



# FederTerziario

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

### **SCHEDE RIASSUNTIVE**

**Federterziario**

Sede Legale Via Cesare Beccaria, 16  
00196 Roma  
Tel.06/45436424  
C.F. 96349910586

[federterziario.it](http://federterziario.it)  
[linkedin.com/company/18317364](https://www.linkedin.com/company/18317364)  
[youtube.com/c/federterziarioTV](https://www.youtube.com/c/federterziarioTV)  
[segreteria@federterziario.it](mailto:segreteria@federterziario.it)  
[info@pec.federterziario.it](mailto:info@pec.federterziario.it)



<b>Durata</b>	2024-2027
<b>Sfera di applicazione</b>	<p>Il CCNL si applica alle imprese e ai datori di lavoro di Restauro specialistico che si avvalgono di figure professionali di cui al D.M. n. 86/2009 che operino interventi su manufatti quali:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) materiali lapidei, musivi e derivati;</li><li>2) superfici decorate dell'architettura;</li><li>3) manufatti dipinti su supporto ligneo o tessile;</li><li>4) manufatti scolpiti in legno, arredi e strutture lignee;</li><li>5) manufatti in materiali sintetici lavorati, assemblati;</li><li>6) materiali e manufatti tessili, organici e pelle;</li><li>7) materiali e manufatti ceramici e vitrei;</li><li>8) materiali e manufatti in metallo e leghe;</li><li>9) materiale librario e archivistico e manufatti cartacei e pergamenei;</li><li>10) materiale fotografico cinematografico e digitale;</li><li>11) strumenti musicali;</li><li>12) strumentazioni e strumenti scientifici e tecnici.</li></ol> <p><u>Ai soggetti che esercitano attività di "Conservazione e Restauro di Opere d'arte" corrisponde un codice Ateco per il restauro al n. 90.03.02 che è non assimilabile ad altri settori.</u></p>
<b>Livelli di Contrattazione</b>	<p><b>Contrattazione di I livello</b> <b>Contrattazione di II livello</b></p> <p>La contrattazione territoriale o aziendale potrà derogare a quanto stabilito dal C.C.N.L. attraverso la sottoscrizione dei cosiddetti "contratti di prossimità" che potranno essere sottoscritti a livello regionale, provinciale, zonale o aziendale ed adottati dalle aziende esclusivamente tramite la sottoscrizione di un verbale di recepimento siglato dall'Associazione Datoriale Territoriale, dall'O.S. Territoriale, dall'azienda e dalle Rappresentanze sindacali.</p> <p>Detti accordi potranno essere sottoscritti al fine di raggiungere una delle seguenti finalità, e comunque in tutti quei casi specificati dal concordato disposto dall'art. 8 della Legge n. 148/2011 di conversione del D.L. n. 138/2011, dall'Accordo Interconfederale del 28.06.2011:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- maggiore occupazione;</li><li>- qualità dei contratti di lavoro;</li><li>- emersione del lavoro irregolare;</li><li>- incrementi di competitività e salari;</li><li>- gestione di crisi occupazionali;</li><li>- investimenti;</li><li>- avvio di nuove attività.</li></ul> <p>Le intese potranno riguardare anche l'organizzazione del lavoro e della produzione</p>
<b>Ente Bilaterale</b>	<p><b>Formasicuro</b></p> <p>All'interno di Formasicuro Nazionale è stato istituito il Comitato di Gestione Restauro Beni Culturali con i compiti di sorveglianza ed indirizzo.</p> <p>Tutti i soggetti che applicano il presente CCNL sono tenuti a contribuire al finanziamento dell'Ente Bilaterale nazionale Formasicuro. La quota contrattuale di servizio per il finanziamento è fissata nella misura globale di 8,50 euro mensili per 13 mensilità, di cui:</p>



- 6,00 euro a carico del datore di lavoro
- 2,50 euro a carico dei lavoratori.

## Fondo di assistenza sanitaria

### Previlavoro Italia

Tutti i lavoratori a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, o determinato di durata di almeno 12 mesi, saranno iscritti al Fondo di Assistenza Sanitaria PreviLavoro Italia.

L'azienda ha facoltà di iscrivere anche i dipendenti con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi ma almeno di 3 mesi, nonché i collaboratori con contratti previsti dal CCNL di riferimento.

