento nel quale ha avuto inizio la sospensione.

In ogni caso il lavoratore è tenuto al risarcimento dei danni a norma di legge.

art. 39.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto al prestatore di lavoro un trattamento di fine rapporto da calcolarsi ai sensi della legge 29 maggio 1982, n. 297, secondo i criteri stabiliti dalla legge stessa.

L'indennità di anzianità al 31 maggio 1982 sarà calcolata sulla retribuzione di fatto con l'esclusione della contingenza maturata dal 1° febbraio 1977 nonché, ai sensi della citata legge 297/82, i rimborsi spese, le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili, i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo, l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 37 del presente C.C.N.L., l'indennità sostitutiva delle ferie di cui all'art. 23 del presente C.C.N.L., l'indennità di trasferta e le diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse abbiano carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF, le prestazioni in natura quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore.

La quota annua è ottenuta dividendo per 13,5 gli elementi retributivi a carattere continuativo corrisposti nell'anno al lavoratore.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi; la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero.

TITOLO IV SICUREZZA E FORMAZIONE

art. 40.

SICUREZZA DEL LAVORO

Secondo quanto stabilito all'art. 20 del D. Lgs 81/08 – Obblighi dei lavoratori, ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

I lavoratori devono in particolare:

1. contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
2. osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
3. utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;
4. utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
5. segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi, delle attrezzature e dei dispositivi di protezione nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e imminente, dandone notizia al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
6. non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
7. non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;



8. partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
9. sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente Decreto Legislativo o comunque disposti dal medico competente.

PREVENZIONE E SICUREZZA DEL LAVORO

Le Parti affermano la necessità di promuovere e sviluppare una cultura sistemica della prevenzione ponendo maggiore attenzione ai contenuti metodologici, organizzativi e di gestione del cambiamento. In modo specifico, si dovrà approfondire l'analisi costi benefici dell'intervento preventivo, per far sì che il modo di lavorare in sicurezza sia socialmente responsabile, economicamente conveniente e strategicamente vantaggioso.

Le Parti ritengono fondamentale cooperare per favorire lo sviluppo di strategie di prevenzione tramite l'individuazione e l'applicazione di programmi e progetti comuni.

Le Parti concordano, infine, che le Direttive della UE, attuali e future, riguardanti gli aspetti generali e specifici del settore della conservazione e restauro di opere d'arte, costituiscono il punto di riferimento per l'attività di ricerca, sperimentazione ed elaborazione che si andrà ad individuare. Tali direttive dovranno essere prese a riferimento per una nuova regolamentazione legislativa e normativa che tenga conto delle modifiche intervenute nell'organizzazione del lavoro e nell'assetto tecnologico del settore della conservazione e restauro di opere d'arte con particolare riguardo alle piccole imprese e all'artigianato.

ORGANISMO PARITETICO PER LA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI, L'IGIENE E L'AMBIENTE DI LAVORO

Le Parti concordano di adottare, quale Organismo Paritetico per la prevenzione degli infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, l'Ente FormaSicuro, Organismo Paritetico nazionale per la formazione professionale e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

FormaSicuro, costituito da FederTerziario ed UGL, promuove e sviluppa azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sul tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, organizza corsi di prevenzione per le persone preposte all'attuazione della normativa antinfortunistica, attua interventi informativi e formativi in materia di salute e sicurezza in favore dei lavoratori e delle aziende.

Spetta a FormaSicuro esaminare i problemi segnalati dalle Organizzazioni dei datori di lavoro e dalle singole imprese relativamente all'attuazione delle norme di prevenzione infortuni e igiene nei luoghi di lavoro nonché quelli inerenti alle condizioni ambientali.

Le Associazioni nazionali contraenti riconoscono rilievo prioritario alla sicurezza e al miglioramento delle condizioni di lavoro e si impegnano a promuovere il funzionamento dell'Ente FormaSicuro, a coordinare le iniziative e a proporre i più opportuni indirizzi per l'attuazione delle funzioni ad esso demandate.

FORMAZIONE PROFESSIONALE E FORMAZIONE PER LA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

La formazione dei lavoratori costituisce un campo di grande importanza nel quale vanno esercitati massimo impegno e sinergia per un'azione generalizzata di informazione e formazione per la sicurezza.

La formazione svolta dall'Organismo Paritetico FormaSicuro si svilupperà su tutto il territorio nazionale negli aspetti della formazione specifica per la sicurezza e in quella integrata nella formazione professionale per l'attività produttiva. Compito di FormaSicuro sarà quello di sovrintendere a tutti gli interventi formativi che interessano la categoria attraverso iniziative di prima formazione per i giovani che entrano nel settore; iniziative di formazione continua, qualificazione, riqualificazione, specializzazione e aggiornamento per lavoratori; percorsi professionali nell'ambito della formazione integrata superiore secondo le esigenze del mercato del lavoro con particolare attenzione all'aspetto dell'antinfortunistica e della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le Parti individuano quali interventi prioritari per la formazione alla sicurezza quelli rivolti a:

1. lavoratori occupati;
2. lavoratori che accedono per la prima volta al settore;
3. lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro o di apprendistato;
4. tecnici, capicantiere, dirigenti e preposti.

In ottemperanza a quanto stabilito dal D. Lgs 81/08, artt. 36 e 37, i lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva hanno il diritto di essere informati e formati sui rischi per la salute e sicurezza connessi alla attività della impresa in generale e, nello specifico, alla mansione da loro svolta e il datore di lavoro deve assicurare loro una formazione sufficiente ed adeguata.

I percorsi formativi di cui al paragrafo precedente, sono regolamentati dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 che ne definisce contenuti minimi, modalità e durata a seconda della tipologia di rischio (basso, medio o alto) in cui l'azienda è stata classificata. Su questa base e, in particolare, con riferimento ai rischi specifici individuati in azienda e descritti in dettaglio nel DVR - Documento di Valutazione Dei Rischi nonché alle misure di prevenzione e protezione da adottare, il datore di lavoro programma ed organizza percorsi formativi ad hoc per i propri dipendenti.

La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve avvenire in collaborazione con gli Organismi Paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

La formazione, inoltre, deve avvenire in occasione:

1. della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
2. del trasferimento o cambiamento di mansioni;
3. della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

La normativa vigente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro prevede, inoltre, una adeguata e specifica formazione ed un aggiornamento periodico anche per i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza.

Per le imprese che intendano avvalersi della collaborazione dell'Organismo Paritetico FormaSicuro, l'Ente provvederà direttamente, o attraverso Enti di formazione qualificati e all'uopo convenzionati, alla formazione obbligatoria ex lege dei lavoratori conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza.

In questo caso, le aziende saranno tenute al versamento del contributo aggiuntivo eventualmente necessario in relazione agli specifici maggiori costi.

Ai lavoratori e ai loro rappresentanti che hanno frequentato regolarmente il corso di formazione con esito positivo verrà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione con relativo attestato di frequenza e superamento dell'eventuale test di verifica finale. I crediti formativi acquisiti saranno registrati nel libretto personale del lavoratore che FormaSicuro provvederà a rilasciare a ciascun lavoratore.

RLS - RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Il RLS è "persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro" (D. Lgs 81/08, art. 2, lettera i). La figura del RLS, dunque, assume un ruolo fondamentale di interfaccia tra datore di lavoro e lavoratori consentendo a questi ultimi di partecipare in maniera attiva all'opera di prevenzione degli incidenti e infortuni e alla programmazione della sicurezza in azienda. Il RLS deve rispettare la legge sulla privacy e sul segreto industriale.

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo.

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle RSA - Rappresentanze Sindacali in Azienda. In assenza di tali rappresentanze, il RLS è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.

Il numero, le modalità di designazione o di elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, le modalità per l'esercizio delle funzioni attribuite nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

Nei casi in cui siano ancora operanti le RSA di cui all'art. 19 della Legge n. 300 del 1970, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori tra i dirigenti delle RSA.

Qualora non si proceda alle elezioni previste nei precedenti paragrafi, le funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza sono esercitate dai RLS territoriali o di sito produttivo, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

L'esercizio delle funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è incompatibile con la nomina di Responsabile o addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione.

Il numero minimo previsto per i RLS è il seguente:

1. un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
2. tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
3. sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.

Il RLS assolve i suoi compiti anche per le altre imprese operanti nell'unità produttiva con riferimento al piano di coordinamento, alla relativa rispondenza dei piani di sicurezza specifici e delle misure di protezione e prevenzione adottate. A questo proposito, il RLS è informato e consultato entro 30 giorni dall'inizio dei lavori.

