

## Verbale di Accordo

Roma, il 24 luglio 2013

tra

- l'Associazione Restauratori d'Italia - A.R.I., assistita dalla Federazione Industrie Prodotti, Impianti, Servizi ed Opere Specialistiche per le Costruzioni - F.IN.CO.
- la Federazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro Autonomo Professionale, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale, Turistica ed Artigiana – FederTerziario, assistita dalla Confederazione FederTerziario-Confimea - CFC
- la Confederazione Italiana dell'Impresa – CONFIMEA, assistita dalla Confederazione FederTerziario-Confimea - CFC
- la Federazione Nazionale Quadri ed Alte Professionalità - FederMiddlemanagement

e

- la Federazione Nazionale UGL delle Costruzioni - UGL Costruzioni, assistita dalla Unione Generale del Lavoro - UGL

è stato sottoscritto, l'allegato accordo 24 luglio 2013 di sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese di restauro beni culturali 1 settembre 2013 –1 settembre 2016.

A.R.I.

FederTerziario

CFC

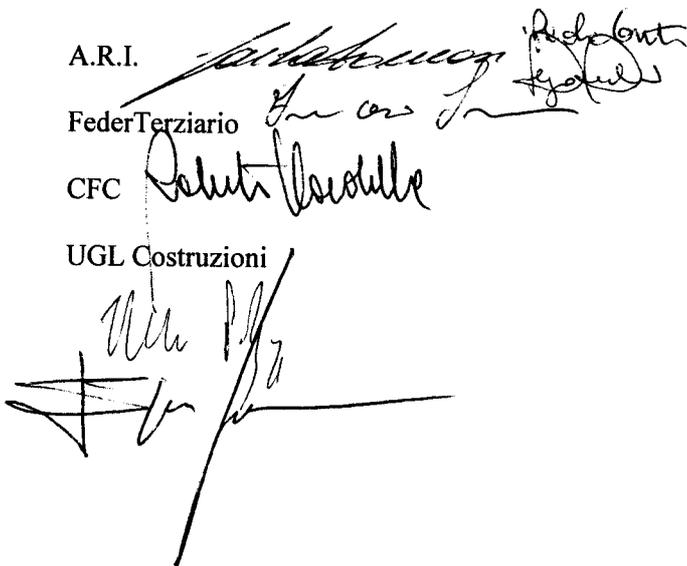
UGL Costruzioni

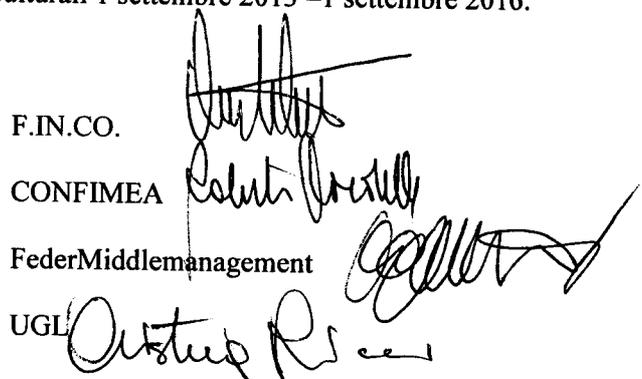
F.IN.CO.

CONFIMEA

FederMiddlemanagement

UGL





CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE  
DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE  
DI RESTAURO BENI CULTURALI

1 SETTEMBRE 2013 - 1 SETTEMBRE 2016

Adriano Fucilli  
Lionello  
[Signature]

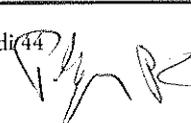
[Signature]  
Oreste Baccari  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]



## Indice del documento

|  |    |
|--|----|
| TITOLO I DISCIPLINA GENERALE .....   | 8  |
| ART. 1 SFERA DI APPLICAZIONE .....   | 8  |
| TITOLO II LIVELLI DI CONTRATTAZIONE .....  | 9  |
| ART. 2 LIVELLI DI CONTRATTAZIONE.....  | 9  |
| ART. 3 CONTRATTAZIONE NAZIONALE.....   | 9  |
| ART. 4 CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA .....  | 9  |
| TITOLO III SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI .....  | 10 |
| Premessa .....   | 10 |
| ART. 5 OSSERVATORIO NAZIONALE.....   | 10 |
| ART. 6 RESPONSABILITÀ SOCIALE DELL'IMPRESA.....  | 11 |
| Premessa .....   | 11 |
| Solidarietà, assistenza sociale, welfare, bilanciamento delle esigenze lavorative con quelle personali ..... | 11 |
| Formazione .....   | 11 |
| Misure a sostegno dell'occupazione e dell'occupabilità.....  | 11 |
| Miglioramento continuo del livello di Sicurezza e Salute sul luogo di lavoro e tutela dell'Ambiente .....    | 11 |
| Pari opportunità.....  | 12 |
| Mainstreaming di genere nel mercato del lavoro .....   | 12 |
| Conciliazione vita – lavoro .....  | 12 |
| Lavoratori invalidi .....  | 12 |
| ART. 7 BILATERALITÀ .....  | 12 |
| TITOLO IV REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI E IMPIEGATI .....  | 14 |
| ART. 8 ASSUNZIONE.....   | 14 |
| ART. 9 DOCUMENTI.....  | 14 |
| ART. 10 CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI .....   | 14 |
| Declaratorie e profili .....   | 14 |
| Categoria "A super" - Quadri.....  | 14 |
| Categoria "A" .....  | 15 |
| Categoria "B" .....  | 17 |
| Categoria "C" .....  | 19 |
| Categoria "D".....   | 21 |
| ART. 11 PERIODO DI PROVA .....   | 21 |
| ART. 12 MUTAMENTO DI MANSIONI .....  | 22 |
| ART. 13 MANSIONI PROMISCUE .....   | 22 |
| ART. 14 ORARIO DI LAVORO .....   | 22 |
| ART. 15 RIPOSI ANNUI.....  | 22 |
| ART. 16 RIPOSI SETTIMANALI .....   | 22 |
| ART. 17 MINIMI TABELLARI.....  | 23 |
| ART. 18 FERIE .....  | 24 |
| ART. 19 GRATIFICA NATALIZIA .....  | 24 |
| ART. 20 FESTIVITÀ .....  | 24 |
| ART. 21 FESTIVITÀ SOPPRESSE.....   | 25 |
| ART. 22 LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO .....   | 25 |
| ART. 23 TRASFERTA .....  | 25 |
| A) Trasferte che si esauriscono nell'arco della giornata.....  | 25 |
| B) Trasferte che non si esauriscono nell'arco della giornata.....  | 26 |
| ART. 24 TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO .....   | 26 |
| A) Conservazione del posto .....   | 26 |
| B) Trattamento economico .....   | 27 |
| ART. 25 TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO.....   | 27 |


|  |    |
|--|----|
| ART. 26 ASPETTATIVA .....  | 27 |
| ART. 27 CONGEDO MATRIMONIALE.....  | 27 |
| ART. 28 PORTATORI DI HANDICAP .....  | 27 |
| ART. 29 TOSSICODIPENDENTI.....   | 28 |
| ART. 30 LAVORATORI MIGRANTI.....   | 28 |
| ART. 31 PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI.....  | 29 |
| Impiegati e operai .....   | 29 |
| ART. 32 CESSIONE, TRASFORMAZIONE, TRAPASSO DI AZIENDA.....                                     | 29 |
| ART. 33 RECLAMI E CONTROVERSIE .....   | 29 |
| ART. 34 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO .....   | 29 |
| ART. 35 AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ.....  | 30 |
| ART. 36 SICUREZZA DEL LAVORO .....   | 30 |
| Prevenzione e sicurezza del lavoro.....  | 31 |
| Organismo Paritetico per la prevenzione degli infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro. .... | 31 |
| Formazione professionale e formazione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro .....     | 31 |
| RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.....                                      | 32 |
| Organizzazione della prevenzione e Piani della sicurezza.....                                  | 34 |
| DPI .....  | 34 |
| Protocollo sul RLST .....  | 34 |
| ART. 37 FORMAZIONE PROFESSIONALE .....   | 36 |
| ART. 38 FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA.....                    | 37 |
| ART. 39 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI .....   | 37 |
| ART. 40 CONTRATTO A TERMINE.....   | 37 |
| ART. 41 LAVORO A TEMPO PARZIALE.....   | 38 |
| ART. 42 APPRENDISTATO .....  | 39 |
| ART. 43 SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO.....  | 41 |
| ART. 44 LICENZIAMENTI.....   | 42 |
| ART. 45 ASSEMBLEE.....   | 42 |
| ART. 46 CARICHE SINDACALI E PUBBLICHE.....   | 43 |
| ART. 47 QUOTE SINDACALI.....   | 43 |
| ART. 48 AFFISSIONI .....   | 43 |
| ART. 49 DISPOSIZIONI GENERALI .....  | 44 |
| ART. 50 INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE.....     | 44 |
| ART. 51 DECORRENZA E DURATA.....   | 44 |
| ART. 52 ESCLUSIVA DI STAMPA.....   | 44 |
| ART. 53 DEPOSITO.....  | 44 |

*[Handwritten signature]*

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

Il "Contratto collettivo nazionale del restauro" costituisce una tappa importante nel processo che vede coinvolti i restauratori di beni culturali e gli altri operatori che svolgono attività complementari al restauro o comunque connesse con la conservazione dei beni culturali, contribuendo a delineare in modo appropriato e articolato i rispettivi compiti nell'ambito degli interventi sul patrimonio storico artistico, dal cui riconoscimento discendono attività e ruoli operativi interni alle imprese specialistiche. Da qui, l'esigenza dell'ARI di colmare la carenza di una specifica disciplina sul lavoro con un Contratto che regolamenti il comparto del restauro, di concerto con le altre sigle firmatarie che hanno colto con sensibilità l'obiettivo di questa istanza.

