

CIRCOLARE INFORMATIVA

Oggetto: *applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese di restauro di Beni Culturali e comparazione con il C.C.N.L per i dipendenti del settore Edilizia-Industria di ANCE, Legacoop, Agci-Produzione e lavoro, Confcooperative, Anaepa- Confartigianato, Cna, Casartigiani, Clai, Confapi e Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal- Uil.*

Sommario: *1. premessa e metodo; 2. lavoro supplementare e clausole elastiche nel part-time; 3. lavoro straordinario; 4. disciplina compensativa delle ex festività soppresse.; 5. periodo di prova; 6. periodo di preavviso; 7. malattia e infortunio; 8. periodo di comporto; 9. maternità; 10. permessi retribuiti; 11. ulteriori vantaggi per lavoratori e imprese che esula dagli indici di equivalenza forniti dalla circolare; 12. retribuzione globale annua; 13. esito della comparazione.*



1. Premessa e metodo

Preliminarmente, si evidenzia come il contratto in oggetto rappresenti un *unicum* nel panorama contrattualistico del settore, dal momento che non sono presenti altri contratti dedicati specificatamente ai dipendenti del settore restauro. Nonostante ciò, si è optato per una comparazione con il C.C.N.L. Edilizia – Industria che prevede figure professionali del settore restauro, al fine di mettere in luce le specificità e, conseguentemente, i punti di forza del C.C.N.L. Restauro FederTerziario.

La presente relazione, pertanto, redatta con scopo informativo, intende fornire un'analisi tecnico-giuridica del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese di Restauro Beni Culturali sottoscritto in data 6 marzo 2024 (con decorrenza dal 6 marzo 2024 al 5 marzo 2027) da FederTerziario, da ARI Associazione Restauratori D'Italia – assistita da F.IN.CO, dalla Federazione Nazionale UGL costruzioni – UGL, con l'assistenza tecnica di ANCL (**successivamente per brevità C.C.N.L. Restauro**).

In particolare, sulla base delle indicazioni enunciate dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, si intende effettuare una comparazione tra la parte normativa ed economica del C.C.N.L. in oggetto e le rispettive parti del C.C.N.L. Edilizia - Industria, sottoscritto da ANCE, Legacoop, Agci-Produzione e lavoro, Confcooperative, Anaepa- Confartigianato, Cna, Casartigiani, Clai, Confapi e Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal- Uil.

La presente analisi, relativa ai trattamenti economici e normativi stabiliti da differenti contratti, come evidenziato dall'organo ispettivo, esula dalle riflessioni concernenti l'individuazione delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

A tal proposito non si può non fornire un breve *excursus* di prassi INL che evidenzia come la comparazione dei contratti, ai fini dei benefici normativi e contributivi di cui all'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006, **non debba riguardare i soggetti firmatari ma l'effettivo trattamento garantito al lavoratore**.

Con la circolare n. 7 del 7 giugno 2019, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro fornendo precisazioni al personale ispettivo in ordine alla vigilanza sulla corretta fruizione delle agevolazioni contributive, specificava che *“al fine di verificare se il datore di lavoro possa o meno fruire dei benefici, dovrà svolgere un accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non solo un accertamento legato ad una formale applicazione del contratto sottoscritto*



dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.

Successivamente, con Circolare n. 9 del 10 settembre 2019 l’Ispettorato si era prefissato di elaborare un primo prospetto, ad uso del personale ispettivo, esemplificativo delle clausole normative presenti nei C.C.N.L. sulle quali orientare la comparazione.

Infine, con circolare n. **2 del 28 luglio 2020**, l’INL, di concerto con l’Ufficio legislativo del Ministero, ha fornito degli indici di valutazione di “equivalenza” della disciplina normativa dei contratti collettivi.