In mancanza di elezione diretta da parte dei lavoratori all'interno della loro impresa, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza viene individuato per più aziende dello stesso comparto produttivo ed operanti nello stesso ambito territoriale. Gli accordi a livello locale tra le organizzazioni territoriali aderenti alle associazioni nazionali ne stabiliranno criteri e modalità.

Ai sensi dell'art. 25, comma 1, lettera i) del D. Lgs 81/08, il RLS è informato dal medico competente sui risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e sul significato di detti risultati ai fini dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza esercita le attribuzioni di cui all'art. 50, comma 1 del D. Lgs 81/08, in particolare:

1. accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
2. è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero nell'unità produttiva;
3. è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
4. è consultato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti;
5. riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali;
6. riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
7. riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a 32 ore di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda;
8. promuove l'elaborazione, individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
9. formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
10. partecipa alla riunione periodica prevista nelle aziende e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori indetta almeno una volta all'anno dal datore di lavoro direttamente, o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi (D.Lgs81/08, art. 35);
11. fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
12. avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
13. può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a consegnare al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, il Documento di Valutazione dei Rischi che deve contenere:

1. una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
2. l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati in conseguenza della valutazione dei rischi;
3. il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
4. l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere;



5. l'indicazione del nominativo del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza o di quello Territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
6. l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Nei casi in cui la durata del cantiere di restauro specialistico sia inferiore ad un anno, con apposita motivazione, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza può richiedere la riunione periodica di cui all'art. 35 del D. Lgs 81/08.

Il RLS ha diritto a permessi retribuiti pari a:

1. 8 ore annue nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti;
2. 20 ore annue nelle aziende o unità produttive fino da 16 a 50 dipendenti;
3. 32 ore annue nelle aziende o unità produttive con oltre 50 dipendenti.

I Rappresentanti dei lavoratori territoriali o di un comparto esercitano le attribuzioni di cui al presente articolo con riferimento alle unità produttive del territorio o del comparto di rispettiva competenza individuate dalle norme di legge.

Il rappresentante per la sicurezza ai fini dell'esercizio dei compiti a lui assegnati dalle normative di legge e dal presente contratto utilizza anche i permessi previsti per la RSA, ove esistenti.

ORGANIZZAZIONE DELLA PREVENZIONE E PIANI DELLA SICUREZZA

L'azienda deve predisporre nei modi previsti dalla normativa vigente i piani di sicurezza e nominare i responsabili della sicurezza.

I piani di sicurezza e coordinamento redatti a cura del committente devono essere rispondenti ai requisiti tecnici definiti nell'apposito regolamento, anche con riferimento alla corretta valutazione dei costi di sicurezza che, in quanto tali, non sono soggetti a ribasso nelle offerte delle imprese esecutrici.

Riguardo agli obblighi di trasmissione e di consultazione, le parti richiamano le previsioni degli articoli 101 – Obblighi di trasmissione e 102 – Consultazione dei rappresentanti per la sicurezza del D. Lgs 81/08, in particolare per quanto concerne l'obbligo dell'impresa affidataria o aggiudicataria di trasmettere il piano di sicurezza e coordinamento alle imprese esecutrici e ai lavoratori autonomi, nonché l'obbligo da parte dei singoli datori di lavoro delle imprese esecutrici di consultare i rappresentanti della sicurezza per eventuali proposte, ferme restando le autonome scelte dell'impresa.

Prima dell'inizio delle varie fasi di lavoro e secondo le procedure organizzative adottate dall'impresa, i preposti della stessa sono edotti delle disposizioni del piano concernenti le relative lavorazioni.

Nell'ambito delle loro attribuzioni, i preposti di cui sopra rendono edotti i lavoratori, prima dell'inizio delle fasi lavorative cui sono addetti, dei rischi specifici cui sono esposti e delle correlative misure di sicurezza, previste dalle norme di legge e contenute nel piano di sicurezza.

In merito ai contenuti dei piani di sicurezza le parti riconoscono che quanto definito dal D.P.R. n. 222/03 corrisponde a quanto suggerito dalle parti stesse.

DPI

Nei casi previsti dalla legge e dagli accordi contrattuali, il datore di lavoro fornirà gratuitamente al lavoratore idonei DPI – Dispositivi di Protezione Individuale, osservando tutte le precauzioni igieniche e di sicurezza necessarie.

D'altro canto, il lavoratore dovrà utilizzare i dispositivi di protezione avuti in consegna conformemente alle disposizioni aziendali, curandone e rispettandone la conservazione e il buono stato.

PROTOCOLLO SUL RLST

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo.

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda.

In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno. Di tale nomina viene data comunicazione all' Organismo paritetico nazionale per la formazione professionale e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro - FormaSicuro Nazionale. Qualora non si proceda ad elezione diretta del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in ambito aziendale, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dal rappresentante territoriale (RLST). Il RLST è designato dalle Organizzazioni Sindacali territoriali dei lavoratori che invieranno il nominativo del rappresentante, tramite comunicazione scritta, all'Associazione datoriale della provincia, all'Organismo paritetico territoriale ed all'impresa dalla quale dovesse provenire il rappresentante.

Il RLST esercita le attribuzioni, come di seguito rappresentate, esclusivamente nelle aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale.

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 37 del D. Lgs n. 81/08 coordinato con le modifiche introdotte dal D. Lgs n. 106/09;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'art. 37 del D. Lgs n. 81/08 coordinato con le modifiche introdotte dal D. Lgs n. 106/09;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- j) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D. Lgs n. 81/08 coordinato con le modifiche introdotte dal D. Lgs n. 106/09;
- k) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
- l) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- m) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Prima di procedere ai sensi della lettera m, il RLST informa l'Organismo paritetico territoriale per l'adozione delle necessarie misure.

Il RLST, per l'espletamento della sua funzione e su sua richiesta, riceve copia del documento di cui all'art. 17, comma 1 lett. a) del T.U. sulla sicurezza, anche su supporto informatico come previsto dall'art. 53, comma 5 del D.Lgs n. 81/08 coordinato con le modifiche introdotte dal D.Lgs n. 106/09, nonché, su richiesta, accede ai dati di cui all' art. 18, comma 1 lett. r) del medesimo D.Lgs n. 81/08 coordinato con le modifiche introdotte dal D.Lgs n. 106/09. Entrambi i documenti potranno essere consultati esclusivamente in azienda.

Per la durata dell'incarico, durante l'esercizio delle sue funzioni, il RLST non può compiere attività di proselitismo, così come non può promuovere assemblee sindacali o proporre rivendicazioni di natura sindacale ed è incompatibile con le funzioni sindacali operative ex art. 48, comma 8 del D.Lgs n. 81/08 coordinato con le modifiche introdotte dal D.Lgs n. 106/09. Il ruolo di RLST è, altresì, incompatibile con le funzioni di gestione o tecniche svolte dagli Organismi paritetici territoriali.

- a) Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale:
- b) segnala preventivamente al datore di lavoro e all'Organismo paritetico territoriale la visita che ha programmato di effettuare, concordandola con il datore di lavoro stesso. Il diritto di accesso ai cantieri sarà esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e/o produttive dell'azienda;
- c) è munito di apposita tessera di riconoscimento da esibirsi prima dell'accesso ai luoghi di lavoro;
- d) riceve, previa richiesta, copia della documentazione aziendale, di cui al D.Lgs n.81/08 coordinato con le modifiche introdotte dal D.Lgs n. 106/09 consultabile, anche su supporto informatico, esclusivamente in azienda, allo scopo di acquisire informazioni in merito a quanto attiene alla sicurezza ed all'ambiente di lavoro;



- e) è tenuto alla massima riservatezza in merito a quanto acquisito in sede di visita che potrà essere utilizzato esclusivamente in relazione alle funzioni che la legge loro attribuisce, fermo restando il rispetto del segreto industriale.

L'impresa, nel rispetto delle modalità della lett. a del precedente comma, si impegna a garantire l'accesso al cantiere di restauro specialistico e la presenza del proprio Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) o di un addetto da questi incaricato.

Delle visite aziendali e degli altri interventi di consultazione viene redatto un resoconto, copia del quale viene contestualmente consegnata all'impresa. In tale documento vengono riportate le indicazioni e le raccomandazioni in tema di sicurezza avanzate dal RLST, il quale conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sullo stesso.

