

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

*per i dipendenti dalle imprese artigiane dei settori
della chimica gomma plastica e vetro*

19 DICEMBRE 1994 (*)

(Decorrenza: 1° gennaio 1995 - Scadenza: 31 dicembre 1998)

rinnovato

11 LUGLIO 2000 ()**

(Decorrenza: 1° ottobre 2000 - Scadenza: 30 settembre 2004)

Parti stipulanti

CONFARTIGIANATO
CNA - ASSO MECCANICA
CASA
CLAAI
e
FILCEA-CGIL
FLERICA-CISL
UILCEM-UIL

(*) Integrato con il verbale di accordo 12 aprile 1996 e, per l'istituzione del Fondo pensione ARTIFOND, con l'accordo 11 febbraio 1999. I testi degli accordi sono riportati in calce al c.c.n.l.

(**) Integrato con il verbale di accordo 13 marzo 2002 per il riallineamento delle retribuzioni.

(I testi degli accordi sono riportati in calce al testo del c.c.n.l.)

Testo del c.c.n.l.

Sfera di applicazione

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente contratto si applica a tutti i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane aventi i requisiti richiesti dalla legge 8 agosto 1985, n. 433, e successive modificazioni, operanti nei settori:

- chimica e settori collegati (cosmetici e profumi, colle e vernici, prodotti per detergenza, cere e candele, ecc.);
- gomma plastica;
- vetro;
- vetroresina;
- presidi sanitari (prodotti in gomma o plastica per l'igiene e la profilassi);
- erboristeria.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 11 luglio 2000 prevede quanto segue:

Sfera di applicazione

Aggiungere: lavorazione lampade; trattamento acque; depurazione.

Art. 1

*(Inscindibilità delle disposizioni del contratto -
Trattamento di miglior favore)*

Le disposizioni del presente contratto sono correlate e inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione. Ferma restando tale inscindibilità le Organizzazioni stipulanti

dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza dalla data di applicazione che restano a lui assegnate "ad personam". In materia di usi le parti fanno riferimento all'art. 2078 del codice civile.

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere a finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive o fondi per la formazione professionale da Enti pubblici nazionali o regionali o dalla CEE, sia compreso l'impegno da parte dell'impresa all'applicazione delle norme del c.c.n.l. e di legge in materia di lavoro.

Art. 2
(Reclami e controversie)

Le controversie individuali e plurime aventi per oggetto l'applicazione delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro, dovranno essere sottoposte a tentativo di composizione pacifica escludendosi fino al completo esaurimento di esse il ricorso all'Autorità giudiziaria o a forme di azione sindacale. Ferma restando la possibilità di accordo diretto tra le parti interessate, qualora nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per esperire il tentativo di conciliazione, alle competenti Associazioni sindacali territoriali degli artigiani e dei lavoratori.

Art. 3
(Decorrenza e durata)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1995 ed avrà validità fino al 31 dicembre 1998. Esso si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno ove non sia disdetto da una delle parti contraenti sei mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 11 luglio 2000 prevede quanto segue:

Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° ottobre 2000 ed avrà validità fino al 30 settembre 2004. Esso si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno ove non sia disdetto da una delle parti contraenti sei mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata.

Art. 4
(Relazioni sindacali)

Sistema informativo - Osservatori - Rapporti decentrati

Premesso che non sono in alcun modo poste in discussione l'autonomia dell'attività imprenditoriale artigiana e le rispettive e distinte responsabilità di scelta e di decisione degli imprenditori artigiani, delle loro organizzazioni e del sindacato dei lavoratori, le parti, valutata l'importanza che lo sviluppo dell'imprenditoria artigiana ha assunto nell'economia generale del settore e del Paese, concordano sul sistema di rapporti sindacali che tramite esami congiunti sulle materie di seguito elencate consentano una più approfondita conoscenza delle problematiche che investono l'artigianato, finalizzata al raggiungimento di più consistenti ed elevati livelli occupazionali attraverso la realizzazione di un progetto di qualificazione e sviluppo delle imprese artigiane, l'acquisizione di tecnologie più avanzate ed il consolidamento delle strutture produttive e delle loro autonomie.

Le Associazioni artigiane e la FULC concordano sulla istituzione di un sistema organico di relazioni sindacali che, articolandosi su vari momenti e livelli attraverso specifiche modalità, persegua l'obiettivo di realizzare un miglioramento complessivo dei rapporti tra le rispettive Organizzazioni e lo sviluppo di una più puntuale ed incisiva cultura sindacale che veda, nel reciproco confronto, uno strumento fondamentale di sviluppo dell'artigianato.

Osservatori

Tra le OO.AA. e la FULC si conviene di procedere ad un approfondimento del reciproco rapporto con modalità che consentano la nascita di occasioni di intervento, anche congiunto, di

supporto al settore per il perseguimento dell'obiettivo comune delle parti di consentire l'armonioso sviluppo della piccola impresa, anche con riferimento all'occupazione, attraverso l'utilizzo di conoscenze comuni.

Le parti individuano nella costituzione di Osservatori nazionali e regionali di settore uno strumento idoneo al perseguimento delle finalità indicate in premessa. Gli osservatori possono essere costituiti anche a livello territoriale quando ciò è giustificato da particolari situazioni produttive e occupazionali (aree sistema) e quando le parti a livello regionale ne ravvedano l'esigenza.

Compiti degli osservatori saranno l'acquisizione di informazioni ed il confronto su:

- le prospettive produttive dei vari settori, le tendenze di fondo registrate e prevedibili per quanto riguarda l'andamento degli investimenti, degli orari e delle commesse; la consistenza dei settori, le trasformazioni e/o i nuovi insediamenti significativi che si determinassero, con dati disaggregati, e le relative scelte di politica economica;
- l'andamento globale dell'occupazione, con particolare riferimento ai CFL, al part-time, all'occupazione femminile, all'apprendistato e alle relative tematiche formative;
- l'entità globale dei contributi a fondo perduto o a tasso agevolato erogati dallo Stato e dalle Regioni, alle imprese artigiane dei settori interessati;
- l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento degli Enti pubblici;
- l'attuazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopradescritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici e privati ecc.;
- migliori possibilità di utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e sviluppare l'occupazione;
- progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale;
- l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica.

Le stesse tematiche saranno oggetto di esame, con analoga procedura, a livello regionale. A tale livello le parti possono decidere, di comune accordo, di trasferire il confronto a livello di comprensorio, provincia o bacino, qualora se ne ravvisasse l'esigenza.

Rapporti decentrati

Al fine di concretizzare gli obiettivi in premessa vengono altresì individuati al livello decentrato, regionale e territoriale, momenti di confronto sistematico tra le parti. Tali momenti, di natura ricorrente, in rapporto con le risultanze del lavoro degli osservatori e del sistema di relazioni articolato sul territorio, verificheranno la possibile attivazione di iniziative congiunte anche nei confronti della pubblica amministrazione, nonché le possibili soluzioni ai problemi che vengono via via posti allo sviluppo del settore e delle relazioni sindacali.

Saranno in particolare oggetto di confronto:

- l'attivazione di iniziative congiunte nei confronti di enti pubblici su materie afferenti le politiche di sviluppo del settore (forme di sostegno, incentivi all'occupazione, sviluppo dei servizi alle imprese, innovazione tecnologica);
- iniziative di carattere politico nei confronti di terzi atte a correggere situazioni distorsive o penalizzanti nei confronti del settore dell'occupazione;
- l'attivazione di iniziative congiunte sulla politica del mercato del lavoro;
- l'attivazione di iniziative congiunte in tema di ambiente ed ecologia;
- il possibile esame preventivo di situazioni temporanee di crisi produttive;
- formazione professionale.

Nell'ambito di tale confronto a livello regionale, le parti possono decidere di avvalersi dell'Osservatorio in relazione a specifici temi e/o problematiche, onde acquisire le informazioni, i dati ed ogni altro elemento utile a considerare la predisposizione delle opportune iniziative e/o programmi attuativi congiunti.

Considerata la situazione del settore, si ritiene che, tra i temi di cui al comma precedente, possano assumere particolare rilievo:

- la formazione professionale dei lavoratori e delle lavoratrici in riferimento a quanto previsto dall'art. 6 del c.c.n.l. in materia di pari opportunità, nonché la formazione congiunta in materia ambientale, tramite un adeguato utilizzo dei fondi comunitari;

- l'elaborazione (anche attraverso opportune ricerche) di progetti in tema di organizzazione del lavoro e del sistema produttivo, finalizzati al recupero di competitività, efficienza e qualità dei settori specifici nell'ambito settoriale.

A tal fine le parti a livello regionale possono dare vita a specifici comitati paritetici per lo studio e la realizzazione di quanto sopra.

Art. 5 (Sistema contrattuale)

Livello nazionale di categoria

Al livello contrattuale nazionale di categoria spetta il compito di trattare le materie specifiche di settore e definire i contratti collettivi dei diversi settori artigiani.

A questo scopo il livello contrattuale nazionale di categoria tratta per ognuno dei settori artigiani in particolare i seguenti argomenti:

- relazioni sindacali di settore;
- materie da rinviare o rimettere alle strutture regionali di categoria;
- sistema di classificazione;
- retribuzione;
- durata del lavoro;
- normative sulle condizioni di lavoro;
- azioni positive per le pari opportunità;
- altre materie tipiche dei c.c.n.l.;
- costituzione di eventuali fondi di categoria.

Livello decentrato di categoria

La titolarità unica contrattuale a livello decentrato di categoria spetta alle organizzazioni regionali di categoria.

Tale livello contrattuale ha il compito di applicare i c.c.n.l. alle realtà regionali di settore e di comparto e definire un livello salariale regionale che tenga conto della situazione del sistema artigiano regionale, rilevata attraverso alcuni indicatori convenuti tra le parti.

In presenza di aree caratterizzate da elevata concentrazione di imprese di settore, su esplicita delega delle strutture regionali, l'esercizio della titolarità contrattuale può essere affidato alle corrispondenti strutture territoriali, ferma restando la validità regionale degli accordi raggiunti.

Ove a livello di territorio emergano particolari problemi di carattere locale non previsti dal contratto regionale integrativo vigente, la relativa trattativa, anche su istanza delle strutture territoriali, sarà assunta dalle strutture regionali o delegata alle strutture territoriali interessate.

Qualora i tempi di avvio dei c.c.r.i.l. non siano definiti dai c.c.n.l. di riferimento, le parti convengono che le trattative per la realizzazione dei c.c.r.i.l. siano comunque avviate in ogni regione entro 2 anni dalla decorrenza dei c.c.n.l.

Procedure e tempi di svolgimento dei negoziati

Nella comune volontà di porre in essere un sistema di relazioni sindacali, mirato ad attribuire funzionalità ed organicità al sistema contrattuale convenuto e di favorire, in tale contesto, il non ricorso ad azioni conflittuali, viene concordato che i rapporti tra le parti a ciascuno dei livelli individuati si svolgeranno secondo le procedure ed i tempi di seguito descritti.

Il rispetto delle successive norme e procedure è condizione affinché sia garantita la continuità contrattuale senza vacanza temporale rispetto alla scadenza dei precedenti contratti.

Livello nazionale di categoria

- Ciascuna delle parti può inviare la disdetta del contratto nazionale non oltre i 6 mesi prima della data di scadenza; il c.c.n.l. mantiene comunque la sua validità fino alla data di scadenza prevista;

- la piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 5 mesi e mezzo prima della scadenza prevista;

- entro 15 giorni all'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma;

- a partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 5 mesi di tempo per trovare un accordo sostitutivo del precedente;
- trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente le parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle Confederazioni nazionali;
- trascorsi ulteriori 15 giorni senza aver trovato un accordo, le parti convengono che si richiederà l'intervento di mediazione del Ministro del lavoro. Ciascuna delle parti è abilitata ad avanzare tale richiesta;
- trascorsi ulteriori 30 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento del Ministro senza che l'intervento abbia avuto inizio, le parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

Le parti convengono che i termini sopra indicati sono sospesi per il periodo 1° - 31 agosto.

Nel caso che una delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo non partecipi, nel rispetto delle procedure e dei tempi convenuti, allo svolgimento dei negoziati, la stessa è impegnata ad applicare gli accordi raggiunti.

Qualora la piattaforma sindacale per il rinnovo contrattuale sia inviata dalle OO.SS. oltre i termini previsti, l'eventuale accordo non prevederà alcun riconoscimento salariale del periodo di ritardo nella presentazione della piattaforma (ad eccezione dell'indennità di vacanza contrattuale, ove spettante, di cui al successivo titolo) nel caso si determini un periodo di carenza.

Qualora, inviata la piattaforma, non si dia luogo all'apertura del negoziato nei tempi stabiliti da parte delle Organizzazioni imprenditoriali artigiane, l'eventuale accordo prevederà un riconoscimento salariale proporzionato al periodo di ritardo nell'apertura delle trattative, nel caso si determini un periodo di carenza.

Indennità di vacanza contrattuale

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del c.c.n.l., ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato, sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

Livello decentrato di categoria

La decorrenza dei c.c.r.i.l. cadrà a metà della vigenza dei c.c.n.l. di riferimento. La definizione dei c.c.r.i.l. avverrà nel rispetto delle seguenti procedure:

- la piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 4 mesi prima della data di decorrenza;
- entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma;
- a partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 3 mesi di tempo per trovare un accordo;
- trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente le parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle Categorie nazionali;
- trascorsi ulteriori 15 giorni senza aver trovato un accordo, le parti convengono che si richiederà l'intervento di mediazione dell'Assessore regionale al lavoro. Ciascuna delle parti è abilitata ad avanzare tale richiesta;
- trascorsi ulteriori 15 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento dell'Assessore senza che l'intervento abbia avuto inizio, le parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

Le parti convengono che i termini sopra indicati sono sospesi per il periodo 1° - 31 agosto.

Nel caso che una delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo non partecipi, nel rispetto delle procedure e dei tempi convenuti, allo svolgimento dei negoziati, la stessa è impegnata ad applicare gli accordi raggiunti.

Qualora la piattaforma sindacale per il rinnovo contrattuale sia inviata dalle OO.SS. oltre i termini previsti, l'eventuale accordo non prevederà alcun riconoscimento salariale del periodo di ritardo nella presentazione della piattaforma, nel caso si determini un periodo di carenza.

Qualora, inviata la piattaforma, non si dia luogo all'apertura del negoziato nei tempi stabiliti da parte delle Organizzazioni imprenditoriali artigiane, l'eventuale accordo prevederà un riconoscimento salariale proporzionato al periodo di ritardo nell'apertura delle trattative, nel caso si determini un periodo di carenza.

Dopo 4 mesi dalla data di decorrenza del c.c.r.i.l., nel caso in cui pur in presenza di piattaforma, non siano state avviate le trattative, ai lavoratori interessati verrà comunque corrisposto un incremento retributivo mensile, la cui entità sarà stata stabilita dai c.c.n.l. a titolo di acconto sui futuri miglioramenti della retribuzione regionale.

In base all'accordo interconfederale 3 agosto-3 dicembre 1992, al fine di verificare "l'andamento del settore della ceramica nella regione" agli effetti della contrattazione salariale di secondo livello, le parti in sede regionale avranno a riferimento i seguenti indicatori con le rispettive fonti:

- PIL regionale di settore (Fonte: Istituto G.Tagliacarne);
- Valore aggiunto per addetto (Fonte: Istituto G.Tagliacarne);
- Andamento occupazionale ed evoluzione del processo tecnologico nel settore (Fonte: INPS/Enti bilaterali);
- Andamento del settore, anche in relazione alla sua concentrazione territoriale: n. delle imprese; n. degli addetti; media dimensionale delle imprese (Fonte: INPS/CCIIAA).

A livello regionale, le parti, inoltre, valuteranno le prospettive future dell'andamento del settore nella regione, anche alla luce di interventi e di progetti specifici per l'artigianato dell'area chimica, tesi ad accrescere la produttività e l'efficienza delle imprese e del sistema artigiano.

Contrattazione regionale in vigore del presente c.c.n.l.

L'incremento retributivo mensile di cui all'ultimo comma delle procedure per la contrattazione regionale è stabilito nella misura del 25% delle media degli incrementi retributivi pattuiti nei contratti regionali sottoscritti, durante la vigenza del presente c.c.n.l., sino a quel momento.

Le parti, in ogni caso, si incontreranno entro il 31 dicembre 1996 per verificare l'andamento della contrattazione regionale.

Art. 6 (Lavorazione conto terzi)

Le aziende committenti lavorazioni conto terzi, richiederanno alle imprese esecutrici del comparto economico artigiano l'impegno all'applicazione del presente c.c.n.l.

Art. 7 (Formazione professionale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A livello regionale, al fine di favorire e promuovere in accordo con l'Ente regionale, o con l'Ente locale a livello territoriale, corsi di formazione professionale, le parti si impegnano a presentare congiuntamente proposte ed indicazioni in merito. Le parti firmatarie del presente c.c.n.l. dichiarano altresì la propria disponibilità a partecipare alla programmazione ed organizzazione dei corsi stessi. A tal fine le parti si incontreranno nel mese di febbraio di ogni anno per valutare le lavorazioni e i mestieri per i quali ci sia richiesta di manodopera qualificata e nel contempo per valutare verso quali lavorazioni o mestieri i giovani mostrino interesse ad indirizzarsi. Entro il successivo mese di aprile dovranno essere presentati all'Ente regione o all'Ente locale a livello territoriale le proposte dei corsi da effettuarsi, definendo la durata, le modalità ed i programmi. I corsi dovranno prevedere un determinato numero di ore di formazione teorica da effettuarsi a carico della Regione e dell'Ente locale ed un certo numero di ore di formazione pratica da effettuarsi in imprese artigiane appartenenti al settore prescelto. Le ore di formazione pratica non danno luogo ad alcun rapporto di lavoro tra l'impresa nella quale si effettuano ed i giovani che frequentano il corso. Le Organizzazioni artigiane si impegnano ad indicare le imprese disponibili a mettere a disposizione i propri locali e le

attrezzature per la suddetta formazione pratica. Al termine del corso le parti si incontreranno per valutare le possibilità occupazionali di quei giovani che non fossero stati assunti dalle imprese presso le quali hanno effettuato formazione pratica. L'attestato di qualifica conseguito al termine del corso è valido dopo un periodo di occupazione di 6 (sei) mesi nei quali il giovane è considerato tirocinante ai sensi della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 11 luglio 2000 prevede quanto segue:

Formazione professionale

Le parti riconoscono l'importanza che assume la formazione ai fini quantitativi e qualitativi dell'occupazione anche in relazione all'esigenza di fornire un'adeguata risposta ai mutamenti tecnologici ed organizzativi del settore della chimica, gomma, plastica e vetro.

In questo quadro le parti opereranno affinché le politiche formative elaborate in sede legislativa ed amministrativa, risultino coerenti al comune obiettivo di una sempre maggiore valorizzazione delle potenzialità occupazionali del mercato del lavoro, al fine di rendere più efficiente l'utilizzazione del fattore lavoro nei processi produttivi e di facilitare nel contempo l'incontro tra domanda e offerta.

*Art. 8
(Accordo interconfederale)*

Le parti convengono l'integrale recepimento della disciplina contenuta nell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988 per gli istituti previsti, anche a modifica e superamento delle precedenti intese categoriali, che si intendono da esso sostituite. Le parti convengono altresì che gli adempimenti previsti dall'accordo decorrono, per le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente c.c.n.l., dal 1991.

* * *

Relazioni sindacali

Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI, CGIL, CISL e UIL al fine di realizzare gli impegni congiuntamente assunti nell'accordo interconfederale del 27 febbraio 1987 nei termini di cui alla premessa dello stesso accordo, concordano sulla individuazione di specifici strumenti e metodologie di confronto tra Confederazioni artigiane e Organizzazioni sindacali per una gestione congiunta e responsabile dei problemi derivanti dalle innovazioni e dai mutamenti economici e sociali. Le parti ritengono che la concreta realizzazione di confronti a livello nazionale, sugli argomenti già delineati nell'accordo del 27 febbraio 1987 (previdenza, assistenza sanitaria, politica fiscale, credito, finanziamenti pubblici) costituiscano una parte fondamentale e qualificante di un sistema di relazioni sindacali che si articola su vari livelli, e ripropongono l'impegno all'attuazione di quanto sopra indicato. Nell'ambito del raccordo tra i momenti di confronto e di auspicabili convergenze a livello nazionale, ed i momenti della articolazione del rapporto sul territorio, di cui agli articoli seguenti, le parti convengono su un sistema complessivo di confronto articolato a livello nazionale e regionale, con suscettibilità di ulteriore articolazione subregionale definita con l'intesa delle parti. Ciò premesso, le parti concordano di concretizzare il momento delle relazioni a livello nazionale attraverso:

a) la valutazione congiunta dei dati conoscitivi sul ruolo produttivo ed occupazionale dell'artigianato, nonché sulle sue possibilità di sviluppo, raccolti dagli osservatori previsti dalla legge e dai c.c.n.l.;

b) la promozione di sedi bilaterali di confronto che svolgano un ruolo propositivo verso le istituzioni e il legislatore in materia di occupazione e mercato del lavoro, per coniugare flessibilità e dinamismo del sistema artigiano con la valorizzazione del ruolo delle parti nelle sedi di governo locale del mercato del lavoro;

c) l'intervento congiunto a sostegno della politica nazionale e comunitaria di sviluppo dell'artigianato per la valorizzazione della rappresentanza dell'associazionismo dell'imprenditoria artigiana e del lavoro dipendente nelle varie sedi istituzionali;

d) la ricerca di modifiche del sistema fiscale e parafiscale, con particolare riferimento ai problemi delle imprese minori, necessitate più delle altre ad adeguare sempre più velocemente gli andamenti produttivi alle frequenti fluttuazioni dei cicli economici anche al fine di ricercare, da parte delle imprese le condizioni per il rispetto delle norme fiscali, previdenziali, contrattuali;

e) la definizione di piani di sviluppo di alcune aree del Mezzogiorno, congiuntamente definite, utilizzando in maniera dinamica risorse, commesse, appalti pubblici e privati, politica contrattuale;

f) la promozione di iniziative congiunte atte a sostenere quanto comunemente concordato qualora sui temi sopra indicati le parti realizzino le auspiccate convergenze. Al fine di verificare l'attuazione di quanto previsto al presente capitolo, le parti si incontreranno sistematicamente ogni 3 mesi. A livello regionale le parti instaureranno relazioni finalizzate ad iniziative analoghe a quanto precedentemente previsto sub a), b), c), e), f), alla realizzazione delle politiche per l'artigianato di competenza dell'Ente regionale e degli altri enti pubblici territoriali, anche attivando le Commissioni bilaterali regionali previste nell'accordo del 27 febbraio 1987. Le Organizzazioni artigiane Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI e le Confederazioni sindacali CGIL, CISL, e UIL concordano sullo sviluppo di un sistema articolato di relazioni sindacali, assumono come imprescindibile punto di partenza il riconoscimento delle rispettive strutture di rappresentanza ed organizzative. In attuazione di quanto sopra si conviene:

1) Vengono istituiti rappresentanti sindacali, riconosciuti dalle OO.SS. stipulanti, del presente accordo, intendendosi per queste ultime le Organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, su indicazione dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane di un determinato bacino. In corrispondenza dei bacini di cui al comma precedente si istituiscono sedi permanenti di incontro e confronto fra le rispettive rappresentanze delle parti.

2) Nelle sedi indicate al punto 1), verranno esaminate e possibilmente risolte fra le Rappresentanze sindacali dei lavoratori e le Organizzazioni artigiane e firmatarie in rappresentanza delle imprese, eventuali controversie individuali o collettive, che non abbiano trovato in precedenza composizione.

3) Le procedure di cui ai commi precedenti si armonizzeranno con l'articolazione dei livelli di contrattazione previsti dai c.c.n.l. dei settori artigiani, per cui le parti concordano che esse non comportano l'istituzione di un ulteriore livello di contrattazione territoriale.

4) I rappresentanti di cui al punto 1) anche qualora dipendenti di imprese artigiane, verranno messi in condizione di espletare il loro mandato utilizzando quanto accantonato nel fondo di cui al punto 5). Detti rappresentanti non potranno essere scelti in imprese con meno di 5 dipendenti.

5) In relazione ai punti precedenti e a modifica dell'accordo del 21 dicembre 1983 tutte le imprese che rientrano nella sfera di applicazione dei c.c.n.l. dei settori artigiani che hanno recepito il suddetto accordo, a partire dalla data del presente accordo accantoneranno in un fondo per le attività di cui al 1° comma del punto 1) e per quelle di cui al comma 2 dello stesso punto, delle quantità retributive orarie per ogni dipendente in forza al momento del versamento.

Convenzionalmente ed ai soli fini contabili dette quantità saranno ragguagliate rispettivamente:
- a L. 7.500 annue per dipendente per l'attività della rappresentanza (1° comma, punto 1);
- a L. 1.500 annue per dipendente per le attività congiunte programmate nelle sedi bilaterali (2° comma, punto 1).

Detti valori varranno per l'attuale vigenza contrattuale.

6) I bacini di cui al punto 1), saranno determinati in sede di confronto a livello regionale tra le parti. In via transitoria si concorda che i bacini potranno essere individuati dalla firma del presente accordo facendo riferimento agli ambiti provinciali, ferma restando la successiva verifica ed armonizzazione a livello regionale al massimo entro un anno.

7) Entro il periodo massimo di un anno dalla armonizzazione di cui al punto precedente, sulla base delle presenti intese, si procederà, sempre a livello regionale, ad una verifica per garantire l'unicità della rappresentanza dei lavoratori.

A partire dall'entrata in vigore del presente accordo e fino all'armonizzazione suddetta non si procederà all'elezione di delegati in aziende diverse da quelle dove attualmente esistono; per quelle dove esistono restano in vigore i contratti e gli accordi esistenti.

8) Le parti riconfermano l'impegno al pieno e permanente rispetto dello spirito e della lettera delle norme di tutela individuale per i lavoratori dipendenti previste dai c.c.n.l. artigiani.

Il tentativo di conciliazione dovrà avvenire entro 5 giorni dal ricevimento dell'avviso scritto.

Qualora ciò non avvenga per assenza delle OO.SS. il provvedimento diverrà esecutivo; analogamente in assenza delle OO.AA. comporterà la revoca del provvedimento.

9) I rappresentanti di CGIL, CISL e UIL comunque espressi, durano in carica almeno un anno e sono reintegrabili dalle OO.SS. che li hanno riconosciuti.

10) Con il presente accordo non si è inteso apportare modifiche alla normativa vigente in materia - legge n. 300 del 1970 - legge n. 604 del 1966 - legge n. 533 del 1973 e agli articoli 2118 e 2119 del codice civile.

Dichiarazione a verbale del Ministro

Il Ministro dichiara che l'accordo prevede che le OO.SS. definiscano autonomamente il proprio modello di espressione della rappresentanza.

Dichiarazione a verbale di CISL e UIL

CISL e UIL dichiarano che, per loro autonoma scelta, i rappresentanti sindacali di cui al punto 1), qualora fossero dipendenti di aziende artigiane associate alle OO.AA. firmatarie del presente accordo, data la peculiarità e la dimensione dell'attività produttiva artigiana eserciteranno il loro mandato in via continuativa. In questo caso, le strutture CISL e UIL presenteranno alle aziende interessate e, per conoscenza alle OO.AA., richiesta di aspettativa per tutta la durata del mandato ricevuto dalle rispettive Organizzazioni sindacali. Durante tale periodo di aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro ed i trattamenti previsti dal 3° e 4° comma dell'articolo 31 della legge n. 300 del 1970 - Statuto di diritti dei lavoratori.

La Confartigianato, la CNA, la CASA e la CLAAI prendono atto di tale dichiarazione.

Dichiarazione a verbale della CGIL

La CGIL dichiara che procederà a designare ai livelli previsti e congiuntamente alle altre OO.SS. i propri rappresentanti. Dato che l'accordo prevede che i rappresentanti possono essere lavoratori dipendenti, la CGIL dichiara che gli eletti saranno scelti tra questi e che i loro elettori saranno i lavoratori delle aziende artigiane del bacino elettorale interessato. La CGIL definirà autonomamente i criteri e le modalità di scelte e le entità della rappresentanza tenendo anche conto delle realtà locali.

Le OO.AA. ne prendono atto per gli ambiti contrattuali e di legge competenti.

Protocollo per il regolamento del fondo

1) Ai fini della gestione dell'accantonamento e della ripartizione delle risorse di cui al punto 5) del presente accordo interconfederale viene costituito un fondo regionale gestito dalle OO.AA. e controllato dalle OO.SS.

2) Le imprese verseranno le quote al fondo di cui al punto precedente attraverso l'INPS e secondo modalità previste nella specifica convenzione.

3) In carenza di attivazione della specifica convenzione INPS entro il 31 luglio 1989, il versamento sarà effettuato direttamente dalle imprese artigiane al fondo regionale.