Con il termine "restauro" la disciplina ha 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 delle conoscenze teoriche che gli operatori acquisiscono con il loro percorso formativo e i requisiti per l'esercizio dell'attività volta al recupero dell'opera d'arte, che si esplica necessariamente all'interno di un'attività di "produzione" e organizzazione del lavoro. 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". Il Restauratore di beni culturali caratterizza e qualifica l'attività specialistica e dell'impresa, dirigendo i cantieri più complessi in sinergia con il Tecnico del restauro di beni culturali (o Collaboratore del Restauratore) e con il Tecnico con competenze settoriali.<sup>1</sup>

Si sono, inoltre, precisati i requisiti che le imprese di restauro devono assumere per partecipare alle gare d'appalto e sono state individuate a tal fine le categorie OS 2 A e OS 2 B, che il legislatore ha inteso differenziare nettamente dall'ambito strettamente edile della categoria OG 2, finalizzato agli interventi sui beni tutelati nel contesto di lavorazioni generali. 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 storico e artistico.

Il concetto del "restaurare" è andato progressivamente mutando negli ultimi decenni, insieme alle evoluzioni delle tecniche del restauro. Il restauro era stato sottratto dall'opacità di pratiche spesso empiriche nel secolo scorso quando sull'onda della legge 1089, che rimane un testo di riferimento per la tutela dei beni culturali e del paesaggio, si fondò nel 1939 l'Istituto Centrale del Restauro, dando impulso a un settore specialistico che divenne in breve tempo un primato dell'eccellenza italiana. Da allora il restauro italiano si è improntato in maniera sistematica ad una professionalità i cui presupposti rimangono impressi nel lavoro svolto da Cesare Brandi nella celebre "Teoria del Restauro" con la raccolta organica delle lezioni e degli scritti che risalgono all'epoca della fondazione stessa dell'Istituto.

L'evoluzione di questo percorso ha infine portato la formazione del restauratore in ambito universitario con l'istituzione di un ciclo unico quinquennale che si affianca all'insegnamento delle Accademie d'Arte e alle tradizionali scuole statali di Alta formazione. Ma nonostante queste importanti tappe segnino un cammino inderogabile verso livelli alti di professionalità e riaffermino la prassi dell'eccellenza del restauro italiano, 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. Non ultima, infine, la crisi che la nostra società sta attraversando che non mette solo in discussione la solidità del nostro sistema economico, ma la legalità stessa delle istituzioni e la loro legittimità.

In questo scenario complesso il ruolo che i beni culturali possono svolgere appare ancora più decisivo, vista la necessità di ancorare le sfide del presente al *sensu* e alla consapevolezza della nostra storia. Inoltre, in un mondo in

<sup>1</sup> 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.

cui la diffusione delle nuove tecnologie consente la fruizione del nostro patrimonio su una scala globale, il ruolo che il futuro assegna all'Italia è di primo piano e deve essere significativamente e con efficacia riproposto nel contesto mondiale.

La tutela del patrimonio e le attività ad essa correlate si collocano perciò al centro d'importanti obiettivi per un rilancio non solo civile, sociale ed economico, ma soprattutto di *significato*.

Vale la pena, perciò, ripercorrere brevemente, al di là dei luoghi comuni, che cosa significhi restaurare un'opera d'arte e quali siano i parametri che la nozione stessa di bene culturale comporta, entrando un po' nel vivo del contesto specialistico dell'attività di restauro.

E' un dato ormai acquisito che il patrimonio nella sua peculiarità di "valore culturale" costituisca un *bene* prezioso e che come tale debba essere difeso e salvaguardato, non solo in quanto *oggetto* ma anche perché produce l'insieme di diritti fondamentali della persona e delle aggregazioni sociali che si rivolgono alla più ampia fruizione della cultura. Il dibattito sui beni culturali ha, infatti, spostato recentemente l'attenzione proprio sulla nozione generale di *bene comune*, in cui il patrimonio storico artistico s'inserisce nella sua accezione di valore condiviso da tutti i membri di una specifica comunità. Ma al di là del lessico corrente che identifica il *bene* con una qualsiasi cosa sia finalizzata ad un pubblico esercizio, esiste una difficoltà a codificare in termini di certezza che cosa sia un *bene* nelle sue ulteriori implicazioni e questa problematicità si riflette a maggiore ragione quando si tenta di declinare il concetto di "bene culturale e paesaggistico" all'interno di una codificazione univoca.

Il "bene culturale e paesaggistico" sfugge, infatti, ad una precisa connotazione nel momento stesso in cui si tenta di racchiuderne il significato in una definizione limitativa. Difficile, ad esempio, includere a priori il "bene culturale" nel *nomos* che la fondazione identifica con la *città*, conferendogli un significato eminentemente politico, pubblico o anche solo religioso, codificato all'interno di un determinato luogo abitato come quello della *polis*. Il "bene culturale" sorregge, infatti, anche il paesaggio, costituendo la rete dei presidi di bellezza che emergono nella macchia della natura selvaggia e sconfinano nello stesso paesaggio, nei confronti del quale il diritto estende l'esercizio della tutela. Il "bene culturale" si confonde con il mare, sebbene sull'acqua non sia possibile alcun abitato e delinea l'orizzonte del mare e il profilo della terra al confine del cielo, concorrendo a dare forma al luogo, nel senso particolare che costruisce l'identità di un luogo come manifestazione antropologica, spirituale e immanente. Inoltre, se gli si attribuisce un significato eminentemente valoriale che implica un elemento valutativo e una precisa quantificazione economica vi si oppone, in quanto non è quantificabile in termini economici. Se, perciò, gli oggetti per loro natura sono definiti sotto il profilo del valore e le persone hanno invece una dignità, è pur vero che al *valore* di un bene culturale concorre proprio il concetto immateriale di *dignità*.

La dignità del "bene culturale" riveste il complesso spirituale e materiale che un popolo eredita dal passato e per questa ragione è inalienabile. Il termine stesso dignità sottende un principio che non è soggetto alla logica dello scambio ed è addirittura antitetico alla logica di mercato. Il valore del patrimonio storico artistico si esprime, perciò, nella sua qualità di essere testimone vivente di un'esperienza di popoli e definisce se stesso all'interno di una storia, contribuendo ad edificare il profilo di una singola comunità che ha percorso quella storia e che deve farsene custode e affidataria.

Tutti questi aspetti paiono spesso in contraddizione con la *funzione* del bene culturale, con la necessità di conservare e al tempo stesso valorizzare, nella misura in cui un manufatto, oppure un paesaggio, esprimono un significato irripetibile e unico all'interno di una storia del passato, ma sono anche testimoni "viventi" nella storia e come tali dovrebbero essere "goduti" nel presente. Eppure, solo pensando il "bene culturale" in termini così complessi e articolati si può fare corrispondere al "restaurare" il riconoscimento del suo significato, unendo all'azione della "cura" la capacità di guardare tanto al passato quanto al presente e al futuro di un manufatto, riconoscendone la storia e l'insostituibile identità.

Da questa grammatica del bene culturale scaturisce, perciò, l'esigenza di attribuire un significato meno scontato anche al termine "restaurare", visto che spesso nel linguaggio corrente questo verbo genera perfino equivoci, sfuggendo a codificazioni univoche. Si dice, infatti, "restaurare", indicando un po' di tutto, dall'attività artigianale della bottega, fino a quella imprenditoriale dell'intervento edilizio su vasta scala. Restaurare significa

soprattutto avere come oggetto un *bene* che “si conserva e si reinterpreta nella storia come vissuto e come narrazione che ogni tempo rinnova nel suo presente.”<sup>2</sup>

Al verbo “restaurare” si addice, perciò, propriamente l’azione del reintegrare una carenza, nel senso di ripristinare l’originaria efficienza conservativa della materia e di restituire all’immagine la pienezza di una lettura che non è meramente estetica, ma fa parte di un’unità spirituale, antropologica e storica. Non solo, perciò, restituire ad un’opera d’arte l’efficienza del presente, ma ripercorrere tutte le tappe di vita di quel *bene*, come farebbe un medico con un malato, il quale tuttavia nel “ripristinare” la salute del paziente non ha la pretesa del riportarlo indietro nel tempo. In prima istanza, il “restaurare” identifica proprio l’azione che si esprime in questa capacità di tipo immateriale, un sapere che non attiene solo alle procedure o alle metodologie d’intervento tecnico e manuale, ma le supera, attingendo ad un bagaglio di sensibilità culturali che stabilisce una relazione significativa e immediata con il “bene culturale”, lo sa riconoscere, lo sa comprendere, lo sa amare e solo perciò lo sa “curare”.