Le visite del RLST oltre che sulla base del programma di lavoro possono avvenire su richiesta aziendale, anche per il tramite e con l'assistenza dell'Associazione imprenditoriale di settore e/o dei dipendenti.

Degli esiti dell'esercizio delle proprie funzioni viene redatta una relazione trimestrale, da inoltrarsi all'Organismo paritetico territoriale, contenente gli elementi più significativi delle visite effettuate.

Ogni divergenza sorta tra il RLST e l'impresa sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione ed formazione previsti dalle normative vigenti, che non sia componibile tra le parti stesse è verbalizzata e, prima di qualsiasi ulteriore azione, deve essere sottoposta all'Organismo paritetico territoriale come previsto dal comma 2 dell'art. 51 del D. Lgs n. 81/08 e coordinato con le modifiche introdotte dal D. Lgs n. 106/09.

Salvo diverse determinazioni al livello territoriale, in ogni provincia è designato dalle Organizzazioni Sindacali territoriali un RLST. Numero, modalità e costi per il finanziamento delle attività, anche con riferimento alla formazione del RLST, saranno regolate dalle Parti Sociali territoriali.

Fermo restando quanta pattuito a livello territoriale, i costi del RLST non potranno essere addebitati alle imprese che hanno eletto o designato il RLS aziendale e l'attività dello stesso RLST potrà essere esercitata esclusivamente nelle realtà produttive in cui non vi sia stata elezione diretta del RLS in ambito aziendale.

Avuto l'incarico, il RLST ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità e i contenuti specifici della formazione sono affidati all'Organismo paritetico territoriale, secondo un percorso formativo di 120 ore iniziali in materia di sicurezza e salute sia di natura teorica che pratica, da effettuarsi entro 2 mesi dalla data di elezione o designazione, con verifica finale di apprendimento e 8 ore di aggiornamento annuale.

Il RLST viene designato o eletto nell'ambito di soggetti che siano in possesso di adeguate e specifiche cognizioni tecnico/pratiche/operative in materia di sicurezza, prevenzione ed igiene del lavoro nel settore del restauro o che abbiano maturato un'adeguata esperienza lavorativa nel settore del restauro.

Nelle opere nelle quali siano coinvolte più imprese, ad eccezione di quelle indicate al comma successivo, il ruolo di coordinatore dei RLS compete al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dell'impresa affidataria o appaltatrice, o viene individuato nell'ambito dei RLS aziendali operanti nel sito produttivo. Nelle suddette opere il coordinatore dei RLS può avvalersi anche della collaborazione e del supporto di un RLST.

Nota a verbale

Le Parti stabiliscono che nei casi di assenza dell'Organismo Paritetico Territoriale le competenze attribuitegli dal presente protocollo sono assunte dal FormaSicuro Nazionale.

art. 41.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti condividono la necessità di attribuire reale ed effettiva consistenza ed incidenza economica e strutturale alle attività di formazione, verificandone costantemente l'effettiva finalizzazione al miglioramento della qualità professionale e della produttività del personale inserito e da inserire. Concordano pertanto di:

1. fornire servizi con effettivo, evidente e misurabile valore aggiunto per il settore;
2. strutturarsi in modo tale da essere strettamente funzionale e rispondente (in modo rapido e flessibile) alle esigenze degli utilizzatori (imprese / lavoratori);
3. perseguire l'obiettivo di avere un impatto strutturale e verificabile sul tessuto produttivo;
4. favorire l'occupazione qualificata e governare il mercato del lavoro.

Le Associazioni contraenti riconoscono nella formazione professionale la forma privilegiata di accesso al settore e una opportunità per l'insieme dei lavoratori del restauro, per migliorare la professionalità e quindi la qualità del lavoro e le capacità tecnico-produttive delle imprese.

art. 42.

FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA

Le parti, concordando di prevedere, a far data dal 1° luglio 2020, una forma di assistenza sanitaria integrativa in favore dei lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L., pertanto, a decorrere dalla suddetta data, saranno iscritti al Fondo di Assistenza Sanitaria PreviLavoro Italia, tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, o determinato di durata di almeno 12 mesi. E, altresì, facoltà delle aziende di iscrivere i dipendenti a tempo determinato con contratto di durata inferiore a 12 mesi ma almeno di 3 mesi, nonché i collaboratori con contratti previsti dal CCNL di riferimento (esempio CO.CO.CO., ecc).

La contribuzione al Fondo, che ne cura la riscossione come da proprio regolamento, è stabilita, per ciascun iscritto, in 129,00 euro annui a carico del datore di lavoro con decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno.

I contributi devono essere versati al Fondo di Assistenza Sanitaria con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

Con decorrenza dal mese successivo alla data indicata al primo comma del presente articolo, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 15,00 lordi, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica della presente Disciplina Contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti dall'articolo 19 per il finanziamento del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa. Il trattamento economico complessivo risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo pari a 129,00 euro è sostitutivo di un equivalente aumento contrattuale ed assume, pertanto, valenza normativa ed economica per tutti coloro che applicano il presente C.C.N.L..

Nota a verbale

Le Parti si danno atto che, in fase di prima applicazione del presente articolo, ovvero nelle more dell'ottenimento, da parte del Fondo Sanitario PreviLavoro Italia, del proprio codice di riscossione INPS, la quota sarà versata all'Ente Bilaterale FormaSicuro attraverso il codice di riscossione INPS denominato FOSI.

art. 43.

FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA

Le Parti intendono utilizzare FondItalia, "Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua", istituito ai sensi dell'art. 118 della Legge 23 dicembre 2000, n.388, successivamente modificato dall'art. 48 della Legge n. 289 del 27 dicembre 2002 e dall'art. 151 della legge 311 del 30 dicembre 2004, da FEDERTERZARIO e UGL.

Le Parti concordando sulla rilevanza strategica della formazione continua sia come strumento di sviluppo e perfezionamento personale e sociale, sia come mezzo per incrementare l'educazione digitale nel nostro paese, stimolando l'innovazione tecnologica e organizzativa dei processi produttivi e lavorativi, al fine di recuperare il ritardo nell'adozione di processi e tecnologie informatiche ed il divario creatosi con altre realtà europee e mondiali. Pertanto, con il presente contratto, le parti stabiliscono che a far data dal 01.03.201, le aziende saranno chiamate a coinvolgere i propri dipendenti a tempo indeterminato in percorsi formativi della durata di 24 ore per ciascun lavoratore, da svolgersi nell'arco di 3 anni. La formazione continua sarà svolta attraverso l'elaborazione di progetti aziendali, ovvero tramite l'adesione a progetti territoriali o di settore, sulla scorta delle modalità di erogazione previste da FondItalia. Le aziende che nel triennio non abbiano direttamente coinvolto i lavoratori in attività formative, riconosceranno ai propri dipendenti 24 ore per ciascun lavoratore, di cui 16 a carico dell'azienda per un costo massimo di € 200,00, per partecipare ad attività di formazione continua esterne all'azienda, finalizzate all'acquisizione di competenze (tecniche, linguistiche, informatiche o gestionali) utilizzabili nell'espletamento dell'attività lavorativa.

Ove i lavoratori non siano stati coinvolti in percorsi formativi aziendali ed intendano partecipare ad attività formative non direttamente organizzate dall'azienda, dovranno fare richiesta al datore di lavoro entro 15 gg. prima dell'inizio del percorso formativo, producendo, ove richiesto dall'azienda, la relativa documentazione.

I lavoratori potranno partecipare ad iniziative formative solo nei casi in cui queste ultime siano realizzate: dagli enti privati di cui all'art. 1, comma 2 della L. 40/87; dagli enti accreditati a svolgere attività formative presso le Regioni; dalle università e istituti tecnici abilitati al rilascio di titoli di istruzione secondaria superiore; dall'azienda. Gli enti erogatori o l'azienda dovranno documentare le attività formative svolte secondo la normativa vigente.



Per le imprese con almeno 100 dipendenti, i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente per partecipare ad attività di formazione continua non potranno superare il 3% del personale in forza nell'unità produttiva interessata, salvo diverse intese a livello aziendale. Le ore non fruite nel triennio non saranno cumulabili con quelle del triennio successivo, salvo che le stesse non siano state utilizzate per esigenze aziendali e non per volontà del lavoratore. In ogni caso restano escluse dal computo delle 24 ore previste dai commi precedenti, le ore di formazione in materia di sicurezza ex art. 37 del D. Lgs. 81/08.