La presente circolare, dunque, nel pieno rispetto delle indicazioni ministeriali e seguendo gli indici individuati dagli organi ispettivi, **intende effettuare una comparazione tra i contratti sopra citati al fine di mostrare quanto meno l’equivalenza (se non la migliore tutela) dei trattamenti riconosciuti dalle imprese che applicano il nostro C.C.N.L.**

2. Lavoro supplementare e clausole elastiche del part-time.

Relativamente alla disciplina concernente il lavoro supplementare e le clausole elastiche nel part-time, l’INL suggerisce agli Ispettori di porre attenzione, per entrambi gli istituti, al limite massimo percentuale dell’aumento della durata della prestazione che il datore di lavoro può richiedere, ritenendo che ad un minor numero di ore corrisponde una maggior tutela del lavoratore.

Il lavoro supplementare è quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l’orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno.

Il C.C.N.L. Restauro all’art. 7 prevede, con il consenso del lavoratore, *“la prestazione di lavoro supplementare fino al **raggiungimento del 50% del normale orario di lavoro annuo**. Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 15% che non rientra nella retribuzione di fatto e deve ritenersi comprensiva di tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il trattamento di fine rapporto”*.

D’altra parte, l’art. 78 del C.C.N.L. Edilizia Industria prevede *“il ricorso a prestazioni di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento di 40 ore settimanali, e a prestazioni di lavoro straordinario nel part-time verticale o misto, anche a tempo determinato. Per il personale operaio, le eventuali ore di lavoro supplementare prestate nel rispetto del limite settimanale di cui sopra saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata di una percentuale del 20%, calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell’art. 24, che avrà incidenza su tutti gli istituti retributivi legali e contrattuali, indiretti e differiti,*



FederTerziario

compresi le contribuzioni e gli accantonamenti in Cassa Edile. Per gli impiegati la maggiorazione del 20% per il lavoro supplementare sarà calcolata forfetariamente sugli elementi della retribuzione di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 e 9 dell'art. 44 ed il relativo compenso deve intendersi omnicomprendente dell'incidenza sugli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti, e non avrà incidenza sul T.F.R. ”.

In merito a quest'aspetto, il C.C.N.L. FederTerziario e il C.C.N.L. Edilizia individuano due diversi parametri, il primo fissando il tetto massimo del 50% del normale orario di lavoro annuo, mentre il secondo ma si limita a fissare il tetto massimo di 40 ore settimanali, con l'ovvia conseguenza che il C.C.N.L. Restauro potrà risultare peggiorativo o migliorativo a seconda del numero di ore previste dal contratto part-time dell'addetto cui è applicato il contratto dell'edilizia.

3. Lavoro straordinario

Passando alla disciplina del lavoro straordinario, con particolare riferimento ai suoi limiti massimi, così come richiesto dall'Ispettorato, si osserva che:

- L'art. 16 del C.C.N.L. FederTerziario prevede che *“il lavoro straordinario è ammesso nei limiti di 250 ore annuali. Il lavoratore non può rifiutarsi di effettuare lavoro straordinario, nei limiti di legge e contrattuali, salvo che per comprovata impossibilità.”* Le percentuali di maggiorazione previste per il lavoro straordinario sono: lavoro straordinario diurno 35%, lavoro straordinario notturno 40%, lavoro straordinario festivo 55%, lavoro straordinario festivo notturno 70%. Le suddette percentuali vengono calcolate sulla retribuzione oraria di fatto.
- L'art. 19 del C.C.N.L. Edilizia – Industria prevede che *“Il lavoro straordinario è ammesso, con il consenso del lavoratore, nei limiti di 250 ore annuali. (...) Per periodo notturno si considera quello intercorrente dalle ore 22 alle 6 del mattino. Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni festivi di cui all'art. 17, escluso il lavoro domenicale con riposo compensativo”*. Le percentuali per lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti: lavoro straordinario diurno 35%, lavoro festivo 45%, lavoro festivo straordinario 55%, lavoro notturno non compreso in turni regolari avvicendati 28%, lavoro diurno compreso in turni regolari avvicendati 9%, lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati 12%, lavoro notturno del guardiano 8%, lavoro notturno a carattere continuativo di operai che compiono



FederTerziario

lavori di costruzione o di riparazione che possono eseguirsi esclusivamente di notte 16%, Lavoro notturno straordinario 40%, lavoro festivo notturno 50%, lavoro festivo notturno straordinario 70%, lavoro domenicale con riposo compensativo, esclusi i turnisti 8%.