---

<sup>2</sup> Relazione del Presidente Consiglio Superiore per i Beni Culturali, Francesco De Sanctis, Atti Convegno ARI, Roma 21 marzo 2013.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. There are several distinct marks, including a large stylized signature, a smaller signature, and various initials and symbols.

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

**TITOLO I  
DISCIPLINA GENERALE**

**Art. 1  
SFERA DI APPLICAZIONE**

Il presente contratto di lavoro vale in tutto il territorio nazionale per i dipendenti delle imprese artigiane, considerate tali in base alla legge 8 agosto 1985, n. 443, e successive modificazioni, delle piccole e medie imprese industriali e dei consorzi artigiani costituiti anche in forma di cooperativa, che operano nel settore del restauro e in particolare per le seguenti attività:

- Dipinti murali
- Materiali lapidei
- Stucchi
- Superfici di pregio dell'architettura
- Manufatti dipinti su supporto ligneo e tessile
- Manufatti scolpiti in legno
- Arredi e strutture lignee
- Manufatti in materiali sintetici lavorati, assemblati e/o dipinti
- Materiali e manufatti tessili e pelle
- Materiali e manufatti ceramici e vitrei, organici
- Materiali e manufatti in metallo e leghe
- Materiale librario e archivistico
- Manufatti cartacei e pergamenei
- Materiale fotografico, cinematografico e digitale
- Strumenti musicali
- Strumentazioni e strumenti scientifici e tecnici

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page. From top to bottom, they include: a signature that appears to be 'A. G.', a signature that appears to be 'P.', a signature that appears to be 'A.P.', a signature that appears to be 'S.', a signature that appears to be 'H.', and a signature that appears to be 'P.C.' followed by a circled 'P'.

A handwritten mark resembling the number '11' located at the bottom center of the page.

A handwritten signature at the bottom right of the page, possibly reading 'P. L.' or similar.

## TITOLO II LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

### Art. 2 LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Le Parti stipulanti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- a) contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore;
- b) contrattazione di II livello: contratto integrativo regionale, provinciale, aziendale.

### Art. 3 CONTRATTAZIONE NAZIONALE

La contrattazione collettiva di 1° 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.

### Art. 4 CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

In conformità all'intesa Governo — Parti Sociali del 22 gennaio 2009 ed in linea con i più recenti 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, inquadramenti e mansioni. Detto strumento consente, infatti, una contrattazione più coerente con le specifiche contingenze aziendali nonché al contesto socio-economico territoriale in cui l'azienda si trovi 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 legge n. 148/2011 di conversione del D.L. n.138/2011, dell'Accordo Interconfederale del 28.06.2011 e dal presente C.C.N.L., detti "contratti di prossimità" potranno essere adottati dalle aziende esclusivamente tramite sottoscrizione di un verbale di recepimento aziendale siglato dall'Associazione Datoriale Territoriale, dall'Organizzazione Territoriale, dall'Azienda e dalla R.S.A. aziendale. Detti accordi potranno essere sottoscritti al fine di raggiungere una delle seguenti finalità, e comunque in tutti quelli specificati dal concordato disposto dall'art. 8 legge n. 148/2011 di conversione del D.L. n.138/2011, dell'Accordo Interconfederale del 28.06.2011:

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

### TITOLO III 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 nella ricerca 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.

#### Art. 5 OSSERVATORIO NAZIONALE

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

Entrambe 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 materiali di restauro.

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.

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.

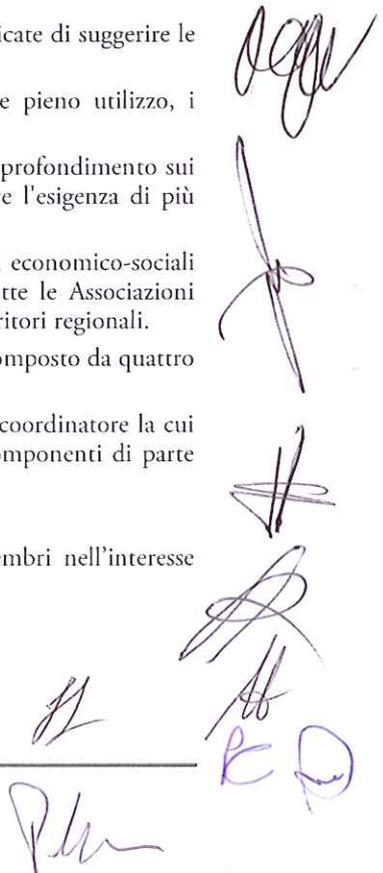
Le parti convengono, altresì, sulla utilità, al fine di migliorare la comprensione dei fenomeni economico-sociali che caratterizzano il comparto restauro, di costituire Osservatori regionali composti da tutte le Associazioni sindacali ed imprenditoriali firmatarie di C.C.N.L. nel comparto del restauro,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

L'Osservatorio s'incaricherà anche di tutelare la qualificazione professionale dei propri membri nell'interesse generale della categoria.



**Art. 6**  
**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, la Salute e l'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;
- agevolazione delle attività di volontariato;
- 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, 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; 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.

LL

Phm PC

AD

AD

AD

AD

AD

AD

### 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 d 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 alle leggi 9.12.77 n. 903 e 10.4.91 n. 125, 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 di cui alla legge 9.12.77 n. 903 e di pari opportunità nell'accesso al lavoro, concordano di costituire a livello regionale commissioni paritetiche per le pari opportunità con lo scopo di:

- verificare l'andamento occupazionale femminile;
- individuare iniziative di formazione professionali atte a favorire l'accesso al lavoro delle donne attraverso corsi di formazione professionale promossi da FormaSicuro o da altri Enti od Organismi idonei e/o finanziati da FondItalia.

### Mainstreaming di genere nel mercato del lavoro

L'organizzazione del lavoro è basata ancora troppo spesso su un modello di lavoratore a tempo pieno e di sesso maschile senza responsabilità di cura, il Mainstreaming di Genere ha l'obiettivo di riorganizzare, migliorare, sviluppare e valutare i processi decisionali e organizzativi della società in modo tale che la parità di genere sia parte integrante dell'organizzazione sociale, in modo che le donne e gli uomini possano godere degli stessi benefici. Le parti si impegnano quindi ad adottare strumenti di rilevazione dei dati, di valutazione della performance lavorativa, di sensibilizzazione, informazione e comunicazione che introducano la prospettiva di genere ovvero consentano di favorire la parità di genere.

### 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 indicato dalla legge 53 del 2000, dal D.Lgs. 151 del 2001, 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.

## Art. 7 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 la innovazione e la formazione di qualità, la crescita dei salari insieme alla produttività.

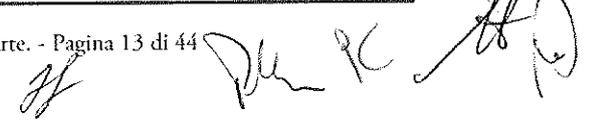
Identificano nella formazione continua e nella salute e sicurezza nei luoghi di lavoro un obiettivo imprescindibile per l'affermazione di un modello di sviluppo economico basato sulla centralità dell'individuo e del lavoro.

Convengono circa la necessità di favorire l'incremento di in 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 al fine di 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 delle opere d'arte.

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page. From top to bottom, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a set of initials, another signature, and a final signature at the bottom right.A horizontal row of handwritten signatures and initials at the bottom of the page, located below the page number.

## TITOLO IV REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI E IMPIEGATI

### Art. 8 ASSUNZIONE

Gli operai devono essere regolarmente assunti secondo le norme di legge.

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

1. la data di assunzione;
2. la categoria cui il lavoratore viene assegnato e le mansioni cui deve attendere;
3. la durata dell'eventuale periodo di prova;
4. l'apposizione del termine in caso di assunzione a tempo determinato;
5. il trattamento economico iniziale;
6. il contratto nazionale di lavoro applicato;
7. la sede di lavoro;
8. gli estremi di registrazione previsti dalla legge.

### Art. 9 DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

1. la carta d'identità o altro documento equipollente;
2. la scheda professionale rilasciata dal Centro per l'impiego;
3. i documenti atti a comprovare il diritto agli assegni per il nucleo familiare, alle deduzioni e detrazioni fiscali;
4. il codice fiscale;

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

E' in facoltà dell'impresa di richiedere il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

Nel corso del rapporto di lavoro l'operaio 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.

L'operaio deve dichiarare all'impresa la sua residenza e domicilio e gli eventuali cambiamenti.

Per i documenti per i quali la legge preveda determinati adempimenti da parte dell'impresa, questa provvederà agli adempimenti stessi.

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

### Art. 10 CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

I lavoratori sono inquadrati in una unica scala classificatoria composta da 5 livelli professionali.