FORMAZIONE 4.0

le parti concordano nella necessità dello sviluppo di un piano formativo di durata pari al presente contratto aziendale, che sia anche valido ai fini del riconoscimento del credito d'imposta di cui alla Legge di Bilancio 2019, e dovrà riguardare le materie inerenti all'introduzione di nuove tecnologie, come previsto dal Piano Nazionale Impresa 4.0 quali:

- big data e analisi dei dati
- cloud e fog computing
- cyber security
- sistemi cyber-fisici
- prototipazione rapida
- sistemi di visualizzazione e realtà aumentata
- robotica avanzata e collaborativa
- interfaccia uomo macchina
- manifattura additiva
- internet delle cose e delle macchine e integrazione digitale dei processi aziendali e con riferimenti agli ambiti di:
 - vendita e marketing,
 - informatica
 - tecniche e tecnologie di produzione

così come individuati dall'Allegato A) della Legge di Bilancio 2018 e rinnovato nelle successive leggi di bilancio. Qualora, con successivi provvedimenti dei Ministri competenti venissero individuate ulteriori tecnologie considerate rilevanti per il processo di trasformazione tecnologica e digitale delle imprese, queste si intendono automaticamente recepite nel presente contratto.

Non sono considerate attività di formazione ammissibili ai fini dei benefici previsti dalla legge di bilancio, la formazione ordinaria o periodica organizzata dall'impresa per conformarsi alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, di protezione dell'ambiente e ad ogni altra normativa obbligatoria in materia di formazione. Nel caso in cui le attività di formazione siano erogate da soggetti esterni all'impresa si considerano ammissibili al credito d'imposta solo le attività commissionate a soggetti accreditati per lo svolgimento di attività di formazione finanziata presso la Regione o Provincia autonoma in cui l'impresa ha sede legale o la sede operativa, a università, pubbliche o private o a strutture ad esse collegate, a soggetti accreditati presso a FondItalia secondo il regolamento CE 68/01 della Commissione del 12 gennaio 2001 e a soggetti in possesso della certificazione di qualità in base alla norma Uni En ISO 9001:2000 settore EA 37.

L'azienda si impegna a rilasciare al termine del percorso, a ciascun dipendente, l'attestazione dell'effettiva partecipazione alle attività formative agevolabili, con indicazione dell'ambito o degli ambiti aziendali di applicazione delle conoscenze e delle competenze acquisite o consolidate. Ai fini dell'ammissibilità al credito d'imposta, l'azienda si impegna a certificare i costi ai sensi della normativa applicabile.

La norma di cui al presente articolo deve ritenersi applicabile sino a quando l'agevolazione verrà rinnovata in sede legislativa.

art. 44.

ENTE BILATERALE NAZIONALE FORMASICURO

Le parti firmatarie del presente C.C.N.L. indicano FormaSicuro Scuola quale Ente Bilaterale ed Organismo Paritetico per la gestione della bilateralità e della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro per le imprese ed i lavoratori che aderiscono al presente C.C.N.L..

Il sistema nazionale FormaSicuro che è strutturato in organismi territoriali, denominati FormaSicuro provinciali, in organismi regionali, denominati FormaSicuro regionali e, nell'organismo nazionale di gestione, coordinamento, sorveglianza e indirizzo denominato FormaSicuro nazionale. FormaSicuro eroga le previdenze ove previste, secondo disponibilità, dal presente C.C.N.L.

All'interno di FormaSicuro Nazionale è stato istituito il Comitato di Gestione Restauro Beni Culturali con i compiti di sorveglianza e ed indirizzo.

FormaSicuro costituisce inoltre l'Organismo Paritetico di emanazione contrattuale chiamato a svolgere le funzioni attribuitegli agli articoli 41 e 42 del CCNL 10 luglio 2008 e con le modalità stabilite con l'accordo quadro per gli Organismi Paritetici per la formazione e la sicurezza del 10.07.2008.

FormaSicuro assume inoltre le funzioni di cui all'art. 51 del D.Lgs. 9.04.2008 n. 81 e la funzione prevista dall'art. 20 del D.Lgs. 19.11.1994, n. 626, di prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione in materia di sicurezza.

Gli Enti FormaSicuro sono pertanto Organismi Paritetici di emanazione contrattuale chiamati a svolgere le funzioni attribuite dal C.C.N.L.

art. 45.

FINANZIAMENTO DELL'ENTE BILATERALE NAZIONALE FORMASICURO

Si stabilisce che per assicurare l'effettività dei servizi e delle tutele previste dal presente C.C.N.L. per il tramite della bilateralità, tutti i soggetti che applicano il presente C.C.N.L. sono tenuti a contribuire al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale di cui all'art. 44 del presente C.C.N.L. La quota contrattuale di servizio per il finanziamento dell'Ente Bilaterale è fissata nella misura globale di 8,50 euro mensili per 13 mensilità, di cui 6,00 euro a carico dei datori di lavoro e 2,50 euro a carico dei lavoratori.

Il versamento è dovuto per tutte le tipologie di lavoratori subordinati ed avrà decorrenza dal mese di iscrizione. Per i lavoratori assunti a tempo parziale il versamento è dovuto comunque in misura intera. In caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente C.C.N.L., sarà dovuta una sola iscrizione all'Ente. La quota sarà corrisposta mensilmente, per 13 mensilità, attraverso il mod. F/24 inserendo la voce FOSI alla "sezione INPS".

Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate alla bilateralità è tenuto a corrispondere al lavoratore, a partire dal mese successivo alla stipulazione del presente C.C.N.L., un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a euro 20,00. Tale elemento deve essere corrisposto per 13 mensilità e rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. L'importo non è riproporzionabile in caso di contratto di lavoro a tempo parziale.

TITOLO V ATTIVITÀ SINDACALE

L'attività sindacale nelle imprese nelle quali si applica il presente contratto è regolata dalle disposizioni di legge vigenti.

art. 46.

ASSEMBLEE

Nell'unità produttiva (cantiere di restauro specialistico o stabilimento o sede o filiale o ufficio o reparto autonomo) in cui prestano la loro opera, i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di lavoro, nonché nei limiti di dieci ore annue retribuite, durante l'orario di lavoro.

Le assemblee sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalla Rappresentanza sindacale costituita nell'unità produttiva, con preavviso al datore di lavoro non inferiore di norma a due giorni e contestuale indicazione dell'ordine del giorno.

Analoga comunicazione è data per conoscenza, per quanto possibile preventiva, alle Organizzazioni sindacali territoriali competenti per la circoscrizione in cui opera l'unità produttiva, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Le assemblee debbono tenersi nei giorni di prestazione lavorativa, in locali o luoghi idonei all'interno dell'unità produttiva.

Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la Rappresentanza sindacale.

Per l'individuazione dell'unità produttiva, agli effetti dell'applicazione della disciplina di cui sopra, si fa riferimento al numero dei dipendenti fissato dall'art. 35 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, verificato al momento in cui l'assemblea è indetta.

Nelle unità produttive con almeno 5 dipendenti per le quali non trovi applicazione l'art. 35 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori hanno diritto a permessi retribuiti, nel limite complessivo di otto ore annue, per partecipare ad assemblee a carattere territoriale, fuori dei luoghi di lavoro, per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

Il numero dei dipendenti dell'unità produttiva è riferito al momento in cui l'assemblea è indetta.

Le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, danno comunicazione della riunione, a firma congiunta, al datore di lavoro con preavviso non inferiore di norma a due giorni e contestuale indicazione dell'ordine del giorno.

Per le assemblee retribuite durante l'orario di lavoro al lavoratore è corrisposta la normale retribuzione.

art. 47.

CARICHE SINDACALI E PUBBLICHE

La concessione di permessi retribuiti ai Rappresentanti sindacali è disciplinata dall'art. 23 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni e dei Sindacati provinciali della categoria potranno essere concessi permessi retribuiti, fino a otto ore lavorative al mese, per la partecipazione alle riunioni degli Organi predetti quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale.

Le cariche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro che provvederanno a comunicarle all'azienda da cui il lavoratore dipende.

I permessi di cui al secondo comma sono concessi ai singoli lavoratori aventi diritto con possibilità di cumulo trimestrale.

Nei casi di cui ai commi precedenti ai lavoratori è dovuta la normale retribuzione.