Per quanto riguarda, dunque, la disciplina del lavoro straordinario, il C.C.N.L. FederTerziario è sostanzialmente equiparabile a quello dell'Edilizia, sia relativamente al tetto massimo, stabilito in 250 ore annue, sia relativamente alle percentuali di maggiorazione.

4. Disciplina compensativa delle ex festività soppresse.

La disciplina compensativa delle ex festività soppresse avviene normalmente attraverso il riconoscimento di permessi individuali.

A tal proposito, l'art. 21 del C.C.N.L. FederTerziario prevede che *“sono istituiti gruppi di 4 o di 8 ore di permessi retribuiti in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge n. 54/1977 e successive modificazioni. Detti permessi saranno fruiti dai lavoratori individualmente o collettivamente; l'utilizzazione collettiva sarà concordata in sede aziendale o sindacale. (...) Per quanto riguarda le festività, la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica. 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.”*

Nel C.C.N.L. Edilizia non si prevede una regolamentazione specifica, facendo riferimento, agli articoli 5 e 43, alla questione che *“la presente regolamentazione assorbe quella relativa alle festività soppresse dall'art. 1 della legge 5.3.1977, n. 54, così come modificato dal D.P.R. 28.12.1985, n. 792, salva la conferma del trattamento economico per la festività del 4 novembre”*

Relativamente a questo indice, il C.C.N.L. sottoscritto da FederTerziario risulta essere equivalente rispetto a quello dell'Edilizia.

5. Periodo di prova

Per quanto riguarda il periodo di prova, pur non essendo specificato nella circolare, si presume che un periodo più breve sia da considerarsi maggiormente favorevole per il lavoratore.



Il C.C.N.L. FederTerziario, all'art. 4, prevede che *“l'assunzione può avvenire con un periodo di prova:*

- *non superiore ai sei mesi per i lavoratori di Livello A Super ed A*
- *tre mesi per quelli del Livello B*
- *30 giorni per il livello C*
- *25 giorni per il livello D*

Tutti i periodi di prova devono intendersi come giorni di calendario. Il periodo di prova, previo accordo tra le parti può essere ridotto fino alla metà in caso di comprovata esperienza nel livello di inquadramento finale.”

Anche in questo caso, il C.C.N.L. Edilizia e Industria, suddivide le tipologie tra impiegati e operai. All'art. 42, come modificato dall'accordo 2022, è previsto che *“l'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati di prima categoria super, per gli impiegati di prima categoria, per gli impiegati di seconda categoria e non superiore a 3 mesi per gli impiegati di quarto livello per quelli di terza categoria, di quarta categoria e di quarta categoria primo impiego.”* All'art. 2, invece, si prevede per la categoria degli operai che *“l'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 30 giorni di lavoro per gli operai di quarto livello, a 30 giorni di lavoro per gli operai specializzati, a 25 giorni di lavoro per i qualificati e a 15 giorni di lavoro per gli altri operai.”*

Anche per quanto riguarda questo indice, il C.C.N.L. sottoscritto da FederTerziario risulta essere equivalente rispetto a quello dell'Edilizia.

6. Periodo di preavviso

In merito alla disciplina del preavviso, il C.C.N.L. FederTerziario, all'art. 37, stabilisce dei termini a seconda dell'anzianità e del livello cui appartiene il lavoratore:

a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

Livelli	Preavviso
A – Super A	1 mese e mezzo
B – C - D	1 mese

b) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:

Livelli	Preavviso
---------	-----------



FederTerziario

A - Super A	2 mesi
B - C - D	1 mese e mezzo

e) oltre i 10 anni di servizio compiuti:

Livelli	Preavviso
A - Super A	2 mesi e mezzo
B - C - D	2 mesi

Anche nel caso della durata del preavviso, il C.C.N.L. Edilizia -Industria, opera la distinzione tra la categoria degli impiegati e quella degli operai. Nel primo caso, all'art. 71, prevede, a) *nel caso di anzianità entro i cinque anni di servizio, 2 mesi per prima categoria super e di prima categoria, 1 mese e mezzo per seconda categoria e quarto livello, 1 mese per terza, quarta e quarta categoria 1° impiego; b) nel caso di anzianità tra i cinque e i dieci anni, 3 mesi per prima categoria super e di prima categoria, 2 mesi per seconda categoria e quarto livello, 1 mese e mezzo terza e quarta categoria; c) nel caso di anzianità superiore ai dieci anni di servizio, 4 mesi per prima categoria super e di prima categoria, 3 mesi per seconda categoria e quarto livello, 2 mesi per terza e quarta categoria.*” Per gli operai, invece, all'art. 32 del C.C.N.L. si stabilisce che *“il licenziamento o le dimissioni, non determinati da giusta causa, dell'operaio che abbia superato il periodo di prova possono aver luogo in qualunque giorno con un preavviso che, in considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia, è stabilito in **sette giorni lavorativi**, per gli operai con anzianità ininterrotta fino a tre anni, e in giorni **dieci lavorativi**, per gli operai con anzianità ininterrotta di oltre tre anni.”*

In questo caso, quindi, il C.C.N.L. FederTerziario risulta migliorativo rispetto al C.C.N.L. Edilizia, nella parte riferibile alla categoria degli operai, peggiorativo rispetto alla categoria degli impiegati.

7. Malattia e infortunio

Quanto alla disciplina della malattia e dell'infortunio, l'INL indica che occorre fare particolare riferimento al riconoscimento di un'eventuale integrazione delle relative indennità.

A tal proposito, il C.C.N.L. Federterziario all'art. 30 prevede che *“il trattamento economico, in qualunque fattispecie, è al **100% della retribuzione globale per i primi sei mesi**. In caso di malattie più*



FederTerziario

lunghe, di ricadute nella stessa malattia o di malattie diverse il trattamento economico per i mesi aggiuntivi è del 50%.”

Il C.C.N.L. Edilizia – Industria, opera sempre il distinguo tra operai e impiegati, prevedendo, all’art. 26, che “(...) *Durante l’assenza dal lavoro per malattia l’impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui al presente articolo, è tenuta ad erogare mensilmente all’operaio e all’apprendista non in prova un trattamento economico giornaliero pari all’importo che risulta moltiplicando le quote orarie sottoindicate della retribuzione costituita dal minimo di paga base, dall’elemento economico territoriale (in vigore fino al 31.12.2010), dalla indennità territoriale di settore e dall’ex indennità di contingenza, per il numero di ore corrispondente alla divisione per sei dell’orario contrattuale settimanale in vigore nella circoscrizione durante l’assenza per malattia.*

Per le malattie sorte dall’1.6.2008 le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come sopra specificata i coefficienti seguenti:

- a) per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 6 giorni: 0,5495;*
- b) per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 12 giorni: 1,0495;*
- c) dal 4° al 20° giorno, per le giornate indennizzate dall’Inps: 0,3795;*
- d) dal 21° al 180° giorno, per le giornate indennizzate dall’Inps: 0,1565;*
- e) dal 181° giorno al compimento del 365° giorno, per le sole giornate non indennizzate dall’Inps: 0,5495.*

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore, considerate nel loro complesso, in atto nelle singole circoscrizioni alla data del 22.7.1979. Per gli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali valgono i minimi di paga base oraria di cui alle lettere b) e c) della tabella allegato A) al presente contratto, le quote orarie di cui al quinto comma sono calcolate applicando alla retribuzione oraria, gli stessi coefficienti individuati nel sesto comma.

Il trattamento economico giornaliero come sopra determinato è corrisposto dall’impresa all’operaio per sei giorni la settimana escluse le festività.

In caso di ricaduta nella stessa malattia o altra conseguenziale come tale riconosciuta dall’Inps, vale ai fini dei coefficienti da applicare la normativa dell’Inps medesimo.