Per ciascun iscritto la contribuzione è pari a 129 euro annui, a carico del datore di lavoro con decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno.

## Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua

### Fonditalia

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

Nel triennio il lavoratore deve fruire di 24 ore di formazione continua. Le aziende che nel triennio non abbiano direttamente coinvolto i lavoratori in attività formative, riconosceranno ai propri dipendenti 24 ore per ciascun lavoratore, di cui 16 a carico dell'azienda per un costo massimo di € 200,00, per partecipare ad attività di formazione continua esterne all'azienda, finalizzate all'acquisizione di competenze (tecniche, linguistiche, informatiche o gestionali) utilizzabili nell'espletamento dell'attività lavorativa.

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

## Contratto a termine

I contratti a termine non possono superare il 50% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza all'unità produttiva alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Nelle unità che occupano fino a 15 dipendenti a tempo indeterminato si potranno stipulare sino a 5 CTD.

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un **termine di durata non superiore a 12 mesi**.

Per un medesimo lavoratore, gli intervalli di tempo tra un contratto a termine e un altro sono ridotti: a 5 gg. se di durata inferiore o pari a 6 mesi, a 10 gg. se superano i 6 mesi.

Non è ammesso: per sostituire lavoratori in sciopero; presso datori di lavoro che nei 6 mesi precedenti abbiano proceduto a licenziamenti collettivi ex artt. 4 e 24 L. 223/91, o licenziamenti individuali e plurimi per riduzione del personale, per le stesse mansioni cui si riferisce il ctd; presso strutture con lavoratori con orario ridotto in regime di cassa integrazione guadagni; per i datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

**Il contratto può avere una durata superiore ai 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi**, solo in presenza delle seguenti condizioni: a) implementazione del personale per necessità legate al rispetto delle tempistiche di cantiere, anche in assenza di incremento di lavorazioni; b) necessità di avere a disposizione un operatore con requisiti particolari; c) esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze



sostitutive di altri lavoratori; d) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria; e) proroga dei termini di appalto; f) assunzione di giovani fino a 29 anni; g) assunzione percettori di forme di sostegno al reddito; h) assunzione di donne, di qualsiasi età che non abbiano un impiego retribuito da almeno 6 mesi e residenti in aree geografiche in cui tasso di occupazione femminile sia inferiore di almeno il 25% rispetto a quello maschile; i) titolari dello status di rifugiato, i quali, ai sensi del D. Lgs. 251/2007, i quali hanno diritto di godere del medesimo trattamento previsto per il cittadino italiano in materia di lavoro subordinato.

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

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

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

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

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

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

I lavoratori che hanno prestato attività lavorativa con uno o più contratti a TD, presso la stessa azienda, per un periodo superiore a sei mesi, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro, con riferimento alle mansioni espletate. Il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.



Orario di lavoro	Il normale orario di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua, con un massimo di 10 ore giornaliere.
Periodo di prova	Non superiore ai <b>6 mesi</b> per gli impiegati di <b>livello A Super ed A</b> ; Non superiore ai <b>3 mesi</b> per quelli di <b>livello B</b> ; <b>30 giorni</b> per il <b>livello C</b> ; <b>25 giorni</b> per il <b>livello D</b> ; Non superiore a <b>1 mese</b> nei contratti di lavoro a termine. La malattia sospende il periodo di prova e sarà ammesso a continuare il periodo di prova medesimo qualora la malattia non abbia durata superiore al periodo di prova stesso.
Lavoro a tempo parziale	Il part-time può essere di tipo <b>orizzontale</b> se la prestazione ridotta si svolge tutti i giorni della settimana lavorativa; <b>verticale</b> quando si svolge la prestazione a tempo pieno solo alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno; <b>misto</b> quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle precedenti modalità. È consentita, con il consenso del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 50% del normale orario di lavoro. Tale lavoro supplementare verrà compensato con una maggiorazione del 15%. La trasformazione da full-time a part-time e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti. Le richieste di trasformazione vanno valutate dando precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari o personali.
Contratto di somministrazione	Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è consentito nelle seguenti ipotesi: <ul style="list-style-type: none"><li>• punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dalla acquisizione di nuovi lavori;</li><li>• esecuzione di opere e di lavorazioni, definite e predeterminate nel tempo, che non possano essere attuate ricorrendo al normale personale occupato;</li><li>• impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, purché in relazione alla specializzazione dell'impresa;</li><li>• impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;</li><li>• sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenza per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, in congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate ovvero che partecipino a corsi di formazione;</li><li>• per fronteggiare punte di più intensa attività anche legate alla vocazione prevalentemente turistica delle località in cui l'azienda opera.</li></ul> Il ricorso al lavoro temporaneo è <u>sempre vietato</u> nelle seguenti ipotesi: <ul style="list-style-type: none"><li>• per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;</li><li>• presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi 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.</li><li>• da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dal D.Lgs. 81/2008 s.m.i.;</li><li>• per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al D.Lgs. 81/2008 s.m.i..</li></ul> I prestatori di lavoro impiegati ai sensi della vigente normativa in materia di somministrazione a tempo indeterminato non potranno superare il 30% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 31 dicembre dell'anno precedente la stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.
Apprendistato	Durata massima è di 3 anni mentre quella minima è di 6 mesi. La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue. La durata della formazione è di 80 ore per gli apprendisti già in possesso di attestato di qualifica idoneo all'attività da svolgere. La formazione ha durata di 240 ore annue in caso di apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione.