4) Le parti in sede regionale, in caso di mancato funzionamento del meccanismo di prelievo INPS e in caso di costituzione e funzionamento dell'Ente bilaterale, possono definire modalità equivalenti e sostitutive di quanto stabilito ai punti precedenti.

5) Le parti firmatarie a livello nazionale verranno messe a conoscenza dei dati relativi ai versamenti di cui sopra.

6) Il fondo regionale provvederà alla ripartizione degli accantonamenti tra i bacini, individuati congiuntamente ai sensi del punto 6) del presente accordo interconfederale entro 30 giorni dalla data dell'effettivo versamento.

7) Il fondo regionale contabilizza le quote per bacino di appartenenza e per settore merceologico.

8) Il fondo regionale comunque invia alle Organizzazioni nazionali stipulanti i dati di rendiconto ogni 3 mesi.

9) Le parti in sede regionale si incontreranno periodicamente e comunque la prima volta in data utile al decollo della ripartizione iniziale delle risorse accantonate per valutare la congruità della distribuzione delle risorse stesse ai bacini individuati e ai soggetti interessati designati dalle OO.SS. e previsti al punto 1), ai fini del funzionamento degli stessi. A livello regionale, per particolari motivi congiuntamente definiti, le stesse parti possono decidere modalità di ripartizione delle risorse che adeguino il criterio della provenienza territoriale.

10) La erogazione sarà effettuata ai soggetti interessati, in base alle designazioni che saranno comunicate dalle OO.SS. firmatarie alle OO.AA. firmatarie.

11) A livello regionale le parti esamineranno i programmi congiuntamente elaborati nelle sedi bilaterali di confronto di cui al punto 1), 2° comma, del presente accordo interconfederale al fine di rendere disponibili le risorse necessarie.

12) Per l'attuazione dei programmi di attività di cui sopra, definiti nello spirito degli impegni assunti nella prima parte dell'accordo, saranno utilizzate le risorse come specificatamente indicato al punto 5) dello stesso.

13) Nella fase intermedia prevista dal 1° comma del punto 7), resta inteso che le imprese artigiane nelle quali già esiste il delegato di impresa non concorreranno alla costituzione del fondo. Pertanto le imprese in questione recupereranno, a carico del fondo stesso, quanto versato.

Nota a verbale

CGIL, CISL e UIL confermano che, con il presente accordo, non si è voluto innovare il sistema contrattuale che prevede la titolarità delle categorie sui diritti sindacali.

La Confartigianato, la CNA, la CASA e la CLAAI prendono atto della nota a verbale.

Sono tenute all'applicazione della normativa sulle rappresentanze sindacali di bacino, prevista dal presente accordo, tutte le imprese non rientranti nella sfera di applicazione del titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300.

* * *

Le Confederazioni artigiane e le OO.SS. stipulanti, intendendosi per quest'ultime le Organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, nel ribadire il riconoscimento dovuto al ruolo economico svolto dal comparto artigiano, ed al fine di salvaguardare il patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale, indispensabile per la continuità e lo sviluppo delle attività date le specificità che connotano le imprese artigiane, convergono sull'individuazione di soluzioni che, a sostegno del sistema impresa, comportano benefici per i lavoratori dipendenti e gli imprenditori artigiani.

A tal fine si conviene quanto segue:

1) Allo scopo di contribuire alla salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale delle imprese artigiane, le parti istituiranno al livello regionale un fondo intercategoriale.

2) Il fondo di cui al punto 1) sarà gestito in maniera paritetica dalle articolazioni regionali delle OO.AA. e dalle OO.SS. firmatarie, le quali entro il 30 ottobre 1989 in un apposito incontro definiranno le norme di funzionamento e gli organi di gestione del fondo medesimo.

3) Il fondo regionale provvederà ad erogare provvidenze per il sostegno al reddito dei lavoratori delle imprese interessate da sospensioni temporanee delle attività causate da eventi di forza maggiore, indipendenti dalla volontà dell'imprenditore, secondo i criteri e le modalità indicati ai punti 7), 9), 11), 12).

4) Il fondo regionale provvederà inoltre ad erogare prestazioni per gli imprenditori artigiani e per il sostegno all'impresa, secondo i criteri e le modalità di cui al punto 16) comma 2°.

5) Fermo restando gli scopi solidaristici generali, le parti stipulanti, a livello regionale, laddove ne ravvedano l'esigenza e le condizioni, potranno concordare eventuali articolazioni subregionali del fondo.

6) La presente normativa si applica ai settori coperti da c.c.n.l. artigiani stipulati, ai sensi dell'accordo interconfederale del 21 dicembre 1983, dalle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, ad esclusione dell'edilizia, dell'autotrasporto e della panificazione.

7) Ferma restando l'esclusione di crisi congiunturali anche temporanee, a titolo esemplificativo gli eventi che potranno dare luogo alle prestazioni del fondo di cui al punto 2) andranno individuati tra i seguenti:

- eventi atmosferici eccezionali che provochino danni documentati tali da richiedere la sospensione delle attività;
- calamità naturali;
- interruzione dell'erogazione delle fonti energetiche causata da fattori e soggetti esterni all'impresa;

- difficoltà di utilizzo delle materie prime già acquisite dovute a fattori e soggetti esterni non legati al sistema economico produttivo e di mercato. In via analogica, la Commissione di cui al punto 11) potrà individuare ulteriori eventi assimilabili per natura ed entità a quelli sopra elencati.

8) In caso di articolazione sub-regionale del fondo per aree di produzione omogenea, ad eccezione di quanto previsto al punto 7), le parti potranno individuare eventi diversi da quelli sopra indicati, compatibilmente con disponibilità economiche.

9) In ogni caso, per tutti gli eventi considerati, la durata degli interventi del fondo sarà limitata.

Tale durata, nonchè l'entità degli interventi saranno stabilite dalle parti regionali in apposito regolamento.

10) Il fondo si darà le articolazioni operative al fine di garantire rapidità e funzionalità degli interventi.

11) Per ogni fondo verrà istituita una Commissione permanente paritetica, che esaminerà in tempi rapidi le domande di intervento delle imprese interessate, valutando la conformità degli eventi denunciati e dei loro effetti, alle finalità per cui il fondo è costituito.

12) Le provvidenze verranno erogate dal fondo all'impresa, e tramite quest'ultima ai lavoratori interessati.

13) La gestione del fondo predisporrà gli opportuni strumenti di rendicontazione per controllare l'avvenuta erogazione ai soggetti interessati.

14) Entro il 30 settembre 1989 sarà istituita una Commissione nazionale paritetica che, entro il 15 novembre 1989, valuterà i problemi di carattere contributivo, relativi alle attività di sostegno del fondo e diramerà alle parti regionali le indicazioni necessarie.

Tale Commissione sarà inoltre investita dai compiti di cui ai punti 19), 20) e fornirà indicazioni per il superamento di eventuali controversie interpretative che si manifestassero a livello territoriale.

15) Le imprese dei settori interessati dovranno contribuire al fondo con una quantità pari a 10 ore annue di retribuzione contrattuale (paga base e contingenza per dipendente, di cui rispettivamente 8 e 2 saranno iscritte in capitoli di bilancio separati già richiamati al punto 3) e al punto 4). La retribuzione di riferimento ai fini della contribuzione al fondo è quella prevista dal c.c.n.l. di appartenenza per l'operaio specializzato.

16) Le 8 ore di cui al punto precedente saranno quindi destinate agli interventi di sostegno al reddito dei lavoratori.

Le 2 ore saranno destinate ad interventi per gli artigiani e per il sostegno alle imprese che, a titolo esemplificativo, saranno:

- il ripristino del ciclo produttivo;
- riallocazione o riorganizzazione dell'attività produttiva dovute a fattori e soggetti esterni per la modifica dei processi sia tecnologici che di prodotto;
- servizi reali all'impresa, quali attività formative, di diffusione delle tecnologie, ecc.

17) Il fondo potrà essere accantonato presso gli Enti bilaterali regionali.

18) Le provvidenze del fondo saranno riservate alle imprese che abbiano adempiuto agli obblighi previsti dal presente contratto e dalle norme previste dai regolamenti localmente definiti.

19) Una quantità pari al 7% degli accantonamenti regionali, relativi alle prestazioni di cui ai punti 3) e 4) verrà destinata ad un fondo nazionale di compensazione suddiviso nei due capitoli separati (lavoratori dipendenti, artigiani) gestito pariteticamente dalle parti. La costituzione ed il funzionamento del predetto fondo nazionale saranno assicurati dalla Commissione di cui al punto 14).

20) A carico del fondo regionale potranno essere stipulate forme di assicurazione volte a garantire la continuità degli interventi, secondo gli orientamenti espressi dalla Commissione di cui al punto 14).

21) A livello regionale, le parti valuteranno la consistenza di eventuali residui di gestione al fine di concordare utilizzi aggiuntivi.

22) In sede regionale, le parti potranno altresì attivarsi congiuntamente nei confronti degli enti pubblici, per interventi a sostegno delle finalità per cui il fondo è costituito, fermo restando quanto previsto in termini di gestione al punto 2).

23) I versamenti annuali di cui al punto 15) avverranno entro il 15 luglio di ciascun anno e saranno calcolati moltiplicando il numero dei lavoratori dipendenti occupati al 30 giugno dello stesso anno nell'impresa artigiana per le 10 ore previste, calcolate secondo quanto previsto al punto 15), ultimo comma. Il primo di tali versamenti che si riferirà al 1989, sarà effettuato entro il 31 dicembre

1989 e sarà riferito, con criteri di cui sopra, al numero dei lavoratori dipendenti in forza al 30 ottobre 1989.

24) Il fondo regionale provvederà a fornire alla Commissione di cui al punto 14) del presente accordo i dati relativi ai rendiconti annuali di bilancio. A tal fine provvederà ad una contabilizzazione per categorie contrattuali e per aree territoriali.

25) Nel caso di fondi bilaterali esistenti, per finalità affini a quelle previste dal presente accordo, le parti regionali si incontreranno per stabilire - ove vi siano rilevanti differenze negli oneri, e nella qualità delle provvidenze, e tenendo conto delle esperienze acquisite - le eventuali modalità di armonizzazione con il fondo di cui al punto 1).

26) Nel caso di provvedimenti legislativi, intervenuti dopo la stipula del presente accordo e che modifichino le materie da esso trattate, le parti firmatarie a livello nazionale si incontreranno per gli opportuni adeguamenti.

27) Le erogazioni del fondo regionale di cui al punto 3) hanno carattere di provvidenze. Esse impegnano il solo fondo ad intervenire per i casi indicati e nelle modalità concordate, nel limite delle sue disponibilità economiche ed escludono pertanto qualsiasi diritto del singolo lavoratore, nei confronti dell'impresa, salvo quanto disposto ai punti 12) e 13).

Non si intende inoltre modificare direttamente o indirettamente col presente accordo, le normative contrattuali e di legge relative alla disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi.

Occupazione femminile

Le parti si incontreranno a livello regionale e/o territoriale al fine di sperimentare azioni positive.

A tale scopo saranno costituiti comitati paritetici regionali e/o territoriali tra OO.SS. ed OO.AA. per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

Tutela dei tossicodipendenti

1) Le parti si incontreranno almeno annualmente a livello regionale allo scopo di individuare le realtà ove costituire Comitati bilaterali territoriali al fine di orientare, informare e sostenere i soggetti interessati a stati di tossicodipendenza, in materia di accesso ai servizi socio-sanitari e inserimento/mantenimento nella realtà produttiva.

1.1 Tali comitati territoriali si avvarranno del contributo delle strutture pubbliche e delle comunità terapeutiche di provata e condivisa esperienza.

1.2 Le parti a livello regionale e/o territoriale esamineranno la possibilità di interventi in materia di tossicodipendenza adatti alla realtà delle imprese artigiane da sottoporre congiuntamente agli Enti locali.

2) Ai lavoratori tossicodipendenti, che si inseriscano in progetti riabilitativi della USL o di comunità terapeutiche che rispondano ai requisiti di cui al punto 1.1 qualora si rendesse necessario, va concessa l'aspettativa non retribuita comunque non influente ai fini dell'anzianità, per un periodo ritenuto congruo dalle suddette strutture, in aggiunta al periodo di comporta.

2.1 L'aspettativa di cui sopra è concessa su certificazione periodica delle strutture terapeutiche tenendo conto delle esigenze aziendali in ragione della loro specificità.

2.2 Ai lavoratori tossicodipendenti, in forza ad imprese artigiane, che siano nella fase conclusiva del loro programma di recupero, gestito dalle strutture terapeutiche di cui al punto 2.1 che ne certificheranno la necessità, potranno essere concessi orari flessibili o a tempo parziale.

3) Ai lavoratori, qualora genitori o tutori di tossicodipendenti in comprovata terapia presso i centri pubblici o privati di cui al punto 1.1, per il periodo di sostegno, espressamente richiesto dalla terapia stessa, potranno essere accordati, tenendo conto delle esigenze produttive, permessi non retribuiti o orari particolari.

4) I Comitati bilaterali di cui al punto 1), su segnalazione delle strutture terapeutiche si adopereranno per portare a conoscenza delle imprese artigiane le esigenze di reinserimento lavorativo di tossicodipendenti per consentire alle imprese stesse di corrispondere volontariamente nel senso auspicato.

5) Nell'ipotesi di aspettativa non retribuita di cui al punto 2) i lavoratori interessati potranno essere sostituiti per il periodo di assenza dall'impresa utilizzando contratti a tempo determinato ai sensi dell'articolo 23, L. n. 56 del 1987.

Lavoratori inabili

Le parti si incontreranno almeno annualmente, a livello regionale e/o territoriale, per valutare congiuntamente i dati in loro possesso sull'entità e sull'andamento dell'occupazione dei lavoratori inabili nelle imprese artigiane, e per esaminare i problemi comunemente riscontrati, e per creare condizioni più favorevoli per i soggetti interessati e per le imprese in cui essi operano, o che potrebbero procedere al loro inserimento.

A tal fine le parti potranno richiedere la consulenza e gli interventi di strutture pubbliche ed associazioni di invalidi.

Per i lavoratori portatori di handicap si fa riferimento alla L. n. 104/1992.

Mercato del lavoro

Le Confederazioni artigiane e le Confederazioni dei lavoratori, si danno atto del comune intento di pervenire ad un sistema di gestione del mercato del lavoro, basato sul metodo del confronto e della contrattazione attuando nei tempi più brevi una verifica della situazione complessiva.

In particolare, confermano la validità dell'accordo interconfederale del 27 febbraio 1987, nelle parti riguardanti il mercato del lavoro, in quanto esso costituisce un esempio costruttivo di coordinamento fra diversi istituti operanti nel settore.

In relazione alle innovazioni legislative intervenute dopo la stipula del citato accordo, in particolare, la L. n. 56 del 1987, le parti ritengono di dover assumere nei confronti del legislatore, un ruolo critico e propositivo, volto anche ad ottenere le opportune modifiche all'impianto legislativo, in base ad una più attenta valutazione delle reciproche esigenze e delle particolarità delle imprese artigiane.

Le parti sottolineano altresì che l'innalzamento dell'età di assunzione degli apprendisti, previsto dalla legge, potrebbe dar luogo a situazioni indesiderate, soprattutto in relazione all'età in cui il periodo di apprendimento andrebbe a concludersi. Riguardo all'apprendistato, e alla L. n. 56 del 1987, la verifica dovrà tenere conto di tre fattori essenziali:

- la ricerca comune di un nuovo assetto legislativo;
- la individuazione di alcune figure professionali, limitate e selezionate, per cui può essere ipotizzabile l'apertura di ulteriori opportunità formative;
- la verifica, da compiersi a livello categoriale e/o territoriale, delle effettive possibilità di inserimento definitivo di nuove figure di apprendisti nel mercato del lavoro.

Le parti ritengono pertanto che la presenza delle tre condizioni sopraindicate consente la ricerca di percorsi sperimentali.

Il presente accordo interconfederale ha durata triennale. Esso si intende tacitamente rinnovato salvo disdetta di una delle parti contraenti entro 6 (sei) mesi dalla scadenza.

L'accordo ha le caratteristiche della ultrattività, pertanto, nelle more della disdetta mantiene la sua efficacia e potrà essere sostituito da un nuovo accordo.

Roma, 21 luglio 1988

Sottoscritto nella stesura definitiva, addì 4 maggio 1989, in Roma, presso il CNEL.

Allegato

Le parti, all'atto della firma dell'accordo interconfederale siglato in data 21 luglio 1988, dichiarano che intervengono congiuntamente presso il Ministro del lavoro - che ha già dichiarato una propria disponibilità di massima - affinché lo stesso fornisca - d'intesa con gli altri Ministeri interessati - in via amministrativa ogni normativa utile a rendere efficace l'accordo per tutte le imprese artigiane.

Dichiarazione congiunta per l'attuazione dell'accordo interconfederale 21 luglio 1988

Le parti nazionali, firmatarie del presente accordo, convengono di ritrovarsi entro un mese per procedere alla definizione di un regolamento applicativo del presente accordo. Le parti potranno valutare, in tale sede, i criteri regolamentari di carattere attuativo anche in ordine ad eventuali peculiari situazioni territoriali, ferme restando le norme pattizie sottoscritte.

Modifiche all'Accordo interconfederale 21 luglio 1988 nella parte relativa al fondo regionale intercategoriale per la salvaguardia del patrimonio

di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale

CONFARTIGIANATO, CNA, CASA e CLAAI e CGIL, CISL e UIL convengono sulle seguenti modifiche dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988, le quali sono riferite alla parte che, nel testo dell'accordo, è immediatamente riportata dopo il "Protocollo per il funzionamento del fondo" (di rappresentanza sindacale), la successiva "Nota a verbale" di CIGIL, CISL e UIL e la seguente presa d'atto delle Confederazioni artigiane della stessa Nota a verbale.

Primo capoverso

Le Confederazioni artigiane e le OO.SS. stipulanti, intendendosi per quest'ultime le Organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, nel ribadire il riconoscimento dovuto al ruolo economico svolto dal comparto artigiano, ed al fine di salvaguardare l'occupazione ed il patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale, indispensabile per la continuità e lo sviluppo delle attività, date le specificità che connotano le imprese artigiane, convengono sull'individuazione di soluzioni che, a sostegno del sistema impresa, comportano benefici per i lavoratori dipendenti e gli imprenditori artigiani.

Punto 1)

Allo scopo di contribuire alla salvaguardia dell'occupazione e del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale delle imprese artigiane, le parti istituiranno al livello regionale un fondo intercategoriale.

Punto 3)

Il fondo regionale, anche al fine di evitare la riduzione del personale, provvederà ad erogare provvidenze per il sostegno al reddito dei lavoratori delle imprese interessate da riduzione di orario e/o da sospensione temporanea delle attività, secondo i criteri e le modalità indicati ai punti 7), 9), 11), 12).

Punto 7)

Il fondo regionale di cui al punto 1) potrà erogare le provvidenze di cui al punto 3) nei casi di crisi congiunturale e per gli eventi che andranno individuati tra i seguenti:

- eventi atmosferici eccezionali che provochino danni documentati tali da richiedere la sospensione delle attività;
- calamità naturali;
- interruzione dell'erogazione delle fonti energetiche causata da fattori e soggetti esterni all'impresa;
- difficoltà di utilizzo delle materie prime già acquisite dovute a fattori e soggetti esterni non legati al sistema economico produttivo e di mercato;
- incendio.

In via analogica, la Commissione di cui al punto 11) potrà individuare ulteriori eventi assimilabili per natura ed entità a quelli sopra elencati.

Punto 8): da cassare.

Punto 9)

Per tutti gli eventi considerati, la durata nonché l'entità degli interventi del fondo saranno stabilite dalle parti regionali in apposito regolamento, al fine di rispondere in modo ottimale alle richieste di intervento.

Punto 15): cassare l'ultimo comma ed aggiungere:

Fatti salvi gli accordi già intervenuti a livello regionale relativamente alla contribuzione al Fondo per l'anno 1993 e l'impegno delle parti a costituire il Fondo in tutte le Regioni entro la stessa data, convenzionalmente la quantità di cui sopra dal 1° gennaio 1993 fino al 31 dicembre 1994 è fissata in lire 80.000 per ciascun anno per ogni dipendente.

A partire dal 1° gennaio 1995 e fino al 31 dicembre 1996 tale importo è elevato a lire 84.000 per ciascun anno per ogni dipendente.

Su proposta dei Fondi regionali, le parti, a livello regionale, potranno stabilire per i casi di crisi congiunturale versamenti aggiuntivi sui quali non opera l'accantonamento del 7% di cui al punto 19).

Punto 16)

Le 8 ore di cui al punto precedente saranno quindi destinate agli interventi di sostegno al reddito dei lavoratori.

Le 2 ore saranno destinate ad interventi per gli artigiani e per il sostegno alle imprese, che andranno individuati tra i seguenti:

- il primo ripristino del ciclo produttivo;
- riallocazione o riorganizzazione dell'attività produttiva dovute a fattori e soggetti esterni per la modifica dei processi sia tecnologici che di prodotto;
- servizi reali all'impresa, quali attività formative, di diffusione delle tecnologie, ecc.

Punto 17)

Il fondo sarà collocato all'interno dell'Ente bilaterale regionale.

Punto 19)

Una quantità pari al 7% degli accantonamenti regionali, relativi alle prestazioni di cui ai punti 3) e 4) verrà destinata ad un fondo nazionale collocato all'interno dell'Ente bilaterale nazionale, suddiviso nei due capitoli separati (lavoratori dipendenti, artigiani) gestito pariteticamente dalle parti. La costituzione ed il funzionamento del predetto fondo nazionale saranno assicurati dalla Commissione di cui al punto 14).

Punto 25): cassare la frase contenuta nell'inciso (dalla parola "ove" fino alla parola "acquisite") e cassare la successiva parola "eventuali".

Roma, 22 giugno 1993

Contratti di solidarietà (legge 19 luglio 1993, n. 236)

Le parti individuano nei contratti di solidarietà, stipulati ai sensi della legge n. 236/1993 e secondo le procedure definite a livello interconfederale, uno strumento valido anche al fine di evitare riduzioni di personale nei casi di crisi congiunturale

*Art. 9
(Assemblea)*

Vengono riconosciute a titolo di diritto d'assemblea 10 ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente da usufruirsi collettivamente.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro e le assemblee si terranno di norma preferibilmente all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa ma in presenza di locali idonei può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata dai lavoratori - o dalle Organizzazioni sindacali firmatarie congiuntamente al datore di lavoro con preavviso di 48 ore riducibili a 24 in caso di emergenza con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

*Art. 10
(Permessi retribuiti per cariche sindacali)*

E' costituito, per i dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali o comprensoriali, regionali e nazionali delle Associazioni sindacali stipulanti, un monte ore complessivo per azienda, di permessi retribuiti che permetta ai suddetti il disimpegno delle loro funzioni.

Tale monte ore sarà di:

- 5 ore annue per ciascun dipendente, con un minimo garantito di 20 ore.

Tali permessi verranno utilizzati da un solo dipendente nella stessa impresa nella stessa giornata.

I permessi verranno concessi quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto, di norma con due giorni di anticipo, dalle Organizzazioni predette e ove non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'atto della nomina od elezione dalle Organizzazioni provinciali o comprensoriali, regionali e nazionali dei lavoratori alle corrispettive Associazioni imprenditoriali che provvederanno a comunicarle all'azienda in cui il lavoratore è in organico.

Art. 11
(Contributi sindacali)

L'impresa provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne faranno richiesta mediante delega scritta.

Le trattenute verranno effettuate sulle competenze (paga base e contingenza) nette del lavoratore.

Delega fac-simile

Spett. le Direzione,
il sottoscritto (cognome, nome, numero di matricola e qualifica) con la presente lettera autorizza codesta impresa a norma dell'art. 10 del contratto collettivo nazionale di lavoro artigiani della chimica, gomma plastica e vetro, ad effettuare sulla retribuzione, la trattenuta mensile in ragione dell'1%. Tale trattenuta da versarsi al Sindacato sul c/c n. intestato al Sindacato quale proprio contributo associativo sindacale.

Data Firma

Art. 12
(Quota di servizio contrattuale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le aziende effettueranno, previa delega del lavoratore, ad ogni dipendente in forza al 1° gennaio 1995 una ritenuta di L. 30.000 in occasione dell'erogazione della retribuzione del mese di marzo 1996 a titolo di quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale.

Detta ritenuta andrà versata sul c/c n. 100018 Banca nazionale del lavoro, agenzia 12, Piazza S. Emerenziana, Roma, intesto alla FULC.

Da tale ritenuta sono esclusi i lavoratori iscritti alla FILCEA-CGIL, FLERICA-CISL, UILCID-UIL.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 11 luglio 2000 prevede quanto segue:

Protocollo sulle modalità di effettuazione della ritenuta della quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale
Sulla base delle intese intercorse in occasione rinnovo del c.c.n.l. per le imprese artigiane del settore della chimica, gomma, plastica, vetro, si è convenuto quanto segue:

1. le aziende effettueranno una ritenuta di lire 30.000 sulla retribuzione del mese di ottobre 2000 a titolo di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale;
2. ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FILCEA-CGIL, FLERICA-CISL, UILCEM-UIL, ai quali la quota associativa viene trattenuta sulla retribuzione, la ritenuta di cui al punto 1 non sarà operata in quanto già compresa nella normale quota associativa mensile, che continuerà ad essere trattenuta e versata secondo le misure in atto;
3. le aziende provvederanno a portare a conoscenza dei lavoratori entro il 15 ottobre 2000 il testo dell'attuale intesa, con ogni adeguato mezzo di informazione;
4. entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data indicata al punto 3, il lavoratore potrà fare espressa rinuncia alla trattenuta, mediante dichiarazione individuale autografa inviata all'azienda;
5. la materia in oggetto è di esclusiva competenza delle OO.SS. e dei singoli lavoratori e non comporta iniziativa per le aziende le quali si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento;
6. le imprese artigiane verseranno le somme di cui sopra entro il 30 novembre 2000 sul c/c n. intestato a: FILCEA-CGIL, FLERICA-CISL, UILCEM-UIL mediante bonifico bancario ordinario;
7. le aziende, per il tramite delle proprie Organizzazioni artigiane di categoria, comunicheranno alle Organizzazioni sindacali nazionali: FILCEA-CGIL, FLERICA-CISL, UILCEM-UIL, se richieste da queste ultime, l'ammontare complessivo della

trattenuta, il numero dei dipendenti aderenti alla sottoscrizione ed invieranno alle stesse copia fotostatica delle ricevute di versamento.

Art. 13
(Aspettativa per cariche sindacali e pubbliche)

Per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori oppure chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive si fa riferimento all'art. 31 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Art. 14
(Affissioni)

L'impresa consentirà ai lavoratori ed alle Organizzazioni sindacali di far affiggere in spazi appositi messi a disposizione dall'azienda comunicazioni attinenti alla regolamentazione del rapporto di lavoro e a questioni di natura sindacale.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate al titolare dell'impresa.

Art. 15
(Tutela dei licenziamenti individuali)

Le parti, in attuazione della L. n. 108 dell'11 maggio 1990 (Disciplina dei licenziamenti individuali), esprimono la comune volontà di applicare le norme in essa contenute nell'intento di favorire la soluzione di eventuali vertenze nelle sedi stragiudiziali secondo lo spirito della legge stessa, utilizzando le sedi permanenti istituite dall'accordo interconfederale - intercategoriale del 21 luglio 1988 o, nella fase di realizzazione di queste, attraverso la costituzione di specifiche commissioni di conciliazione per le quali le parti firmatarie si impegnano a designare i rispettivi componenti a livello territoriale.

Art. 16
(Lavoratori studenti)

In quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale, o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio, saranno immessi, su loro richiesta in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami.

Sempre su loro richiesta, saranno esonerati da prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti compresi quelli universitari che devono sostenere prove d'esame hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni di esame.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Art. 17
(Diritto allo studio)

Al fine di contribuire al miglioramento culturale dei lavoratori, le imprese concederanno nei casi ed alle condizioni di cui ai commi successivi permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti. A tale scopo ogni lavoratore avente diritto può usufruire di un massimo di 150 ore retribuite ogni tre anni, godibili anche in un solo anno e semprechè il corso in oggetto abbia durata almeno doppia del numero di ore richiesto come permesso retribuito.

Possono godere di questo diritto, nel triennio, nelle misure sotto indicate:

- a) 1 lavoratore per le imprese da 8 a 20 dipendenti aventi diritto;
- b) 2 lavoratori per le imprese da 21 a 35 dipendenti aventi diritto;
- c) 3 lavoratori per le imprese con più di 35 dipendenti aventi diritto.

Hanno diritto a frequentare corsi con permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici enunciati tutti i lavoratori dipendenti.