In caso di contratto di lavoro a tempo parziale, il trattamento economico giornaliero di malattia si ottiene moltiplicando le quote orarie di cui al sesto comma per il numero delle ore di lavoro giornaliero



risultanti dalla divisione per sei dell'orario settimanale convenuto.

All'art. 67, in merito alla categoria degli impiegati, si stabilisce, tra l'altro che *“In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, l'impiegato fruisce dello stesso trattamento previsto in caso di malattia di cui all'art. 66 del presente contratto, salvo per quanto riguarda la conservazione del posto che dovrà essere mantenuto con gli eventuali diritti derivanti dall'anzianità fino alla data di rilascio da parte dei competenti Istituti del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro.*

In considerazione della particolare natura dell'industria edilizia, nei casi di infortunio o di malattia professionale verificatisi sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro dell'impiegato oltre i limiti previsti dall'art. 66, l'impresa è tenuta a corrispondere all'impiegato il 50% del trattamento economico stabilito nell'articolo stesso per l'ulteriore maggiore tempo di degenza. Nel caso che l'impiegato fruisca, durante l'assenza dal lavoro, di un trattamento economico a carico dell'Inail o di altro Istituto assicuratore per atto di previdenza disposto dall'impresa, quest'ultima è tenuta a corrispondere all'impiegato la differenza tra l'importo di detto trattamento e l'eventuale maggiore importo dovuto ai sensi dei due commi precedenti.”

Nell'analisi di questo istituto risulta essere più complessa la comparazione, dal momento che il C.C.N.L. dell'Edilizia presenta la peculiarità dell'indennità della Cassa Edile e, quindi, il trattamento economico è legato all'elemento territoriale, ma, in ogni caso, il C.C.N.L. Restauro risulta sempre in linea o migliorativo rispetto al C.C.N.L. Edilizia.

8. Periodo di comporto.

Altro indice indicato dall'Ispettorato per effettuare una comparazione è la durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio (sarà considerato più tutelante un periodo di comporto più lungo).

Il C.C.N.L. FederTerziario, all'art. 30, prevede che *“in caso di malattia il lavoratore, non in prova, che abbia almeno tre anni di anzianità avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di **12 mesi consecutivi**. Nel caso di più malattie o di ricadute nella stessa malattia **non potranno essere superati mesi 12 in un periodo di 20 mesi consecutivi**. In caso di malattia professionale o di infortunio il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:*

- 1. in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;*



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

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

Il C.C.N.L. Edilizia – Industria, operando la distinzione tra operai e impiegati, all’art. 26, prevede, per gli operai, **“in caso di malattia, l’operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi (pari a 270 giorni di calendario), senza interruzione dell’anzianità. L’operaio con un’anzianità superiore a tre anni e mezzo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di dodici mesi consecutivi (pari a 365 giorni di calendario), senza interruzione dell’anzianità. Nel caso di più malattie o ricadute nella stessa malattia, l’operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di nove mesi nell’arco di 20 mesi consecutivi. L’operaio con un’anzianità superiore a tre anni e mezzo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 12 mesi nell’arco di 24 mesi consecutivi.**

All’art. 27, si stabilisce che **“in caso di malattia professionale, l’operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi consecutivi (pari a 270 giorni di calendario), senza interruzione dell’anzianità. Nel caso di più malattie o ricaduta nella stessa malattia l’operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 9 mesi nell’arco di 12 mesi consecutivi (pari a 365 giorni di calendario). In caso di infortunio sul lavoro l’operaio, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l’inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto all’operaio medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro rilasciato dal competente Istituto.”**

Invece, all’art. 66, relativamente alla categoria degli impiegati, si prevede che, **“nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia, all’impiegato non in prova spetta, oltre alla conservazione del posto per i periodi sotto indicati, il seguente trattamento economico, da calcolarsi sugli elementi di cui ai numeri dall’1 al 10 dell’art. 44:**

- 1) *per anzianità di servizio fino a due anni compiuti: conservazione del posto e corresponsione dell’intero trattamento economico per sei mesi;*
- 2) *per anzianità di servizio da oltre due anni e fino a sei anni compiuti: conservazione del posto per nove mesi;*
- 3) *per anzianità di servizio superiore a sei anni compiuti: conservazione del posto per dodici mesi.*