Per il collocamento in aspettativa e per la concessione di permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali, nazionali e provinciali, si fa rinvio alle disposizioni di cui agli articoli 31 e 32 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

art. 48.

QUOTE SINDACALI

È in facoltà del singolo lavoratore di autorizzare il proprio datore di lavoro, con delega individuale debitamente sottoscritta e a tempo determinato, ad operare sulla retribuzione trattenute di importo definito per contributi a favore delle Organizzazioni sindacali.

art. 49.

AFFISSIONI

La Rappresentanza sindacale ha diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI

art. 50.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per quanto non previsto dal presente contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti.

I lavoratori debbono inoltre osservare le eventuali disposizioni stabilite dall'impresa sempre che queste non modifichino e non siano in contrasto con quelle di legge e del presente contratto.



art. 51.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto sono correlative e inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con altro trattamento.

Ferma restando tale inscindibilità, restano immutate le condizioni più favorevoli sia singole che collettive, derivanti da accordi, usi e consuetudini eventualmente praticate dai lavoratori in servizio presso le singole imprese alla data di entrata in vigore del presente contratto.

art. 52.

DECORRENZA E DURATA

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il presente contratto, in ossequio a quanto previsto dall'Accordo Quadro per la Riforma degli Assetti Contrattuali sottoscritto dal Governo e le Parti Sociali il 22 gennaio 2009, si applica dal 6 marzo 2024 al 5 marzo 2027 ai rapporti di lavoro in corso alla data del 1° marzo 2024 o instaurati successivamente.

Qualora non sia disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata A.R., almeno sei mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato per 3 anni e così di seguito.

art. 53.

ESCLUSIVA DI STAMPA

Il presente contratto sarà edito a cura delle parti stipulanti le quali ne hanno l'esclusiva a tutti gli effetti.

La sua riproduzione totale o parziale è consentita solo previa autorizzazione delle parti che sottoscrivono, con indicazione dei termini dell'originale.

art. 54.

DEPOSITO

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti invieranno copia del presente C.C.N.L. al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.



DECRETO MINISTERIALE 26/05/2009 N. 86
(GAZZETTA UFFICIALE 13/07/2009 N. 160)

Ministero per i Beni e le Attività Culturali - Regolamento concernente la definizione dei profili di competenza dei restauratori e degli altri operatori che svolgono attività complementari al restauro o altre attività di conservazione dei Beni Culturali mobili e delle superfici decorate di beni architettonici, ai sensi dell'articolo 29, comma 7, del decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, recante il codice dei Beni Culturali e del paesaggio testo in vigore dal: 28-7-2009

IL MINISTRO PER I BENI E LE ATTIVITA' CULTURALI

Visto l'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Visto il decreto legislativo 20 ottobre 1998, n. 368, e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, e successive modificazioni, recante il «Codice dei Beni Culturali e del paesaggio», d'ora in avanti «Codice», ed in particolare l'articolo 29, comma 7;

Considerato che il processo di conservazione dei Beni Culturali mobili e delle superfici architettoniche decorate, richiede, in tutte le sue fasi, professionalità e competenze scientifiche, umanistiche, storico-artistiche, tecniche e operative di elevata qualità, allo scopo di garantire il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 1 del Codice, sulla base del principio di cooperazione tra Stato e Regioni;

Considerato, altresì, che l'individuazione dei Beni Culturali ai sensi degli articoli 10, 11 e 12 del Codice, nonché, degli istituti e dei luoghi della cultura di cui all'articolo 101 del Codice, pertiene a professionalità afferenti a specifiche aree disciplinari con competenze storico-critiche - quali: lo storico dell'arte, l'archeologo, l'architetto, l'archivista, il bibliotecario, l'etnoantropologo, il paleontologo - e che pertanto esse esercitano le rispettive competenze durante l'intero iter di svolgimento degli interventi conservativi, nel quadro di una programmazione coerente e coordinata dell'attività, come indicato al comma 1 dell'articolo 29 del Codice;

Acquisita l'intesa della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, nella seduta del 15 marzo 2007;

Acquisito il parere del Consiglio superiore per i Beni Culturali e paesaggistici nella seduta del 14 dicembre 2007;

Udito il parere interlocutorio del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva atti normativi nell'adunanza del 21 gennaio 2008, n. 138/2008;

Udito il parere definitivo del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva atti normativi nell'adunanza del 16 marzo 2009, n. 138/2008;

Vista la comunicazione al Presidente del Consiglio dei Ministri, a norma dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, prot. n. 6660 del 26 marzo 2009;

Adotta

il seguente regolamento:

Art. 1.

Restauratore di Beni Culturali

1. Il Restauratore di Beni Culturali mobili e di superfici decorate di beni architettonici, sottoposti alle disposizioni di tutela del Codice, è il professionista che definisce lo stato di conservazione e mette in atto un complesso di azioni dirette e indirette per limitare i processi di degrado dei materiali costitutivi dei beni e assicurarne la conservazione, salvaguardandone il valore culturale. A tal fine, nel quadro di una programmazione coerente e coordinata della conservazione, il Restauratore analizza i dati relativi ai materiali costitutivi, alla tecnica di esecuzione ed allo stato di conservazione dei beni e li interpreta; progetta e dirige, per la parte di competenza, gli interventi; esegue direttamente i trattamenti conservativi e di restauro; dirige e coordina gli altri operatori che svolgono attività complementari al restauro. Svolge attività di ricerca, sperimentazione e didattica nel campo della conservazione.

Le attività che caratterizzano la professionalità del Restauratore sono descritte nell'allegato A al presente decreto.

2. La qualifica di «Restauratore di Beni Culturali», acquisita ai sensi dell'articolo 182 del Codice, corrisponde al profilo professionale di cui al presente articolo.

Art. 2.

Tecnico del restauro di Beni Culturali

1. Il Tecnico del restauro di Beni Culturali mobili e superfici decorate di beni architettonici, è la figura professionale che collabora con il Restauratore eseguendo, con autonomia decisionale strettamente afferente alle proprie competenze tecniche, determinate azioni dirette ed indirette per limitare i processi di degrado dei beni ed assicurarne la conservazione, operazioni di cui garantisce la corretta esecuzione secondo le indicazioni metodologiche ed operative, sotto la direzione ed il controllo diretto del Restauratore. Ha la responsabilità della cura dell'ambiente di lavoro e delle attrezzature, cura la preparazione dei materiali necessari per gli interventi, secondo le indicazioni metodologiche del Restauratore.

2. Tale profilo verrà ulteriormente definito con successivi provvedimenti, su proposta delle Regioni, in coerenza con l'attuazione dell'articolo 29, comma 10 del Codice.

3. La qualifica di «collaboratore Restauratore di Beni Culturali», acquisita ai sensi dell'articolo 182 del Codice, corrisponde al profilo professionale di cui al presente articolo.

Art. 3.

Tecnici del restauro di Beni Culturali con competenze settoriali

1. I tecnici del restauro di Beni Culturali con competenze settoriali sono le figure di formazione tecnico-professionale ovvero artigianale che concorrono all'esecuzione dell'intervento conservativo, eseguendo varie fasi di lavorazione di supporto per tecniche e attività definite, con autonomia decisionale limitata alle operazioni di tipo esecutivo e sotto la direzione ed il controllo del Restauratore di Beni Culturali.

2. Tale profilo verrà ulteriormente definito con successivi provvedimenti, su proposta delle Regioni, in coerenza con l'attuazione dell'articolo 29, comma 10 del Codice.

Art. 4.

Cooperazione delle figure professionali che intervengono nelle attività di conservazione dei Beni Culturali

1. All'attività di conservazione dei Beni Culturali mobili e delle superfici decorate di beni architettonici concorrono - con il Restauratore di Beni Culturali e con le professionalità menzionate in premessa al presente decreto - professionalità di carattere scientifico, quali quelle del chimico, del geologo, del fisico e del biologo, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze.

2. Tali professionalità scientifiche sono di regola di formazione universitaria e, ai fini della partecipazione alle attività di conservazione di Beni Culturali mobili o di superfici decorate di beni architettonici



Attività caratterizzanti il profilo di competenza del restauratore di Beni Culturali

A - Esame preliminare

A1 - Raccolta delle fonti storiche e documentali, dei dati sull'analisi storico-critica e dei dati relativi al bene e all'ambiente (anche in collaborazione con le professionalità dello storico dell'arte, dell'archeologo, dell'architetto, dell'archivista, del bibliotecario, dell'etnoantropologo, del paleontologo, e con quelle indicate all'articolo 4).