Resta inteso che gli apprendisti soggetti ad obbligo di frequenza dei corsi professionali previsti dalla legge del 19 gennaio 1955 e dalla eventuale legislazione regionale non godranno del diritto di cui al presente articolo contemporaneamente con la frequenza ai corsi suddetto nell'arco dello stesso anno scolastico.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore. Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato d'iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Chiarimento a verbale

Agli effetti della presente normativa le ore di permesso retribuite devono intendersi quelle coincidenti con l'orario di lavoro. E' conforme allo spirito della norma il retribuire l'eventuale tempo di viaggio - purchè coincidente con l'orario di lavoro - necessario per raggiungere la sede del corso, o il luogo di lavoro, entro i limiti del monte ore previsto.

Art. 18 (Lavoratori immigrati)

Compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'impresa ed al fine di agevolare il ritorno temporaneo dei lavoratori immigrati nel Paese di provenienza, è facoltà dell'azienda, su richiesta del singolo lavoratore, consentire la fruizione, anche in unico periodo, delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste.

Nel caso in cui queste non fossero sufficienti a coprire l'arco di tempo necessario di permanenza nel Paese di provenienza, possono essere concordate tra azienda e lavoratore o giorni di permesso non retribuito o eventuali recuperi in corso d'anno esenti da qualsiasi onere di maggiorazione contrattuale.

Qualora il rapporto di lavoro dovesse risolversi prima dell'effettuazione dei suddetti recuperi l'azienda tratterà l'importo corrispondente al mancato recupero dalle competenze dovute al lavoratore.

Art. 19 (Ambiente di lavoro)

La FULC e le Associazioni artigiane intendono operare perchè si instauri un rapporto di piena compatibilità tra produzione e ambiente. In tale ambito, le parti assegnano alle tematiche dell'ambiente un valore di criterio guida per la formulazione delle scelte programmatiche e produttive dei settori interessati al presente c.c.n.l.

Assume pertanto particolare rilevanza l'attivazione di iniziative congiunte nei confronti dell'istituzione a livello nazionale e di rapporti decentrati volte a:

- a) favorire l'adozione di tecnologie e cicli a basso impatto ambientale, sia sul versante della ricerca sia sul versante della diffusione;
- b) favorire la riconversione e ristrutturazione ecologica delle imprese artigiane;
- c) favorire da parte pubblica la messa in opera delle strutture e dei servizi alle imprese necessari agli adempimenti di legge ed individuare strumenti a carattere consortile atti ad agevolare il rispetto delle leggi di salvaguardia ambientale (depurazione, smaltimento, riciclaggio ecc.).

A questo scopo le parti si attiveranno a tutti i livelli, anche attraverso la richiesta di stanziamenti di risorse specifici per i settori artigiani.

Nell'ambito dell'attività degli osservatori le parti realizzeranno indagini sullo stato di applicazione delle leggi di tutela ambientale (in particolare relativamente alle problematiche dei

grandi rischi, delle emissioni in acqua e aria, dello smaltimento dei rifiuti), finalizzate all'individuazione dei problemi e all'attivazione di iniziative autonome o congiunte.

E' facoltà dell'osservatorio avanzare proposte di bonifica o modifica dei cicli produttivi che evidenziasse elementi di rischio o pericolosità rilevante.

E' altresì facoltà degli osservatori realizzare un esame congiunto, dietro richiesta di una delle parti, volto a promuovere, in sede di rapporti decentrati, l'effettuazione di indagini sulle condizioni ambientali interne alle imprese. I risultati dell'indagine saranno oggetto di confronto volto a rimuovere le cause di rischio o nocività.

Gli osservatori predisporranno anche attraverso l'utilizzo di risorse messe a disposizione della pubblica amministrazione le opportune iniziative a carattere formativo e informativo nei confronti delle imprese, delle istituzioni, dei lavoratori e dell'opinione pubblica che si rendessero necessarie nell'adempimento dei compiti loro assegnati dal presente articolo.

In tale ambito gli osservatori acquisiranno le informazioni necessarie a delineare profili di rischio per le singole lavorazioni.

Art. 20

(Prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro)

1) Le parti si impegnano ad operare per eliminare le cause che determinano condizioni ambientali nocive.

2) Le Organizzazioni sindacali possono richiedere, nelle sedi previste dall'accordo interconfederale facente parte integrale del presente contratto, di partecipare alla ricerca delle cause che rendono presente la nocività nell'ambiente di lavoro. Per l'effettuazione delle indagini necessarie sarà richiesto in via prioritaria l'intervento delle strutture pubbliche e convenzionate (Patronati, medicina del lavoro, USL e centri di servizio). Nell'effettuazione delle indagini le parti convengono di assumere a riferimento le metodiche e i limiti stabiliti dalle tabelle dell'American Conference of Governmental Industrial Hygienists (TLV) secondo i criteri di applicazione indicati nelle tabelle stesse.

3) Tra OO.AA. e rappresentante di bacino, nelle sedi preposte, può essere concordata un'azione particolare per avviare iniziative atte a migliorare le condizioni ambientali nocive particolarmente gravose.

4) Le imprese informeranno i lavoratori circa eventuali rischi connessi con le sostanze impiegate nei cicli produttivi a cui sono esposti, noti sulla base di acquisizione medico-scientifica sia a livello nazionale che internazionale. Tale informazione potrà realizzarsi attraverso schede delle sostanze utilizzate, contenenti i dati chimico fisici, tossicologici e la classificazione di pericolosità, anche avvalendosi dei dati conoscitivi disponibili presso gli osservatori.

5) Vengono istituiti i libretti sanitari di rischio in cui devono essere annotati, i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici, i dati relativi agli infortuni e alle malattie professionali. Per quanto riguarda il personale femminile saranno annotati con il consenso dell'interessata, anche i dati relativi al concepimento, aborto, gravidanza, sterilità, fertilità, parto e salute del bambino, equilibrio ormonale, patologia dell'apparato genitale e del seno, dati forniti e aggiornati sulla base di certificazioni prodotte dalla lavoratrice e rilasciate dalle USL o dai consultori o dal medico curante. Il lavoratore ed il medico curante da lui autorizzato possono prendere visione in ogni momento del libretto personale, che sarà consegnato al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

6) Il datore di lavoro prende le misure necessarie per la protezione e la sicurezza dei lavoratori. Tali misure comprendono:

- la prevenzione dei rischi;
- l'informazione dei lavoratori sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate per il loro reparto, posto di lavoro e/o funzione;
- la formazione adeguata dei lavoratori in relazione ai rischi inerenti al posto di lavoro e/o funzione;
- l'adozione di una appropriata organizzazione e dei mezzi di prevenzione e protezione individuale e collettiva necessari.

7) Le parti si impegnano ad incontrarsi, a livello regionale, a partire dal 1° luglio 1995, su richiesta di una delle parti stesse, ogni qualvolta sorga la necessità, in rapporto all'applicazione di leggi regionali o nazionali (ad esempio, D.Lgs. n. 626 di recepimento Dir. CEE n. 89/391), o su

esplicita richiesta fatta dall'Osservatorio previsto dal presente contratto, comunque nell'ambito degli accordi interconfederali intervenuti in materia.

Prevenzione delle malattie professionali

Per le visite mediche obbligatorie e relativi accertamenti radiografici aventi il compito di prevenire le malattie professionali, si fa riferimento alle norme di legge che disciplinano la materia.

Inoltre, le parti, a livello regionale, al fine di svolgere un'attenta azione di prevenzione delle malattie professionali si impegnano a verificare congiuntamente la necessità di eventuali controlli sanitari preventivi e periodici ulteriori rispetto alle casistiche e agli obblighi previsti dalle norme vigenti.

*Art. 21
(Assunzione)*

L'assunzione del lavoratore è fatta tramite l'Ufficio di collocamento in conformità delle norme di legge.

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei giovani sono regolati dalle disposizioni di legge.

All'atto dell'assunzione l'impresa comunicherà al lavoratore:

- località alla quale è destinato;
- la data di decorrenza dell'assunzione;
- la qualifica e la categoria alla quale è assegnato;
- il trattamento economico;
- l'eventuale periodo di prova.

Chiarimento a verbale

Le parti concordano che non intendono mutare l'attuale stato di fatto nel senso che un lavoratore con una data qualifica può, per necessità di lavoro, essere adibito ad altre mansioni nella stessa categoria.

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- carta d'identità o documento equipollente;
- libretto di lavoro - modello 01/M;
- stato di famiglia per il capo famiglia;
- documenti necessari per fruire degli assegni familiari (per gli aventi diritto);
- numero codice fiscale.

Il datore di lavoro potrà anche eventualmente richiedere certificato penale in data non anteriore ai tre mesi.

Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti.

Ferme restando le disposizioni di legge circa l'obbligo della visita medica preventiva e delle visite periodiche obbligatorie per i lavoratori per i quali ciò è prescritto, il lavoratore prima dell'assunzione potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'impresa.

*Art. 22
(Certificato di lavoro e restituzione documenti di lavoro)*

Per il certificato di lavoro si fa riferimento all'art. 2124 del codice civile che recita: "Se non è obbligatorio il libretto di lavoro all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualunque ne sia la causa, l'imprenditore deve rilasciare un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il prestatore di lavoro è stato occupato dalle sue dipendenze e delle mansioni esercitate".

*Art. 23
(Periodo di prova)*

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non è ammessa nè la protrazione nè la rinnovazione. Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle parti senza preavviso nè indennità.

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

La durata del periodo di prova, rientra nell'effettivo servizio ed è regolata come segue:

<i>Livelli</i>	<i>Periodo di prova (mesi)</i>
7°	6
6°	6
5° S	4
5°	4
4°	3
3°	2
2°	2
1°	1
Apprendisti	1

La malattia, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 51; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

L'integrazione economica a carico del datore di lavoro è dovuta esclusivamente per i casi di sospensione del periodo di prova a seguito di infortunio sul lavoro e malattie professionali.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 11 luglio 2000 prevede quanto segue:

Apprendistato

Il periodo di prova degli apprendisti viene elevato a due mesi (art. 23).

Art. 24 (Nomenclatura)

Agli effetti della interpretazione e dell'applicazione del presente contratto la dizione "lavoratore" si intende indicativa delle categorie quadri, impiegati e operai.

Per le clausole che interessano una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate di quadro, impiegato e di operaio.

Art. 25 (Orario di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Premesso che la durata massima dell'orario di lavoro è disciplinata dalle norme di legge, con le relative deroghe ed eccezioni, la durata settimanale dell'orario contrattuale è fissata in 40 ore distribuite di norma in 5 giorni dal lunedì al venerdì.

Le ore lavorate oltre l'orario giornaliero e settimanale saranno compensate con la retribuzione oraria normale di fatto maggiorata delle percentuali di cui all'art. 26.

Al fine di consentire di far fronte ad esigenze produttive che prevedano picchi e flessi, a livello regionale potrà essere oggetto di negoziato la gestione dei regimi annui di orario contrattuale di cui al presente articolo, ferma restando la quantità di orario prevista dal presente contratto.

Le parti convengono che a partire dal 1° luglio 1991 ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti pari a 16 ore per anno solare.

Tali permessi saranno usufruiti, previa intesa tra datore di lavoro e lavoratori, singolarmente o collettivamente.

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 dovranno essere utilizzati nel corso dell'anno. La parte eventualmente non utilizzata sarà direttamente retribuita al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Per i lavoratori turnisti, qualora la prestazione superi le sei ore consecutive, si darà luogo a mezz'ora di intervallo retribuito.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 11 luglio 2000 prevede quanto segue:

Gestione dei regimi di orario

(Art. aggiuntivo - da inserire dopo l'art. del c.c.n.l. su flessibilità)

Le parti, a livello regionale, possono realizzare accordi di gestione dei regimi di orario, al fine di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di fare fronte a periodi di congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro, offrendo nel contempo la possibilità ai lavoratori delle imprese interessate da tali fenomeni di realizzare una certa continuità nel mantenimento del rapporto di lavoro e della relativa retribuzione, senza necessariamente fare ricorso alle forme bilaterali di sostegno del reddito e di gestione della crisi, oppure beneficiandone in maniera coordinata con i suddetti strumenti.

Tra questi, le parti regionali possono individuare modalità di costituzione di modelli di "banca-ore", cui far affluire le ore corrispondenti alle assenze dal lavoro retribuite, contrattualmente e legislativamente disciplinate.

In tale ambito, le parti a livello regionale definiranno gli istituti le cui quantità orarie, in tutto o in parte, andranno a costituire l'accantonamento nel monte-ore in questione, nonché le caratteristiche delle casistiche di fruizione dei corrispondenti riposi compensativi, le modalità ed i tempi di liquidazione dei residui.

Le parti regionali potranno altresì individuare le diverse combinazioni di utilizzo della "banca-ore" con possibili interventi di natura bilaterale a sostegno del reddito dei lavoratori e delle imprese.

Flessibilità individuale - Banca-ore

In alternativa a quanto previsto dall'articolo del c.c.n.l. 19 dicembre 1994, è possibile recuperare tutte le ore di lavoro supplementare e straordinario svolto compresa la traduzione in termini di quantità orarie delle relative maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui all'art. del c.c.n.l., purchè tale volontà risulti da un atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore.

Tale recupero si realizzerà entro e non oltre un periodo di 18 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e delle relative maggiorazioni tenuto conto dei periodi di minore attività produttiva e delle esigenze del lavoratore, compatibilmente queste ultime con le esigenze tecnico-produttive o organizzative dell'impresa.

Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore supplementari e straordinarie ha diritto al riconoscimento di un'ulteriore quantità di ore di permesso retribuite pari al 5% delle ore accumulate come previsto dal comma precedente.

Trascorso il periodo di 18 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente alle ore eventualmente ancora non recuperate, al valore della retribuzione oraria vigente al momento della erogazione.

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate, nonché la traduzione in quantità orarie delle relative maggiorazioni e l'ulteriore quota di ore di permesso maturata.

Il lavoratore è tenuto entro 15 giorni dal ricevimento della busta paga ad evidenziare eventuali errori e/o non corrispondenza relativamente ai dati ivi indicati.

Per il suo carattere innovativo, le parti, in sede nazionale e di Osservatori regionali, procederanno a verificare l'efficacia della presente normativa e dei suoi esiti, entro 2 anni dalla stipula del c.c.n.l.

Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, in sede di confronto regionale, possono essere definite specifiche regolamentazioni di costituzione e di recupero del monte-ore accumulato dai singoli lavoratori, avvalendosi della istituzione di un meccanismo di banca-ore territoriale.

Art. 26

(Lavoro straordinario, festivo, notturno)

Ferme restando le disposizioni di legge, verranno considerate come ore di lavoro straordinario tutte le ore lavorate al di sopra delle 40 ore settimanali.

Verranno considerate come ore di lavoro notturno quelle lavorate fra le 22 e le 6.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e temporaneo e trovare giustificazione in necessità aziendali di carattere imprescindibile.

Qualora si presenti l'esigenza di effettuare lavoro straordinario le aziende ne daranno comunicazione preventiva direttamente ai lavoratori o, laddove esistano, alle Rappresentanze sindacali aziendali.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo di impedimento, di effettuare il lavoro supplementare o straordinario.

Per il lavoro straordinario, festivo, notturno ed a turno sono corrisposte le seguenti maggiorazioni, in aggiunta alla normale retribuzione da calcolarsi sulla retribuzione oraria individuale, più utile di cottimo per i cottimisti, sulla retribuzione oraria di fatto per i lavoratori ad economia:

- 1) lavoro straordinario diurno 25%
- 2) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati) 65%
- 3) lavoro compiuto nei giorni festivi 40%
- 4) lavoro straordinario festivo o domenicale 60%
- 5) lavoro domenicale festivo con riposo compensativo 20%
- 6) lavoro notturno 30%

- 7) lavoro nei turni diurni avvicendati 3%
- 8) lavoro straordinario festivo notturno 70%
- 9) lavoro a turni in ciclo continuo notturno 40%

Le percentuali di maggiorazione sopra dette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

*Art. 27
(Flessibilità dell'orario di lavoro)*

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 88 ore nell'anno.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà di norma entro un periodo di sei mesi ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.

Fermo restando quanto sopra ulteriori quote di flessibilità e le modalità di recupero del monte ore potranno essere definite tra le parti in sede regionale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario di lavoro contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero ed all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'azienda ed i lavoratori.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

La presente normativa esclude prestazioni domenicali.

*Art. 28
(Turnisti a ciclo continuo)*

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto a turnisti a ciclo continuo in servizio continuativo nelle 24 ore su sette giorni alla settimana godranno nel corso dell'anno solare secondo intese aziendali, di tante giornate di riposo compensativo per quante sono state le festività infrasettimanali lavorate. Il godimento di riposi compensativi comporterà per ciascuna ora lavorata nelle festività la corresponsione della sola maggiorazione prevista dall'art. 26.

*Art. 29
(Operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia)*

L'orario di lavoro per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia di cui alla tabella annessa al R.D. del 6 dicembre 1923, n. 2657, non può superare le 10 ore giornaliere.

Tale limitazione non riguarda i custodi e i portieri aventi alloggio nei locali dell'impresa e nelle immediate adiacenze per i quali valgono le disposizioni di legge.

L'orario contrattuale di lavoro per il singolo operaio viene ridotto a 50 ore settimanali.

L'orario di lavoro normale eccedente le 8 ore giornaliere sarà retribuito con la paga oraria ridotta al 65%.

*Art. 30
(Riposo settimanale)*

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica. Per il personale di attesa o custodia e per quello adibito a turni di tipo continuo il riposo settimanale può cadere in giornata non domenicale e si chiamerà "riposo compensativo". In caso di spostamento del giorno destinato al riposo compensativo l'impresa dovrà preavvisare il lavoratore possibilmente 48 ore prima.

In mancanza di preavviso nel termine di almeno 24 ore il lavoratore che presterà la sua opera nella giornata di riposo compensativo, avrà diritto ad una maggiorazione pari a quella per il lavoro festivo.

Art. 31
(Festività)

Sono considerate festività:

- a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
- b) l'anniversario della liberazione (25 aprile);
- c) il 1° maggio;
- d) capodanno (1° gennaio);
- e) Epifania;
 - lunedì di Pasqua (mobile);
 - Assunzione (15 agosto);
 - Ognissanti (1° novembre);
 - Immacolata Concezione (8 dicembre);
 - Natale (25 dicembre);
 - S. Stefano (26 dicembre);
- f) la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Qualora la ricorrenza del Santo Patrono venisse a cadere in giornate di festività nazionale o infrasettimanale, la sostituzione sarà concordata nell'ambito delle imprese.

Festività soppresse

In relazione alle quattro festività religiose soppresse dalla legge n. 54 del 1977 e successive modificazioni (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) si conviene che i lavoratori fruiranno di altrettanti permessi giornalieri retribuiti.

Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività dei SS. Pietro e Paolo, i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.

Le modalità di godimento dei permessi giornalieri di cui sopra, da usufruire individualmente o collettivamente, saranno concordati tra datore di lavoro e lavoratori tenendo presente le particolari esigenze dell'azienda. Detti permessi non potranno essere usufruiti in periodi immediatamente precedenti o successivi ai periodi feriali. Il godimento dei permessi di cui sopra deve realizzarsi entro il 31 dicembre di ogni anno e non è cumulabile di anno in anno.

Per quanto riguarda le due festività civili (2 giugno e 4 novembre) le medesime verranno retribuite come festività coincidenti con la domenica.

Art. 32
(Ferie)

A far data dal 1° gennaio 1995 i lavoratori di età superiore a 16 anni, che hanno una anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda, hanno diritto ogni anno ad un periodo di ferie con la retribuzione commisurata all'orario contrattuale pari a:

- 4 settimane (pari a 160 ore) fino a 10 anni di anzianità;
- 4 settimane e 2 giorni (pari a 176 ore) oltre i 10 anni di anzianità;
- 4 settimane e 3 giorni (pari a 184 ore) oltre i 15 anni di anzianità.

Per gli apprendisti di età non superiore a 16 anni la durata delle ferie, ai sensi dell'art. 14 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, non dovrà essere inferiore a 30 giorni di calendario.

Art. 33
(Criteri di calcolo dei ratei di maturazione)

Per tutti gli istituti contrattuali che maturano in ragione d'anno nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi dei predetti istituti per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa. A tal fine le frazioni di mese superiori a 15 giorni, daranno luogo alla maturazione di 1/12.

Art. 34
(Incrementi retributivi)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai sensi e per gli effetti dell'accordo interconfederale vigente in materia di riforma della struttura della retribuzione, sottoscritto nelle date del 3 agosto e del 3 dicembre 1992, le parti concordano, a fini della definizione degli incrementi retributivi e del riallineamento, sui seguenti tassi di inflazione programmata:

1995: 2,5%
1996: 2%
1997: 2%
1998: 2%

Ai fini di un riequilibrio complessivo delle retribuzioni, si tiene, altresì, in considerazione l'andamento inflattivo del 1994.

Pertanto, a partire dal 1° febbraio 1995, verranno erogati, secondo gli importi indicati alle singole scadenze, i seguenti incrementi retributivi, corrispondenti ai tassi di inflazione sopra concordati per i rispettivi periodi:

Liv.	1.2.1995	1.2.1996	1.7.1997	1.7.1998	Tot. a regime
7*	95.000	85.000	85.000	95.000	360.000
6*	90.000	75.000	75.000	85.000	325.000
5* S	85.000	65.000	60.000	85.000	295.000
5*	80.000	55.000	60.000	75.000	270.000
4*	75.000	55.000	45.000	70.000	245.000
3*	65.000	42.000	45.000	65.000	217.000
2*	55.000	40.000	45.000	55.000	195.000
1*	45.000	35.000	40.000	50.000	170.000

Ai lavoratori ai quali si applica la tabella C) di cui al c.c.n.l. 1° giugno 1991, gli incrementi retributivi definiti dal presente contratto verranno corrisposti secondo la seguente ripartizione:

Liv.	1.7.1995	1.2.1996	1.7.1997	1.7.1998	Tot. a regime
7*	60.000	105.000	100.000	95.000	360.000
6*	55.000	95.000	90.000	85.000	325.000
5* S	50.000	85.000	75.000	85.000	295.000
5*	45.000	80.000	70.000	75.000	270.000
4*	40.000	70.000	65.000	70.000	245.000
3*	35.000	57.000	60.000	65.000	217.000
2*	30.000	55.000	55.000	55.000	195.000
1*	25.000	45.000	50.000	50.000	170.000

La somma forfettaria di L. 20.000 mensili, erogata, a partire dal mese di gennaio 1993, a titolo di E.d.r., sarà considerata utile ai fini dei vari istituti contrattuali alla stessa stregua della ex indennità di contingenza di cui alla L. n. 38/1986.

Eventuali aumenti mensili corrisposti a titolo di acconto sui futuri miglioramenti contrattuali o in previsione del presente rinnovo saranno assorbiti fino a concorrenza degli incrementi retributivi previsti dal presente c.c.n.l., mentre non sono assorbibili eventuali livelli retributivi derivanti da accordi integrativi pattuiti a livello regionale.

Nuovi minimi contrattuali

Importi complessivi derivanti dalla somma della paga base al 1° luglio 1994 e degli incrementi retributivi di cui al presente contratto:

Liv.	1.2.1995	1.2.1996	1.7.1997	1.7.1998
7*	1.145.000	1.230.000	1.315.000	1.410.000
6*	1.040.000	1.115.000	1.190.000	1.275.000
5* S	955.000	1.020.000	1.080.000	1.165.000
5*	880.000	935.000	995.000	1.070.000
4*	795.000	850.000	895.000	965.000
3*	705.000	747.000	792.000	857.000
2*	635.000	675.000	720.000	775.000
1*	535.000	570.000	610.000	660.000

Ai lavoratori ai quali si applica la Tabella C) di cui al c.c.n.l. 1° giugno 1991, i nuovi minimi contrattuali (importi complessivi derivanti dalla somma della paga base al 1° luglio 1995 e degli incrementi retributivi di cui al presente contratto), alle rispettive scadenze, sono i seguenti:

LM.	1.7.1995	1.2.1996	1.7.1997	1.7.1998
7*	1.110.000	1.215.000	1.315.000	1.410.000
6*	1.005.000	1.100.000	1.190.000	1.275.000
5* S	920.000	1.005.000	1.080.000	1.165.000
5*	845.000	925.000	995.000	1.070.000
4*	760.000	830.000	895.000	965.000
3*	675.000	732.000	792.000	857.000
2*	610.000	665.000	720.000	775.000
1*	515.000	560.000	610.000	660.000

Nota a verbale

Le parti dichiarano che gli incrementi retributivi derivanti dalla presente intesa sono stabiliti secondo le modalità previste dall'accordo interconfederale sottoscritto dalle parti in data 3 agosto-3 dicembre 1992, per cui rispondono, pur ricompresi nell'unico importo di cui ai nuovi minimi contrattuali, anche all'esigenza di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni precedentemente svolto dalla ex indennità di contingenza.

In tal senso dovranno essere intesi, qualora norme di legge e/o accordi collettivi, prevedendo differenti regolamentazioni, comportino effetti in ordine alla fiscalizzazione degli oneri sociali e/o interventi a favore delle imprese.

In caso di scostamento tra inflazione programmata ed inflazione reale, le parti concordano di procedere ai riallineamenti retributivi calcolati sulla base della retribuzione media nazionale in vigore nell'anno precedente.

Le parti si incontreranno entro il mese di gennaio di ciascun anno allo scopo di stabilire le modalità ed i criteri di erogazione degli ammontari previsti.

A partire dal mese di gennaio 1996 si darà luogo al riallineamento relativo al 1995.

Tale riallineamento non avrà luogo in presenza di uno scostamento tra inflazione programmata ed inflazione reale pari o inferiore allo 0,50%; uno scostamento superiore darà luogo al riallineamento a partire dal tasso % di inflazione programmata.

Qualora lo scostamento tra inflazione programmata ed inflazione reale sia superiore all'1%, le parti si incontreranno entro dicembre 1995.

Nel caso in cui atti legislativi e/o accordi tra parti sociali prevedano soluzioni diverse da quelle previste dal presente c.c.n.l., le parti firmatarie armonizzeranno, sulla base del principio di salvaguardare condizioni economiche omogenee tra le imprese, quanto previsto dal presente contratto con le soluzioni generali maturate per l'universo del mondo del lavoro dipendente.

N.d.R.: Per il riallineamento dei minimi di retribuzione, si veda il verbale di accordo 12 aprile 1996 in allegato al c.c.n.l.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 11 luglio 2000 prevede quanto segue:

Incrementi retributivi

I nuovi incrementi di retribuzione riportati nella tabella allegata, fanno parte integrante del presente contratto.

Le parti concordano, ai fini della definizione degli incrementi retributivi e del riallineamento, sui seguenti tassi di inflazione programmata.

2000 (ultimi tre mesi)	0,6%
2001	1,7%
2002	1,2%
2003	1,2%
2004 (primi 9 mesi)	0,9%

Premesso che l'l.v.c. deve essere erogata fino a settembre 2000 gli aumenti verranno corrisposti a partire dall'1 ottobre 2000 secondo gli importi indicati alle singole scadenze.

Con la presente intesa le parti si danno reciprocamente atto di avere recuperato, fino alla data di entrata in vigore del presente accordo, i tassi reali di inflazione.

* * *

In caso di scostamento tra inflazione programmata ed inflazione reale, le parti concordano di procedere ai riallineamenti retributivi calcolati sulla base della retribuzione media nazionale in vigore nell'anno precedente.

Le parti si incontreranno il mese di gennaio di ciascun anno allo scopo di stabilire le modalità ed i criteri di erogazione degli ammontari previsti.

Tabella aumenti contrattuali

Livello	Totale	1/10/2000	1/10/2001	1/10/2002	1/10/2003	1/03/2004
7°	258.000	75.000	53.000	45.000	45.000	40.000
6°	221.000	65.000	45.000	39.000	39.000	33.000
5° s	202.000	59.000	42.000	35.500	35.500	30.000
5°	190.000	56.000	39.000	33.500	33.500	28.000
4°	179.000	53.000	37.000	31.500	31.500	26.000
3°	170.000	50.000	35.000	30.000	30.000	25.000
2°	162.000	48.000	33.000	28.500	28.500	24.000
1°	152.000	45.000	31.000	27.000	27.000	22.000

A decorrere dalla data di erogazione della 1ª tranche (1° ottobre 2000) cesserà di essere corrisposta la indennità di vacanza contrattuale.

"Una tantum"

Ai lavoratori in forza alla data dell'11 luglio 2000 con l'esclusione dei lavoratori a domicilio, verrà corrisposto un importo forfetario di lire 500.000 lorde suddivisibili in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo dall'1 gennaio 1999 al 30 settembre 2000.