All’art. Nel caso di più malattie o di ricadute nella stessa malattia non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto:



- a) mesi nove in un periodo di trenta mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 1);
- b) mesi dodici in un periodo di trenta mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2);”

Nel caso di **infortunio**, secondo quanto stabilito dall’art. 67, “*il posto dovrà essere mantenuto con gli eventuali diritti derivanti dall’anzianità fino alla data di rilascio da parte dei competenti Istituti del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro; c) mesi quindici in un periodo di trenta mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 3).*”

Relativamente alla disciplina del periodo massimo di comportamento, il C.C.N.L. Restauro, prevedendo il periodo massimo di 12 mesi per tutti i lavoratori, risulta essere complessivamente migliorativo rispetto al C.C.N.L. Edilizia che prevede 12 mesi come limite massimo i per gli impiegati e 9 per gli operai.

9. Maternità

Altro parametro da considerare per effettuare la comparazione richiesta dall’INL è quello della maternità con eventuale riconoscimento di un’integrazione della relativa indennità per astensione obbligatoria e facoltativa.

Entrambi i CC.CC.NN.LL. presi in esame prevedono un’integrazione fino al 100% della retribuzione mensile netta solo per il periodo di astensione obbligatoria.

Il C.C.N.L. FederTerziario, inoltre, all’art. 31, ha recepito, tra l’altro, quanto previsto con la Legge di Bilancio 2023, prevedendo “*l’aumento, dal 30% all’80% della retribuzione, dell’indennità di congedo parentale per un mese da fruire entro il 6° anno di vita del figlio (o entro sei anni dall’ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età).*”

Ai genitori lavoratori dipendenti spetta quindi:

- *un’indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l’inizio del periodo di congedo, entro i 12 anni di età del bambino (o dall’ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di nove mesi, di cui:*
 - *alla madre spetta un periodo indennizzabile di tre mesi, non trasferibili all’altro genitore, da fruire entro il dodicesimo anno di vita del bambino o dall’ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;*
 - *al padre spetta un periodo indennizzabile di tre mesi, non trasferibili all’altro genitore, fino al dodicesimo anno di vita del bambino o dall’ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;*



- *a entrambi i genitori spetta, in alternativa tra loro, un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di tre mesi;*
- *al genitore solo sono riconosciuti nove mesi di congedo parentale indennizzati al 30% della retribuzione;*
- *per i periodi di congedo ulteriori rispetto ai nove mesi indennizzati, spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione;*
- *un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera, per un mese complessivo, per entrambi i genitori, da fruire, in modalità ripartita o da uno solo dei genitori, entro il sesto anno di vita (o di ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento).*

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

In questo caso, si evidenzia che, benché i trattamenti economici siano equivalenti relativamente all'integrazione dell'indennità per l'astensione obbligatoria e facoltativa, il recepimento delle novità introdotte con la legge di Bilancio, rende il contratto di FederTerziario l'unico aderente alle nuove disposizioni di legge in materia.

10. Permessi retribuiti

Il C.C.N.L. FederTerziario prevede all'art. 24 che, *“a decorrere dalla stipula del presente contratto verranno riconosciute **24 ore di permessi retribuiti per anno solare**”,* mentre all'art. 25, relativo ai permessi per diritto allo studio e alla formazione, si stabilisce che *“i lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per **un massimo di 150 ore pro capite in un triennio** e nei limiti di un monte ore globale, valevole per tutti i dipendenti dell'unità produttiva, che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva in tale data.*