A2 - Rilevamento e studio delle tecniche esecutive e dei materiali costitutivi dell'opera sia originali sia dovuti a interventi pregressi.

A3 - Valutazione delle condizioni di degrado del bene e delle interazioni tra l'opera e il suo contesto, anche in relazione alle caratteristiche ambientali del territorio, eventualmente mediante prelievo di campioni e prime indagini diagnostiche (anche in collaborazione con le professionalità dello storico dell'arte, dell'archeologo, dell'architetto, dell'archivista, del bibliotecario, dell'etnoantropologo, del paleontologo, e con quelle indicate all'articolo 4).

B - Progettazione

B1 - Redazione della scheda tecnica prevista dalla normativa di settore.

B2 - Prima formulazione del programma diagnostico e di acquisizione dei dati (anche in collaborazione con le professionalità indicate all'articolo 4).

B3 - Formulazione del progetto preliminare e definitivo dell'intervento sul bene e sul contesto (anche in collaborazione con le professionalità dello storico dell'arte, dell'archeologo, dell'architetto, dell'archivista, del bibliotecario, dell'etnoantropologo e del paleontologo).

B4 - Redazione - e relativo aggiornamento in corso d'opera - del progetto esecutivo e del piano di manutenzione.

B5 - Pianificazione delle operazioni di imballaggio, trasporto e messa a deposito del bene o predisposizione del bene nel

caso di intervento in loco.

B6 - Redazione della parte di competenza del piano di conservazione programmata relativo ai beni dell'area di indirizzo specialistico.

C - Intervento

C1 - Individuazione dei contenuti qualificanti per la stipula dei contratti con i committenti (pubblici o privati).

C2 - Pianificazione interna relativa all'intervento dell'eventuale struttura operativa (individuazione risorse e vincoli, responsabilità, pianificazioni tecniche e simili).

C3 - Perfezionamento in corso d'opera della progettazione esecutiva, definizione delle modalità d'intervento, dei materiali, delle metodologie e delle tipologie degli operatori.

C4 - Assistenza all'esecuzione di indagini diagnostiche complesse (in collaborazione con le professionalità indicate all'articolo 4) e prelievo di campioni (anche in collaborazione con le professionalità indicate all'articolo 4).

C5 - Allestimento del laboratorio/cantiere.

C6 - Direzione tecnica degli interventi.

C7 - Esecuzione degli interventi di conservazione.

C8 - Direzione dei lavori; direzione operativa nell'ambito dell'ufficio di direzione dei lavori; supporto tecnico alle attività del responsabile del procedimento.

C9 - Effettuazione dei collaudi tecnici.

C10 - Monitoraggio degli interventi svolti, anche nell'ambito dei piani di conservazione programmata; partecipazione alle ispezioni e/o ai controlli previsti nei piani stessi.

C11 - Prescrizioni e vigilanza su tutte le operazioni di movimentazione di beni culturali, anche in situazioni di emergenza.

D - Documentazione e divulgazione

D1 - Documentazione di tutte le fasi del lavoro, anche mediante grafici, video, files, ecc.; stesura della relazione finale, finalizzata anche alla redazione del consuntivo tecnico-scientifico

D2 - Redazione delle schede conservative.

D3 - Attività didattica specifica, sia teorica che pratica.

D4 - Attività di comunicazione relative ai contenuti e agli strumenti professionali specifici; pubblicazioni.

E - Ricerca e sperimentazione

E1 - Partecipazione a programmi di ricerca e sperimentazione su metodologie di intervento, tecnologie, strumentazioni scientifiche e nuovi materiali per la conservazione (in collaborazione con le professionalità dello storico dell'arte, dell'archeologo, dell'architetto, dell'archivista, del bibliotecario, dell'etnoantropologo e del paleontologo e con quelle indicate all'articolo 4).

The footer contains several handwritten signatures in black ink, which appear to be official approvals or signatures of the representatives of the C.C.N.L. and the employers.

DIREZIONE CENTRALE
DELLE ENTRATE CONTRIBUTIVE

Roma, 16 febbraio 2001

Circolare n. 41

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Direttori delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

e, per conoscenza,

*Al Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai Membri del Consiglio
di Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Membri del Collegio dei Sin-
daci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

OGGETTO: Classificazione previdenziale ed assistenziale a norma dell'art. 49 legge n. 88/89 delle imprese di restauro artistico e delle Federazioni sportive nazionali.

SOMMARIO: *Integrazioni e precisazioni in merito ai criteri classificatori delle imprese esercenti l'attività di restauro delle opere d'arte e delle Federazioni sportive.*

Con circolare n.70 del 30 marzo 1998 sono state diramate disposizioni per la classificazione delle imprese di restauro artistico e delle Federazioni sportive.

Con la presente circolare, le suddette disposizioni vengono integrate, precisate e modificate come di seguito indicato.

1) Imprese di conservazione e restauro di opere d'arte.

Con la succitata circolare n.70 del 30 marzo 1998 è stato disposto che "le imprese esercenti tali attività devono essere classificate con riguardo al materiale da restaurare (legno, pietra, metallo, carta, tela, ecc.), secondo i criteri che stabiliscono, in base alla prevalenza, l'inquadramento in settori diversi: industria/artigianato edile, lapideo, del legno".



Quanto sopra, con la finalità di individuare – in mancanza di norme di riferimento – un più esatto inquadramento per le imprese che effettuano restauri su diverse tipologie di opere d'arte, all'interno del criterio generale, già esistente, di ricondurre al settore artigianato o terziario, tra le attività professionali ed imprenditoriali non altrove classificabili (ISTAT 1991 74.84.6. csc 7.07.06/4.16.01), il restauro di dipinti su tela, libri, pergamene, ecc.

L'applicazione dei suddetti criteri, pur essendo gli stessi ispirati ad una puntuale applicazione del disposto del primo comma dell'art.49 legge n.88/89 e della prassi amministrativa dell'Istituto, si è peraltro dimostrata problematica, sia per le Agenzie che per le imprese interessate, nella gestione degli obblighi previdenziali a ragione non solo della difficoltà di individuare di volta in volta la prevalenza del tipo di materiale sul quale interviene il restauro, ma anche la instabilità, nel tempo, di tale prevalenza, a causa della tipologia dei lavori commissionati alle imprese.

Il sopravvenuto Decreto del Ministero per i beni e le attività culturali del 3 agosto 2000, recante il *"Regolamento concernente l'individuazione dei requisiti di qualificazione dei soggetti esecutori dei lavori di restauro e manutenzione dei beni mobili e delle superfici decorate di beni architettonici"*, pubblicato sulla G.U. del 20 ottobre 2000 n.246, costituisce ora uno strumento normativo utile anche ai fini della classificazione previdenziale delle imprese di restauro artistico, tale da far ritenere superate le indicazioni di cui alla citata circolare n.70 del 30 marzo 1998 e da consentire il riesame dell'eventuale contenzioso pendente determinatosi al riguardo.

Il suddetto Regolamento, infatti, all'art.2 comma 2) dispone che l'iscrizione nel Registro istituito presso la competente CCIAA, debba essere conseguita nella specifica attività economica di *"conservazione e restauro di opere d'arte"*, come prescritto dall'art.17 comma 1) del DPR 25 gennaio 2000, n.34.

In relazione a quanto sopra, d'intesa con il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, alle aziende suddette, qualificate dall'iscrizione nel Registro istituito presso la competente CCIAA come esercenti attività di *"conservazione e restauro di opere d'arte"*, dovrà essere attribuita la seguente classificazione ai fini previdenziali ed assistenziali:

-nel settore artigianato con csc 4.16.01 (codice ISTAT 1991 74.84.6 attività di servizi non altrove classificate) qualora le stesse siano iscritte all'Albo delle imprese artigiane in base all'art.5 comma 4) legge n.443/85;

-nel settore terziario con csc 7.07.06 (codice ISTAT 1991 74.84.6 corrispondente al codice 74.84.A all'Anagrafe tributaria) qualora le imprese non siano artigiane.

Per quanto attiene invece le imprese che, pur dichiarando di effettuare attività di restauro, **non risultino iscritte al citato Registro**, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al punto 6) della circolare n.70/98.