Detto importo, commisurato all'anzianità di cui al comma precedente, sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", lavoratori part-time. In quest'ultimo caso la riduzione avverrà anche secondo criteri di proporzionalità alla misura della prestazione lavorativa.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'articolo 2120 cod. civ., l'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il suddetto importo verrà erogato in n. 2 rate pari a:

- lire 350.000 lorde corrisposte con la retribuzione del mese di settembre 2000;

- lire 150.000 lorde corrisposte con la retribuzione del mese di settembre 2001.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo saranno erogati, alle stesse date e con le modalità di cui ai commi precedenti, a titolo di "una tantum" l'importo di lire 245.000 con la retribuzione di settembre 2000 e l'importo di lire 105.000 con la retribuzione di settembre 2001.

Dagli importi di "una tantum" dovranno essere detratte, fino a concorrenza, le erogazioni corrisposte dalla impresa a titolo di l.v.c. e di eventuali acconti sui futuri miglioramenti contrattuali. I relativi assorbimenti saranno effettuati, nella misura del 100%, in occasione della corresponsione della 1ª tranche di "una tantum".

Agli apprendisti, le quote sopra indicate saranno erogate con i criteri previsti ai commi precedenti ed adottando il proporzionamento unico del 70%.

N.d.R.: L'accordo 13 marzo 2002 prevede quanto segue:

Riallineamento

Retribuzione di riferimento

Euro	Liv.	Riallineamento	
	7°	728,20 + 534,20 =	1.262,40 x 1% = 12,62
	6°	658,48 + 529,92 =	1.188,40 x 1% = 11,88
	5° S	601,67 + 523,86 =	1.125,53 x 1% = 11,26
	5°	552,61 + 519,78 =	1.072,39 x 1% = 10,72
	4°	498,38 + 517,51 =	1.015,89 x 1% = 10,16
	3°	442,60 + 515,63 =	958,23 x 1% = 9,58
	2°	400,25 + 515,54 =	915,79 x 1% = 9,16
	1°	340,86 + 513,18 =	854,04 x 1% = 8,54

Nuovi minimi in vigore dal 1° marzo 2002

Liv.	Paga base	Riallineamento	Nuovo minimo contrattuale
7°	825,81	12,62	838,43
6°	745,25	11,88	757,13
5° S	682,24	11,26	693,50
5°	629,04	10,72	639,76
4°	571,20	10,16	581,36
3°	511,29	9,58	520,87
2°	465,84	9,16	475,00
1°	402,84	8,54	411,38

Art. 35
(Indennità di contingenza)

All'atto dell'entrata in vigore del presente c.c.n.l., i valori della ex indennità di contingenza sono i seguenti:

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
7°	1.034.346
6°	1.026.073
5° S	1.014.329
5°	1.006.435
4°	1.002.038
3°	998.406
2°	998.230
1°	993.661

Art. 36
(Aumenti periodici di anzianità)

Ai lavoratori per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo. L'importo degli aumenti - rapportato a mese - è il seguente:

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
7°	36.000
6°	33.000
5° S	31.000
5°	30.000
4°	28.000
3°	25.000
2°	23.000
1°	18.000

Tutti i lavoratori compiuto il 18° anno di età, compresi quelli attualmente in forza esclusi gli apprendisti, hanno diritto a maturare 5 aumenti periodici di anzianità.

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

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti maturati sarà rivalutata secondo la cifra indicata in tabella e corrispondente al nuovo livello.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile secondo la normativa. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito nè questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

Norma transitoria

Ai lavoratori che al 1° giugno 1991 avessero maturato, in seguito all'applicazione di qualsiasi normativa, importi a titolo di aumenti periodici di anzianità tali cifre verranno congelate "ad personam" e concorreranno al raggiungimento dell'importo massimo previsto dal c.c.n.l. per il livello nel quale sono inquadrati.

Per l'aumento periodico in corso di maturazione lo stesso verrà riconosciuto alla normale scadenza (prevista precedentemente alla data di stipula del presente c.c.n.l.) con la corresponsione dell'importo previsto, per il livello di appartenenza del presente articolo.

Art. 37
(Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla paga)

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con scadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile, secondo le consuetudini dell'impresa.

All'atto del pagamento della retribuzione al lavoratore deve essere consegnato un prospetto che può essere riprodotto sulla medesima busta paga, contenente le seguenti indicazioni:

- 1) estremi della categoria del lavoratore;
- 2) elementi costitutivi della retribuzione;
- 3) elementi costitutivi delle trattenute;
- 4) estremi del periodo di paga relativo.

Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata e quella indicata sulla busta paga o prospetto, nonché sulla qualità legale della moneta, a condizione che tale reclamo sia avanzato all'atto del pagamento.

Art. 38

(Cumulo di mansioni e passaggio di categoria)

Il lavoratore, in relazione alle esigenze imprevedute dell'azienda, può essere assegnato saltuariamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti una diminuzione della retribuzione globale.

Quando è destinato a compiere mansioni rientranti in categoria superiore a quella di appartenenza, al lavoratore dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima contrattuale della predetta categoria superiore.

Decorsi i tre mesi consecutivi nello svolgimento di mansioni inerenti alla categoria superiore, il lavoratore avrà diritto al passaggio definitivo alla categoria superiore ed alla relativa retribuzione contrattuale salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, gravidanza e chiamata alle armi, richiamo alle armi di durata non superiore a 7 mesi nel caso il compenso di cui al comma precedente spetterà per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore semprechè quest'ultima abbia almeno carattere di equivalenza di tempo.

Art. 39

(Tredicesima)

In occasione della ricorrenza del S. Natale, l'azienda corrisponderà ai lavoratori non in prova una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile di fatto. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio degli ultimi tre mesi.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni dalle prestazioni di lavoro, dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei previsti periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione delle specifiche disposizioni di legge, ad integrazione delle quote erogate dagli Istituti preposti.

Art. 40

(Trasferte)

Al lavoratore in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;
- b) il rimborso delle spese di vitto ed alloggio - nei limiti della normalità - quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;
- d) una indennità per il rimborso delle spese non documentabili, diverse da quelle di cui alla lettera c), pari al 50% della retribuzione giornaliera se la missione dura oltre le 12 ore e sino alle 24.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il 50% della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Il trattamento di cui alla lettera d) assorbe l'eventuale compenso per anticipazione e impreviste protrazioni di orario comportate dalla missione. Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno remunerate con la maggiorazione di cui all'art. 16.

Nei casi in cui il lavoratore venga inviato in missione presso altra località o sede di lavoro per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori dalla normale residenza per periodi superiori ad un mese, la indennità di cui alla lettera d), dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 35% e, dopo il secondo mese, nella misura del 20%.

L'indennità di cui alla lettera d) sarà corrisposta nella misura del 20% quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore normalmente disimpegna.

L'indennità di cui alla lettera d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali e individuali in atto a tale titolo, riconoscendo al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Ai fini del presente articolo, la retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 25 quella mensile.

Per il solo settore del vetro le disposizioni di cui alla lettera d) per gli operai sono le seguenti:

- una indennità pari al 20% della retribuzione giornaliera (1/25 del minimo tabellare e contingenza mensile), se la missione dura oltre 24 ore. L'indennità di cui alla lettera d) sarà corrisposta nella misura del 15% dopo il primo mese e nei casi in cui la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore disimpegna normalmente (esempio: autista non adibito ad altre mansioni).

All'impiegato in missione per esigenza di servizio, dovrà essere corrisposto, in aggiunta alla normale retribuzione:

a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;

b) il rimborso delle eventuali altre spese vive sostenute per il necessario espletamento della missione;

c) il rimborso per spese di vitto e alloggio nei limiti della normalità quando la durata del servizio comporti per il lavoratore tali spese;

d) una indennità giornaliera pari al 40% della retribuzione giornaliera (quest'ultima calcolata dividendo per 25 il minimo tabellare e la contingenza mensili) se la missione dura oltre le 12 ore e fino a 6 giorni.

L'indennità di cui a questa lettera d) viene ridotta:

1) al 25% della retribuzione per i periodi di missione da 7 a 30 giorni;

2) al 20% della retribuzione nel caso di missione di durata e con decorrenza dall'inizio del secondo mese, o nei casi in cui la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore disimpegna normalmente.

Art. 41 (Lavoro a cottimo)

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione, è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale secondo le possibilità tecniche.

Le tariffe di cottimo, devono essere fissate dalla impresa in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 7%.

Nel caso in cui un lavoratore lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Art. 42 (Indennità maneggio denaro e cauzione)

Il lavoratore la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossione e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo di categoria e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste al lavoratore a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore stesso.

*Art. 43
(Tirocinio)*

I lavoratori assunti ai sensi dell'art. 22, L. n. 56 del 1987, percepiranno per un periodo di sei mesi un trattamento economico pari all'80% della retribuzione globale, al lordo delle ritenute previdenziali, prevista dal presente c.c.n.l. per il lavoratore inquadrato nel 3° livello.

*Art. 44
(Contratto a tempo determinato)*

Ai sensi dell'art. 23, 1° comma della L. n. 56 del 1987, ferma restando le ipotesi individuate dalla L. n. 230 del 1962 e successive modificazioni nonché all'art. 8 bis della L. n. 79 del 1983, le parti concordano sulla possibilità di assumere lavoratori con contratto a termine, anche nei casi di seguito elencati:

- casi di aspettativa previsti dal 2° comma dell'art. 2 del capitolo "Tutela dei tossicodipendenti" dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988 ai sensi dell'art. 5 del medesimo accordo;
- punte di più intensa attività connesse a richieste di mercato indifferibili, che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo.

Il numero massimo dei rapporti di lavoro con contratto a termine stipulati ai sensi del comma precedente non può superare il 10% dei dipendenti della impresa, compresi gli apprendisti, garantendo comunque la possibilità di una assunzione.

La durata massima dei contratti a termine stipulati ai sensi del presente articolo non potrà superare i sei mesi non rinnovabili.

Nota a verbale

I contratti a termine stipulati per i casi individuati dalle leggi richiamate in premessa e al punto relativo all'aspettativa non modificano la composizione dell'organico da valersi ai fini dei limiti dimensionali di cui all'art. 4 della L. n. 443 del 1985.

*Art. 45
(Lavoro a tempo parziale)*

Per lavoro a tempo parziale si intende un rapporto di lavoro prestato con un orario giornaliero o settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 25 del presente contratto.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve risultare da atto sottoscritto, sul quale sia indicata la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità.

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 e da svolgere, ferma 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;
- e) nelle aziende artigiane vi possono essere lavoratori a tempo parziale nella misura di 1/3 dei dipendenti con arrotondamento all'unità superiore; nel caso di imprese senza dipendenti può essere assunto un lavoratore a tempo parziale;
- f) può essere previsto un termine di conversione del rapporto a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, prestabilendo la clausola sull'atto sottoscritto;

g) l'applicabilità delle norme del presente contratto, per quanto compatibile con rapporto a tempo parziale, avverrà secondo criteri di proporzionalità economica alla misura della prestazione lavorativa; 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;

h) date le particolari caratteristiche di andamento produttivo nel settore, le parti concordano la possibilità per i lavoratori occupati a tempo parziale di prestazioni di orario supplementare nei periodi di maggiore richiesta produttiva. Tali ore supplementari, se effettuate all'interno dell'orario contrattuale diurno non festivo, non daranno luogo a maggiorazioni e comunque non potranno superare con riferimento alla settimana il 15% dell'orario concordato a tempo parziale. Il ricorso ad orario supplementare potrà avvenire su richiesta dell'azienda previa disponibilità del lavoratore.

Art. 46
(Assenze e recuperi)

Tutte le assenze debbono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata potrà essere punita ai sensi dell'art. 59 riguardante i provvedimenti disciplinari.

Le giustificazioni devono essere presentate nel giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate dalle parti purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 30 giorni immediatamente successivi a quelli in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 47
(Permessi)

Al lavoratore saranno concessi brevi permessi per improrogabili giustificate necessità familiari.

Potranno altresì essere concessi brevi permessi ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, compatibilmente con le esigenze tecniche dell'azienda.

Per i permessi di cui ai commi precedenti nessuna retribuzione è dovuta al lavoratore e le ore perdute potranno essere recuperate.

Art. 48
(Aspettativa)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In presenza di specifica richiesta da parte del lavoratore, per ragioni di malattia verrà riconosciuto un periodo massimo di aspettativa pari a sei mesi.

In presenza di richiesta motivata (non per malattia) da parte del lavoratore, l'azienda ha facoltà di concedere un periodo massimo di 6 mesi di aspettativa.

In entrambi i casi sopra indicati il periodo di aspettativa non comporterà alcun onere per l'azienda, e pertanto le relative operazioni sono a costo zero.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 11 luglio 2000 prevede quanto segue:

Art. 48
(Aspettativa)

Il periodo di aspettativa non retribuita per ragioni di malattia, di cui al 1° comma dell'art. 48 del c.c.n.l., viene elevato da sei a nove mesi.

Art. 49
(Sospensione ed interruzione del lavoro)

In caso di sospensione dal lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le Organizzazioni sindacali periferiche per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può richiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

In caso di interruzione dal lavoro di breve durata, dovuto a cause di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste - nel loro complesso - non superino i 60 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino nel loro complesso i 60 minuti nella giornata, qualora l'impresa trattenga il lavoratore nel laboratorio, questi avrà diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

Art. 50
(Servizio militare)

In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o servizi sostitutivi, disciplinato dalle vigenti disposizioni di legge a norma delle quali il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'impresa. Per il computo del t.f.r. detto periodo sarà utile ai fini della sola rivalutazione dello stesso.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo alle armi.

Tanto nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo, e previo preavviso da darsi al datore di lavoro entro 10 giorni dalla data del congedo, il lavoratore è tenuto a presentarsi all'imprenditore entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare, salvo che trattasi di richiamo non superiore a 30 giorni nel qual caso si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

In caso contrario il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Art. 51
(Trattamento in caso di malattia ed infortunio)

Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza. Alla comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore l'invio del certificato medico attestante la malattia.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all'art. 5 della legge n. 300/1970.

In caso di interruzione del servizio per malattia ed infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- mesi 9 per anzianità fino a 5 anni;
- mesi 12 per anzianità oltre i 5 anni.

In caso di unica malattia che comporti assenza continuativa dal lavoro per l'intero periodo di conservazione del posto, i limiti dello stesso sono prolungati per un periodo corrispondente all'eventuale degenza presso strutture sanitarie superiore a 5 gg. fino ad un massimo di 30.

In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto suindicati si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 24 mesi.

Le assenze dal lavoro per malattie o infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti.

Inoltre durante l'interruzione di servizio per le cause in questione, ad integrazione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti previdenziali o assistenziali, gli verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla normale retribuzione di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente i seguenti importi:

- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 7 giorni, le aziende, garantiranno ai lavoratori un'integrazione economica fino al raggiungimento del 100% a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno;

- in caso di malattia di durata inferiore o pari a 7 giorni viene riconosciuta al lavoratore una integrazione economica a carico dell'azienda fino al raggiungimento del 100% della retribuzione a partire dal 4° giorno.

Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale

Per quanto non previsto dal presente articolo, si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia.

Affinchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuare le denunce di legge, l'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore all'impresa. Quando l'infortunio accade al lavoratore nel caso di lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà estesa al più vicino posto di soccorso.

In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal presente articolo.

Durante l'assenza dal lavoro causata da malattia professionale il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

Nel caso di assenza causata da infortunio sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.

Inoltre, durante l'interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale ad integrazione di quanto percepito dal lavoratore da parte dell'INAIL e fino alla guarigione clinica verrà assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla retribuzione normale di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari al 100% della retribuzione.

Art. 52

(Mano d'opera femminile)

Le aziende condividono l'opportunità di ricerca, nel rispetto e nella concreta attuazione della legge di parità n. 903/1977, di soluzioni tendenti a superare divisioni professionali tra lavori tradizionali maschili e lavori tradizionalmente femminili promuovendo, ove necessario, iniziative di formazione e riqualificazione professionale.

In questo quadro sarà oggetto di confronto tra le parti nelle sedi previste dal presente contratto l'attivazione di azioni positive finalizzate a rimuovere discriminazioni di genere e favorire pari opportunità nell'accesso al lavoro e nei percorsi lavorativi ai sensi della legge n. 125 del 10 aprile 1991.

Art. 53

(Molestie sessuali)

Le parti convengono che le molestie sessuali nei luoghi di lavoro sono un'offesa alla dignità della persona e insieme una forma di discriminazione e di ricatto nel lavoro. Per molestie sessuali si intende ogni comportamento verbale o fisico di natura sessuale non gradito ed offensivo per la vittima. I datori di lavoro hanno il dovere di adottare tutte le misure utili a preservare le lavoratrici ed i lavoratori dal rischio di molestie e ricatti sessuali, e a garantire un contesto lavorativo improntato al rispetto della dignità di donne e uomini.

Spetta ai comitati paritetici territoriali - nella loro funzione di promozione di pari opportunità - organizzare iniziative di sensibilizzazione su tale fenomeno nelle aziende del settore, di gestire i singoli casi ed individuare comportamenti e percorsi.

Art. 54

(Maternità - Paternità)

Per la tutela fisica ed economica della lavoratrice durante lo stato di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle vigenti norme di legge.

Inoltre la lavoratrice riceverà un trattamento di assistenza ad integrazione del trattamento di legge, fino a raggiungere il 100 per cento della normale retribuzione netta di fatto, durante il periodo di assenza obbligatoria.

Allorchè se ne manifestasse l'esigenza, anche in relazione all'assetto tecnico-organizzativo dell'impresa, l'azienda potrà individuare il percorso più idoneo per agevolare il reinserimento del lavoratore al rientro dall'assenza obbligatoria o facoltativa per maternità.

Art. 55
(Congedo matrimoniale)

Nel caso di matrimonio compete al lavoratore un periodo di congedo di sedici giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione. Il trattamento di cui sopra è corrisposto dall'impresa con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS.

La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dal lavoratore con un preavviso di almeno sei giorni. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i trenta giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Le disposizioni di cui sopra si intenderanno integrate o sostituite fino a concorrenza da quelle derivanti da norme di legge o da accordi interconfederali che dovessero intervenire in materia.

Art. 56
(Abiti da lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Fermi restando gli obblighi derivanti da norme di legge e le consuetudini aziendali in atto, per le lavorazioni che comportino una particolare usura degli indumenti, l'impresa con oltre cinque dipendenti fornirà agli interessati indumenti adatti (tuta, grembiule, pantaloni, vestaglia, zoccoli) concorrendo nella spesa in ragione dell'80%.

In via di principio l'assegnazione dell'indumento da lavoro non potrà avvenire che una volta all'anno dietro presentazione dell'indumento deteriorato.

Qualora l'impresa intenda far adottare agli addetti una speciale tenuta da lavoro o divisa, dovrà fornirla gratuitamente.

Nell'eventualità che, fuori dai casi previsti dai precedenti commi, il lavoratore faccia richiesta di un indumento da adottare durante il lavoro, l'impresa in relazione alle mansioni svolte dal lavoratore, ne fornirà l'acquisto con facilitazioni di pagamento.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 11 luglio 2000 prevede quanto segue:

Art. 56
(Abiti da lavoro)

Viene abolita la quota a carico del lavoratore.

Art. 57
(Utensili e materiali e loro conservazione)

Il lavoratore riceverà tutti gli utensili ed il materiale occorrente al disimpegno delle sue mansioni ed è responsabile della manutenzione degli stessi.

Egli rilascerà ricevuta degli attrezzi avuti in dotazione.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato le macchine, gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere quanto è affidato alla sua custodia. Esso risponderà in conseguenza, mediante trattenuta sul salario delle perdite e dei danni eventualmente che non derivino da uso o logorio, semprechè siano, dopo regolare accertamento a lui imputabili.

Il lavoratore non potrà portare modifiche agli oggetti affidategli senza l'autorizzazione del responsabile.

Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente darà diritto all'impresa di rivalersi sulle sue competenze per i danni arrecati al materiale.

Art. 58
(Rapporti in azienda)

I rapporti tra i lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale saranno improntati a reciproca correttezza.

In particolare il lavoratore deve:

- a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- b) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto;
- c) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, non abusare in forma di concorrenza sleale dopo risolto il contratto di lavoro delle notizie attinte durante il servizio. L'azienda peraltro non può esigere che il lavoratore convenga a restrizioni della sua attività successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui sopra e comunque previsti dall'art. 2125 del codice civile;
- d) avere cura dei locali, dei mobili, macchinari e strumenti merci e prodotti a lui affidati e non apportare ad essi modifiche. I danni che comportino trattenute per il risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza. Tali trattenute non potranno superare il 10% della retribuzione mensile.

*Art. 59
(Provvedimenti disciplinari)*

Le mancanze e infrazioni disciplinari del lavoratore potranno essere oggetto a seconda della loro gravità, dei seguenti provvedimenti che potranno essere applicati solo dove possibile, con criteri di gradualità:

- a) richiamo verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa fino a un massimo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni.

I proventi delle multe e le trattenute che non rappresentano risarcimento di danno dovranno essere versati all'INPS.

Ricade sotto il provvedimento del rimprovero scritto, della multa o sospensione il lavoratore che:

- non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;
- ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso;
- non esegua il lavoro secondo le istruzioni avute oppure lo esegua con negligenza;
- arrechi danno per disattenzione al materiale dell'impresa o al materiale di lavorazione od occulti scarti di lavorazione;
- sia trovato addormentato;
- introduca nei locali dell'impresa bevande alcoliche senza regolare permesso;
- si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti.

In tal caso, inoltre, il lavoratore verrà allontanato;

- in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro ed alle direttive dell'impresa o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza del lavoro.

*Art. 60
(Licenziamento senza preavviso)*

Il licenziamento senza preavviso potrà venire intimato al lavoratore qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto, quali ad esempio: grave nocimento morale o materiale arrecato all'azienda, compimento, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, di azioni delittuose a termini di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) assenze ingiustificate prolungate oltre i tre giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o le ferie; assenza per simulata malattia;
- b) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo o comunque abbandono del posto di lavoro da cui

possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;

c) gravi guasti provocati per negligenza al materiale della impresa di lavorazione o danneggiamento volontario;

d) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 59 (provvedimenti disciplinari) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo nell'arco di un anno;

e) fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;

f) elaborazione, lavorazione, costruzione e commercio senza l'autorizzazione della Direzione:

- di oggetti e opere per uso proprio o di terzi all'interno dell'azienda;

- di articoli analoghi a quelli prodotti dalla ditta per conto di terzi fuori dall'azienda;

g) introduzione di persone estranee nella azienda stessa senza regolare permesso;

h) furto nell'azienda;

i) trafugamento o riproduzione di modelli, schizzi, disegni od altri oggetti e documenti dell'azienda;

l) insubordinazione verso i superiori;

m) rissa nell'interno dell'azienda.

Art. 61

(Preavviso di licenziamento e dimissioni)

Operai

Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non ai sensi dell'art. 60 o le sue dimissioni, potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

- 6 giorni per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti (pari a 48 ore);

- 8 giorni per anzianità di servizio oltre il 5° e fino al 10° anno compiuto (pari a 64 ore);

- 12 giorni per anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti (pari a 96 ore).

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.

L'impresa può esonerare il lavoratore dalla prestazione di lavoro, corrispondendogli la paga per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

Impiegati

Anni di servizio	Mesi di preavviso			
	Liv. 1*, 2*, 3*	Liv. 4*	Liv. 5*, 5*S, 6*	Liv. 7*
Fino a 5 non compiuti	1	1 e 1/2	3	4
Da 5 a 10 non compiuti	1 e 1/2	2 e 1/2	4	5
Oltre 10	2	3	5	6

Anche a questi lavoratori sarà corrisposto il preavviso in caso del superamento del periodo di conservazione del posto dopo malattia o infortunio. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per il raggiungimento di limiti di età il preavviso sarà corrisposto ai lavoratori che abbiano superato i 20 anni di anzianità.

La liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso sarà calcolata come segue:

a) se il lavoratore lavora ad economia, sulla base dell'ultima retribuzione globale percepita;

b) se il lavoratore lavora a cottimo o con altre forme di incentivo sulla media della retribuzione globale afferente gli ultimi tre mesi di prestazioni d'opera.

Per i lavoratori che abbiano prestato continuamente la loro opera in turni a ciclo continuo nell'ultimo anno o nel minor periodo di servizio compiuto, la percentuale di maggiorazione di cui all'art. 26 (lavoro in turni) sarà aggiunta alla retribuzione da porsi a base del calcolo nella misura di un terzo del suo ammontare. Ove soltanto parte dell'anzidetto periodo sia stata continuamente prestata in turni a ciclo continuo, detta percentuale verrà proporzionalmente ridotta.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Art. 62

(Trattamento di fine rapporto)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi ai sensi della L. 29 maggio 1982, n. 297.

Per l'anzianità precedentemente al 31 dicembre 1989 valgono, in ogni caso, le norme contrattuali applicate o comunque indicate nelle dichiarazioni obbligatorie (INPS - INAIL - Ispettorato del lavoro, ecc.) oppure nelle Contrattazioni regionali e territoriali, fra le parti, a quella data in vigore.

Art. 63

(Classificazione professionale unica)

I lavoratori addetti ai settori previsti della sfera di applicazione sono inquadrati in una classificazione unica articolata in sei gruppi professionali e in otto livelli retributivi.

L'inquadramento dei quadri, impiegati, operai che secondo il sistema di classificazione unica prevista dal presente contratto trova attuazione in sede aziendale, è teso a garantire ai lavoratori il conseguimento della professionalità ed una ulteriore valorizzazione delle capacità professionali nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, dell'organizzazione del lavoro e della produttività.

Per specifiche figure professionali, i cui profili siano previsti in più livelli ai fini dell'inquadramento aziendale, all'atto della assunzione, si farà riferimento all'anzianità professionale già acquistata nel settore e certificata dal libretto personale di lavoro.

Le esemplificazioni previste dai profili sono indicative e non esaustive, nel senso che esse costituiscono un riferimento analogico anche per figure professionali eventualmente non indicate e/o non previste e prevedibili attualmente.

In questo caso saranno le declaratorie a indicare il riferimento al gruppo e al livello professionale di appartenenza.

1° Livello

Appartengono a questo livello:

a) i lavoratori che compiono lavori di trasporto, carico e scarico a mano, pulizia ed analoghi, anche se compiuti in reparti di produzione non partecipanti al ciclo produttivo;

b) limitatamente alla durata di 9 mesi di permanenza, i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali capacità e fanno parte del ciclo produttivo. Tali lavoratori dopo il suddetto periodo, passeranno al 2° livello;

c) per il settore vetro appartengono inoltre a questo livello i seguenti profili professionali:

- lavatore;
- portantino;
- serraforme;
- arrangiatore alla tempera a nastro e a ferraccia;
- applicatore di decalcomanie;
- manovale;
- fattorino.

2° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che, per la loro esecuzione, richiedono comuni capacità pratiche e normali cognizioni tecniche.

I lavoratori che svolgano semplici mansioni esecutive di ufficio per le quali non occorre una specifica conoscenza professionale, limitatamente alla durata di 9 mesi di permanenza, dopo i quali passano al 3° livello.

Profili: Gomma - Plastica

- Personale che esegue operazioni manuali su semilavorati o prodotti finiti (sbavatura ecc.);
- addetti a macchine per le quali sia previsto l'intervento di altro personale per l'attrezzatura, l'avviamento e la messa a punto;

- personale addetto ad operazioni di semplice assemblaggio con adattamento, eseguito a mano o mediante attrezzature meccaniche;
- personale operaio che esegue, in base a metodi di lavoro prestabiliti, determinazioni correnti, non configurabili come vere e proprie analisi, anche con attrezzature di semplice uso;
- personale operaio che, rispondendo alle caratteristiche indicate nella declaratoria, è addetto, nei reparti, alla manutenzione corrente (controllo livello olio, ingrassatura ecc.);
- personale addetto alla manovra con conduzione a bordo di mezzi per il trasporto di materiali vari o traino di attrezzature mobili per prelievo, deposito, impilamento in zone e posti prestabiliti.

Profili: Chimica

- Personale operaio che, rispondendo alle caratteristiche indicate nella declaratoria, è addetto, nei reparti, alla manutenzione corrente (controllo livelli olio, ingrassatura ecc.);
- addetto a semplici operazioni manuali di confezionamento, imbustamento, inscatolamento, applicazione di etichette già predisposte, imballo dei prodotti.
- personale che in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue analisi di routine;
- personale addetto alla manovra con conduzione a bordo di mezzi per il trasporto di materiali vari o traino di attrezzature mobili per prelievo, deposito, impilamento in zone e posti prestabiliti.