## Distacco temporaneo

Per il periodo di prova, di preavviso e per l'orario di lavoro valgono le stesse norme adottate per gli altri dipendenti.

L'inquadramento ed il trattamento economico sono così determinati: nel primo periodo di apprendistato professionalizzante il 70% del trattamento economico del livello di inquadramento finale; nel secondo periodo l'85%, nel terzo periodo il 100%.

Il numero complessivo di apprendisti che il datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità

Il lavoratore può essere temporaneamente distaccato, con mansioni equivalenti, da un'impresa di restauro ad un'altra di restauro, qualora esista l'interesse economico produttivo dell'impresa distaccante, anche con riguardo alla salvaguardia del proprio organico professionale, a che il lavoratore svolga la propria attività a favore dell'impresa distaccataria. Durante il periodo di distacco il lavoratore adempie all'obbligazione di prestare la propria opera nei confronti dell'impresa distaccataria, conservando il rapporto contrattuale con l'impresa distaccante che provvede ai normali adempimenti contrattuali. Al termine del periodo di distacco, il lavoratore rientra presso l'impresa distaccante.

## Lavoro straordinario, notturno e festivo

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

## Ferie Permessi

160 ore di ferie retribuite pari a 4 settimane, esclusi i giorni festivi.

Vengono riconosciute **24 ore annue** di permessi retribuiti, che verranno usufruiti previo accordo tra lavoratore e datore di lavoro.

## Congedo Matrimoniale

15 giorni con preavviso di 15 giorni.

## Malattia e infortunio

L'assenza per malattia deve essere comunicata all'impresa in tempo utile e comunque entro la giornata lavorativa di assenza, salvo giustificato impedimento. Alla comunicazione dovrà seguire l'invio del certificato medico anche per un solo giorno di malattia. In mancanza l'assenza verrà considerata ingiustificata.

In caso di infortunio il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore. In caso di infortunio o malattia professionale le imprese provvederanno ad un'integrazione dell'indennità erogata dall'Istituto assicuratore, fino al 100% della retribuzione netta dal primo giorno sino alla guarigione.

## Aumenti di anzianità

Nel biennio il dipendente ha diritto ad 1 scatto per un massimo di 5 scatti, secondo i seguenti valori:

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



## Trasferte e missioni

### Trasferte giornaliere

Rimborso spese di trasporto, spese per il vitto documentate, indennità pari al 100% della normale retribuzione per le ore di viaggio necessarie per recarsi sul posto di lavoro e ritornare dal posto di lavoro.

### Trasferte che non si esauriscono nella giornata

Rimborso spese di viaggio, di vitto e alloggio, altre spese e 10% di indennità della retribuzione giornaliera.

## Trasferimento

Si considera trasferimento se è molto distante ed è necessario un nuovo domicilio per il lavoratore, che avrà diritto alle spese di viaggio per sé e i propri familiari conviventi e per il trasferimento delle proprie cose. Ha diritto a un'indennità pari alla metà della retribuzione, una tantum, se si trasferisce da solo e ad una mensilità intera se si trasferisce con la famiglia.

## Preavviso di licenziamento e dimissioni

### Preavviso

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

## Classificazione del personale e minimi tabellari

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

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

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

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