L'inquadramento dei lavoratori nei vari livelli professionali, previsti dal presente articolo, avviene sulla base di declaratorie generali, che differenziano qualitativamente i livelli, e di esemplificazioni 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 non indicate nel testo.

#### Declaratorie e profili

Categoria "A super" - Quadri

Declaratoria

Appartengono a questa categoria:

#### Quadro

- i lavoratori che svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza e responsabilità complessiva.

Profili

Funzione

- Svolgono con carattere continuativo, ruoli o funzioni richiedenti un grado di capacità gestionale, organizzativa e professionale particolarmente elevato, che comportino responsabilità per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione e/o ricerca e progettazione in settori fondamentali dell'impresa fornendo comunque contributi qualificati per la determinazione degli obiettivi dell'impresa stessa.

#### Categoria "A"

Declaratoria

Appartengono a questa categoria:

Direttivi

Funzione

- Svolgono funzioni con valenza direttiva o gerarchica

Appartengono a questa categoria:

#### Amministrativi / Direttore tecnico

- i lavoratori con funzioni direttive e di coordinamento che richiedono una speciale preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali impartite dal titolare dell'azienda.

Profili

Funzione: Responsabile Ufficio Amministrativo

- Provvede alla stesura ed aggiornamento della contabilità generale, cura la tenuta e vidimazione dei libri sociali e delle scritture contabili secondo le leggi vigenti, provvede alla tenuta del libro dei cespiti e alla elaborazione degli ammortamenti, raccoglie e conserva tutti i documenti obbligatori così come previsto dalle leggi in materia fiscale, compila le dichiarazioni periodiche IVA il tutto avvalendosi del supporto di consulenti esterni.
- Provvede agli approvvigionamenti ed acquisti
- Cura la liquidazione delle fatture passive gestendo il controllo della corrispondenza dei dati tra le fatture e gli altri documenti aziendali (ordini, bolle, ecc.).
- Cura l'emissione delle fatture attive previo controllo della validità dei documenti di appoggio, provvedendo, se necessario, al sollecito del pagamento.
- Ha la responsabilità di controllare la corrispondenza in ingresso ed in uscita.
- Predisporre la documentazione e l'archiviazione delle gare d'appalto.
- Cura l'applicazione e l'interpretazione delle disposizioni legislative e contrattuali inerenti a stipendi e paghe, e provvede alle pratiche relative presso Istituti ed Enti di assicurazione, di previdenza ed assistenza dei lavoratori, e ciò con diretta responsabilità, nei limiti delle indicazioni di massima dei superiori.

Funzione: Direttore tecnico

Qualifica di Restauratore dei Beni Culturali ai sensi della normativa vigente

Il direttore tecnico è coinvolto in tutti gli atti del processo operativo (commerciale, tecnico e amministrativo) relativo alle commesse di cui è incaricato e responsabile.

Esercita quindi le seguenti mansioni:

- Valutazione gare e preventivi;
- Individuazione dei contenuti qualificanti per la stipula dei contratti con i committenti (pubblici o privati).
- Pianificazione interna della struttura operativa relativa all'intervento (individuazione risorse e vincoli, responsabilità, pianificazioni tecniche e simili).
- Pianificazione, gestione e controllo delle attività di commessa; gestione degli approvvigionamenti.
- Ha la responsabilità tecnica della conduzione del cantiere nel suo complesso anche per quanto concerne le condizioni di sicurezza e d'igiene sul lavoro di tutti gli operatori.
- Coordina e cura la 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).
- Valuta le condizioni di degrado del bene e delle interazioni tra l'opera e il suo contesto, anche in relazione alle caratteristiche ambientali del territorio, facendo eseguire le 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, Imposta la prima formulazione del programma diagnostico e di acquisizione dei dati Interpreta i dati emersi dalle suddette ricerche correlandoli a quelli emersi dalla diretta conoscenza del manufatto e dalla diagnosi del suo stato di conservazione allo scopo di impostare i criteri dell'intervento e di scegliere i materiali e le metodologie applicative collegialmente con le altre professionalità.
- E' responsabile ed esecutore della documentazione di cantiere di tutte le fasi del lavoro, anche mediante grafici, video, ecc.; stesura della relazione finale, finalizzata anche alla redazione del consuntivo tecnico-scientifico.
- Imposta nel metodo ed esegue il rilevamento e studio delle tecniche esecutive e dei materiali costitutivi dell'opera sia originali sia dovuti a interventi progressi.
- E' responsabile della redazione delle schede conservative.
- Svolge attività di comunicazione relative ai contenuti e agli strumenti professionali specifici; pubblicazioni.
- E' responsabile dell'allestimento del laboratorio/cantiere.
- Ha la responsabilità tecnica della corretta esecuzione dei lavori secondo quanto previsto dal progetto e specificato dal capitolato.
- E' responsabile ed esecutore dei saggi per la messa a punto delle metodologie da utilizzare in tutte le operazioni.
- E' esecutore materiale di tutte le operazioni, imposta e coordina il lavoro dei capi cantiere e degli addetti restauratori, tecnici del restauro e tecnici del restauro con competenze settoriali verificando che le operazioni da loro eseguite siano corrette.
- E' responsabile della progettazione esecutiva, in corso d'opera, della definizione delle modalità d'intervento, della scelta dei materiali, delle metodologie d'intervento e delle tipologie degli operatori.
- Verifica la qualità dei materiali da utilizzare e fornisce al capocantiere e agli addetti le indicazioni merceologiche e commerciali necessarie al rifornimento.
- Pianifica le operazioni di imballaggio, trasporto e messa a deposito del bene o preparazione del bene nel caso di intervento in loco: fornisce prescrizioni e vigila su tutte le operazioni di movimentazione di beni culturali, anche in situazioni di emergenza.
- Opera il monitoraggio degli interventi svolti, anche nell'ambito dei piani di conservazione programmata; partecipazione alle ispezioni e/o ai controlli previsti nei piani stessi.
- Collabora con il RAQ per la valutazione dei fornitori, coordina l'archiviazione dei documenti di commessa. Evidenzia le non conformità e le eventuali azioni correttive. Collabora con la stesura del piano di miglioramento ed al riesame del sistema qualità con il Presidente. Cura la redazione del PCQ e del piano qualità di commessa, PDQ.
- Esegue la progettazione consistente in:
  - 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).
  - Redazione - e relativo aggiornamento in corso d'opera - del progetto esecutivo e del piano di manutenzione.

## Categoria "B"

### Declaratoria

Appartengono a questa categoria:

#### Amministrativi / Capo cantiere/ Addetto al restauro

- i lavoratori che con maggiore autonomia svolgono mansioni per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza o adeguata pratica, sia nel campo tecnico che amministrativo e che con l'apporto di particolare e personale competenza, svolgono operazioni delicate o complesse che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e/o coordinano altri lavori.
- Capacità di operare autonomamente in varie fasi del processo operativo dirigendo anche, a seconda delle esigenze, particolari processi o fasi di lavorazione.
- Lavoratori che svolgono attività amministrativa, commerciale o tecnica e che nel rispetto delle procedure prestabilite compiono operazioni di specifica competenza e di adeguata autonomia.
- Lavoratori che conoscendo tutto il processo operativo e le relative fasi di lavorazione, eseguono qualsiasi intervento di elevato grado di complessità e sono in grado di valutare ed apportare eventuali necessarie ed opportune modifiche al progetto da sottoporre all'approvazione delle funzioni di grado superiore.
- Lavoratori che a seconda delle modalità dell'impostazione del processo operativo, eseguono qualsiasi operazione, con scelta ove necessario dei materiali, fornendo le istruzioni necessarie ad eventuali operatori di livello inferiore in modo dettagliato e che hanno la capacità di intervenire durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie.
- Lavoratori che, oltre ad avere le capacità sopra descritte, con ampia autonomia operano alternativamente in varie fasi del processo operativo produttivo, coordinando, se necessario, anche gruppi di altri lavoratori
- Sono in grado di utilizzare, mettere a punto e illustrare il funzionamento di macchinari e attrezzature

#### Funzione: Amministrativi:

- svolgono attività amministrative, o commerciali ricorrenti con autonomia e con l'apporto di particolare e comprovata competenza nel rispetto delle procedure prestabilite
- sulla base di indicazioni tecniche elaborano progetti utilizzando le tecniche di progettazione assistita dal calcolatore (CAD) curandone i dettagli grafici ed esecutivi. Svolgono mansioni esecutive semplici che richiedono generiche conoscenze professionali e acquisite con adeguato tirocinio o in scuole professionali
- Curano la compilazione delle paghe e ne effettuano i versamenti ai lavoratori, provvedendo ai conteggi ed ai versamenti dei contributi assicurativi e previdenziali in esecuzione delle norme specifiche che gli vengono date dai superiori.

#### Funzione: Capo cantiere

Il capo cantiere è coinvolto negli atti del processo operativo (commerciale, tecnico e amministrativo) relativo alle commesse di cui è incaricato e responsabile.