Profili: Vetrosina

- Lavoratori adibiti a pulizia e predisposizione stampi;
- personale operaio che, rispondendo alle caratteristiche indicate nella declaratoria, è addetto, nei reparti, alla manutenzione corrente (controllo livello olio, ingrassatura ecc.);
- personale addetto alla manovra con conduzione a bordo di mezzi per il trasporto di materiali vari o traino di attrezzature mobili per prelievo, deposito, impilamento in zone e posti prestabiliti.

Profili: Vetro

Prime lavorazioni

- Appuntellatore in genere;
- costruttore materiale refrattario;
- aiuto composizioniere;
- tranciatore;
- incartatore;
- ausiliario di terza categoria;
- primo garzone.

Seconde lavorazioni

- Lucidatore;
- trapanatore;
- incartatore/sceglitore;
- lavorazioni incisioni ad acido;
- addetti al bagno;
- inceratore;
- incisore palline opache;
- macinatore;
- decoratore a pennello;
- aiutante operai di livelli superiori.

3° Livello

Appartengono a questo livello:

- a) i lavoratori che svolgono mansioni impiegate d'ordine che richiedono una specifica conoscenza professionale;
- b) i lavoratori che compiono correttamente lavori e operazioni che, per il loro grado di difficoltà e complessità, richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite attraverso il necessario tirocinio o mediante adeguata preparazione tecnica e pratica (apprendistato);
- c) personale che esegue normali interventi di manutenzione.

Profili: Impiegati (per tutti i settori)

- Addetto ad uffici amministrativi che compie operazioni ricorrenti quali: registrazioni contabili, emissione di note di credito ed addebito, compilazione fatture, rilevazione di dati per la contabilizzazione di paghe, stipendi e contributi;
- addetto ad ufficio vendite con compiti di corrispondenza, compilazione ordini e copie commissioni, tenuta delle schede clienti;
- operatore di macchine elettrocontabili;
- autista.

Profili: Gomma - Plastica

- Personale che esegue operazioni manuali di una certa precisione sul prodotto secondo metodi prestabiliti con l'impiego di attrezzature e/o strumenti;
- personale addetto alla conduzione di una o più macchine dello stesso tipo, che esegue operazioni manuali sul prodotto in lavorazione, secondo metodi prestabiliti, intervenendo sulle macchine con operazioni non complesse di regolazione e controllo;
- personale che esegue normali operazioni di avviamento, regolazione e controllo su apparecchiature o macchinari per assicurare il mantenimento dello "standard" di produzione, secondo le prescrizioni di esercizio quando ad esso ne è affidata la conduzione;
- personale che in base a norme prestabilite, esegue verifiche, controlli e/o prove su semilavorati o prodotti finiti anche con l'impiego di strumenti di misura di semplice uso;
- mescolatorista addetto agli impianti per la miscelazione.

Profili: Chimica

- Personale operaio che esegue operazioni non complesse di regolazione e controllo su apparecchiature o macchinari, per assicurarne il regolare funzionamento secondo le prescrizioni di esercizio, quando ad esso ne è affidata la conduzione;
- personale operaio che conduce e controlla macchinari di semplice miscelazione di più sostanze tra loro, anche muniti di sistema di pesatura e confezionamento automatici del prodotto finito;
- personale operaio addetto, in base a metodi di lavoro prestabiliti, alla preparazione di paste fosforiche e, nell'industria farmaceutica, di terreni di fermentazione, di miscele, di soluzioni di facile e normale esecuzione;
- personale che in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue analisi di routine, di natura complessa, anche con l'uso di attrezzature di delicato funzionamento, provvedendo alle relative annotazioni;
- addetto alle prove tecniche su prodotti;
- autista;
- addetto al magazzino.

Profili: Vetroresina

Lavoratori adibiti a:

- produzione completa di manufatti a spruzzo con predisposizione stampi;
- produzione completa di manufatti a mano con preparazione di stampo (pulizia ed inceratura);
- finitura manufatto;
- applicazione gel-coat a mano e/o spruzzo;
- applicazione lana di vetro più resina (stampatura) a mano e/o a spruzzo;
- autista;
- addetto al magazzino.

Profili: Vetro

Prime lavorazioni

- Levapiedi, levamanici, levagambi, levacordoni;
- pressatore piazza bicchieri;
- serventino;
- incamiciatore globi inferiori cm 30 di diametro (prodotto finito);

- sottofonditore a padelle e aiuto fonditore;
- levavetro e pressatore prismi e pendagli;
- scannellatore;
- temperista/sceglitore;
- scalottatore e ribruciatore a caldo e a freddo.

Seconde lavorazioni

- Smerigliatore a lucido;
- addetto tagli opachi comuni;
- imbiancatore a sabbia e a nastro;
- imballatore;
- montatore;
- sabbiatore;
- ausiliario di seconda categoria;
- argentatori di seconda categoria;
- molatori di seconda categoria;
- decoratore ed incisori di seconda categoria;
- lucidatore a nastro a sughero e ad acido;
- spianatore;
- molatore di specchi;
- tagliatore di lastre di vetro;
- personale operaio addetto alla posa in opera di prodotti vetrari su qualsiasi tipo di serramento che richiedono adeguate capacità pratiche.

Profili: Presidi sanitari

Lavoratori adibiti a:

- assemblaggio e produzione di prodotti semplici e d'imbustaggio
- autista
- addetto al magazzino
- personale operaio addetto alla posa in opera di prodotti vetrari su qualsiasi tipo di serramento che richiedono adeguate capacità pratiche.

4° Livello

Appartengono a questo livello:

- a) i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure vevolvi per il campo di attività in cui operano e che richiedono una adeguata esperienza lavorativa maturata nella stessa area amministrativa o diploma di scuola media superiore;
- b) i lavoratori che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di particolari capacità pratiche e specifiche conoscenze tecniche acquisite anche con adeguata esperienza di lavoro;
- c) operai specializzati che, in condizioni di autonomia esecutiva nell'ambito della propria mansione, compiono su impianti o attrezzature complessi operazioni di notevole delicatezza o difficoltà, la cui esecuzione richiede rilevanti capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguata conoscenza teorica e mediante esperienza di lavoro.

Profili: Impiegati (per tutti i settori)

- Impiegato amministrativo con particolare specifica competenza nella contabilità generale e/o nell'amministrazione del personale;
- operatore esperto su calcolatori elettronici con capacità di correzioni semplici sui programmi;
- impiegato addetto ai rapporti con clienti e con i fornitori;
- disegnatore;
- magazziniere che ha la responsabilità del proprio reparto e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico.

Profili: Gomma - Plastica

- Personale che esegue, anche su diversi prodotti, operazioni manuali di precisione rispettando tolleranze, metodi e norme prestabiliti, con l'impiego di strumenti ed attrezzature complesse anche per ottenere il parziale o totale assemblaggio di semilavorati od il prodotto finito;
- personale addetto alla conduzione di una o più macchine dello stesso tipo, o ad operazioni manuali sul prodotto in lavorazione che richiedono una attenta sorveglianza e varie e complesse regolazioni unitamente al controllo delle apparecchiature per assicurarne il regolare funzionamento e garantire ai prodotti in trasformazione la qualità richiesta;
- personale che esegue con macchine utensili, o manualmente, operazioni e lavori di precisione rispettando tolleranze ristrette mediante l'impiego di calcoli di officina o strumenti di misura operando su disegni o schemi predeterminati;
- operaio di mestiere che sugli impianti e/o nelle officine, è in grado di eseguire lavori specializzati;
- personale addetto alla conduzione di presse con capacità, oltre che di avviamento, messa a punto e controllo del ciclo produttivo, di montaggio degli stampi con interventi di aggiustaggio e manutenzione sugli stessi;
- mescolatorista preparatore in piena autonomia delle mescole e/o miscele.

Profili: Chimica

Specialisti di mestiere che negli impianti e nelle officine sono in grado di eseguire lavori specializzati:

- conduttore di impianto che, operando in sala quadri (quadrista): interpreta le diverse variabili indicate dagli strumenti; compie le operazioni necessarie a garantire il regolare andamento della lavorazione; trasmette le notizie ed i dati relativi comunicando, a chi di regola le eventuali irregolarità nel funzionamento dell'impianto; ovvero che, in assenza di quadri di regolazione, svolga analoghe mansioni di equivalente delicatezza e complessità;
- elettricista che effettua lavori di manutenzione e riparazione di guasti con messa a punto e sostituzione di parti avariate di impianti ed apparecchiature complesse;
- personale di manutenzione che esegue su tutte le macchine e/o apparecchiature nella specialità di competenza, gli interventi e regolazioni per assicurarne il corretto funzionamento;
- conduttore di macchine automatiche confezionatrici di qualsiasi tipo che effettua la regolazione, il cambio dei formati, l'attrezzatura e la sostituzione dei pezzi nonché una accurata manutenzione ordinaria, la cui esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche;
- addetto alla preparazione, con dirette responsabilità, delle composizioni profumate dei saponi e per prodotti della detergenza;
- personale operaio addetto alla preparazione ed alla pesatura di materie prime e materiali specifici per la produzione di vernici e resine secondo formulazioni complesse e non ricorrenti con riproporzionamento dei dosaggi e nelle quali si sviluppano reazioni chimiche vere e proprie, con esclusione quindi delle semplici miscele.

Profili: Presidi sanitari

- Produzione di semilavorati complessi e linee a minor contenuto tecnico, con compiti di controllo qualità sul prodotto;
- addetto laboratorio prove ed analisi;
- lavorazione e/o assemblaggio di produzioni a maggior contenuto tecnologico;
- funzioni di controllo sulle produzioni complesse e servizi di manutenzione ed assistenza;
- realizzazione di disegni per la documentazione dei prodotti.

Profili: Vetroresina

Accedono a questo livello i lavoratori adibiti a:

- realizzazione di modelli in legno;
- estrazione del manufatto dallo stampo;
- preparazione di colori e miscelatura resina;
- realizzazione dello stampo in vetroresina.

Profili: Vetro

Prime lavorazioni

- 1° montatore;
- 1° imballatore;
- levavetro piazza assortimento e centrifuga oltre 2 kg;
- scannellatore di prima categoria;
- soffiatore calici a gambo riportato e piede basso;
- levavetro, tagliatore a vetro fuso, pressatore, sformatore e apritore piazzagrande fantasia;
- incamiciatore globi oltre 30 cm di diametro (prodotto finito);
- attaccapiedi;
- 1° fonditore;
- 1° compositore;
- 1° temperista;
- personale di manutenzione (attrezzista, meccanico, tornitore, stampista, elettricista, elettromeccanico);
- 2° servente;
- 2° forcellante;
- levaparaision (levatore ultima coperta);
- soffiatore globi cm 25 di diametro (prodotto finito).

Seconde lavorazioni

- Argentatori di prima categoria (capaci di predisporre la soluzione chimica);
- molatori di 1ª categoria (capaci di eseguire lavorazioni di molatura vetro sagomato con prodotto finito);
- decoratori ed incisori con esperienza pluriennale che eseguono ogni tipo di decorazione ed incisione, ivi comprese le figure centrali;
- tagliatori di 1ª categoria (capaci di eseguire il taglio sagomato su vetri e cristalli con prodotto finito);
- smerigliatore di prima categoria;
- personale addetto alla lavorazione manuale (vetrocamera, termoisolante) o con macchinari anche di parti accessorie di metallo o simili, che comporti difficoltosi interventi, specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche o che effettui altri lavori di equivalente impegno e difficoltà;
- personale operaio addetto alla posa in opera di qualunque volume piano e curvato su qualsiasi tipo di serramento o con parti metalliche accessorie su qualsiasi vano, che comporti difficoltosi interventi, specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche o che effettui altri lavori di equivalente impegno e difficoltà.

5° Livello

Appartengono a questo livello:

- a) i lavoratori il cui compito consiste nella guida, coordinamento e controllo, in condizioni di relativa autonomia nell'ambito della propria mansione, di una normale squadra di operai che svolgono lavori per i quali sono richieste normali capacità e conoscenze pratiche;
- b) i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva nell'ambito della propria mansione, conducono impianti complessi ed eseguono operazioni richiedenti specifiche capacità e conoscenze tecnico-pratiche acquisite anche con adeguata precedente esperienza di lavoro;
- c) i lavoratori che con specifica collaborazione ed in relativa autonomia svolgono attività di coordinamento e controllo di carattere amministrativo e attività di particolare rilievo;
- d) lavoratori provetti che in condizione di piena autonomia svolgono operazioni manutentive complesse che richiedono particolari conoscenze tecnico-pratiche.

Profili: Impiegati (per tutti i settori)

- Impiegato disegnatore progettista;
- ispettore alle vendite;
- impiegato tecnico con compito di coordinamento e controllo nell'ambito dei settori di produzione e dei servizi;

- impiegato amministrativo con particolare competenza nella contabilità generale o nell'ambito commerciale;
- addetti ad analisi, elaborazioni e ricerche di carattere tecnico o amministrativo;
- operatore esperto su calcolatore elettronico con capacità di programmi propri.

Profili: Chimica

- Operatore esperto su calcolatore elettronico;
- i lavoratori che, in condizioni di ampia autonomia e con l'eventuale guida di lavoratori di livello inferiore, svolgono, sulla base di approfondite conoscenze teoriche e pratiche, mansioni di natura operativa o manutentiva di notevole rilievo, variabilità e complessità, con spiccata facoltà di iniziativa per quanto attiene alle modalità di svolgimento ed alla organizzazione dei compiti loro affidati;
 - lavoratore che, in condizioni di autonomia funzionale, provvede alla messa in tinta di nuovi prodotti speciali, individuando di volta in volta le metodologie da utilizzare, effettuando i controlli chimici e fisici necessari e le annotazioni relative;
 - conduttore di impianti (quadrista) che, rispondendo direttamente al responsabile di turno, svolge in condizioni di ampia autonomia, compiti di conduttore di impianti;
 - elettricista che effettua lavori di manutenzione e riparazione di guasti con messa a punto e sostituzione di parti avariate di impianti ed apparecchiature complesse conoscendone il funzionamento ed interpretando, ove richiesto, schemi complessi e funzionali;
 - personale di manutenzione che, esegue su tutte le macchine e/o apparecchiature nella specialità di competenze, gli interventi e regolazioni per assicurarne il corretto funzionamento; effettua inoltre analisi e diagnosi fornendo indicazioni sulla necessità di eseguire gli interventi di manutenzione;
 - elettrostrumentista che opera per le regolazioni combinate (elettriche - elettroniche - pneumatiche - elettropneumatiche) individua i guasti e provvede alla loro eliminazione, comprese la revisione, la taratura e la messa in funzione;
 - addetto controllo qualità.

Profili: Plastica

- I lavoratori che, in condizioni di ampia autonomia e con l'eventuale guida di lavoratori di livello inferiore, svolgono, sulla base di approfondite conoscenze teoriche e pratiche, mansioni di natura operativa o manutentiva di notevole rilievo, variabilità e complessità, con spiccata facoltà di iniziativa per quanto attiene alle modalità di svolgimento ed all'organizzazione dei compiti loro affidati;
 - personale addetto alla conduzione di presse con specifiche capacità di lavori di aggiustaggio sugli stampi e particolari conoscenze delle caratteristiche delle materie plastiche e gomma da trasformare;
 - conduttore di impianti (quadrista) che, rispondendo direttamente al responsabile di turno, svolge, in condizioni di ampia autonomia, compiti di conduttore di impianti;
 - personale di manutenzione che, in condizioni di autonomia esecutiva, effettua interventi di natura complessa interessanti diverse professioni sull'intera gamma dei relativi macchinari;
 - addetto controllo qualità.

Profili: Presidi sanitari

- Lavoratore che in completa autonomia viene adibito a:
- servizi di manutenzione ed assistenza;
 - realizzazione di disegni per la documentazione dei prodotti con determinazione dei cicli e dei tempi;
 - controllo di produzione;
 - addetto controllo qualità.

Profili: Vetroresina

- Lavoratore responsabile del coordinamento di un singolo reparto produttivo;
- addetto controllo qualità.

Profili: Vetro

Prime lavorazioni

- Terzo maestro;
- attaccagambi calici a gambo riportato;
- attaccapiedi articoli speciali;
- apritore piazza mista;
- scannellatore specializzato;
- soffiatore globi fino a cm 35 di diametro (prodotto finito);
- 1° forcellante;
- 1° servente.

Seconde lavorazioni

- Argentatori di prima categoria con responsabilità di coordinamento e controllo di altri lavoratori e dell'attività produttiva;
- molatori di prima categoria con responsabilità di coordinamento e controllo di altri lavoratori e dell'attività produttiva.
- decoratori e incisori con esperienza pluriennale con responsabilità di coordinamento e controllo di altri lavoratori e dell'attività produttiva;
- tagliatori di prima categoria con esperienza pluriennale, con responsabilità di coordinamento e controllo di altri lavoratori e dell'attività produttiva.

5° Livello S

Lavoratori che in possesso di notevole capacità professionale e tecnica derivata da comprovata esperienza acquisita nell'intera gamma delle lavorazioni, guidando e coordinando un gruppo di lavoratori (piazza) realizzano articoli di pregio e difficile fattura.

Profili: Vetro

Prime lavorazioni

- 2° maestro;
- soffiatore globi multipli o globi superiori a cm 35 di diametro (prodotto finito);
- attaccagambi articoli speciali.

6° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che nell'ambito di funzioni tecniche o amministrative, svolgono, in condizione di autonomia operativa e decisionale, mansioni per le quali è richiesta una particolare competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione stessa.

Profili

- Tecnico responsabile in turno della conduzione di impianti della massima complessità che opera con piena padronanza anche in occasione di emergenza, avviamenti, modifiche di marcia, ecc.;
- tecnico che in piena autonomia dirige un importante reparto di produzione;
- addetto alla gestione ed informazione delle problematiche tecnico scientifiche.

Profili: Vetro

Lavoratori che in possesso di elevata capacità professionale, con spiccate doti creative e sensibilità artistica, realizzano articoli di particolare pregio e altissima difficoltà di esecuzione, guidando e coordinando un gruppo di operai.

Prime lavorazioni

- 1° maestro (con riconoscimento salariale del 7° livello);
- apritore piazza assortimento, soffiatore piazza contenitori.

7° Livello

Quadri

Art. 64 (Norme particolari per i quadri)

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, ha qualifica di quadro il personale con funzioni direttive che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

Ai lavoratori con qualifica di quadro viene riconosciuta, anche attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta ad assicurare il personale con la qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Le imprese promuoveranno la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione ed aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle capacità professionali in riferimento alle specifiche attività svolte.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore è riconosciuta al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione normativa e di effettuazione di relazioni su esperienze e lavori compiuti in riferimento alle specifiche attività svolte. Ai sensi dell'art. 4 della legge 13 maggio 1985, n. 190, in materia di riconoscimento economico delle innovazioni ed invenzioni, si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 cod. civ. e del R.D. 29 giugno 1932.

In caso di svolgimento temporaneo di mansioni di quadro, che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto della conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi.

A far data dal 1° settembre 1991 al personale con qualifica di quadro sarà riconosciuta una indennità di funzione di L. 100.000 con assorbimento del superminimo individuale fino a concorrenza del 50% di tale importo.

Per il lavoro straordinario o supplementare, si farà riferimento al generale trattamento economico riconosciuto al quadro a livello aziendale.

Norma transitoria

La determinazione di requisiti di appartenenza alla qualifica di quadro è stata effettuata dalle parti con la stipula del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

In sede di prima applicazione i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati a far data dal 1° settembre 1991.

Dichiarazione a verbale

Le parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di quadro, e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

Art. 65 (Apprendistato)

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge, dal relativo regolamento, dall'accordo interconfederale del 21 dicembre 1983 e dalle disposizioni di cui al presente articolo.

Per quanto non contemplato dalle normative sopra citate, valgono per gli apprendisti le norme del presente contratto.

La durata dei periodi di apprendistato è definita in base a quanto stabilito al comma successivo. I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso altre imprese si accumulano ai fini del tirocinio previsto dal presente articolo, purchè non separati da interruzioni superiori ad un anno e semprechè si riferiscano alle stesse mansioni.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione, i periodi di tirocinio già compiuti.

Oltre alle normali registrazioni sul libretto di lavoro, le imprese rilasceranno all'apprendista un documento che attesti i periodi di tirocinio già compiuti e le mansioni per le quali sono stati effettuati. La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

La durata normale del periodo di apprendistato viene determinata in relazione ai gruppi di appartenenza, come di seguito indicato.

1° Gruppo: Durata 5 anni

Appartengono al 1° gruppo i lavoratori addetti:

Vetro

- Addetto alla lavorazione artistica del vetro;
- addetto alla lavorazione completa del vetro e/o specchio (dalla lavorazione al montaggio);
- addetto alle lavorazioni manuali del vetro (taglio, molatura, serigrafia, foratura);
- addetto alla decorazione artistica;
- addetto alla lavorazione delle vetrate artistiche;
- meccanico elettricista responsabile dei servizi assistenza e manutenzione.

Plastica

- Addetto alla preparazione e/o alla realizzazione e modifiche di stampi;
- addetto alla preparazione e/o regolarizzazione macchine per iniezione e/o soffiaggio;
- addetto alla manutenzione ed all'attrezzaggio macchine per iniezione, soffiaggio o per lavorazioni complesse (ad es. estrusione);
- meccanico elettricista responsabile dei servizi assistenza e manutenzione.

Gomma

- Addetto alla preparazione e/o alla realizzazione e modifica di stampi;
- addetto alla preparazione e/o alla regolazione di macchine;
- addetto alla manutenzione e/o all'attrezzaggio macchine;
- addetto alla preparazione di mescole e/o colori;
- addetto alla manutenzione di stampi;
- meccanico elettricista responsabile dei servizi assistenza e manutenzione.

Vetroresina

- Addetto alla preparazione e modifica di stampi;
- addetto alla produzione di manufatti a mano complessi con la utilizzazione di stampi e conseguente loro preparazione;
- addetto alla realizzazione di modelli in legno;
- preparazione di scafi e scocchi per auto, sport, competizione e natanti da regata;
- meccanico elettricista responsabile dei servizi assistenza e manutenzione.

Presidi sanitari

- Addetto al controllo di produzione con compiti di verifica qualità dei prodotti;
- addetto alla preparazione e/o regolazione delle macchine per iniezione, soffiaggio o per lavorazioni complesse;
- disegnatore addetto alla documentazione dei prodotti (determinazione cicli, tempi, ecc.);
- meccanico elettricista responsabile dei servizi assistenza e manutenzione;
- addetto alla realizzazione e preparazione e modifiche di stampi.

Chimica

- Addetto alla miscelazione dei componenti (settore vernici, settore cosmesi, settore fito-cosmesi, settore detersivi) che segue il percorso formativo legato alla figura di tecnico prove prodotto;
- assistenza, manutenzione e messa a punto delle macchine.

Per tutti i settori

- Addetto alla preparazione e funzionamento sulle macchine per la personalizzazione dei prodotti anche con sistemi a stampa.

2° Gruppo: durata 3 anni

Lavorazioni di medio contenuto professionale

Appartengono al secondo gruppo i lavoratori adibiti a:

Vetro

- Addetto alla preparazione completa di vetro camera;
- addetto alla lavorazione del vetro e/o specchi (foratura, molatura, taglio, coloritura, fregiatura) mediante l'uso di apparecchiature automatiche;
- addetto al montaggio ed installazione;
- addetto con responsabilità di magazzino.

Plastica

- Addetto alle macchine per finitura;
- addetto alla finitura a mano;
- addetto alla saldatura termo-plastica;
- addetto alla produzione e/o lavorazione di serramenti;
- addetto alla produzione di manufatti in plastica mediante soffiaggio, stampaggio, iniezione e/o lavorazioni complesse;
- addetto con responsabilità di magazzino;
- conduttore di macchine confezionatrici bobinatrici.

Gomma

- Addetto allo stampaggio ad iniezione;
- addetto alla verniciatura;
- addetto alla trifilatura;
- addetto allo stampaggio;
- addetto a produzione di articoli in poliuretano a colata;
- addetto con responsabilità di magazzino.

Vetroresina

- Realizzatore di modelli in legno semplici;
- addetto alla produzione di manufatti a mano semplici con utilizzazione di stampi e conseguente loro preparazione;
- addetto alla miscelatura resina e preparazione colori;
- addetto alla rifinitura di manufatti (rifilo, smerigliatura e carteggiatura);
- addetto con responsabilità di magazzino.

Presidi sanitari

- Addetto al laboratorio prove e analisi;
- operatore con semplici funzioni di controllo sulle produzioni complesse;
- addetto alla lavorazione e/o assemblaggio di produzioni a maggior contenuto tecnologico;
- addetto con responsabilità di magazzino.

Chimica

- Addetto al ciclo completo della miscelazione dei componenti necessari alla realizzazione di vernici (nitro, spruzzo, resina), detersivi, cosmetici, fito-cosmetici;

- addetto con responsabilità di magazzino.

3° Gruppo: durata 1 anno e 3 mesi

Lavorazione a basso contenuto professionale
Appartengono al 3° gruppo i lavoratori adibiti a:

Vetro

- Addetto al taglio automatico;
- addetto al magazzino.

Plastica

- Montaggio e smontaggio degli stampi;
- addetto al magazzino.

Gomma

- Addetto al magazzino;
- addetto al montaggio e smontaggio degli stampi.

Vetroresina

- Addetto alla pulizia ed inceratura stampi;
- addetto allo smontaggio dello stampo e successiva preparazione dello stesso;
- addetto al magazzino.

Presidi sanitari

- Addetto agli assemblaggi e/o produzioni di prodotti semplici e/o imbustaggio;
- addetto al magazzino.

Chimica

- Addetto a singole operazioni di miscelazione dei componenti necessari alla realizzazione di vernici (nitro, spruzzo, resina), detersivi, cosmetici, fito-cosmetici, pitture murali;
- addetto al magazzino.

Appartengono inoltre a questo gruppo i lavoratori addetti ad altre mansioni non definite nei gruppi precedenti con esclusione dei lavoratori con mansioni semplici che, sulla base delle declaratorie, permangono al 2° livello.

Apprendisti impiegati: durata 2 anni

Le parti si danno atto che le figure previste potrebbero non essere esaustive e si impegnano su tale argomento a verifiche annuali per affrontare possibili integrazioni con l'impegno di procedere per analogia sulle stesse.

Retribuzione apprendisti

La retribuzione dell'apprendista viene determinata mediante l'applicazione delle percentuali sulla retribuzione globale al lordo delle ritenute previdenziali, prevista dal presente contratto per il lavoratore inquadrato nel livello 3°.

Le parti concordano che la retribuzione dell'apprendista non potrà superare la retribuzione del lavoratore in qualifica inquadrato nel livello 3° al netto delle ritenute previdenziali.

Progressioni percentuali

1° Gruppo

1° semestre	54%
2° semestre	60%
3° semestre	65%

4° semestre	68%
5° semestre	72%
6° semestre	76%
7° semestre	82%
8° semestre	85%
9° semestre	88%
10° semestre	90%

2° Gruppo

1° semestre	54%
2° semestre	62%
3° semestre	70%
4° semestre	75%
5° semestre	85%
6° semestre	90%

3° Gruppo

1° semestre	54%
2° semestre	80%
ultimi 3 mesi	90%

Apprendisti impiegati

1° semestre	54%
2° semestre	70%
3° semestre	80%
4° semestre	90%

Al termine dell'apprendistato l'apprendista sostiene le prove di idoneità previste dalle norme legislative e, in caso di esito favorevole, consegue la qualifica.

L'apprendista, superato il 18° anno di età e la metà del periodo di tirocinio, ha facoltà di chiedere all'impresa la prova di idoneità alla qualifica.

Detta prova, in quanto abbia esito positivo, comporterà il passaggio alla qualifica entro un periodo massimo di 90 giorni, considerando tale periodo utile al perfezionamento della qualifica stessa.

* * *

Malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia e/o infortunio non sul lavoro all'apprendista verrà riconosciuto un trattamento economico che comporti per l'impresa oneri percentuali pari a quelli sostenuti per i lavoratori non apprendisti.

Norma transitoria

La presente normativa si applica agli apprendisti assunti dal 1° giugno 1991; gli apprendisti in forza al 31 maggio 1991 manterranno il trattamento economico e normativo ad essi applicato.

Il trattamento economico di cui sopra sarà quello risultante dall'applicazione delle percentuali riconosciute all'apprendista, precedentemente alla entrata in vigore del presente c.c.n.l. per tutto il periodo di apprendistato, sulla retribuzione globale del 3° livello determinato ai sensi degli artt. 32 e 33 del presente c.c.n.l.

Nel caso in cui l'apprendista percepisca al 31 maggio 1991 retribuzioni superiori a quella sopra indicata, le eventuali differenze verranno congelate "ad personam" e verranno riassorbite fino a concorrenza.

Dichiarazione delle parti

In considerazione della particolare legislazione vigente nelle province di Trento e Bolzano, si concorda di demandare alle rispettive Organizzazioni locali la definizione di aspetti contrattuali del rapporto di apprendistato.