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

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



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

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

All'art. 5 del C.C.N.L. Edilizia – Industria, si prevede che *“gli operai hanno diritto di usufruire di riposi annui mediante permessi individuali per 88 ore. I permessi individuali maturano in misura di un'ora ogni 20 ore di lavoro ordinario effettivamente prestato. Per gli operai discontinui di cui alle lettere a), b) e c) dell'allegato A), i permessi individuali di cui sopra maturano in misura di un'ora ogni 25 ore.”* Invece, all'art. 43 si prevede che *“l'impiegato ha diritto ad usufruire in un anno di permessi individuali retribuiti pari a 88 ore. I permessi individuali maturano in misura di un'ora ogni 20 di lavoro effettivamente prestato. Il permesso è concesso a richiesta dell'impiegato da effettuarsi con adeguato preavviso, tenendo conto delle esigenze di lavoro. I permessi maturati entro il 31 dicembre di ciascun anno solare non possono essere goduti oltre il 30 giugno dell'anno successivo.*

Nel caso di mancato godimento dei permessi, all'impiegato è dovuto il trattamento economico sostitutivo, calcolato a norma dell'ultimo comma dell'art. 44. (...) Il lavoratore potrà richiedere permessi per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno. (art. 90)”

In questa fattispecie, la disciplina contemplata nel C.C.N.L. Edilizia, pur potendo sembrare migliorativa rispetto a quella contemplata nel C.C.N.L. di FederTerziario relativamente al numero massimo delle ore riconosciute, in realtà risulterebbe maggiormente vantaggiosa solo in alcuni casi, dal momento che la fruizione è strettamente proporzionale alle ore di lavoro effettivamente svolte.

Inoltre, occorre evidenziare che nel contratto Restauro di FederTerziario si prevede la possibilità di concedere permessi nonostante il lavoratore abbia esaurito il monte ore annuale previsto, qualora il lavoratore ne faccia richiesta, con facoltà di dedurli dalle ferie.

11. Ulteriori vantaggi per lavoratori e imprese che esula dagli indici di equivalenza forniti dalla circolare

Volendo uscire dall'alveo degli istituti da comparare ai fini della circolare INL n. 2/2020, si desidera



FederTerziario

elencare brevemente alcuni ulteriori vantaggi del C.C.N.L. FederTerziario.

Come già detto in premessa, il primo vantaggio è costituito dal fatto che quello sottoscritto da FederTerziario è l'unico contratto collettivo nato per regolamentare il settore specifico del restauro, cogliendone e valorizzandone le peculiarità. I punti caratterizzanti del C.C.N.L. sono quelli di tutti i contratti sottoscritti da FederTerziario, cioè flessibilità, bilateralità e formazione, con l'obiettivo di incentivare una crescita della qualificazione professionale delle risorse umane e un incremento della qualità del servizio nella direzione di uno sviluppo della competitività delle imprese e del personale, senza trascurare l'accrescimento degli aspetti sociali.

Flessibilità

- ampliamento materie delegate alla contrattazione di secondo livello (grazie all'ampliamento delle materie delegate alla contrattazione di secondo livello le aziende potranno adeguare le norme contrattuali alle reali esigenze aziendali);
- aumento della percentuale di assunzioni a tempo determinato e di lavoratori somministrati (rispettivamente 50% e 30% e complessivamente 60%);
- banca delle ore;
- nuove ipotesi di assunzione di lavoratori a termine di durata superiore a 12 mesi per:
 - a) implementazione del personale per necessità legate al rispetto delle tempistiche di cantiere, anche in assenza di incremento di lavorazioni;
 - b) necessità di avere a disposizione un operatore con requisiti particolari (a titolo esemplificativo per assumere un restauratore specializzato in settori per i quali i dipendenti dell'impresa non siano qualificati, tecnico di restauro con competenze particolari specifiche per l'appalto in corso (stuccatore, decoratore, doratore, foderatore, ecc.);
 - c) esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori;
 - d) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria;
 - e) proroga dei termini di appalto;
 - f) assunzione di giovani fino a 29 anni;
 - g) assunzione percettori di forme di sostegno al reddito;
 - h) assunzione di donne, di qualsiasi età che non abbiano un impiego retribuito da almeno 6 mesi e residenti in aree geografiche in cui tasso di occupazione femminile sia inferiore di almeno il 25% rispetto a quello maschile;
 - i) titolari dello status di rifugiato, i quali, ai sensi del D. Lgs. 251/2007, i quali hanno diritto di godere



del medesimo trattamento previsto per il cittadino italiano in materia di lavoro subordinato.