Esercita quindi le seguenti mansioni:

- Collabora col direttore tecnico alla pianificazione interna della struttura operativa relativa all'intervento (individuazione risorse e vincoli, responsabilità, pianificazioni tecniche e simili).
- Pianificazione, gestione e controllo delle attività di commessa; gestione degli approvvigionamenti.
- Ha la responsabilità tecnica della conduzione del cantiere nel suo complesso anche per quanto concerne le condizioni di sicurezza e d'igiene sul lavoro di tutti gli operatori
- Coordina e cura la 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
- Valuta le condizioni di degrado del bene e delle interazioni tra l'opera e il suo contesto, anche in relazione alle caratteristiche ambientali del territorio, facendo eseguire le 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
- Imposta la prima formulazione del programma diagnostico e di acquisizione dei dati. Interpreta i dati emersi dalle suddette ricerche correlandoli a quelli emersi dalla diretta conoscenza del manufatto e dalla diagnosi del

suo stato di conservazione allo scopo di impostare i criteri dell'intervento e di scegliere i materiali e le metodologie applicative collegialmente con le altre professionalità.

- E' responsabile ed esecutore della documentazione di cantiere di tutte le fasi del lavoro, anche mediante grafici, video, ecc.; stesura della relazione finale, finalizzata anche alla redazione del consuntivo tecnico-scientifico
- Imposta nel metodo ed esegue il rilevamento e studio delle tecniche esecutive e dei materiali costitutivi dell'opera sia originali sia dovuti a interventi pregressi.
- E' responsabile della redazione delle schede conservative.
- Svolge attività di comunicazione relative ai contenuti e agli strumenti professionali specifici; pubblicazioni.
- E' responsabile dell' allestimento del laboratorio/cantiere.
- Ha la responsabilità tecnica della corretta esecuzione dei lavori secondo quanto previsto dal progetto e specificato dal capitolato.
- E' responsabile ed esecutore dei saggi per la messa a punto delle metodologie da utilizzare in tutte le operazioni.
- Partecipa operativamente a tutte le operazioni di restauro
- Imposta e coordina gli addetti restauratori, tecnici del restauro e tecnici del restauro con competenze settoriali verificando che le operazioni da loro eseguite siano corrette e conformi al progetto.
- E' responsabile della progettazione esecutiva, in corso d'opera, della definizione delle modalità d'intervento, della scelta dei materiali, delle metodologie d'intervento e delle tipologie degli operatori impegnati.
- Verifica la qualità dei materiali da utilizzare agli addetti le indicazioni merceologiche e commerciali necessarie al rifornimento.
- Pianifica le operazioni di imballaggio, trasporto e messa a deposito del bene o preparazione del bene nel caso di intervento in loco: fornisce prescrizioni e vigila su tutte le operazioni di movimentazione di beni culturali, anche in situazioni di emergenza.
- Opera il monitoraggio degli interventi svolti, anche nell'ambito dei piani di conservazione programmata; partecipazione alle ispezioni e/o ai controlli previsti nei piani stessi.
- Collabora con il RAQ per la valutazione dei fornitori, è responsabile dell'aggiornamento e archiviazione della documentazione di cantiere per la gestione del Sistema di Qualità e per la sicurezza

#### Addetto al restauro categoria B

Settori prevalenti d'intervento:

- Materiali lapidei, musivi e derivati
  - Superfici decorate dell'architettura
  - Manufatti dipinti su supporto ligneo e tessile
  - Manufatti scolpiti in legno, arredi e strutture lignee
  - Manufatti in materiali sintetici lavorati, assemblati e/o dipinti
  - Materiali e manufatti tessili, organici e pelle
  - Materiali e manufatti ceramici e vitrei
  - Materiali e manufatti in metallo e leghe
  - Materiale librario e archivistico e manufatti cartacei e pergamenei
  - Materiale fotografico, cinematografico e digitale
  - Strumenti musicali
  - Strumentazioni e strumenti scientifici e tecnici
- 
- Imposta, o collabora all'impostazione, la prima formulazione del programma diagnostico e di acquisizione dei dati (anche in collaborazione con le professionalità tecnico-scientifiche) Coordina e cura la 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 lo storico dell'arte, l'archeologo, l'architetto, l'archivista, il bibliotecario, l'etnoantropologo, il paleontologo ecc.).
  - Valuta le condizioni di degrado del bene e delle interazioni tra l'opera e il suo contesto, anche in relazione alle caratteristiche ambientali, propone l'esecuzione di indagini diagnostiche eventualmente eseguendo

direttamente il prelievo di campioni (anche in collaborazione con lo storico dell'arte, l'archeologo, l'architetto, l'archivista, il bibliotecario, l'etnoantropologo, il paleontologo ecc.

- Interpreta i dati emersi dalle suddette ricerche correlandoli a quelli emersi dalla diretta conoscenza del manufatto e dalla diagnosi del suo stato di conservazione allo scopo di impostare i criteri dell'intervento e di scegliere i materiali e le metodologie applicative collegialmente con le altre professionalità.
- E' responsabile ed esecutore della documentazione di cantiere di tutte le fasi del lavoro, anche mediante grafici, video, ecc.; della stesura della relazione finale, finalizzata anche alla redazione del consuntivo tecnico-scientifico
- Imposta nel metodo ed esegue il rilevamento e studio delle tecniche esecutive e dei materiali costitutivi dell'opera sia originali sia dovuti a interventi progressi.
- E' responsabile ed esecutore della redazione delle schede conservative.
- Svolge attività di comunicazione relative ai contenuti e agli strumenti professionali specifici; pubblicazioni.
- E' responsabile dell' allestimento del laboratorio/cantiere.
- Ha la responsabilità della corretta esecuzione dei lavori secondo quanto previsto dal progetto e specificato dal capitolato.
- E' responsabile ed esecutore dei saggi per la messa a punto delle metodologie da utilizzare in tutte le operazioni.
- Realizza tutte le operazioni di restauro ed è responsabile della loro corretta esecuzione, imposta e coordina il lavoro di altri operatori verificando che le operazioni da loro eseguite siano corrette.
- E' responsabile della progettazione esecutiva, in corso d'opera, della definizione delle modalità d'intervento, della scelta dei materiali, delle metodologie d'intervento.
- Ha la responsabilità di garantire la presenza sul cantiere dei materiali e dell'attrezzatura e di seguire le indicazioni sullo stoccaggio dei medesimi seguendo le indicazioni del Capo cantiere.
- Ha la responsabilità della corretta preparazione e miscelazione dei materiali da utilizzare nelle diverse operazioni.
- Verifica la qualità dei materiali da utilizzare.
- Pianifica le operazioni di imballaggio, trasporto e messa a deposito del bene o preparazione del bene nel caso di intervento in loco: fornisce prescrizioni e vigila su tutte le operazioni di movimentazione di beni culturali, anche in situazioni di emergenza.
- Opera il monitoraggio degli interventi svolti, anche nell'ambito dei piani di conservazione programmati; partecipazione alle ispezioni e/o ai controlli previsti nei piani stessi.
- Collabora con il RAQ per la valutazione dei fornitori, coordina l'archiviazione dei documenti di commessa. Evidenzia le non conformità e le eventuali azioni correttive. Collabora con la stesura del piano di miglioramento ed al riesame del sistema qualità con il Presidente. Cura la redazione del PCQ e del piano qualità di commessa, PDQ.
- Collabora con il RAQ per la valutazione dei fornitori. Evidenzia le non conformità e le eventuali azioni correttive. Collabora con la stesura del piano di miglioramento. Cura la redazione del PCQ e del piano qualità di commessa, PDQ.

#### Categoria "C"

Declaratoria

Appartengono a questa categoria:

#### Addetto al restauro / Addetto al restauro con competenza settoriale / Amministrativo

- i lavoratori che avendo conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti la propria specializzazione, compiono lavori od operazioni la cui esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche e capacità pratiche comunque acquisite anche attraverso scuole professionali Sanno interpretare il progetto e proporre modifiche migliorative., che richiedono una specifica preparazione professionale e capacità pratiche.
- Lavoratori che svolgono attività amministrative, commerciali o tecniche che nel rispetto delle procedure prestabilite compiono operazioni ricorrenti.