Art. 66
(Apprendistato ultraventenni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti, pur riconoscendo indispensabili interventi organici, anche legislativi, che riformino e razionalizzino i meccanismi e gli strumenti attraverso i quali realizzare una attenta e coerente gestione del mercato del lavoro, con particolare riferimento alla formazione professionale, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, ulteriormente confermata dall'art. 21, 5° comma della legge n. 56/1987, ed ai sensi dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988, concordano di sperimentare l'attuazione del disposto sopra richiamato, convenendo in proposito sui seguenti criteri applicativi:

- a) elevazione dell'età di assunzione degli apprendisti fino a 24 anni compiuti;
- b) individuazione delle seguenti figure professionali, alle quali applicare l'elevazione dell'età di assunzione di cui al precedente punto a):

Vetro

- Addetto alla lavorazione artistica del vetro
- addetto alla decorazione artistica
- addetto alla lavorazione di vetrate artistiche

Vetroresina

- Addetto alla realizzazione di modelli in legno
- addetto alla preparazione di scocchie e scafi per auto, sport, competizione e natanti da regata;

Presidi sanitari

- Addetto al controllo di produzione con compiti di verifica sulla qualità del prodotto;
- addetto alla preparazione e/o regolazione sulle macchine per iniezioni, soffiaggio o lavorazioni complesse;

Chimica

- Addetto alla miscelazione dei componenti (settore vernici, settore cosmesi, settore fito-cosmesi, settore detersivi) che segue il percorso formativo legato alla figura di tecnico prove prodotto.

Per tutti i settori

- Addetto alla preparazione e/o alla realizzazione e modifiche di stampi (plastica gomma)

c) ferma restando la durata del periodo di apprendistato individuata per il 1° gruppo, la retribuzione andrà calcolata secondo le seguenti progressioni percentuali, sulla retribuzione globale del lavoratore inquadrato al livello 4°:

1° semestre	75%
2° semestre	80%
3° semestre	88%
4° semestre e seguenti	90%

Per gli stessi profili professionali di cui al presente articolo, punto b), nei casi di lavoratori inabili, tossicodipendenti, l'età per l'assunzione viene elevata fino ai limiti consentiti dal 5° comma, art. 21 della legge n. 56/1987.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 11 luglio 2000 prevede quanto segue:
L'età di assunzione viene elevata fino a 29 anni compiuti (art. 66, Apprendistato ultraventicquattrenni).

Art. 67
(Cessione, trasformazione e trapasso di impresa)

Il trasporto, la cessione e la trasformazione in qualsiasi momento dell'impresa non risolvono di per sé il contratto di lavoro e il lavoratore ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo che il cedente non provveda alla liquidazione di quanto spettante al lavoratore stesso.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore o in caso di cessazione dell'impresa, il lavoratore stesso avrà diritto, oltre al normale preavviso, all'indennità di licenziamento ed a quanto altro gli compete in base al presente contratto al suo contratto individuale.

Art. 68
(Indennità in caso di morte)

Per l'indennità in caso di morte si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 2122 del codice civile.

Utilizzo in via esclusiva dei diritti d'autore

"Le Organizzazioni firmatarie del presente contratto e dei relativi allegati congiuntamente o singolarmente intendono assoggettare l'utilizzazione, la stampa e la diffusione del contratto medesimo alla vigente legislazione sul diritto d'autore e ne inibiscono quindi la riproduzione da parte di terzi senza previa autorizzazione delle stesse".

/

Verbale di accordo
12 aprile 1996

Le Organizzazioni artigiane associazione nazionale chimici e plastici e Associazione nazionale vetrai-CONFARTIGIANATO, Associazione nazionale chimica, materie plastiche, vetro-CNA, CASA e CLAAI e le Organizzazioni sindacali FLERICA-CISL, FILCEA-CGIL e UILCER-UIL si sono incontrate a Roma il 12 aprile 1996, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 34 del c.c.n.l. 19 dicembre 1994 per i dipendenti delle imprese artigiane dei settori chimica, gomma-plastica, vetro.

In considerazione dello scostamento verificatosi tra il tasso di inflazione programmata per il 1995 ed il tasso di inflazione reale registrato per il medesimo anno, pari al 2,9%, le parti hanno convenuto su un riallineamento retributivo pari, per i singoli livelli di inquadramento, a:

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
7°	61.000
6°	58.000
5° S	55.000
5°	53.000
4°	51.000
3°	48.000
2°	46.000
1°	44.000

Gli importi sopra indicati verranno corrisposti in due tranches.

La prima tranche verrà erogata a partire dalla retribuzione relativa al mese di aprile 1996 e sarà pari a:

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
7°	36.000
6°	34.000
5° S	32.000
5°	31.000
4°	30.000
3°	29.000
2°	28.000
1°	26.000

Il restante importo verrà erogato a partire dalla retribuzione relativa al mese di gennaio 1997 e sarà pari a:

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
7°	25.000
6°	24.000
5° S	23.000
5°	22.000
4°	21.000
3°	19.000
2°	18.000
1°	18.000

Pertanto, a partire dal 1° aprile 1996, i livelli dei nuovi minimi contrattuali saranno pari a:

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
7°	1.266.000
6°	1.149.000
5° S	1.052.000
5°	966.000
4°	880.000
3°	776.000
2°	703.000
1°	596.000

Per i lavoratori ai quali si applica la tabella C) di cui al c.c.n.l. 1° giugno 1991, a decorrere dal 1° aprile 1996 i livelli dei nuovi minimi contrattuali saranno pari a:

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
7°	1.251.000
6°	1.134.000
5° S	1.037.000
5°	956.000
4°	860.000
3°	761.000
2°	693.000
1°	586.000

//

Accordo 11 febbraio 1999 per la costituzione del Fondo pensione intercategoriale nazionale per i dipendenti del settore artigiano - ARTIFOND

In data 11 febbraio 1999, in Roma, viale Lubin 2, presso la sede del CNEL,

tra

- le Organizzazioni nazionali di categoria della Confartigianato articolate nelle Federazioni e Associazioni nazionali di categoria:

FNAM - Federazione nazionale artigiani metalmeccanici

FNAIL - Federazione nazionale artigiani installatori di impianti

Federazione nazionale della moda

Associazione nazionale orafi, argentieri, orologiai ed affini

FEDAL - Federazione nazionale dell'alimentazione

Confartigianato trasporti

Associazione nazionale estetiste

Associazione nazionale acconciatori

Associazione nazionale marmisti

Associazione nazionale produttori occhiali
Fe.Na.Od.I. - Federazione nazionale odontotecnici italiani
Associazione nazionale grafici
Associazione nazionale fotografi e videoperatori
Associazione nazionale imprenditori copisterie, eliografie, legatorie
Associazione nazionale imprenditori lavanderie
Associazione nazionale ceramica
Associazione nazionale chimici, plastici
Associazione italiana artigiani legno e arredamento
Associazione nazionale tappezzieri
Associazione nazionale dell'arredo urbano

- le Associazioni di mestiere della CNA:

AIRA
ANIM
ANPEC
Associazione tessile abbigliamento
Associazione podologica italiana
ASPEL
Associazione nazionale artigianato artistico
Assomeccanica
Assopulizie
Federacconciatori
Federestetica
Federpalestre
FIAAL Associazione agroalimentare
FITA
FNALA
GRAFICA
ILMA
SATLA
SIAF
SNO
Trasporto persone
Associazione sarti

- la CONFARTIGIANATO, Confederazione generale italiana dell'artigianato;

- la CNA, Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa;

- la CASA, Confederazione autonoma sindacati artigiani, con l'intervento della:

FIAM
FIALA
Federazione nazionale mestieri artistici e tradizionali
FNAE
Federazione nazionale tintolavanderie
SNA
Federazione nazionale alimentaristi
Federazione nazionale abbigliamento
Federazione nazionale fotografi, tipografi e cartai
Federazione nazionale chimici e plastici;

- la CLAAI, Confederazione delle libere associazioni artigiane italiane, con l'intervento di:

FEDERNAS
UNAMEM
ANVI
ANTLO

e

- le Federazioni di categoria della CGIL:

FILCAMS-CGIL

FILCEA-CGIL

FILLEA-CGIL

FILT-CGIL

FILTEA-CGIL

FIOM-CGIL

FLAI-CGIL

SLC-CGIL;

- le Federazioni di categoria della CISL:

FAT-CISL

FILCA-CISL

FILTA-CISL

FIM-CISL

FISASCAT-CISL

FISTEL-CISL

FIT-CISL

FLERICA-CISL;

- le Federazioni di categoria della UIL:

FENEAL

UILA

UILCER

UILM

UILSIC

UILTA

UILTRASPORTI

UILTUCS;

- la CGIL, Confederazione generale italiana del lavoro;

- la CISL, Confederazione italiana sindacati dei lavoratori;

- la UIL, Unione italiana del lavoro;

- Vista la vigente normativa sul sistema pensionistico obbligatorio e complementare;

- In conformità a quanto previsto dalle ipotesi di accordo e dai c.c.n.l. che si pronunciano sulla volontà di istituire forme di previdenza complementare;

- Vista l'intesa interconfederale 8 settembre 1998, che si allega,

si concorda

di istituire ARTIFOND, Fondo pensione complementare intercategoriale nazionale per i lavoratori dipendenti del settore artigiano al fine di contribuire ad un più elevato livello di copertura previdenziale, con sede provvisoria in Roma.

1. Costituzione, natura e scopi

Il Fondo, costituito come associazione riconosciuta ai sensi dell'art. 12 e segg. cod. civ., e regolato dallo statuto, dal regolamento elettorale e dalla norme operative interne che saranno predisposte dal Consiglio di amministrazione, eroga prestazioni complementari dei trattamenti di pensione pubblica in forma di rendita e capitale, sulla base dei contributi accantonati e capitalizzati e dai rendimenti realizzati dai soggetti gestori, nonché eventuali prestazioni accessorie di premiorienza e di invalidità.

2. Soci del Fondo

Sono soci di ARTIFOND:

- i dipendenti delle imprese cui si applicano i contratti collettivi sottoscritti dalle Parti stipulanti il presente accordo;
- i dipendenti delle imprese, aderenti alle Associazioni artigiane firmatarie del presente accordo, per le quali non sia previsto un fondo pensione dalla contrattazione collettiva nazionale applicata all'impresa;
- i dipendenti delle Associazioni che istituiscono il Fondo ove previsto da delibere, regolamenti o accordi specifici;
- i pensionati con prestazioni erogate da ARTIFOND.

3. Adesioni

L'adesione al Fondo è libera e volontaria e si realizza con la sottoscrizione di una domanda di associazione, previa consegna al dipendente di una scheda informativa, secondo le modalità previste dallo statuto e dalle norme operative interne.

4. Imprese obbligate

Si definiscono imprese obbligate le imprese che, rientrando nella sfera di applicazione dei c.c.n.l. sottoscritti dalle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, sono tenute al versamento del contributo per ogni loro dipendente che ha aderito al Fondo.

5. Decentramento sul territorio

Il Fondo, sulla base di norme operative interne, si struttura attraverso Sezioni regionali o interregionali che sono articolazioni organizzative ed elettorali del Fondo stesso.

Le funzioni elettorali della Sezione regionale o interregionale sono definite dal regolamento elettorale.

Le Sezioni regionali o interregionali sono presiedute da un Comitato direttivo formato da un minimo di sei ad un massimo di dodici componenti, di cui la metà designata dalle Associazioni delle imprese territorialmente competenti e l'altra metà designata dalle strutture categoriali e orizzontali delle Confederazioni sindacali territorialmente competenti secondo quanto stabilito dalle norme operative interne.

In mancanza di designazione entro il termine di centoventi giorni dalla data di costituzione del Fondo la nomina è fatta dalle fonti istitutive; ove non ci fossero le condizioni per la designazione, le fonti istitutive possono decidere l'accorpamento con altra struttura regionale.

Le Sezioni regionali o interregionali, ove necessario, possono decentrarsi in più nuclei territoriali.

In particolare le Sezioni regionali o interregionali, oltre alla funzione elettorale, hanno i seguenti compiti:

- evidenziano al Comitato dei garanti ed al Consiglio di amministrazione opportunità di impiego delle risorse nel territorio di propria competenza e nei confronti delle piccole imprese;
- contribuiscono a definire ed attuano gli indirizzi del Consiglio di amministrazione in tema di trasparenza nel rapporto con gli associati;
- ricevono dal Fondo le informazioni aggregate e le rendicontazioni relative agli associati ed alle imprese che ad esse fanno riferimento;
- controllano e coordinano l'adesione ed i flussi della raccolta nei limiti fissati dal Consiglio di amministrazione;
- verificano la rispondenza delle singole posizioni e dei capitali conseguentemente maturati rispetto ai dati in proprio possesso segnalando al Consiglio di amministrazione ed al Comitato dei garanti eventuali difformità;
- scelgono strutture di servizio sul territorio nell'ambito dei compiti, delle compatibilità e dei limiti fissati dal Consiglio di amministrazione;
- svolgono ogni altro compito ad esse delegate dal Consiglio di amministrazione.

Le Sezioni regionali o interregionali possono avere la loro sede presso gli Enti paritetici bilaterali dell'artigianato, ove esistenti.

6. Organi del Fondo

Il Fondo ha i seguenti organi:

- l'Assemblea dei delegati;

- il Consiglio di amministrazione;
- il Presidente ed il Vicepresidente;
- il Collegio dei revisori contabili.

7. Assemblea dei delegati

L'Assemblea dei delegati è costituita da un minimo di sessanta ad un massimo di novanta componenti, eletti dai soci secondo quanto previsto dallo statuto e dal regolamento elettorale.

Le prime elezioni verranno indette al raggiungimento di almeno diecimila adesioni al Fondo.

8. Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di amministrazione è composto da un minimo di dodici ad un massimo di diciotto membri, secondo quanto previsto dallo statuto e dal regolamento elettorale, dei quali la metà eletti dall'Assemblea dei delegati e l'altra metà designati dalle Associazioni artigiane sulla base della rappresentanza delle Associazioni stesse con riferimento alle imprese alle quali fanno capo i lavoratori associati ad ARTIFOND.

9. Presidente e Vicepresidente

Il Presidente ed il Vicepresidente di ARTIFOND sono eletti dal Consiglio di amministrazione, uno tra i componenti che rappresentano le imprese di cui all'art. 4, l'altro tra i componenti che rappresentano i lavoratori associati.

Il primo Presidente eletto dopo la costituzione degli organi definitivi di Assemblea e di Consiglio di amministrazione sarà uno dei componenti che rappresentano le imprese, il primo Vicepresidente sarà uno dei componenti che rappresentano i lavoratori associati.

Ad ogni rinnovo delle cariche si effettuerà la rotazione tra le due componenti.

10. Collegio dei revisori contabili

Il Collegio dei revisori contabili è composto da quattro membri effettivi e due supplenti, pariteticamente suddivisi tra le Parti ed è, per una metà eletto dall'Assemblea dei delegati e per l'altra metà designato dalla rappresentanza delle Associazioni artigiane.

Il primo Presidente del Collegio eletto o designato dopo la costituzione degli organi definitivi di ARTIFOND sarà espresso dalla rappresentanza dei lavoratori associati.

Ad ogni rinnovo delle cariche si effettuerà la rotazione tra le due componenti.

11. Contribuzione

La contribuzione ad ARTIFOND, composta da t.f.r., contributo a carico dell'azienda, contributo a carico del lavoratore, è determinata dai c.c.n.l. o da accordi nazionali di settore. I contratti od accordi nazionali possono prevedere che la contrattazione di secondo livello definisca una contribuzione aggiuntiva ad ARTIFOND.

Per i lavoratori di prima occupazione, successiva al 17 agosto 1995, la quota di t.f.r. da destinare al Fondo è pari al 100% del t.f.r. stesso; per le imprese con un numero di dipendenti non superiore a 25, la destinazione al Fondo del 100% del t.f.r. è sospesa fino al 17 agosto 1999.

Gli specifici accordi in tema di contribuzione al Fondo pensione sono allegati al presente atto.

12. Permanenza e cessazione

L'obbligo di erogare la contribuzione al Fondo cessa al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

13. Trasferimenti

L'iscritto nei cui confronti vengano meno i requisiti di partecipazione al Fondo prima del pensionamento, conserva la titolarità giuridica della propria posizione ovvero comunica al Fondo la scelta tra una delle seguenti opzioni:

- a) riscatto della posizione pensionistica;
- b) trasferimento della posizione pensionistica presso un altro fondo pensione, cui l'associato acceda in relazione alla nuova attività lavorativa;
- c) trasferimento della posizione pensionistica presso un fondo pensione aperto.

L'iscritto, anche in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, ha comunque facoltà di trasferire l'intera posizione pensionistica individuale presso altro fondo pensione non prima che

abbia maturato almeno cinque anni di iscrizione al Fondo, ad eccezione di quanto previsto dal punto 5 dell'intesa interconfederale 8 settembre 1998.

Le modalità relative all'esercizio di tali funzioni sono determinate dallo statuto.

14. Prestazioni

Al verificarsi delle condizioni appresso indicate il lavoratore associato ha diritto a richiedere al Fondo la prestazione pensionistica per vecchiaia o per anzianità.

Il diritto alla prestazione pensionistica per vecchiaia si consegue al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime pensionistico obbligatorio, avendo maturato almeno dieci anni di versamenti contributivi effettivi al Fondo.

Il diritto alla prestazione pensionistica per anzianità si consegue al compimento di un'età di non più di dieci anni inferiore a quella stabilita per la pensione di vecchiaia nel regime pensionistico obbligatorio ed avendo maturato almeno quindici anni di versamenti contributivi effettivi al Fondo.

In ogni caso il diritto alle prestazioni indicate nel presente articolo è esigibile a condizione che i lavoratori associati abbiano cessato il rapporto di lavoro.

La presente norma troverà applicazione anche nei confronti dei lavoratori soci la cui posizione viene acquisita per trasferimento da altro fondo pensione complementare, computando anche il numero delle annualità di contribuzione versate al fondo di provenienza.

Il lavoratore socio, avente diritto, può chiedere la liquidazione in capitale della prestazione pensionistica nella misura prevista dall'attuale normativa.

Il Fondo provvederà all'erogazione delle prestazioni sotto forma di rendita mediante apposite convenzioni con imprese assicurative.

Il lavoratore socio che al momento della risoluzione del rapporto di lavoro non abbia maturato il diritto alle prestazioni pensionistiche può riscattare la propria posizione individuale maturata presso il Fondo.

Il riscatto della posizione individuale comporta la riscossione dell'intero capitale accantonato e dei rendimenti maturati fino al mese precedente il riscatto stesso. La liquidazione dell'importo così definito avviene entro sei mesi dalla richiesta del riscatto.

Qualora non opti per il riscatto, il lavoratore resta iscritto al Fondo alle condizioni e con le modalità dello statuto.

Agli iscritti che provengano da altri fondi pensione, ai quali sia stata riconosciuta sulla base della documentazione prodotta la qualifica di vecchi iscritti agli effetti di legge, non si applicano le norme di questo accordo conseguenti la normativa in vigore.

Questi ultimi hanno diritto alla liquidazione della prestazione pensionistica indipendentemente dalla sussistenza dei requisiti di accesso come sopra definiti e possono optare per la liquidazione in forma di capitale dell'intero importo maturato sulla loro posizione pensionistica.

In caso di morte del lavoratore socio prima del pensionamento per vecchiaia, beneficiari della prestazione pensionistica sono i soggetti indicati dalle disposizioni di legge vigenti "pro tempore".

Il Fondo eroga, altresì, eventuali prestazioni accessorie per premorienza ed invalidità.

L'iscritto per il quale da almeno otto anni siano accumulati contributi derivanti da quote di trattamento di fine rapporto, può chiedere una anticipazione per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche ovvero per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, nei limiti dell'ammontare della sua posizione pensionistica derivante dal t.f.r. versato al Fondo.

Il Consiglio di amministrazione determina l'ammontare percentuale massimo delle anticipazioni annualmente consentite in relazione all'esigenza di preservare l'equilibrio e la stabilità del Fondo.

Non sono ammesse altre forme di anticipazioni sulle prestazioni.

Il Fondo non può concedere prestiti.

15. Impiego delle risorse

Le risorse finanziarie del Fondo sono integralmente affidate in gestione ai soggetti abilitati dalla normativa vigente.

Lo statuto indicherà i criteri generali in materia di ripartizione del rischio e di impiego delle risorse nella scelta degli investimenti.

Le convenzioni di gestione, oltre alle linee di indirizzo dell'attività, conterranno le modalità con le quali esse possono essere modificate, nonché termini e modalità della facoltà di recesso dalle convenzioni medesime.

Gli investimenti possono riguardare una o più tipologie di soggetti gestori e dovranno essere opportunamente bilanciati tra redditività e sicurezza in modo da soddisfare le particolari esigenze che derivano dall'uso del t.f.r.

16. Comitato dei garanti

Il Comitato dei garanti è composto, su base paritetica, da trentasei rappresentanti delle Parti che sottoscrivono il presente atto.

Per le Associazioni dei lavoratori dipendenti, i diciotto componenti sono in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali firmatarie con le loro articolazioni.

Per le Associazioni imprenditoriali, i diciotto componenti sono in rappresentanza delle Organizzazioni imprenditoriali firmatarie con le loro articolazioni.

Il Comitato, al fine di contribuire al buon andamento del Fondo e di mantenere il collegamento tra il Fondo stesso e le fonti istitutive e per rappresentare gli interessi e le istanze del comparto artigiano, esprime il proprio parere sulle seguenti questioni:

- a) valutazioni in merito alla corretta applicazione dei contratti per le materie relative al Fondo;
- b) indirizzi generali di gestione del Fondo;
- c) individuazione dei criteri generali per la ripartizione del rischio in materia di investimenti;
- d) criteri di scelta dei gestori assicurativi e finanziari, della banca depositaria, del gestore del servizio amministrativo, dei fornitori di altri servizi;
- e) modifiche statutarie;
- f) scioglimento del Fondo.

Il parere, non vincolante, deve essere fornito entro quindici giorni dalla richiesta, ovvero nel più ampio termine indicato dal Consiglio di amministrazione.

Il parere del Comitato è espresso a maggioranza con l'indicazione dell'eventuale parere di minoranza.

17. Spese per la costituzione e la gestione del Fondo

Le spese di costituzione del Fondo ed i primi adempimenti organizzativi e funzionali verranno affrontati attraverso il versamento di una somma da considerarsi nei futuri c.c.n.l., che verrà anticipata dalle imprese.

Tale somma, la cui entità e modalità di raccolta verranno definite dalle Parti entro il 21 febbraio 1999, sarà computata nei costi degli eventuali riallineamenti retributivi o dei futuri oneri contrattuali.

La quota di iscrizione al Fondo è fissata in lire ventimila. Di tale cifra metà, a carico dell'impresa, è rientrante negli oneri contrattuali stabiliti per la previdenza complementare e metà è a carico del dipendente.

La quota associativa, che è compresa nel contributo al Fondo, viene determinata di anno in anno dal Consiglio di amministrazione entro il limite massimo dello 0,18% della retribuzione annua lorda di ogni iscritto.

18. Fase transitoria

Dal momento della costituzione, e fino al termine delle prime elezioni e delle corrispondenti designazioni, l'Associazione è retta da un Consiglio di amministrazione provvisorio formato da diciotto componenti, due dei quali assumono la funzione di legali rappresentanti di ARTIFOND, designati dalle fonti istitutive nel rispetto del criterio di pariteticità. Il Collegio dei revisori contabili è formato da due componenti effettivi, designati dalle fonti istitutive nel rispetto del criterio di pariteticità.

19. Funzioni degli organi provvisori

Il Consiglio di amministrazione provvisorio effettua gli adempimenti previsti dalla normativa in vigore, predispone piani operativi di formazione ed informazione idonei a favorire la conoscenza di ARTIFOND e a rendere possibili l'adesione immediata di tutti i lavoratori interessati e, al raggiungimento di diecimila adesioni, svolge la fase elettorale.

Con la proclamazione degli eletti nell'assemblea dei delegati e successivamente nel primo Consiglio di amministrazione non provvisorio, il Consiglio provvisorio ed il Collegio dei revisori contabili provvisorio decadono dal loro incarico.

20. Promozione del Fondo

Le Parti istitutive, al fine di favorire la massima conoscenza, tra le imprese e tra i lavoratori, del Fondo e delle sue finalità, si impegnano a raccomandare alle proprie strutture di dar vita a momenti di confronto unitario sul territorio, e tra le categorie, e si propongono come realizzatori di specifiche iniziative promozionali valorizzando, anche, le strutture bilaterali dell'artigianato.

21. Adesioni successive

Potranno aderire ad ARTIFOND i dipendenti, di imprese artigiane o di piccole e medie imprese affini, delle categorie che non hanno ancora sottoscritto il presente atto o per le quali alla data di sottoscrizione del presente atto non esista un contratto collettivo nazionale di lavoro, a condizione che le stesse categorie, attraverso gli strumenti normativi previsti, deliberino l'adesione ad ARTIFOND nell'assoluto rispetto delle sue regole e delle sue finalità.

Allegato 1

Intesa allegata all'accordo di istituzione di un Fondo pensione interconfederale-intercategoriale nazionale per i dipendenti delle imprese artigiane

Le sottoscritte Parti istitutive del Fondo pensione "ARTIFOND", di cui all'accordo indicato in premessa, valutata la opportunità di consentire l'eventuale istituzione di uno o più fondi pensione intercategoriale su base regionale, concordano i seguenti criteri procedurali e condizioni.

1. La richiesta di poter istituire un fondo regionale deve essere presentata alle sottoscritte Parti istitutive da tutte le rappresentanze delle Parti istitutive medesime presenti nella regione.

2. Le medesime Parti istitutive nazionali valuteranno la sussistenza delle condizioni di equilibrio organizzativo ed economico-finanziario del Fondo nazionale, precisate al successivo punto 3., nonché la sussistenza delle stesse condizioni per il fondo regionale del quale si richiede la costituzione, precisate anch'esse al punto 3. Ove sussistano tali congiunte condizioni e previa verifica, le Parti istitutive autorizzano unanimemente la costituzione del fondo regionale.

3. La richiesta di istituzione del fondo regionale può essere presentata ove sussista la duplice e congiunta condizione che gli iscritti al Fondo nazionale, occupati nella regione richiedente, siano in numero di 45.000 e che il Fondo nazionale abbia già, detratti gli iscritti occupati nella regione richiedente, almeno 105.000 iscritti. Il Fondo nazionale, prima dello scorporo, avrà almeno 150.000 iscritti.

4. Per poter prendere in considerazione successive richieste di costituzione di fondi regionali, dovranno essere nuovamente presenti i parametri ed i criteri di cui al punto 3.

5. Adempiuto a quanto previsto al punto 2., le medesime Parti istitutive avvieranno le procedure nei confronti di tutti i soggetti interessati o competenti al fine di procedere al trasferimento nel fondo regionale degli accantonamenti finanziari del Fondo nazionale dei lavoratori occupati nella regione, garantendo continuità e qualità delle prestazioni, previo consenso dei lavoratori stessi.

Allegato 2

Accordi sui livelli di contribuzione, iscrizione e spese per ARTIFOND

A) Meccanici

Ad integrazione e parziale modifica di quanto definito nel c.c.n.l. del 27 novembre 1997, art. 37, si concorda quanto segue.

- La contribuzione al Fondo, con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più E.d.r., è così determinata: 1% a carico del lavoratore; 1% a carico dell'impresa; il 16% del t.f.r. maturando. Per i lavoratori di prima occupazione è dovuto il 100% del t.f.r. maturando; per i lavoratori di prima occupazione dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti tale integrale destinazione sarà dovuta a decorrere dal 17 agosto 1999. I lavoratori di prima occupazione possono optare per un versamento a loro carico pari al 2% della retribuzione, come sopra definita. Gli altri lavoratori possono versare somme superiori all'1% con riferimento alla contribuzione a loro carico, secondo criteri definiti dalle norme operative interne di ARTIFOND.

- La quota di iscrizione, pari a lire ventimila, è per metà a carico del lavoratore e per metà a carico dell'impresa.

- Le spese di costituzione del Fondo ed i primi adempimenti organizzativi e funzionali verranno affrontati attraverso il versamento di una somma da considerarsi nei futuri c.c.n.l., che verrà anticipata dalle imprese.

Tale somma, la cui entità e modalità di raccolta verranno definite dalle Parti entro il 21 febbraio 1999, sarà computata nei costi degli eventuali riallineamenti retributivi o dei futuri oneri contrattuali.

B) Legno e arredamento

In attuazione di quanto previsto dal c.c.n.l. 15 dicembre 1997, art. 41, si concorda quanto segue.