Bilateralità e Formazione

Il contratto mette a disposizione una serie di servizi di welfare bilaterale che, oltre a fornire strumenti di crescita per imprese e lavoratori, possono favorire la creazione di un clima aziendale sereno e produttivo. All'interno di Formasicuro Nazionale è stato istituito il Comitato di Gestione Restauro Beni Culturali con i compiti di sorveglianza ed indirizzo.

Tutti i soggetti che applicano il presente C.C.N.L. 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:

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

Attraverso l'iscrizione al Fondo Interprofessionale **Fonditalia**, (che non ha alcun costo, in quanto le aziende destinano lo 0,30% della disoccupazione involontaria, che già versano all'INPS, a un Fondo interprofessionale), le aziende aderenti potranno ottenere il finanziamento di attività formative volte a qualificare il proprio personale in relazione alle esigenze aziendali. Federterziario assisterà le imprese dalla fase di progettazione a quella di rendicontazione.

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.

Infine, tramite il Fondo di Integrazione Sanitaria **Previlavoro**, i cui costi sono deducibili dal reddito d'impresa, i dipendenti avranno diritto alla copertura delle spese sanitarie affrontate a causa di infortunio o malattia.



12. Retribuzione globale annua

La circolare INL n. 2/2020, termina ribadendo che, ancor prima dell'equivalenza della parte normativa del C.C.N.L., occorre riscontrare **un'equivalenza della parte economica**.

In particolare alla lettera c) della suddetta circolare, relativa appunto alla comparazione dei trattamenti economici, si deve prendere in considerazione la c.d. retribuzione globale annua, da intendersi quale somma della retribuzione annua lorda composta da particolari elementi fissi della retribuzione e da quelli variabili, solo laddove gli elementi variabili siano considerati come parte del trattamento economico complessivo definito dal contratto collettivo nazionale di categoria soltanto in relazione al caso del singolo lavoratore.

Ai fini dell'individuazione della retribuzione globale annua sono stati considerati i minimi retributivi, l'indennità di contingenza, la tredicesima mensilità e la quattordicesima mensilità (a essi andranno aggiunti gli scatti di anzianità in base alla storia del lavoratore in azienda).

Si fa presente che, nella comparazione, i livelli del C.C.N.L. Edilizia – Industria assimilabili a quelli previsti dal C.C.N.L. Restauro sono stati suddivisi come di seguito indicato.

C.C.N.L. Restauro FederTerziario	C.C.N.L. Edilizia - Industria
A Super	VII quadri e impiegati di 1 ^a super
A	VI impiegati di 1 ^a
B	V impiegati di 2 ^a
C	IV impiegati e operai di quarto livello
	III impiegati di 3 ^a e operai specializzati
	II impiegati di 4 ^a e operai qualificati
D	I impiegati di 4 ^a primo impiego e operai comuni

Comparazione retribuzione mensile

C.C.N.L. Restauro FederTerziario		C.C.N.L. Edilizia - Industria	
	Retribuzione mensile al 2024		Retribuzione mensile al 2024
A Super	2.687,84	VII	2.658,00/2.518,86
A	2.421,95	VI	2.317,19
B	2.103,88	V	2.014,70

C	1.993,14	IV	1.913,31
		III	
		II	
D	1.570,00	I	1.510,56

Come può chiaramente evincersi dalla tabella precedente, la retribuzione mensile risulta superiore nel C.C.N.L. sottoscritto da FederTerziario nella totalità delle aree di inquadramento.

13. Esito della comparazione

All'esito della comparazione risulta non solo una sostanziale equivalenza dei trattamenti economici disciplinati dai contratti analizzati, **ma un trattamento di maggior favore per i dipendenti ai quali si applica il C.C.N.L. sottoscritto da Federterziario.**

Pertanto, come indicato dalla circolare dell'Ispettorato nazionale del lavoro, **eventuali benefici normativi e contributivi possono essere riconosciuti alle imprese che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese di restauro di Beni culturali.**