## Profili

### Funzione: Addetto al restauro categoria C

Settori prevalenti d'intervento:

- Materiali lapidei, musivi e derivati
  - Superfici decorate dell'architettura
  - Manufatti dipinti su supporto ligneo e tessile
  - Manufatti scolpiti in legno, arredi e strutture lignee
  - Manufatti in materiali sintetici lavorati, assemblati e/o dipinti
  - Materiali e manufatti tessili, organici e pelle
  - Materiali e manufatti ceramici e vitrei
  - Materiali e manufatti in metallo e leghe
  - Materiale librario e archivistico e manufatti cartacei e pergamene
  - Materiale fotografico, cinematografico e digitale
  - Strumenti musicali
  - Strumentazioni e strumenti scientifici e tecnici
- 
- Collabora alla raccolta delle fonti storiche e documentali, dei dati sull'analisi storico-critica e dei dati relativi al bene e all'ambiente.
  - Valuta le condizioni di degrado del bene e delle interazioni tra l'opera e il suo contesto, anche in relazione alle caratteristiche ambientali del territorio.
  - E' esecutore della mappatura e documentazione grafica di cantiere.
  - Esegue il rilevamento e studio delle tecniche esecutive e dei materiali costitutivi dell'opera sia originali sia dovuti a interventi pregressi seguendo l'impostazione metodologica dettata dal Direttore tecnico, Capo cantiere e restauratore.
  - Collabora alla documentazione di tutte le fasi del lavoro, anche mediante grafici, video, ecc.; collabora alla stesura della relazione finale.
  - Collabora alla redazione delle schede conservative.
  - Collabora all'allestimento del laboratorio/cantiere.
  - Collabora in corso d'opera, alla progettazione esecutiva.
  - E' esecutore dei saggi per la messa a punto delle metodologie da utilizzare in tutte le operazioni.
  - Realizza tutte le operazioni di restauro sotto la direzione del Capo cantiere e/o del Restauratore ed è responsabile della loro corretta esecuzione secondo le indicazioni metodologiche indicate
  - Ha la responsabilità di garantire la presenza sul cantiere dei materiali e dell'attrezzatura e di seguire le indicazioni sullo stoccaggio dei medesimi seguendo le indicazioni del Capo cantiere.
  - Ha la responsabilità della corretta preparazione e miscelazione dei materiali da utilizzare nelle diverse operazioni.
  - Verifica la qualità dei materiali da utilizzare.
  - Collabora alle operazioni di imballaggio, trasporto e messa a deposito del bene o predisposizione del bene nel caso di intervento in loco.
  - Redige la parte di competenza del piano di conservazione programmata relativo ai beni dell'area di indirizzo specialistico.
  - Opera il monitoraggio degli interventi svolti, anche nell'ambito dei piani di conservazione programmata; partecipazione alle ispezioni e/o ai controlli previsti nei piani stessi.

### Funzione: Addetto al restauro con competenza settoriale

- 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.

- Interviene sotto il controllo del Capo cantiere ed è responsabile della corretta esecuzione degli interventi per i quali è stato assunto sempre operando in accordo alle indicazioni metodologiche del Direttore Tecnico, del Capo cantiere e del restauratore.
- Ha la responsabilità di garantire la presenza sul cantiere dei materiali e dell'attrezzatura necessarie al suo intervento e di seguire le indicazioni sull'utilizzo e lo stoccaggio dei medesimi seguendo le indicazioni del Capo cantiere.

Funzione: Amministrativo

Addetti a semplici mansioni esecutive che non comportano l'inquadramento nelle categorie superiori.

Appartengono alla presente categoria gli impiegati che svolgono le seguenti mansioni:

- dattilografia;
- addetti ai centralini telefonici;
- addetti a mansioni di scritturazione e copia;
- addetti all'inserimento dati negli elaboratori;
- addetti a mansioni semplici di segreteria;
- addetti al controllo di documenti contabili relativi al movimento del materiale.

**Categoria "D"**

Declaratoria

Appartengono a questa categoria:

**Operatore generico / Amministrativi**

- Lavoratori con mansioni esecutive che richiedono generiche conoscenze professionali e i lavoratori che, in possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguato tirocinio o preparazione conseguita in scuole professionali o mediante istruzioni equivalenti, sanno eseguire con perizia il lavoro ad essi affidato.
- Lavoratori che svolgono mansioni a mano o a macchina per le quali è richiesta una generica capacità ed una generica preparazione pratica.

Funzione: Operatore generico

- Esegue lavori semplici, per i quali occorra qualche attitudine o conoscenza operando con i lavoratori delle categorie superiori
- Esegue lavori nei quali, pur prevalendo lo sforzo fisico, quest'ultimo è associato al compimento di determinate semplici attribuzioni inerenti al lavoro;

Funzione: Amministrativi:

Appartengono alla presente categoria gli impiegati di primo impiego, che cioè non abbiano compiuto anche presso diverse aziende un biennio di servizio nella specifica mansione :

- dattilografia;
- addetti ai centralini telefonici;
- addetti a mansioni di scritturazione e copia;
- addetti all'inserimento dati negli elaboratori

**Art. 11  
PERIODO DI PROVA**

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore ai sei mesi per gli impiegati di Gruppo A e a 3 mesi per quelli del Gruppo B

Livello C: il periodo di prova è di 2 mesi.

Livello D: il periodo di prova è di 6 settimane.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'Art. 8 del presente C.C.N.L. e non è ammessa né la protrazione, né la rinnovazione.

*SP*

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*Pu*

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

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato e dell'operaio 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 all'impiegato e all'operaio sarà riconosciuta la retribuzione e tutti gli istituti contrattuali.

La malattia sospende il periodo di prova e l'operaio sarà ammesso a continuare il periodo di prova medesimo qualora la malattia non abbia durata superiore al periodo di prova stesso.

#### Art. 12 MUTAMENTO DI MANSIONI

All'operaio che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilita una retribuzione superiore a quella che normalmente percepisce deve essere corrisposta la retribuzione propria delle nuove mansioni durante il periodo per il quale vi resta adibito.

#### Art. 13 MANSIONI PROMISCUE

L'operaio che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche sarà classificato nella qualifica della categoria superiore e ne percepirà la retribuzione quando le mansioni inerenti alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile, anche se non prevalente, sul complesso dell'attività da lui svolta.

L'eventuale assegnazione di una categoria superiore a quella di assunzione, dovrà essere regolarmente registrata da parte dell'impresa e comunicata per iscritto al lavoratore.

#### Art. 14 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; sarà possibile, per esigenze legate alla organizzazione del lavoro e richieste esplicitamente dagli enti appaltanti, prevedere una distribuzione delle ore di lavoro nell'arco dei sei giorni della settimana (lunedì-sabato)

Divisore orario 173, per gli impiegati e gli operai la retribuzione si intende mensilizzata.

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. 15 RIPOSI ANNUI

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.

#### Art. 16 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, in quanto siano applicabili alle imprese ed agli operai regolati dal presente contratto.

Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalla legge sul riposo domenicale, gli operai siano chiamati al lavoro in giorno di domenica, essi godranno del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato: la retribuzione di cui all'Art. 17 del presente C.C.N.L., sempreché non si tratti di operai turnisti, va maggiorata con la percentuale di cui all'Art. 22 del presente C.C.N.L..

L'eventuale spostamento del riposo settimanale dalla giornata di domenica o dalla normale giornata di riposo compensativo prefissata deve essere comunicato all'operaio almeno 24 ore prima.

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 decreto legislativo 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, il riposo settimanale può essere effettuato cumulativamente, previa verifica con le rappresentanze sindacali unitarie o, in mancanza, con le competenti Organizzazioni territoriali dei lavoratori. I giorni continuativi non potranno comunque essere superiori a 14 di calendario.

### Art. 17 MINIMI TABELLARI

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

Il conglobamento degli istituti non ne modifica i riflessi economici.

| Categoria | Retribuzione tabellare al<br>01.09.2013 |
|-----------|---|
| AS        | 1.757,37                                |
| A         | 1.638,03                                |
| B         | 1.497,28                                |
| C         | 1.366,46                                |
| D         | 1.291,71                                |

I minimi tabellari contrattuali in vigore al 1 settembre 2013 sono incrementati, a partire dalle date sotto indicate, dei seguenti importi lordi mensili:

| Livelli | Parametri | Dal 01.10.2013<br>(euro mese) | Dal 01.03.2014<br>(euro mese) | Dal 01.03.2015<br>(euro mese) | Totale<br>(euro mese) |
|---------|-----------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-----------------------|
| AS      | 137       | 45,81                         | 45,81                         | 39,26                         | 130,87                |
| A       | 127       | 42,46                         | 42,46                         | 36,40                         | 121,32                |
| B       | 116       | 38,78                         | 38,78                         | 33,24                         | 110,81                |
| C       | 106       | 35,44                         | 35,44                         | 30,38                         | 101,26                |
| D       | 100       | 33,43                         | 33,43                         | 28,66                         | 95,53                 |

| Categoria | Retribuzione tabellare al<br>01.09.2013 | Incremento a regime | Retribuzione tabellare a<br>regime |
|-----------|---|---------------------|------------------------------------|
| AS        | 1.757,37                                | 130,87              | 1.888,24                           |
| A         | 1.638,03                                | 121,32              | 1.759,35                           |
| B         | 1.497,28                                | 110,81              | 1.608,09                           |
| C         | 1.366,46                                | 101,26              | 1.467,72                           |
| D         | 1.291,71                                | 95,53               | 1.387,24                           |

**Art. 18**  
**FERIE**

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio a un periodo di ferie di 160 ore retribuito pari a 4 settimane.

I giorni festivi, dell'Art. 20 del presente C.C.N.L., che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie. L'epoca delle ferie sarà stabilita contemperando le esigenze dei lavoratori con quelle dell'impresa.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno dodici mesi consecutivi presso l'impresa, spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

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

Le singole giornate di ferie si intendono ragguagliate ad otto ore e la retribuzione relativa sarà possibilmente corrisposta all'inizio del godimento delle ferie stesse, assicurando comunque al lavoratore un congruo acconto. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.