- La contribuzione al Fondo, con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più E.d.r., è così determinata: 1% a carico del lavoratore; 1% a carico dell'impresa; il 16% del t.f.r. maturando. Per i lavoratori di prima occupazione è dovuto il 100% del t.f.r. maturando; per i lavoratori di prima occupazione dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti tale integrale destinazione sarà dovuta a decorrere dal 17 agosto 1999. I lavoratori di prima occupazione possono optare per un versamento a loro carico pari al 2% della retribuzione, come sopra definita. Gli altri lavoratori possono versare somme superiori all'1% con riferimento alla contribuzione a loro carico, secondo criteri definiti dalle norme operative interne di ARTIFOND.

- La quota di iscrizione, pari a lire ventimila, è per metà a carico del lavoratore e per metà a carico dell'impresa.

- Le spese di costituzione del Fondo ed i primi adempimenti organizzativi e funzionali verranno affrontati attraverso il versamento di una somma da considerarsi nei futuri c.c.n.l., che verrà anticipata dalle imprese.

Tale somma, la cui entità e modalità di raccolta verranno definite dalle Parti entro il 21 febbraio 1999, sarà computata nei costi degli eventuali riallineamenti retributivi o dei futuri oneri contrattuali.

C) Tessile, abbigliamento, calzaturiero

In attuazione di quanto previsto nell'ipotesi di accordo del 27 gennaio 1998, nel titolo "Previdenza complementare", si concorda quanto segue.

- La contribuzione al Fondo, con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più E.d.r., è così determinata: 1% a carico del lavoratore; 1% a carico dell'impresa; il 16% del t.f.r. maturando. Per i lavoratori di prima occupazione è dovuto il 100% del t.f.r. maturando; per i lavoratori di prima occupazione dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti tale integrale destinazione sarà dovuta a decorrere dal 17 agosto 1999. I lavoratori di prima occupazione possono optare per un versamento a loro carico pari al 2% della retribuzione, come sopra definita. Gli altri lavoratori possono versare somme superiori all'1% con riferimento alla contribuzione a loro carico, secondo criteri definiti dalle norme operative interne di ARTIFOND.

- La quota di iscrizione, pari a lire ventimila, è per metà a carico del lavoratore e per metà a carico dell'impresa.

- Le spese di costituzione del Fondo ed i primi adempimenti organizzativi e funzionali verranno affrontati attraverso il versamento di una somma da considerarsi nei futuri c.c.n.l., che verrà anticipata dalle imprese.

Tale somma, la cui entità e modalità di raccolta verranno definite dalle Parti entro il 21 febbraio 1999, sarà computata nei costi degli eventuali riallineamenti retributivi o dei futuri oneri contrattuali.

D) Orafi, argentieri e affini

Ad integrazione e parziale modifica di quanto previsto nell'ipotesi di accordo del 7 ottobre 1998, nel titolo "Previdenza complementare", si concorda quanto segue.

- La contribuzione al Fondo, con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più E.d.r., è così determinata: 1% a carico del lavoratore; 1% a carico dell'impresa; il 16% del t.f.r. maturando. Per i lavoratori di prima occupazione è dovuto il 100% del t.f.r. maturando; per i lavoratori di prima occupazione dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti tale integrale destinazione sarà dovuta a decorrere dal 17 agosto 1999. I lavoratori di prima occupazione possono optare per un versamento a loro carico pari al 2% della retribuzione, come sopra definita. Gli altri lavoratori possono versare somme superiori all'1% con riferimento alla contribuzione a loro carico, secondo criteri definiti dalle norme operative interne di ARTIFOND.

- La quota di iscrizione, pari a lire ventimila, è per metà a carico del lavoratore e per metà a carico dell'impresa.

- Le spese di costituzione del Fondo ed i primi adempimenti organizzativi e funzionali verranno affrontati attraverso il versamento di una somma da considerarsi nei futuri c.c.n.l., che verrà anticipata dalle imprese.

Tale somma, la cui entità e modalità di raccolta verranno definite dalle Parti entro il 21 febbraio 1999, sarà computata nei costi degli eventuali riallineamenti retributivi o dei futuri oneri contrattuali.

E) Grafici

In attuazione di quanto previsto dal c.c.n.l. del 1° luglio 1998, art. 49, si concorda quanto segue.

- La contribuzione al Fondo, con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più E.d.r., è così determinata: 1% a carico del lavoratore; 1% a carico dell'impresa; il 16% del t.f.r. maturando. Per i lavoratori di prima occupazione è dovuto il 100% del t.f.r. maturando; per i lavoratori di prima occupazione dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti tale integrale destinazione sarà dovuta a decorrere dal 17 agosto 1999. I lavoratori di prima occupazione possono optare per un versamento a loro carico pari al 2% della retribuzione, come sopra definita. Gli altri lavoratori possono versare somme superiori all'1% con riferimento alla contribuzione a loro carico, secondo criteri definiti dalle norme operative interne di ARTIFOND.

- La quota di iscrizione, pari a lire ventimila, è per metà a carico del lavoratore e per metà a carico dell'impresa.

- Le spese di costituzione del Fondo ed i primi adempimenti organizzativi e funzionali verranno affrontati attraverso il versamento di una somma da considerarsi nei futuri c.c.n.l., che verrà anticipata dalle imprese.

Tale somma, la cui entità e modalità di raccolta verranno definite dalle Parti entro il 21 febbraio 1999, sarà computata nei costi degli eventuali riallineamenti retributivi o dei futuri oneri contrattuali.

F) Tintolavanderie

In attuazione di quanto previsto dall'ipotesi di accordo del 29 luglio 1998, titolo "Previdenza complementare", si concorda quanto segue.

- La contribuzione al Fondo, con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più E.d.r., è così determinata: 1% a carico del lavoratore; 1% a carico dell'impresa; il 16% del t.f.r. maturando. Per i lavoratori di prima occupazione è dovuto il 100% del t.f.r. maturando; per i lavoratori di prima occupazione dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti tale integrale destinazione sarà dovuta a decorrere dal 17 agosto 1999. I lavoratori di prima occupazione possono optare per un versamento a loro carico pari al 2% della retribuzione, come sopra definita. Gli altri lavoratori possono versare somme superiori all'1% con riferimento alla contribuzione a loro carico, secondo criteri definiti dalle norme operative interne di ARTIFOND.

- La quota di iscrizione, pari a lire ventimila, è per metà a carico del lavoratore e per metà a carico dell'impresa.

- Le spese di costituzione del Fondo ed i primi adempimenti organizzativi e funzionali verranno affrontati attraverso il versamento di una somma da considerarsi nei futuri c.c.n.l., che verrà anticipata dalle imprese.

Tale somma, la cui entità e modalità di raccolta verranno definite dalle Parti entro il 21 febbraio 1999, sarà computata nei costi degli eventuali riallineamenti retributivi o dei futuri oneri contrattuali.

G) Ceramica

In attuazione di quanto previsto dall'ipotesi di accordo del 29 gennaio 1998, titolo "Previdenza complementare", si concorda quanto segue.

- La contribuzione al Fondo, con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più E.d.r., è così determinata: 1% a carico del lavoratore; 1% a carico dell'impresa; il 16% del t.f.r. maturando. Per i lavoratori di prima occupazione è dovuto il 100% del t.f.r. maturando; per i lavoratori di prima occupazione dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti tale integrale destinazione sarà dovuta a decorrere dal 17 agosto 1999. I lavoratori di prima occupazione possono optare per un versamento a loro carico pari al 2% della retribuzione, come sopra definita. Gli altri lavoratori possono versare somme superiori all'1% con riferimento alla contribuzione a loro carico, secondo criteri definiti dalle norme operative interne di ARTIFOND.

- La quota di iscrizione, pari a lire ventimila, è per metà a carico del lavoratore e per metà a carico dell'impresa.

- Le spese di costituzione del Fondo ed i primi adempimenti organizzativi e funzionali verranno affrontati attraverso il versamento di una somma da considerarsi nei futuri c.c.n.l., che verrà anticipata dalle imprese.

Tale somma, la cui entità e modalità di raccolta verranno definite dalle Parti entro il 21 febbraio 1999, sarà computata nei costi degli eventuali riallineamenti retributivi o dei futuri oneri contrattuali.

H) Panificazione, alimentaristi

In attuazione di quanto previsto dall'ipotesi di accordo del 15 gennaio 1998, art. 62, si concorda quanto segue.

- La contribuzione al Fondo, con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più E.d.r., è così determinata: 1% a carico del lavoratore; 1% a carico dell'impresa; il 16% del t.f.r. maturando. Per i lavoratori di prima occupazione è dovuto il 100% del t.f.r. maturando; per i lavoratori di prima occupazione dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti tale integrale destinazione sarà dovuta a decorrere dal 17 agosto 1999. I lavoratori di prima occupazione possono optare per un versamento a loro carico pari al 2% della retribuzione, come sopra definita. Gli altri lavoratori possono versare somme superiori all'1% con riferimento alla contribuzione a loro carico, secondo criteri definiti dalle norme operative interne di ARTIFOND.

- La quota di iscrizione, pari a lire ventimila, è per metà a carico del lavoratore e per metà a carico dell'impresa.

- Le spese di costituzione del Fondo ed i primi adempimenti organizzativi e funzionali verranno affrontati attraverso il versamento di una somma da considerarsi nei futuri c.c.n.l., che verrà anticipata dalle imprese.

Tale somma, la cui entità e modalità di raccolta verranno definite dalle Parti entro il 21 febbraio 1999, sarà computata nei costi degli eventuali riallineamenti retributivi o dei futuri oneri contrattuali.

I) Chimica, gomma, plastica, vetro

- La contribuzione ad ARTIFOND, che verrà fissata dal prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più eventuale E.d.r., sarà costituita, almeno, dal 16% del t.f.r. maturando, ferma la possibilità di concordare eventuali, maggiori, livelli di contribuzione al Fondo stesso. Per i lavoratori di prima occupazione è dovuto il 100% del t.f.r. maturando; per i lavoratori di prima occupazione dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti tale integrale destinazione sarà dovuta a decorrere dal 17 agosto 1999.

- La quota di iscrizione, pari a lire ventimila, è per metà a carico del lavoratore e per metà a carico dell'impresa.

- Le spese di costituzione del Fondo ed i primi adempimenti organizzativi e funzionali verranno affrontati attraverso il versamento di una somma da considerarsi nei futuri c.c.n.l., che verrà anticipata dalle imprese.

Tale somma, la cui entità e modalità di raccolta verranno definite dalle Parti entro il 21 febbraio 1999, sarà computata nei costi degli eventuali riallineamenti retributivi o dei futuri oneri contrattuali.

Le Parti si impegnano a valutare l'ipotesi di definire lo specifico accordo relativo alla previdenza complementare entro il 1999 per consentire un'ampia adesione dei lavoratori ad ARTIFOND.

J) Autotrasporto

- La contribuzione ad ARTIFOND, che verrà fissata dal prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più eventuale E.d.r., sarà costituita, almeno, dal 16% del t.f.r. maturando, ferma la possibilità di concordare eventuali, maggiori, livelli di contribuzione al Fondo stesso. Per i lavoratori di prima occupazione è dovuto il 100% del t.f.r. maturando; per i lavoratori di prima occupazione dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti tale integrale destinazione sarà dovuta a decorrere dal 17 agosto 1999.

- La quota di iscrizione, pari a lire ventimila, è per metà a carico del lavoratore e per metà a carico dell'impresa.

- Le spese di costituzione del Fondo ed i primi adempimenti organizzativi e funzionali verranno affrontati attraverso il versamento di una somma da considerarsi nei futuri c.c.n.l., che verrà anticipata dalle imprese.

Tale somma, la cui entità e modalità di raccolta verranno definite dalle Parti entro il 21 febbraio 1999, sarà computata nei costi degli eventuali riallineamenti retributivi o dei futuri oneri contrattuali.

Le Parti si impegnano a valutare l'ipotesi di definire lo specifico accordo relativo alla previdenza complementare entro il 1999 per consentire un'ampia adesione dei lavoratori ad ARTIFOND.

K) Acconciatura ed estetica

- La contribuzione ad ARTIFOND, che verrà fissata dal prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più eventuale E.d.r., sarà costituita, almeno, dal 16% del t.f.r. maturando, ferma la possibilità di concordare eventuali, maggiori, livelli di contribuzione al Fondo stesso. Per i lavoratori di prima occupazione è dovuto il 100% del t.f.r. maturando; per i lavoratori di prima occupazione dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti tale integrale destinazione sarà dovuta a decorrere dal 17 agosto 1999.

- La quota di iscrizione, pari a lire ventimila, è per metà a carico del lavoratore e per metà a carico dell'impresa.

- Le spese di costituzione del Fondo ed i primi adempimenti organizzativi e funzionali verranno affrontati attraverso il versamento di una somma da considerarsi nei futuri c.c.n.l., che verrà anticipata dalle imprese.

Tale somma, la cui entità e modalità di raccolta verranno definite dalle Parti entro il 21 febbraio 1999, sarà computata nei costi degli eventuali riallineamenti retributivi o dei futuri oneri contrattuali.

Le Parti si impegnano a valutare l'ipotesi di definire lo specifico accordo relativo alla previdenza complementare entro il 1999 per consentire un'ampia adesione dei lavoratori ad ARTIFOND.

L) Imprese esercenti servizi di pulizia

- La contribuzione ad ARTIFOND, che verrà fissata dal prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più eventuale E.d.r., sarà costituita, almeno, dal 16% del t.f.r. maturando, ferma la possibilità di concordare eventuali, maggiori, livelli di contribuzione al Fondo stesso. Per i lavoratori di prima occupazione è dovuto il 100% del t.f.r. maturando; per i lavoratori di prima occupazione dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti tale integrale destinazione sarà dovuta a decorrere dal 17 agosto 1999.

- La quota di iscrizione, pari a lire ventimila, è per metà a carico del lavoratore e per metà a carico dell'impresa.

- Le spese di costituzione del Fondo ed i primi adempimenti organizzativi e funzionali verranno affrontati attraverso il versamento di una somma da considerarsi nei futuri c.c.n.l., che verrà anticipata dalle imprese.

Tale somma, la cui entità e modalità di raccolta verranno definite dalle Parti entro il 21 febbraio 1999, sarà computata nei costi degli eventuali riallineamenti retributivi o dei futuri oneri contrattuali.

Le Parti si impegnano a valutare l'ipotesi di definire lo specifico accordo relativo alla previdenza complementare entro il 1999 per consentire un'ampia adesione dei lavoratori ad ARTIFOND.

M) Lapidei

- La contribuzione ad ARTIFOND, che verrà fissata dal prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più eventuale E.d.r., sarà costituita, almeno, dal 16% del t.f.r. maturando, ferma la possibilità di concordare eventuali, maggiori, livelli di contribuzione al Fondo stesso. Per i lavoratori di prima occupazione è dovuto il 100% del t.f.r. maturando; per i lavoratori di prima occupazione dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti tale integrale destinazione sarà dovuta a decorrere dal 17 agosto 1999.

- La quota di iscrizione, pari a lire ventimila, è per metà a carico del lavoratore e per metà a carico dell'impresa.

- Le spese di costituzione del Fondo ed i primi adempimenti organizzativi e funzionali verranno affrontati attraverso il versamento di una somma da considerarsi nei futuri c.c.n.l., che verrà anticipata dalle imprese.

Tale somma, la cui entità e modalità di raccolta verranno definite dalle Parti entro il 21 febbraio 1999, sarà computata nei costi degli eventuali riallineamenti retributivi o dei futuri oneri contrattuali.

Le Parti si impegnano a valutare l'ipotesi di definire lo specifico accordo relativo alla previdenza complementare entro il 1999 per consentire un'ampia adesione dei lavoratori ad ARTIFOND.

N) Occhialeria

- La contribuzione ad ARTIFOND, che verrà fissata dal prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più eventuale E.d.r., sarà costituita,

almeno, dal 16% del t.f.r. maturando, ferma la possibilità di concordare eventuali, maggiori, livelli di contribuzione al Fondo stesso. Per i lavoratori di prima occupazione è dovuto il 100% del t.f.r. maturando; per i lavoratori di prima occupazione dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti tale integrale destinazione sarà dovuta a decorrere dal 17 agosto 1999.

- La quota di iscrizione, pari a lire ventimila, è per metà a carico del lavoratore e per metà a carico dell'impresa.

- Le spese di costituzione del Fondo ed i primi adempimenti organizzativi e funzionali verranno affrontati attraverso il versamento di una somma da considerarsi nei futuri c.c.n.l., che verrà anticipata dalle imprese.

Tale somma, la cui entità e modalità di raccolta verranno definite dalle Parti entro il 21 febbraio 1999, sarà computata nei costi degli eventuali riallineamenti retributivi o dei futuri oneri contrattuali.

Le Parti si impegnano a valutare l'ipotesi di definire lo specifico accordo relativo alla previdenza complementare entro il 1999 per consentire un'ampia adesione dei lavoratori ad ARTIFOND.

O) Odontotecnici

Ad integrazione e parziale modifica di quanto definito nell'ipotesi di accordo del 4 dicembre 1998, titolo "Previdenza complementare", si concorda quanto segue.

- La contribuzione al Fondo, con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più E.d.r., è così determinata: 1% a carico del lavoratore; 1% a carico dell'impresa; il 16% del t.f.r. maturando. Per i lavoratori di prima occupazione è dovuto il 100% del t.f.r. maturando; per i lavoratori di prima occupazione dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti tale integrale destinazione sarà dovuta a decorrere dal 17 agosto 1999. I lavoratori di prima occupazione possono optare per un versamento a loro carico pari al 2% della retribuzione, come sopra definita. Gli altri lavoratori possono versare somme superiori all'1% con riferimento alla contribuzione a loro carico, secondo criteri definiti dalle norme operative interne di ARTIFOND.

- La quota di iscrizione, pari a lire ventimila, è per metà a carico del lavoratore e per metà a carico dell'impresa.

- Le spese di costituzione del Fondo ed i primi adempimenti organizzativi e funzionali verranno affrontati attraverso il versamento di una somma da considerarsi nei futuri c.c.n.l., che verrà anticipata dalle imprese.

Tale somma, la cui entità e modalità di raccolta verranno definite dalle Parti entro il 21 febbraio 1999, sarà computata nei costi degli eventuali riallineamenti retributivi o dei futuri oneri contrattuali.

STATUTO

Sezione I

COSTITUZIONE DI ARTIFOND

Art. 1

(Costituzione, denominazione, durata e sede)

1. In attuazione degli accordi sindacali stipulati in data 8 settembre 1998 e

tra

- le federazioni nazionali di categoria della Confartigianato articolate nelle associazioni nazionali di categoria:

Alimentazione

Associazione nazionale artigiani caseari

Associazione nazionale artigiani lavorazioni carni

Associazione nazionale panificatori

Associazione nazionale dei produttori alimentari vari

Associazione italiana gelatieri

Associazione italiana pasticceri artigiani

Associazione nazionale per la pizza di qualità

Associazione nazionale molitori

Associazione nazionale produttori di pasta fresca

Comunicazione

Associazione nazionale fotografi e videoperatori
Associazione nazionale grafici
Associazione nazionale imprenditori copisterie, eliografie e legatorie

Moda

Associazione nazionale imprenditori abbigliamento
Associazione nazionale sarti
Associazione nazionale pellicciai (CTNA/AIT)
Associazione nazionale pellettieri
Associazione nazionale calzettieri
Associazione nazionale terzisti - TAC
Associazione nazionale produttori occhiali
Associazione nazionale calzaturieri

Servizi

Associazione nazionale estetiste
Associazione nazionale acconciatori
Associazione nazionale odontotecnici
Associazione nazionale imprenditori lavanderie
Associazione nazionale imprenditori servizi di pulizia
Associazione nazionale operatori di spiaggia
Associazione produttori di cosmetici
Associazione produttori erboristi
Associazione nazionale chimici e plastici
Associazione nazionale orafi, argentieri orologiai affini
Associazione nazionale del restauro
Associazione nazionale strumenti musicali
Associazione nazionale ceramica
Associazione nazionale vetrai

Legno

Associazione italiana artigiani legno e arredamento
Associazione nazionale tappezzeri
Associazione nazionale dell'arredo urbano

Metalmeccanici

Associazione nazionale carrozzieri
Associazione nazionale meccanici
Associazione nazionale elettrauto
Associazione nazionale gommisti
Associazione nazionale meccanici di produzione e subfornitura
Associazione nazionale serramentisti e carpentieri meccanici per l'edilizia
Associazione nazionale carpentieri meccanici
Associazione nazionale elettronici meccanici
Associazione nazionale produttori di armi

Trasporto

Confartigianato trasporti (trasporto merci c/ terzi)
Associazione nazionale noleggiatori con conducente
Associazione nazionale taxisti
Associazione nazionale imprenditori autoscuole
Associazione nazionale trasportatori su acqua
Associazione nazionale soccorritori stradali
Associazione nazionale imprenditori nautici

Costruzioni

Associazione nazionale ceramisti terzo fuoco
Associazione nazionale marmisti
Associazione nazionale fumisti e spazzacamini

Installazione di impianti
Associazione nazionale elettricisti
Associazione nazionale termici e idraulici
Associazione nazionale ascensoristi
Associazione nazionale bruciatoristi
Associazione nazionale antenisti ed elettronici
Associazione nazionale frigoristi
Associazione nazionale esercenti di impianti lampade votive elettriche;

- le associazioni di mestiere della CNA:

AIRA
ANIM
ANPEC
Associazione tessile abbigliamento
Associazione podologica italiana
ASPEL
Associazione nazionale artigianato artistico
Associazione nazionale artigianato agroalimentare
Assomeccanica
Assopulizie
Federacconciatori
Federestetica
Federpalestre
FITA
FNALA
GRAFICA
ILMA
SATLA
SIAF
SNO
Trasporto persone
Associazione sarti

- la CONFARTIGIANATO, Confederazione generale italiana dell'artigianato;

- la CNA, Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa;

- la CASA, Confederazione autonoma sindacati artigiani, con l'intervento della:

FIAM
FIALA
Federazione nazionale mestieri artistici e tradizionali
FNAE
Federazione nazionale tintolavanderie
SNA
Federazione nazionale alimentaristi
Federazione nazionale abbigliamento
Federazione nazionale fotografi, tipografi e cartai
Federazione nazionale chimici e plastici;

- la CLAAI, Confederazione delle libere associazioni artigiane italiane
e

- le Federazioni di categoria della CGIL:
FILCAMS-CGIL

FILCEA-CGIL
FILLEA-CGIL
FILT-CGIL
FILTEA-CGIL
FIOM-CGIL
FLAI-CGIL
SLC-CGIL;

- le Federazioni di categoria della CISL:

FAT-CISL
FILCA-CISL
FILTA-CISL
FIM-CISL
FISASCAT-CISL
FISTEL-CISL
FIT-CISL
FLERICA-CISL;

- le Federazioni di categoria della UIL:

FENEAL
UILA
UILCER
UILM
UILSIC
UILTA
UILTRASPORTI
UILTUCS;

- la CGIL, Confederazione generale italiana del lavoro;

- la CISL, Confederazione italiana sindacati dei lavoratori;

- la UIL, Unione italiana del lavoro;

è costituito il "Fondo pensione intercategoriale nazionale per i lavoratori dipendenti del settore artigiano - ARTIFOND ", di seguito denominato "ARTIFOND".

2. ARTIFOND è costituito quale Associazione ai sensi dell'art. 12 e seguenti del codice civile e del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 194 e successive modificazioni e integrazioni, di seguito denominato decreto.

3. ARTIFOND ha durata indeterminata, fatte salve le ipotesi di scioglimento di cui al successivo art. 35.

4. ARTIFOND ha sede in Roma.

Art. 2 (Scopo)

1. Scopo esclusivo di ARTIFOND è l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio pubblico, al fine di assicurare ai beneficiari più elevati livelli di copertura previdenziale, ai sensi e per gli effetti del decreto.

2. ARTIFOND non ha fini di lucro.

Art. 3 (Associati)

1. Sono soci di ARTIFOND:

- i dipendenti delle imprese cui si applicano i contratti collettivi sottoscritti dalle parti stipulanti il presente accordo:

- i dipendenti delle imprese aderenti alle associazioni artigiane firmatarie del presente accordo per le quali non sia previsto un Fondo pensione dalla contrattazione collettiva nazionale applicata all'impresa;

- i dipendenti delle associazioni che istituiscono il Fondo per i quali non sia istituito o non operi un Fondo pensione;

- i pensionati con prestazioni erogate da ARTIFOND.

2. L'adesione a ARTIFOND comporta la piena accettazione del presente Statuto e degli atti correlati e delle clausole inerenti la previdenza complementare, definite dalle fonti istitutive, ivi comprese quelle relative alla contribuzione.

Sezione II ORGANI DI ARTIFOND

Art. 4 (*Organi di ARTIFOND*)

Sono organi di ARTIFOND:

- a) l'Assemblea dei delegati,
- b) il Consiglio di amministrazione,
- c) il Presidente ed il Vicepresidente,
- d) il Collegio dei revisori.

Art. 5 (*Assemblea dei delegati*)

1. I lavoratori aderenti ad ARTIFOND sono rappresentati da un numero predefinito di soggetti i quali costituiscono l'Assemblea dei delegati, appresso denominata Assemblea.

2. L'Assemblea è costituita inizialmente da 60 associati delegati, secondo le modalità stabilite dal Regolamento elettorale che forma parte integrante del presente statuto.

3. Nel caso in cui sia superata la soglia di 105.000 lavoratori associati, il numero dei delegati è automaticamente elevato a 90; tale adeguamento avrà luogo con il rinnovo triennale dell'Assemblea immediatamente successivo al superamento della citata soglia. Del superamento della soglia, e della conseguente modifica nella composizione dell'Assemblea, viene data informazione agli associati in occasione della prima comunicazione periodica utile.

4. I delegati rimangono in carica tre anni e non possono essere eletti più di due volte consecutive.

5. L'Assemblea è presieduta dal Presidente, in sua assenza dal Vicepresidente o, in assenza di entrambi, dal delegato di maggiore età.

6. Il Presidente dell'Assemblea nomina un segretario, il quale redige il verbale della riunione.

7. Le deliberazioni dell'Assemblea sono fatte constatare da verbale firmato dal Presidente e dal Segretario e custodito a cura del Consiglio di amministrazione.

8. L'Assemblea si svolge presso la sede di ARTIFOND ovvero in altro luogo indicato nella convocazione.

9. Nel caso di Assemblea straordinaria, il verbale è redatto da un notaio.

Art. 6 (*Attribuzioni dell'Assemblea*)

1. L'Assemblea si riunisce in seduta ordinaria o straordinaria.

2. L'Assemblea in seduta ordinaria:

- a) elegge i Consiglieri di Amministrazione e i componenti il Collegio dei revisori di propria competenza e, su proposta del Consiglio di amministrazione ne determina i compensi;
- b) delibera sulla responsabilità degli Amministratori e dei Revisori e sulla loro eventuale revoca;
- c) determina l'entità della quota di iscrizione su proposta del Consiglio di amministrazione;
- d) approva il bilancio preventivo relativo alla gestione amministrativa di ARTIFOND predisposto dal Consiglio di amministrazione;

- e) approva il rendiconto annuale di ARTIFOND e la relazione illustrativa, predisposti dal Consiglio di amministrazione;
 - f) delibera, su proposta del Consiglio di amministrazione, di sottoporre a certificazione contabile i rendiconti annuali di ARTIFOND.
3. L'Assemblea in seduta straordinaria, su proposta del Consiglio di amministrazione, delibera in materia di:
- a) modifiche dello statuto proposte dal Consiglio di amministrazione;
 - b) scioglimento e procedure di liquidazione di ARTIFOND, relative modalità e nomina dei liquidatori.

Art. 7
(Convocazione dell'Assemblea)

1. L'Assemblea in seduta ordinaria è convocata dal Presidente almeno una volta all'anno, entro i termini previsti dalla Commissione di vigilanza, per l'adempimento di cui al precedente art. 6, comma 2, lettere d) ed e).
2. L'Assemblea deve altresì essere convocata dal Presidente quando lo richiedono, con tassativa indicazione degli argomenti da trattare, almeno un terzo dei delegati, ovvero un terzo dei componenti il Consiglio di amministrazione.
3. La convocazione dell'Assemblea, con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e dell'eventuale documentazione, è effettuata per mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento, o via fax, da inviare ai delegati almeno quindici giorni prima della data della riunione.
4. In casi di particolare urgenza è ammessa la convocazione spedita almeno sette giorni prima della riunione.

Art. 8
(Deliberazioni dell'Assemblea)

1. L'Assemblea in seduta ordinaria è validamente costituita con la presenza, di persona o per delega, della metà più uno dei delegati e delibera con il voto favorevole della maggioranza dei delegati presenti o rappresentati ai sensi del successivo art. 9.
2. L'Assemblea in seduta straordinaria è validamente costituita con la presenza, di persona o per delega, di almeno i due terzi dei delegati e:
- a) delibera solitamente con il voto favorevole della metà più uno dei delegati presenti o rappresentati ai sensi del successivo art. 9;
 - b) delibera con il voto favorevole di almeno i 2/3 dei delegati presenti o rappresentati ai sensi del successivo art. 9, quando sia convocata per decidere modifiche statutarie;
 - c) delibera con il voto favorevole di almeno i 3/4 dei delegati presenti o rappresentati ai sensi del successivo art. 9, quando sia convocata per decidere lo scioglimento di ARTIFOND.