2) Federazioni sportive nazionali

Il Decreto legislativo 23 luglio 1999, n.242, recante *"Riordino del Comitato olimpico nazionale italiano – CONI, a norma dell'art.11 della legge 15 marzo 1997, n.59"*, pubblicato sulla G.U. n.176 del 29 luglio 1999, all'art.15 comma 2) stabilisce che: *"Le federazioni sportive nazionali hanno natura di associazione con personalità giuridica di diritto privato. Esse non perseguono fini di lucro e sono disciplinate, per quanto non espressamente previsto nel presente decreto, dal codice civile e dalle disposizioni di attuazione del medesimo"*.

In relazione all'attività sportiva dalle stesse svolta, indicata dal comma 1) dello stesso art.15 del citato D.lgs., le Federazioni sportive nazionali dovranno essere pertanto classificate quali organismi privati, con attribuzione di codice ISTAT 1991 92.62.3., csc 1.18.08, e non più in base all'art.49 comma 2) legge n.88/89, quali enti pubblici (csc 2.01.01).

Le stesse dovranno essere assoggettate a tutte le contribuzioni stabilite per il settore di appartenenza, con obbligo contributivo IVS all'ENPALS del personale dipendente, con esclusione di quello dipendente dal CONI (ente con personalità giuridica di diritto pubblico) impiegato presso le federazioni sportive nazionali alla data del gennaio 1999, come previsto dall'art.17 del citato D.lgs. n.242/99. Gli effetti derivanti dalla variazione della classificazione decorreranno, in applicazione dell'art.3 comma 8) legge n.335/95, dal periodo di paga in corso alla data di emanazione della presente circolare.

IL DIRETTORE GENERALE

TRIZZINO





TRASMESSO IN PITRE

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Soprintendenza per i Beni librari archivistici e archeologici

Settore Beni archeologici
Via Aosta, 1 - 38122 Trento
Tel. 0461 492161 - Fax 0461 492160
pec: sopr.librariarchivisticiarcheologici@pec.provincia.tn.it
www.trentinocultura.net/sbla.asp



Spettabile
Servizio Lavoro
Ufficio Ispettivo del Lavoro
SEDE

La presente copia, composta di n. 2
è conforme all'originale esistente
in questa Soprintendenza.

Trento, 11 ottobre 2011

Prot. S152/2011/593732/24.1/LC
(da citare nella corrispondenza)

Trento, li - 8 NOV. 2011

IL DIRIGENTE
-dott. Livio Cristofolini-

Oggetto: Lavori eseguiti dalle ditte:

In risposta ai quesiti posti dalla richiesta del 5 ottobre 2011 prot. S021/2011/581102/24.1/EN, si svolgono le seguenti osservazioni:

Premessa:

1. In primo luogo appare opportuno distinguere la posizione della Ditta concernente la ricerca e scavo archeologico da quella della ditta specializzata in conservazione restauro.
2. In secondo luogo circa l'inquadramento contrattuale delle attività di ricerca e scavo archeologico pare opportuno richiamare il dibattito, il confronto, talora addirittura il conflitto, emersi negli ultimi due anni e mezzo fra le parti sociali, che hanno coinvolto, sia pure in ruoli diversi, anche questa Soprintendenza e il medesimo Servizio Lavoro e hanno condotto, oltre a numerosi incontri istituzionali, a diversi atti tra i quali:
 - a) L'ordine del giorno del Consiglio provinciale del 17 dicembre 2009 n.117 che impegna la Giunta provinciale a far sì che "le ditte appaltatrici si impegnino ad applicare agli operatori archeologici che lavorano in cantiere un contratto che garantisca loro tutele e condizioni coerenti con le mansioni svolte e la specifica professionalità";
 - b) La sottoscrizione, CGIL, il 30 luglio 2010, da parte delle ditte specializzate in ricerca e scavo archeologico, aderenti alla Associazione P.R.O. Archeo con il Sindacato della Filcams, di un Contratto collettivo Provinciale di 1° livello per gli Operatori archeologici della Provincia autonoma di Trento, giudicato rispondente alle specificità del lavoro archeologico.
 - c) La sottoscrizione, il 3 agosto 2010, da parte delle Organizzazioni sindacali Fillea-CGIL, Filca-CISL, Feneal-UIL con le Associazioni datoriali, di un "Avviso Comune" nel quale si afferma che "il contratto di riferimento per le attività lavorative svolte nei cantieri del settore dell'archeologia" è rappresentato dai CCNL "Edilizia";

Sede centrale: 38122 TRENTO - Piazza Dante, 15 - Tel. 0461495111 - C.F. e P. IVA 00337460224

- d) La sottoscrizione in data 6 settembre 2011 di un "Atto di indirizzo", sottoscritto oltre che dalle parti sociali, già firmatarie dell'Avviso comune richiamato al punto c) anche dalla Provincia autonoma di Trento e dal Consorzio dei Comuni che obbliga i committenti a prevedere nell'assegnazione di lavori che implicino, o possano implicare, scavi archeologici, che l'appaltatore applichi al personale impiegato nell'appalto condizioni economiche e normative non inferiori a quelle previste dal c.c.n.l. dell'edilizia e dagli eventuali accordi territoriali per tutte le gare d'appalto e i lavori in diretta amministrazione ivi inclusi i cottimi fiduciari.
3. In terzo luogo preme richiamare quanto scritto sulla materia dal dirigente precedente con lettera inviata per conoscenza a codesto Servizio in data 15 settembre 2008 prot. 2880 diretta ad evidenziare la specificità della ricerca e scavo archeologico e le profonde differenze dall'attività edilizia.

A) Ditta

Entrando nel merito delle richieste circa la **natura delle attività di ricerca e scavo archeologico**, preme, senza rinviare a laboriosa dottrina, richiamare la definizione di scavo archeologico data dalla normativa statale, da ultimo nel Regolamento nazionale in materia di lavori pubblici (l'art. 242, comma 2 del D.P.R. 5.10.2010 n. 207) *"Lo scavo archeologico consiste in tutte le operazioni che consentono la lettura storica delle azioni umane, nonché dei fenomeni geologici che hanno con esse interagito, succedutesi in un determinato territorio, delle quali con metodo stratigrafico si recuperano le documentazioni materiali, mobili e immobili, riferibili al patrimonio archeologico. Lo scavo archeologico recupera altresì la documentazione del paleoambiente anche delle epoche anteriori alla comparsa dell'uomo"*.

Dalla definizione citata si evidenzia che l'attività di "ricerca e scavo archeologico" è differenziata dall'attività edile non solo dalla finalità (*"lettura storica dei fenomeni umani"*), ma anche dalla metodologia adottata (*"metodo stratigrafico"*) per consentire il recupero **"delle documentazioni materiali, mobili e immobili, riferibili al patrimonio archeologico"**

In effetti nel momento in cui si vanno a descrivere le operazioni tipiche e specifiche della ricerca e scavo archeologico, pur in un ambiente che si inquadra come cantiere, sono prevedibili in tutto o in parte le seguenti operazioni:

- una ricognizione e studio della documentazione edita e inedita esistente, sia geologica (riconoscere e individuare gli eventi naturali che hanno portato alla formazione del deposito archeologico), sia archeologica e più in generale delle scienze umane (riconoscere nel deposito archeologico tutti gli interventi effettuati dall'uomo nelle diverse epoche) diretta ad attestare la presenza di beni archeologici e la loro natura tipologica;
- l'impiego di tecnologie mutate dalla geofisica (georadar e magnetometro ecc.) per l'esplorazione non invasiva del sottosuolo;
- l'esecuzione di sondaggi e carotaggi manuali per una esplorazione del sottosuolo per circoscrivere l'estensione del deposito archeologico anche in profondità;
- lo scavo manuale stratigrafico (puntuale documentazione dei livelli antropici di profondità) avvalendosi di piccoli strumenti non invasivi (es. cazzuola inglese e bisturi) diretto a rimuovere gli strati di terra, al reperimento delle testimonianze archeologiche, anche più piccole;
- la individuazione, la pulizia e la identificazione di reperti e una loro prima schedatura;
- l'adozione delle prime misure di conservazione;
- la documentazione del sito e delle diverse fasi dello scavo: utilizzo della stazione totale realizzazione di immagini zenitali per la creazione di fotopiani, rilievo 3D ecc.;

Alle attività dello scavo archeologico nel sito, seguono, strettamente connesse, attività cosiddette di post-scavo, di regola in laboratorio, che consistono in:

- elaborazione e archiviazione informatizzata dei dati di scavo (schede Unità stratigrafiche, elenco dei reperti, diagramma stratigrafico ecc.)
- riordino dei rilievi e delle sezioni di scavo e loro elaborazione informatizzata (elaborazione delle planimetrie di base con autocad, trattamento reperti e creazione elaborati grafici,

elaborazione di immagini zenitali per la creazione di fotopiani, vettorializzazione dei fotopiani, progettazione e gestione GIS ecc.