**Art. 19**  
**GRATIFICA NATALIZIA**

Gli operai hanno diritto per ogni anno di anzianità consecutiva presso la 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 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.

**Art. 20**  
**FESTIVITÀ**

1. Tutte le domeniche;
2. i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
3. le seguenti festività nazionali:
  - a. 1° gennaio - Capodanno;
  - b. 6 gennaio - Epifania;
  - c. lunedì successivo alla Pasqua;
  - d. 25 aprile - Anniversario della liberazione;
  - e. 1° maggio - Festa del lavoro;
  - f. 2 giugno - Festa della Repubblica;
  - g. 15 agosto - Assunzione;
  - h. 1° novembre - Ognissanti;
  - i. 8 dicembre - Immacolata Concezione;
  - j. 25 dicembre - Santo Natale;
  - k. 26 dicembre - Santo Stefano;
  - l. Ricorrenza del Santo Patrono del luogo ove ha sede il cantiere.

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.

A decorrere dal 1° luglio 1985 per le festività di cui al punto 3), il trattamento economico è corrisposto dall'impresa all'operaio a norma di legge nella misura di 8 ore degli elementi della retribuzione.

**Art. 21**  
**FESTIVITÀ SOPPRESSE**

Sono istituiti gruppi 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.

Per quanto riguarda le due festività, la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva (2 giugno - 4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

*Nota 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 4 giornate di riposo compensativo.

**Art. 22**  
**LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO**

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti previsti dell'Art. 14 del presente C.C.N.L..

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale nel qual caso nessun lavoratore può rifiutarsi salvo giustificato motivo di impedimento di effettuare il lavoro straordinario, notturno e festivo.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività di cui all'Art. 20 del presente C.C.N.L..

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione di fatto:

- lavoro straordinario: 15%;
- lavoro notturno: 20%;
- lavoro straordinario notturno: 30%;
- lavoro festivo: 25%;
- lavoro straordinario festivo: 50%;
- lavoro straordinario festivo notturno: 60%.

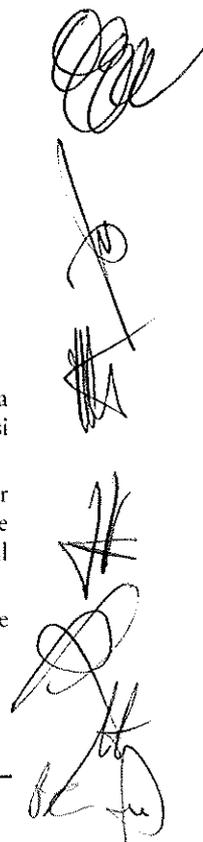
**Art. 23**  
**TRASFERTA**

**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:

- a) 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 datore, 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 20% della retribuzione giornaliera.

Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità verrà ridotta al 15%.

Quando particolari condizioni ambientali caratterizzate da eccessiva distanza dal normale luogo di lavoro a quello in cui si deve svolgere l'attività lavorativa che comporta obiettivamente il protrarsi della trasferta oltre il primo giorno, la maggiorazione dovuta per il lavoro prestato nel secondo giorno è del 15%, salvo nel caso in cui la trasferta non si esaurisca nei due giorni.

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore avrà durata superiore a tre mesi, il lavoratore trascorsi i tre mesi, potrà richiedere un permesso retribuito di tre 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. 24

#### TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa entro il giorno successivo salvo casi di giustificato impedimento.

La comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore l'invio del certificato medico attestante la 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.

#### A) Conservazione del posto

In caso di malattia l'impiegato e l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi consecutivi.

Nel caso di più malattie o di ricaduta nella stessa malattia non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto: mesi 12 in un periodo di 18 mesi consecutivi.

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 il perdurare della malattia oltre i termini di cui sopra 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.

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

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

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;

- nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

#### B) Trattamento economico

Le imprese garantiranno, in caso di malattia, agli impiegati e agli operai un trattamento economico pari all'intera retribuzione globale per i primi sei mesi.

In caso di infortunio o di malattia professionale le imprese garantiranno ai lavoratori assenti una integrazione della indennità percepita dall'Istituto assicuratore, fino al 100% della retribuzione netta dal primo giorno e sino a guarigione clinica.

#### Art. 25

##### TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge.

Nel periodo di congedo di maternità (cinque mesi) alla lavoratrice sarà corrisposta una integrazione del trattamento corrisposto dall'Istituto assicuratore fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta.

Alla lavoratrice in stato di gravidanza, per malattie insorte in tale periodo e causate dallo stesso stato, è fatto obbligo di presentare domanda di prematernità alla Direzione provinciale del lavoro competente secondo le norme vigenti.

Le Parti concordano che le disposizioni della legge 31.12.71 n. 1204, in materia di permessi post-parto, trovino applicazione, in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre lavoratore ai sensi, per gli effetti e alle condizioni previste dall'art. 7 della citata legge.

#### Art. 26

##### ASPETTATIVA

All'operaio non in prova che ne faccia richiesta, può essere concesso, compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'impresa e per una sola volta l'anno, un periodo di aspettativa, per ragioni di studio o per motivi personali o familiari, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto.

E' 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.

#### Art. 27

##### CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio compete al lavoratore ed alla lavoratrice non in prova, un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi di calendario remunerati con la retribuzione di fatto comprensiva di quanto corrisposto dall'INPS.

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 - dal lavoratore o lavoratrice con un preavviso di almeno 6 giorni. La celebrazione del matrimonio, dovrà essere documentata entro i trenta giorni successivi dall'inizio del periodo di congedo.

#### Art. 28

##### 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:

- 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;

- il possibile superamento di barriere architettoniche che siano di ostacolo al normale svolgimento dell'attività dei lavoratori stessi in azienda.

Le parti si impegnano a 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. 29 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 quanto 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.

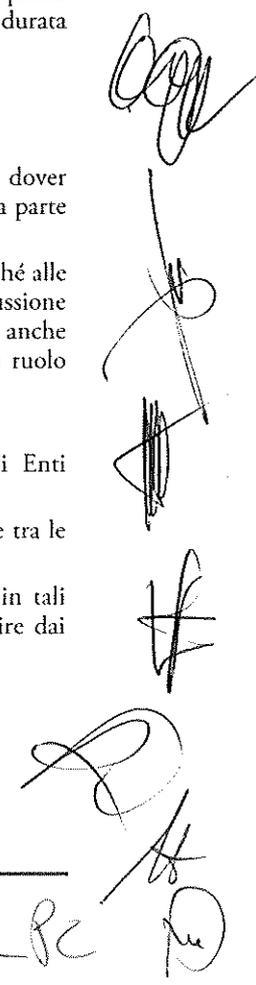
#### Art. 30 LAVORATORI MIGRANTI

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 contempra 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.



**Art. 31**  
**PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI**

**Impiegati e operai**

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato per il personale avente qualifica di impiegato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene l'impiegato:

| Anni di servizio         | Cat. A - B     | Cat. 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 decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese. 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.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio o 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 all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la retribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dall'impresa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

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

**Art. 32**  
**CESSIONE, TRASFORMAZIONE, TRAPASSO DI AZIENDA**

La cessione o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro ed in tal caso il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

**Art. 33**  
**RECLAMI E CONTROVERSIE**

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate qualora nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle competenti Associazioni sindacali territoriali dei datori e dei lavoratori.

In caso di mancato accordo per diversa interpretazione del contratto, prima di adire l'Autorità giudiziaria, la vertenza sarà demandata all'esame delle parti stipulanti il presente contratto.

Con riferimento a controversie inerenti l'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti, le parti individuano, ai sensi del comma 2 dell'art. 51 del D.Lgs. 81/08 smi, in FormaSicuro quale organismo di prima istanza per sperimentare il tentativo di conciliazione.

**Art. 34**  
**TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

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

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

L'indennità di anzianità al 31 maggio 1982 sarà calcolata sulla retribuzione di fatto con l'esclusione della contingenza maturata dal 1° febbraio 1977.

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

**Art. 35**  
**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 sotto indicati per ciascuna categoria:

| Categoria | Aumento |
|-----------|---------|
| AS        | 30,00   |
| A         | 27,00   |
| B         | 23,00   |
| C         | 20,00   |
| D         | 18,00   |

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

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

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 categoria superiore sarà mantenuto al dipendente l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nelle categorie di provenienza.

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

**Art. 36**  
**SICUREZZA DEL LAVORO**

Secondo quanto stabilito dal D.Lgs. 81/08, art. 20 – 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:

- a) 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;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e) 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 incombente, dandone notizia al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) 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;
- h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- i) 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 operai, impiegati, tecnici quadri; 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:

- lavoratori occupati;
- lavoratori che accedono per la prima volta al settore;
- lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro o di apprendistato;
- 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:

- a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c) 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:

- un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
- tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;

- 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:

- accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- 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;
- 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;
- è consultato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti
- 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;
- riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a 32 ore di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda;
- promuove l'elaborazione, individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- 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.Lgs.81/08, art. 35);
- fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
- avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- 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:

- 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;
- l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati in conseguenza della valutazione dei rischi;
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere;
- 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;

f) 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 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:

- 8 ore annue nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti;
- 20 ore annue nelle aziende o unità produttive fino da 16 a 50 dipendenti;
- 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'articolo 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.

Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale:

- a) 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;
- b) è munito di apposita tessera di riconoscimento da esibirsi prima dell'accesso ai luoghi di lavoro;
- c) 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;
- d) 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 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 DLgs 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. 37

#### 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 qualità del lavoro e le capacità tecnico-produttive delle imprese.

### Art. 38

#### 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, Legge 23 dicembre 2000, n.388, successivamente modificato dall'art. 48 della Legge n. 289 del 27 dicembre 2002 e dall'articolo 151 della legge 311 del 30 dicembre 2004, da FEDERTERZARIO e UGL.

### Art. 39

#### PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Ferma restando l'applicabilità della procedura di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nei casi dalla medesima previsti, le mancanze dell'impiegato e dell'operaio potranno essere sanzionate a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento con preavviso e con trattamento di fine rapporto;
- f) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.

La sospensione di cui alla lettera d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b) e c) (ad esempio non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro e lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo; esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc...).

Nel provvedimento di cui alla lettera e) incorre l'impiegato e l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia mancanze che pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nei punti a), b), c) e d), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera f).

Nei provvedimenti di cui alla lettera e) incorre l'impiegato e l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato e l'operaio.

### Art. 40

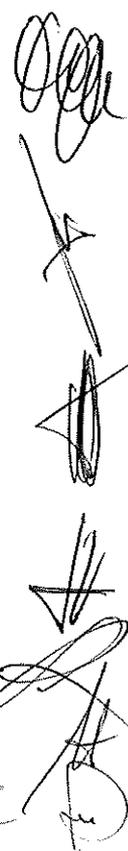
#### CONTRATTO A TERMINE

In relazione a quanto disposto dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 e s.m., il lavoro a tempo determinato è consentito a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Il ricorso al contratto a tempo determinato è 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 artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
3. 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 il contratto di lavoro a tempo determinato;
4. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 17 co.1, lett.a) del D.Lgs n.81/2008 e successive modifiche.

Nei casi di assenze programmabili si potranno assumere lavoratori per l'affiancamento già a partire dal momento in cui l'azienda viene a conoscenza della futura sostituzione da effettuare. Nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendono tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine. Per le imprese



con più di tre dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato per ogni dipendente in forza con contratto a tempo indeterminato.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, comma 7 del citato decreto legislativo n. 368/01, il ricorso ai contratti a termine per le ulteriori causali non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato di cui all'Art. 43 del presente C.C.N.L., il 50 % dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.

Onde garantire la maggiore aderenza della disciplina contrattuale del contratto a termine sia alle condizioni locali del mercato di lavoro, sia alle caratteristiche delle attività produttive sul territorio, le parti confermano che la materia del contratto a termine possa essere oggetto di confronto anche a livello regionale di categoria.

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001 il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Superato tale periodo, ai sensi del comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs. n. 368/2001, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato una volta decorsi i termini previsti dal comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs. n. 368/2001.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato

#### Art. 41 LAVORO A TEMPO PARZIALE

Per lavoro a tempo parziale s'intende un rapporto di lavoro prestato con un orario giornaliero o settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dall'Art. 14 del presente C.C.N.L. E' 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. L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve risultare da atto sottoscritto sul quale sia indicata la durata delle prestazioni lavorative ridotte, le relative modalità, nonché l'eventuale disponibilità a svolgere lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario ridotto concordato. Il rapporto a tempo parziale è disciplinato secondo i seguenti criteri:

- a) possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione unica del presente contratto;
- b) volontarietà di entrambe le parti;
- c) 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;
- d) 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;
- e) 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.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio può essere di tipo:

- a) orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;
- b) verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;

- c) misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempra giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale.

- a) 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 indicate la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

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

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.

- b) Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore in forza formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time verticale o misto).

Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

E' fatto salvo, 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.

- c) 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 25% del normale orario di lavoro annuo.

Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10%.

Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dall'Art. 22 del presente C.C.N.L.

- d) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, ad esclusione del caso di cui al precedente punto b) (oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali); a questo proposito l'azienda esaminerà prioritariamente, nel passaggio da tempo pieno a part-time o viceversa, le richieste dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

- e) 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.

Nell'ambito del Sistema di informazione del presente C.C.N.L. verranno forniti i dati sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

#### Art. 42 APPRENDISTATO

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge e dalle disposizioni del presente articolo.

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 le seguenti durate massime del contratto di apprendistato:

- a) apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione massimo 3 anni;
- b) apprendistato professionalizzante :
- Categoria B: durata 5 anni
  - Categoria C: durata 4 anni
  - Categoria D: durata 3 anni

Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la qualifica professionale che sarà acquisita al termine previsto, 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 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 quadro 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:

- a) partecipazione alla raccolta e monitoraggio delle informazioni relative all'avvio dei rapporti di apprendistato;
- b) definizione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali determinati dalle regioni d'intesa con le organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti;
- c) individuazione delle modalità di erogazione dell'attività formativa; offerta del servizio di formazione per i tutors aziendali;
- d) consulenza e accompagnamento per l'impresa e per il lavoratore, nel percorso di inserimento lavorativo di quest'ultimo;
- e) 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 all'Art. 11 del presente C.C.N.L., con riferimento al livello di assunzione dell'apprendista.

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

- **nel primo periodo di apprendistato professionalizzante:** due livelli sotto quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale del livello iniziale di inquadramento;
- **nel secondo periodo:** un livello sotto quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello;
- **nel terzo ed ultimo periodo:** fermo l'inquadramento di cui al secondo periodo di apprendistato la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione finale.

Le ore destinate alla formazione esterna di cui all'art. 49 comma 5, lettera a) del decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, sono aggregate in moduli settimanali da realizzarsi compatibilmente con le esigenze delle imprese.

L'orario di lavoro degli apprendisti è disciplinato dall'Art. 14 del presente C.C.N.L..

Agli apprendisti operai e impiegati si applica rispettivamente la normativa contenuta nell'Art. 15, nell'Art. 14 del presente C.C.N.L..

Per il trattamento economico degli apprendisti nei casi di assenza per malattia, infortunio e malattia professionale, si fa rinvio all'Art. 24 del presente C.C.N.L..

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 all'Art. 31 del presente C.C.N.L. con riferimento al livello riconosciuto all'apprendista.

Il numero complessivo di apprendisti da assumere non può superare il numero totale delle maestranze specializzate o qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere un apprendista.

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.

Chiarimento a verbale

Le parti si impegnano ad armonizzare la disciplina contrattuale ogni qualvolta intervengano modifiche di legge e accordi interconfederali sulla materia.

#### Art. 43

#### SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

La somministrazione a tempo determinato è consentita per gli operai nelle seguenti ipotesi :

1. punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori ;
2. esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;
3. impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, 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, congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o che partecipino a corsi di formazione;
6. per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti.

Per gli impiegati dell'edilizia la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Il ricorso alla somministrazione e' vietato:

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 artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione 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 ai sensi dell'art.17, co.1, lett. a), del D.Lgs n.81/2008 e successive modifiche;
4. per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al titolo del D.Lgs 81/2008 e successive modifiche;

5. per lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti;
6. per lavori subacquei con respiratori;

Nei casi di cui ai numeri da 4 a 6 la somministrazione di lavoro sarà consentita soltanto nei confronti delle agenzie che siano state specificamente abilitate, a norma di legge, allo svolgimento delle attività sopra indicate.

Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato nelle ipotesi di cui ai punti 1, 2, 3 e 4 non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti a termine di cui all'Art. 40 del presente C.C.N.L., il 50% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, commi 7 e 8 del decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001, tale percentuale è comprensiva anche dei contratti di somministrazione a tempo determinato per gli impiegati.

Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno sette rapporti di somministrazione a tempo determinato e/o di contratti a termine, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.

La media è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente.

#### Art. 44

#### 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, 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 o l'incolumità del personale o del pubblico, costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature od ai materiali;
  - d. riproduzione o asportazione di schizzi o disegni, macchine, utensili o di altri oggetti o documenti di proprietà dell'azienda e/o del committente;
  - e. abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode del magazzino o del cantiere;
  - 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. 45

#### ASSEMBLEE

Nell'unità produttiva (cantiere 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. 46

##### CARICHE SINDACALI E PUBBLICHE

La concessione di permessi retribuiti ai componenti della Rappresentanza sindacale unitaria 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. 47

##### 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. 48

##### 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.

**Art. 49**  
**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. 50**  
**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. 51**  
**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 1 settembre 2013 al 1 settembre 2016 ai rapporti di lavoro in corso alla data del 1 agosto 2013 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. 52**  
**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. 53**  
**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.

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged in two columns. The signatures are stylized and difficult to read. There are also some blue ink markings and a signature in blue ink at the bottom right of the signature block.