Dalla descrizione puntuale delle attività si comprende come non sussistano affinità con l'attività edilizia.

Alla Ditta in oggetto la Soprintendenza ha chiesto, come evidenziato dai rispettivi contratti, le attività rientranti fra quelle descritte ai punti precedenti.

Le differenze risulteranno ancora più evidenti, ove si richiamino i livelli culturali e le professionalità degli archeologi chiamati a svolgere le attività sopra descritte:

- sia i titolari che i dipendenti delle imprese chiamate a svolgere attività di ricerca e scavo archeologico sono in massima parte in possesso del diploma di Laurea in Lettere, Storia, Geologia, oltre a specializzazioni post-laurea e a dottorato di ricerca necessari per l'espletamento della loro attività.

- la stessa formazione professionale dei Funzionari archeologi della scrivente Soprintendenza, tutti con possesso di Laurea in Lettere o in Storia e con Specializzazioni diverse nell'ambito delle Scienze dell'Archeologia i quali, per legge, sono i soli in possesso dei requisiti per dirigere i cantieri di scavo archeologico (art. 58.17 Lp. 26/1993), non contempla specifiche competenze per la conduzione di cantieri edili.

Coerentemente con questa impostazione la Soprintendenza mantiene distinte sia nella progettazione che nella esecuzione le attività di ricerca e scavo archeologico dalle eventuali attività, tipicamente edili, che si rendessero necessarie e funzionali alla primaria attività archeologica: ad esempio la messa in sicurezza del cantiere di scavo archeologico, il nolo di mezzi meccanici quali pala meccanica, camion, carrello elevatore e trasporti vari.



Si ribadisce inoltre che gli archeologi della scrivente Soprintendenza così come i colleghi docenti e ricercatori universitari e i conservatori delle varie istituzioni museali che prestano la loro opera come direttori di cantieri di scavo archeologico non possiedono alcuna qualifica professionale per dirigere cantieri edili.

B) Ditta

La multiforme attività di restauro (dai gioielli preistorici, agli affreschi, alle pergamene) anche limitata all'ambito dei beni archeologici ha una sua specificità ed esige professionalità tutelate dal Codice dei beni culturali (art. 29 e 182 ss.) con la figura del "restauratore" e "collaboratore restauratore".

Alla Ditta la scrivente Soprintendenza ha chiesto tre tipi di interventi: restauro pozzo medievale di via Prepositura, restauro di strutture romane e alto medioevali di Vervò, il restauro di strada della seconda età del ferro.

Si ritiene che tali attività non siano riconducibili all'attività edilizia.

Resto con i miei collaboratori a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e invio nell'occasione distinti saluti.

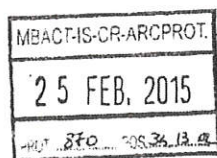


Il dirigente
dott. Livio Cristofolini



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione Territoriale del Lavoro di Roma
Via Maria Brighenti, 23 - 00159 ROMA



Al Ministero dei Beni e delle Attività
Culturali e del Turismo
Istituto Superiore per la Conservazione
ed il Restauro
Via Di San Michele, 23
00153 ROMA

Oggetto: Segnalazione n° 4698/13 - Ditte Diverse - Lavori di progettazione
esecutiva ed esecuzione del restauro del prospetto settentrionale e di quello
meridionale dell'Anfiteatro Flavio - Colosseo di Roma.

Con riferimento alla nota in oggetto, questo Ufficio comunica che il CCNL
di riferimento, relativamente ai restauratori e tecnici del restauro, è il CCNL delle
Imprese di Restauro Beni Culturali attualmente vigente dal 01/09/2013.

In merito all'inquadramento, la S.V. dovrà fare riferimento all'Art. 10
"classificazione dei lavoratori" dove sono riportate le declaratorie dei contenuti
professionali con relativo inquadramento.

Riguardo alla retribuzione, potrà essere fatto riferimento all'Art. 17 "minimi
tabellari" in cui sono riportate le tabelle dei minimi tabellari contrattuali in vigore.

X IL DIRETTORE
(Dott. Giuseppe DIANA)

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI ROMA
Via Maria Brighenti, 23 - 00159 Roma
Tel. 0643261041 - Fax 0643261050.
e-mail: vgliannini@lavoro.gov.it

INDICE DEL DOCUMENTO

Introduzione	3
Premessa	4
Titolo I DISCIPLINA GENERALE	6
Sfera di applicazione	6
Livelli di contrattazione	8
Titolo II SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI	9
Premessa	9
Osservatorio Nazionale	10
Responsabilità sociale dell'impresa	10
Bilateralità	12
Titolo III CONTRATTO DI LAVORO	13
art. 1. Classificazione dei lavoratori	13
Declaratorie e Profili	13
Livello A Super	13
Livello B	14
Livello C	15
Livello D	16
art. 2. Assunzione	17
art. 3. Documenti	17
art. 4. Periodo di prova	17
art. 5. Contratto a tempo indeterminato	19
art. 6. Contratto a termine	19
art. 7. Lavoro a tempo parziale	21
Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale	22
Clausole elastiche e flessibili	22
art. 8. Contratto di somministrazione	23
art. 9. Distacco temporaneo	24
art. 10. Apprendistato	24
art. 11. Portatori di handicap	26
art. 12. Tossicodipendenti	26
art. 13. Mutamento di mansioni	27
art. 14. Mansioni promiscue	27
art. 15. Orario di lavoro	27
art. 16.	28
Lavoro straordinario, notturno e festivo	28
art. 17. Banca delle ore	28
art. 18. Retribuzione	29
art. 19. Indennità di funzione per il Capocantiere	29
art. 20. Festività	29
art. 21. Permessi per festività soppresse	30
art. 22. Riposi settimanali	30

art. 23. Ferie.....	31
art. 24. Permessi.....	31
art. 25. Permessi per diritto allo studio e formazione.....	31
art. 26. Gratifica natalizia.....	32
art. 27. Aumenti periodici di anzianità.....	32
art. 28. Trasferte e missioni.....	32
A) Trasferte che si esauriscono nell'arco della giornata.....	32
B) Trasferte che non si esauriscono nell'arco della giornata.....	33
art. 29. Trasferimento.....	33
art. 30. Trattamento in caso di malattia, infortunio e malattia professionale.....	33
art. 31. Sospensione del lavoro.....	34
art. 32. Aspettativa.....	35
art. 33. Congedo Matrimoniale.....	35
art. 34. Trattamento in caso di gravidanza e puerperio.....	35
art. 35.....	35
art. 36. Provvedimenti disciplinari.....	37
art. 37. Preavviso di licenziamento e di dimissioni.....	38
art. 38. Licenziamenti.....	38
art. 39. Trattamento di fine rapporto.....	39
Titolo IV SICUREZZA E FORMAZIONE.....	39
art. 40. Sicurezza del lavoro.....	39
Prevenzione e sicurezza del lavoro.....	40
Organismo Paritetico per la prevenzione degli infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.....	40
Formazione professionale e formazione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.....	40
RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.....	41
Organizzazione della prevenzione e Piani della sicurezza.....	43
DPI.....	43
Protocollo sul RLST.....	43
art. 41. Formazione professionale.....	45
art. 42. Fondo di Assistenza Sanitaria.....	46
art. 43. Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua.....	46
Formazione 4.0.....	47
art. 44. Ente Bilaterale Nazionale FormaSicuro.....	47
art. 45. Finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale FormaSicuro.....	48
Titolo V ATTIVITÀ SINDACALE.....	48
art. 46. Assemblee.....	48
art. 47. Cariche sindacali e pubbliche.....	49
art. 48. Quote sindacali.....	49
art. 49. Affissioni.....	49
Titolo VI DISPOSIZIONI FINALI.....	49
art. 50. Disposizioni Generali.....	49
art. 51. Inscindibilità delle disposizioni contrattuali - condizioni di miglior favore.....	50
art. 52. Decorrenza e durata.....	50

art. 53. Esclusiva di stampa.....	50
art. 54. Deposito.....	50
Allegato 1	51
Allegato 2	55
Allegato 3	57
Allegato 4	60

A series of handwritten signatures in black ink, appearing to be official approvals or signatures of the parties involved in the agreement.

4