Art. 9
(Rappresentanza nell'Assemblea)

1. Ciascun delegato può farsi rappresentare in Assemblea da un altro delegato.
2. La delega di rappresentanza deve essere conferita per iscritto e i documenti relativi devono essere custoditi a cura del Consiglio di amministrazione.
3. La delega di rappresentanza può essere rilasciata anche in calce all'avviso di convocazione.
4. La delega di rappresentanza può essere conferita soltanto per ogni singola Assemblea, con effetto anche per le convocazioni successive della medesima Assemblea per gli eventuali aggiornamenti.
5. La delega di rappresentanza non può essere rilasciata con il nome del rappresentante in bianco e non può essere conferita agli Amministratori o ai Revisori.
6. Ciascun delegato non può essere portatore di più di due deleghe di rappresentanza.

Art. 10
(Cessazione, decadenza e sostituzione dei delegati)

1. Costituisce motivo di decadenza dalla carica di delegato la perdita dei requisiti di eleggibilità indicati dal regolamento elettorale.

2. Se nel corso del suo mandato un delegato venga a cessare dalla carica, per decadenza, morte, impedimento fisico, la sostituzione avviene secondo le procedure previste dal regolamento elettorale.

3. Il subentrante resta in carica sino al termine di validità dell'Assemblea.

4. I delegati che non presenzino o che non si facciano rappresentare, ai sensi del precedente art. 9, a due adunanze assembleari successive, decadono dalla carica e per la loro sostituzione si interviene come previsto al precedente comma 2.

Art. 11

(Il Consiglio di amministrazione)

1. Il Consiglio di amministrazione è costituito da dodici consiglieri dei quali, in attuazione del principio di pariteticità, sei nominati in rappresentanza delle imprese e sei eletti in rappresentanza dei lavoratori associati ad ARTIFOND, Presidente e Vicepresidente compresi.

2. In attuazione del principio di pariteticità i delegati dai lavoratori in seno all'Assemblea provvedono alla nomina della propria metà dei consiglieri sulla base di liste elettorali. I consiglieri che rappresentano le organizzazioni artigiane sono nominati sulla base dell'effettiva rappresentanza delle stesse con riferimento alle imprese cui fanno capo i lavoratori associati al Fondo, secondo quanto previsto dalle norme operative interne.

3. Le liste elettorali saranno composte da un numero di candidati pari al numero dei consiglieri effettivi più i corrispondenti supplenti che dovranno essere specificatamente indicati. In caso di subentro di un supplente, la prima assemblea utile provvederà all'elezione del corrispondente supplente con le modalità previste per l'elezione dei componenti il Consiglio di amministrazione.

4. La lista che ottiene un numero di voti non inferiore a 2/3 dei votanti di ciascuna parte, consegue la totalità dei consiglieri; in difetto l'elezione verrà ripetuta e se il quorum non viene ottenuto dopo la seconda votazione, si procederà al ballottaggio fra le due liste che hanno riportato il maggior numero di voti nella seconda votazione.

5. Le liste elettorali saranno presentate dalle parti istitutive o dai delegati rappresentanti degli associati e dovranno essere sottoscritte da almeno 1/3 dei medesimi.

6. I consiglieri che all'atto della elezione si trovino in una delle situazioni di incompatibilità previste dal decreto del Ministro del tesoro n. 703/1996, hanno facoltà di optare tra l'una o l'altra delle posizioni incompatibili; in caso di opzione negativa subentra il supplente corrispondente; tale opzione va esercitata nei quindici giorni successivi alla elezione e comunque prima dell'insediamento del Consiglio.

7. I componenti del Consiglio di amministrazione devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità conformemente alle disposizioni previste dalla legge e dai decreti ministeriali e a loro carico non deve sussistere alcuna delle cause di ineleggibilità di cui all'art. 2382 del codice civile.

8. I Consiglieri di Amministrazione durano in carica tre anni e possono essere rieletti per non più di due volte consecutive.

9. Le riunioni del Consiglio sono presiedute dal Presidente o, in caso di assenza od impedimento, dal Vicepresidente o dal consigliere di maggiore anzianità di nomina o, a parità, di maggiore età.

10. La carica di Consigliere è incompatibile con quella di Componente dell'Assemblea.

11. I Componenti del Consiglio di amministrazione hanno diritto di partecipare all'Assemblea nazionale dei delegati.

Art. 12

(Attribuzioni del Consiglio di amministrazione)

1. Il Consiglio di amministrazione è investito dei più ampi e illimitati poteri per la gestione ordinaria e straordinaria di ARTIFOND e dispone di tutte le facoltà necessarie e opportune per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi associativi che non siano espressamente riservate all'Assemblea; può inoltre deliberare in ordine all'apertura di uffici operativi.

2. Il Consiglio di amministrazione, determinandone le facoltà, può delegare proprie attribuzioni, stabilendo i limiti della delega, al Presidente, al Vicepresidente o a uno o più degli altri suoi componenti.

3. Il Consiglio di amministrazione in particolare:

a) elegge, con il voto favorevole dei 2/3 dei suoi componenti, il Presidente e il Vicepresidente tra i componenti il Consiglio, ai sensi del successivo art. 16;

b) provvede alla gestione amministrativa di ARTIFOND ed alla sua organizzazione in conformità alle istruzioni della Commissione di vigilanza, emanate ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. g) del decreto;

c) predispone e sottopone all'approvazione dell'Assemblea il rendiconto annuale, con l'allegata relazione illustrativa e il bilancio preventivo relativo alla gestione amministrativa di ARTIFOND;

d) definisce i prospetti della composizione e del valore del patrimonio di ARTIFOND;

e) decide, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti i criteri generali per la ripartizione del rischio in materia di investimenti e partecipazioni in conformità alla normativa vigente e a quanto stabilito nel successivo art. 21;

f) decide, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, le politiche di investimento in conformità alla normativa vigente e a quanto stabilito al successivo art. 21;

g) sceglie, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, i soggetti gestori ed individua la banca depositaria delle risorse di ARTIFOND, coerentemente con quanto stabilito dalla disciplina legislativa che regola la materia e con quanto stabilito nel successivo art. 24 e definisce i contenuti delle convenzioni;

h) decide con la maggioranza dei 2/3 dei componenti, in merito all'organizzazione dell'attività amministrativa anche con riferimento ai rapporti con gli iscritti, in conformità con le indicazioni fornite dalla Commissione di vigilanza ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. h), del decreto;

i) propone all'Assemblea, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, le modifiche allo Statuto; il Consiglio di amministrazione ha, in particolare, l'obbligo di promuovere, con deliberazione assunta con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, gli adeguamenti del presente Statuto e degli atti che ne formano parte integrante, in caso di sopravvenienza di contrastanti previsioni di legge, di fonti secondarie o delle fonti istitutive nell'ambito delle competenze ad esse attribuite dal decreto, nonché l'obbligo di invio delle delibere relative agli adeguamenti di cui è caso alla Commissione di vigilanza ai fini dell'approvazione ai sensi del decreto, art. 17, comma 2, lett. b);

j) propone all'Assemblea di deliberare di sottoporre a certificazione contabile i rendiconti d'esercizio e di deliberare sulla scelta della società di revisione;

k) predispone ed invia alle parti istitutive di ARTIFOND, al Comitato dei garanti di cui al punto 16 dell'accordo istitutivo del .../1998 e al Collegio dei revisori, la relazione e il rendiconto della gestione almeno 30 giorni prima della convocazione dell'Assemblea annuale, nonché, con il preavviso ritenuto opportuno, notizie e dati in tutti quei casi in cui si verificano avvenimenti che il Consiglio di amministrazione valuti opportuno segnalare ai predetti soggetti;

l) adotta iniziative per il corretto svolgimento del rapporto con gli associati;

m) propone all'Assemblea di deliberare sull'entità della quota di iscrizione, in conformità a quanto disposto dalle parti istitutive, e definisce la quota associativa, sulla base del bilancio di previsione, nel limite massimo determinato dalle fonti istitutive;

n) riferisce alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione, in presenza di vicende in grado di incidere sull'equilibrio di ARTIFOND, i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio;

o) determina, con delibera adottata con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti l'ammontare delle anticipazioni complessivamente erogabili da ARTIFOND, di cui al successivo art. 34;

p) esercita i diritti di voto eventualmente connessi ai valori mobiliari di proprietà di ARTIFOND conferiti in gestione secondo le modalità stabilite con delibera assunta con il voto favorevole dei 3/4 dei componenti, conferendo delega al Presidente o ad altro consigliere;

q) nomina il Comitato direttivo delle Sezioni regionali nel caso previsto dall' art. 35.

Art. 13

(Convocazione del Consiglio di amministrazione)

1. Le convocazioni con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e della eventuale documentazione relativa sono effettuate a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento da

inviare ai componenti il Consiglio ed ai componenti il Collegio dei revisori almeno dieci giorni prima della data della riunione.

2. In casi di particolare urgenza è ammessa la convocazione a mezzo telefax o telegramma contenente in ogni caso l'ordine del giorno, da inviare almeno cinque giorni prima della riunione.

3. Il Consiglio si riunisce almeno due volte l'anno e, inoltre, ogni qualvolta il Presidente ritenga necessario convocarlo ovvero lo richiedano almeno un terzo dei suoi componenti.

Art. 14

(Deliberazioni del Consiglio di amministrazione)

1. Il Consiglio di amministrazione è validamente costituito con la presenza della metà più uno dei consiglieri, non sono ammesse deleghe, ed esso decide a maggioranza semplice, ove lo Statuto non richieda una diversa maggioranza.

2. In caso di parità, al Presidente è attribuito un doppio voto. Le deliberazioni del Consiglio devono risultare da apposito verbale, custodito a cura del Consiglio stesso.

3. Per la validità delle deliberazioni di cui ai successivi artt. 20 e 23 è richiesta la presenza di almeno due componenti del Consiglio di amministrazione dotati dei requisiti di professionalità di cui all'art. 4, comma 2, lettere a) e b) del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale n. 211/1997, rispettivamente eletti uno dai delegati delle imprese e nominato uno dai delegati dei lavoratori.

Art. 15

(Cessazione, decadenza e sostituzione degli amministratori)

1. Costituisce motivo di decadenza dalla carica di consigliere, la perdita dei requisiti legali e statutari e comunque il sopraggiungere di una delle situazioni di incompatibilità di cui al decreto del Ministro del tesoro n. 703/1996.

2. Qualora, durante il mandato, uno degli amministratori venga a cessare per decadenza o per morte o per impedimento fisico o per dimissioni, subentra il supplente corrispondente: qualora risulti in condizioni di incompatibilità, egli può optare fra l'una o l'altra delle posizioni incompatibili entro 15 giorni dal subentro e comunque prima della assunzione delle funzioni: gli amministratori subentranti decadono contestualmente a quelli in carica all'atto della loro nomina.

3. Gli amministratori nominati ai sensi del presente articolo decadono contestualmente a quelli in carica all'atto della loro nomina.

4. Se vengono a cessare tutti gli amministratori deve essere convocata d'urgenza l'Assemblea dal Collegio dei revisori il quale può compiere nel frattempo tutti gli atti di ordinaria amministrazione.

5. Gli amministratori che non intervengano, senza giustificato motivo, a due riunioni consecutive del Consiglio, sono da considerarsi decaduti dall'incarico. In tal caso si procede alla loro sostituzione ai sensi del comma 2 del presente articolo.

Art. 16

(Presidente e Vicepresidente)

1. Il Presidente ed il Vicepresidente di ARTIFOND sono eletti dal Consiglio di amministrazione, uno tra i componenti che rappresentano le imprese di cui all'art. 4, l'altro tra i componenti che rappresentano i lavoratori associati.

Il primo Presidente eletto dopo la costituzione degli organi definitivi di assemblea e di Consiglio di amministrazione sarà uno dei componenti che rappresentano le imprese, il primo Vicepresidente sarà uno dei componenti che rappresentano i lavoratori associati.

Ad ogni rinnovo delle cariche si effettuerà la rotazione tra le due componenti.

2. Il Presidente ha la legale rappresentanza e la firma sociale di ARTIFOND e sta per esso in giudizio.

3. Il Presidente, inoltre:

a) soprintende al funzionamento di ARTIFOND;

b) indice le elezioni dei delegati per la composizione dell'Assemblea secondo quanto previsto dal Regolamento elettorale;

c) convoca e presiede le sedute dell'Assemblea come previsto dal precedente art. 7;

- d) convoca e presiede le sedute del Consiglio di amministrazione;
 - e) provvede all'esecuzione delle deliberazioni assunte da tali organi;
 - f) salvo diversa delega del Consiglio, tiene i rapporti con gli organismi esterni e di vigilanza, in particolare riferisce alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione, in presenza di vicende in grado di incidere sull'equilibrio di ARTIFOND, i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio; trasmette alla Commissione di vigilanza ogni innovazione o modifica della fonte istitutiva, corredata da nota illustrativa del contenuto;
 - g) svolge ogni altro compito previsto dal presente Statuto o che gli venga attribuito dal Consiglio o dalla legge.
4. In caso di temporaneo impedimento del Presidente, i relativi poteri e funzioni sono esercitati dal Vicepresidente.

Art. 17
(Collegio dei revisori contabili)

1. Il Collegio dei revisori contabili è composto da quattro membri effettivi e due supplenti, pariteticamente suddivisi tra le parti ed è, per una metà eletto dell'Assemblea dei delegati e per l'altra metà designato dalla rappresentanza delle associazioni artigiane.
- Il primo Presidente del Collegio eletto o designato dopo la costituzione degli organi definitivi di ARTIFOND sarà espresso dalla rappresentanza dei lavoratori associati.
- Ad ogni rinnovo delle cariche si effettuerà la rotazione tra le due componenti.
2. Per l'elezione dei due componenti effettivi ed uno supplente della parte istitutiva sindacale si procede mediante liste presentate dalla parte istitutiva stessa; ciascuna lista contiene i nomi di due Revisori effettivi e di un Revisore supplente; risultano eletti i Revisori la cui lista ha ottenuto il maggior numero di voti.
3. I componenti del Collegio devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e di professionalità previsti dalla legge e dai decreti ministeriali; a loro carico non devono sussistere cause di ineleggibilità di cui all'art. 2399 del codice civile nè situazioni di incompatibilità di cui all'art. 8 del decreto del Ministro del tesoro n. 703/1996.
4. La carica di Revisore e di delegato sono incompatibili.
5. Il Collegio nomina nel proprio ambito il Presidente che deve risultare appartenente alla rappresentanza associativa che non ha espresso il Presidente di ARTIFOND.
6. Il Collegio è convocato dal suo Presidente mediante lettera A.R. o fax o telegramma, con periodicità almeno trimestrale e delibera a maggioranza con la partecipazione di almeno tre componenti: in caso di parità, al Presidente spetta voto doppio.
7. Al Collegio competono i compiti e i doveri previsti dall'art. 2403 e seguenti del codice civile; il Collegio partecipa alle adunanze dell'Assemblea e del Consiglio di amministrazione.
8. I componenti del Collegio devono inoltre ottemperare agli obblighi previsti dal D.Lgs. n. 124/1993.
9. Spetta in particolare al Collegio:
- a) emettere, almeno 15 giorni prima della Assemblea annuale che delibera su quanto sub a), b) e c) di cui al punto 2) del successivo art. 23, la relazione diretta ai delegati sulla gestione d'esercizio, sul rendiconto e sul bilancio preventivo di ARTIFOND;
 - b) vigilare sulla coerenza e compatibilità dell'attività di ARTIFOND con il suo scopo previdenziale e le relative disposizioni di legge;
 - c) segnalare alla Commissione di vigilanza eventuali vicende in grado di incidere sull'equilibrio di ARTIFOND, ai sensi dell'art. 11, comma 4, del decreto;
 - d) comunicare alla Commissione di vigilanza eventuali irregolarità capaci di incidere negativamente sulla corretta amministrazione e gestione di ARTIFOND, allegando i relativi verbali, ancorchè sia stata esclusa a maggioranza la sussistenza di irregolarità ma insistano dissensi in seno al Collegio.
10. Il Collegio dei revisori contabili deve comunicare al Presidente del Consiglio di amministrazione di ARTIFOND ogni irregolarità riscontrata.
11. I componenti del Collegio dei revisori contabili durano in carica 3 anni e possono essere riconfermati.

12. Il Revisore che cessa dalla carica per qualsiasi motivo è sostituito per il periodo residuo dal supplente designato; la prima Assemblea successiva provvederà alla designazione di altro supplente.

Sezione III FINANZIAMENTO E PATRIMONIO DI ARTIFOND

Art. 18 *(Sistema di gestione e contribuzione)*

1. Il finanziamento di ARTIFOND avviene mediante contribuzione definita, ai sensi del successivo art. 19.

2. La gestione finanziaria delle risorse è basata sul meccanismo della capitalizzazione individuale.

Art. 19 *(Quota di iscrizione e quota associativa - Conto associativo)*

1. La quota di iscrizione capitaria una tantum e la quota associativa annuale di cui alla lett. m) del precedente art. 12, concorrono a sostenere le spese di funzionamento di ARTIFOND.

2. I relativi importi sono deliberati, rispettivamente, dall'Assemblea e dal Consiglio di amministrazione, come previsto dalla lett. m) del precedente art. 12.

3. La quota di iscrizione e la quota associativa costituiscono le entrate del conto associativo, su cui gravano spese di funzionamento del seguente tenore:

- a) locali attrezzati a uffici di sede, struttura organizzativa, beni strumentali;
- b) attività degli organi statutari;
- c) gestione amministrativa di ARTIFOND e delle posizioni individuali;
- d) supporti per l'assunzione delle decisioni degli organi di ARTIFOND in materia di gestione amministrativa e delle risorse;
- e) servizi della banca depositaria;
- f) attività promozionale;
- g) spese legali e notarili;
- h) altre spese varie necessarie al funzionamento associativo.

4. Il conto associativo è distinto dal patrimonio di ARTIFOND di cui al successivo art. 20 ed è assoggettato a contabilità separata.

5. Gli oneri relativi alle gestioni delle risorse finanziarie sono addebitati direttamente sul patrimonio.

Art. 20 *(Entrate e patrimonio)*

1. Le entrate di ARTIFOND sono costituite da:

- a) i contributi a carico dei lavoratori, come determinati dai contratti collettivi nazionali di lavoro o da accordi nazionali di categoria, al netto della quota associativa di cui al precedente art. 19;
- b) i contributi a carico delle imprese, come determinati dai contratti collettivi nazionali di lavoro o da accordi nazionali di categoria, al netto della quota associativa di cui al precedente art. 19;
- c) le quote di trattamento di fine rapporto, come previsto dalla legge o determinato dai contratti collettivi nazionali di lavoro o da accordi nazionali di categoria;
- d) gli importi maturati dai lavoratori relativi a posizioni trasferite da altri fondi pensione;
- e) i rendimenti delle risorse investite;
- f) eventuali donazioni, eredità e legati e ogni altro provento a qualsiasi titolo maturato o acquisito.

2. L'insieme delle attività immesse nella titolarità di ARTIFOND ne costituisce il patrimonio.

3. Sul patrimonio di ARTIFOND gravano le uscite destinate alla erogazione delle prestazioni, ai trasferimenti delle posizioni individuali, ai riscatti e alle anticipazioni.

Art. 21

(Impiego delle risorse)

1. Le risorse finanziarie di ARTIFOND sono integralmente affidate in gestione mediante convenzione con soggetti gestori abilitati a svolgere l'attività così come disciplinata dall'art. 6 del decreto.

2. Per la scelta di ogni soggetto gestore il Consiglio di amministrazione è tenuto all'osservanza del disposto del comma 4 bis dell'art. 6 del decreto e richiede offerte contrattuali fra loro comparabili ad almeno tre soggetti abilitati ai sensi del comma 1 dell'art. 6 del decreto, selezionati sulla base di parametri qualitativi e quantitativi consolidati dallo stato di conoscenza del mercato finanziario e assicurativo e con esclusione di soggetti appartenenti a identici gruppi societari comunque legati da rapporti, diretti o indiretti, di controllo.

A tal fine, il Consiglio di amministrazione si adegua alle istruzioni della Commissione di vigilanza.

3. Le convenzioni di gestione, definite dal Consiglio di amministrazione nel rispetto delle disposizioni di cui alle lettere a), b) e c) del comma 4 bis dell'art. 6 del decreto, devono:

a) prevedere le linee di indirizzo degli investimenti alle quali il soggetto gestore deve orientare la propria attività e contengono i criteri di individuazione e di ripartizione del rischio;

b) definire i termini di durata della convenzione;

c) prevedere termini e modalità per l'esercizio della facoltà di anticipato recesso per il caso di inadempimento e per il caso di inadeguatezza dei risultati finanziari conseguiti, contemplando le conseguenze in termini di restituzione delle attività finanziarie inerenti l'investimento;

d) indicare i parametri di mercato, oggettivi e confrontabili, rispetto ai quali valutare la qualità dei risultati ottenuti, adottando periodi di osservazione coerenti con la composizione dei valori costitutivi del patrimonio;

e) disporre per la conservazione della titolarità dei diritti di voto inerenti i valori mobiliari di proprietà di ARTIFOND, definendo le linee guida per l'esercizio dei poteri di cui alla lett. p) del precedente art. 12.

4. Nella stipulazione e nell'esercizio della convenzione, il Consiglio di amministrazione persegue l'obiettivo della diversificazione degli investimenti, della efficiente gestione del portafoglio e della diversificazione del rischio, contenendo i costi di transazione, gestione e funzionamento di ARTIFOND e massimizzando i rendimenti netti.

5. Il Consiglio di amministrazione definisce un opportuno bilanciamento degli investimenti in modo da soddisfare le esigenze legate alla disponibilità della quota contributiva derivante dal t.f.r. e delle relative anticipazioni di cui al successivo art. 34.

6. Nella identificazione degli investimenti il Consiglio di amministrazione, avvalendosi dei gestori ed in collaborazione con la banca depositaria di cui al successivo art. 24 rispetta i limiti agli investimenti indicati dall'art. 4 del decreto del Ministro del tesoro 21 novembre 1996, n. 703.

7. E' in facoltà del Consiglio di amministrazione realizzare un assetto di gestione delle risorse finanziarie atte a produrre un unico tasso di rendimento (gestione monocomparto), ovvero differenziando i profili di rischio e di rendimento in funzione delle diverse esigenze dei lavoratori associati (gestione pluricomparto); per i primi tre esercizi verrà adottata solamente la gestione monocomparto.

8. E' fatto salvo il passaggio alla gestione pluricomparto al termine del primo triennio, dopo acquisizione del parere del Comitato dei garanti di cui al punto 16 dell'accordo istitutivo del .../1998, previa variazione del presente Statuto.

9. Sulla adozione delle delibere di attivazione della gestione pluricomparto, vengono adeguatamente informati gli associati, che potranno optare secondo regole e modalità definite dal Consiglio di amministrazione.

Art. 22

(Conflitti d'interesse)

1. Il Consiglio di amministrazione è tenuto ad osservare la normativa in vigore in materia di conflitto di interessi.

2. Il Presidente, con la collaborazione del Consiglio di amministrazione e dei Collegio dei revisori, vigila sull'insorgenza di situazioni che facciano presumere l'esistenza di un conflitto d'interessi rilevante ai sensi della vigente normativa.

3. Il Presidente è tenuto a comunicare alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione le fattispecie di conflitto di interessi derivanti da operazioni effettuate dal gestore e rilevanti ai sensi della normativa vigente, quando ne sia stato informato ad opera del gestore medesimo o quando comunque ne sia venuto a conoscenza.

4. Ai fini della individuazione di altre situazioni di conflitto di interessi, si considerano rilevanti le fattispecie di cui al decreto del Ministro del tesoro n. 703/1996, nonché ogni altra situazione individuata da sopravvenienti norme di legge o disposizioni ministeriali.

5. Il Presidente informa la Commissione di vigilanza sui fondi pensione dell'esistenza delle fattispecie di conflitto di cui al presente articolo, comunicando l'insussistenza di condizioni che possano determinare distorsioni nella gestione efficiente delle risorse o che possano determinare una gestione delle risorse non conforme all'esclusivo interesse degli iscritti.

Art. 23

(Esercizio sociale - Rendiconto annuale)

1. L'esercizio di ARTIFOND inizia il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno.

2. Per ogni esercizio, ed entro i termini di cui alle disposizioni della Commissione di vigilanza, il Consiglio di amministrazione sottopone all'Assemblea:

- a) il rendiconto annuale consuntivo;
- b) il bilancio annuale preventivo;
- c) la relazione annuale di rendiconto redatta dal Consiglio stesso;
- d) la relazione annuale redatta dal Collegio dei revisori contabili.

3. Il rendiconto e la relazione allegata saranno messi a disposizione del Collegio dei revisori 30 giorni prima della data dell'Assemblea.

4. I documenti di cui al precedente punto 2) saranno inviati ai delegati contestualmente alla convocazione della Assemblea.

5. I documenti di cui al precedente punto 2) saranno messi a disposizione di tutti gli associati che ne facciano richiesta.

Art. 24

(Banca depositaria)

1. ARTIFOND deposita le risorse affidate in gestione presso una banca depositaria, sottoscrivendo apposita convenzione di custodia.

2. Il Consiglio di amministrazione può convenire con la banca depositaria l'assegnazione dei servizi di tesoreria del conto associativo di cui al precedente art. 19 e per la raccolta dei contributi e per la erogazione delle prestazioni, nel rispetto dei criteri di separatezza verso i soggetti gestori e di cui al punto 4 del precisato art. 19.

3. La banca depositaria è resa responsabile nei confronti di ARTIFOND e degli associati per ogni pregiudizio arrecato in conseguenza del mancato adempimento degli obblighi di cui alla convenzione sopra richiamata.

4. La convenzione con la banca depositaria deve prevedere un termine di durata e deve comunque disciplinare il recesso straordinario di ARTIFOND per serie ragioni oggettive e soggettive.

5. La scelta della banca depositaria deve avvenire secondo le procedure contemplate per la scelta dei soggetti gestori, di cui al precedente art. 21, attuando gli opportuni adattamenti.

Sezione IV

RELAZIONI ASSOCIATIVE

Art. 25

(Adesione e permanenza in ARTIFOND)

1. I lavoratori aderiscono a FONDART per libera scelta individuale con le modalità previste dalla normativa vigente e secondo le procedure previste dalle norme operative interne.

2. L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa contenente le indicazioni previste dalla legge.

3. L'adesione del lavoratore viene manifestata tramite il datore di lavoro con atto scritto che contiene, oltre all'impegno di contribuire nei termini stabiliti dalla fonte istitutiva e successive modifiche, la delega al datore di lavoro a operare le trattenute corrispondenti sulle proprie spettanze.

4. L'adesione del lavoratore comporta la contestuale acquisizione della condizione di associato dell'azienda.

5. A seguito dell'adesione il lavoratore e l'impresa dalla quale esso dipende assumono l'obbligo di versare i contributi nella misura e con le modalità determinate dagli accordi vigenti.

6. L'adesione del lavoratore comporta la permanenza minima di almeno cinque anni in ARTIFOND nei primi otto anni di vita del Fondo, salva la perdita dei requisiti di appartenenza a ARTIFOND, con gli effetti di cui all'art. 10, comma 1, del decreto.

7. In caso di perdita dei requisiti di partecipazione a ARTIFOND, il lavoratore che non abbia riscattato la propria posizione individuale, non abbia richiesto il trasferimento e non si trovi nelle condizioni di poter richiedere le prestazioni di cui al successivo art. 31, rimane associato a ARTIFOND.

8. In caso di sospensione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa il lavoratore permane nella condizione di associato; l'obbligo contributivo a carico dell'impresa e del lavoratore è rapportato al trattamento retributivo spettante al lavoratore durante la sospensione.

Art. 26 (Contribuzione)

1. I soggetti tenuti alla contribuzione sono gli associati e le imprese, ciascuno secondo le misure, le modalità e i termini di cui alla Fonte Istitutiva del .../1998, degli accordi ivi richiamati e delle modifiche successivamente intervenute.

2. In caso di tardivo o mancato versamento dei contributi, l'azienda, ai fini della regolazione dell'obbligo contributivo è tenuta a corrispondere a ARTIFOND, con gli oneri relativi alla gestione dell'arretrato:

- a) il versamento delle quote non corrisposte;
- b) il versamento dei conseguenti mancati rendimenti, sulla base dell'ultimo rendiconto approvato in Assemblea;
- c) il versamento degli interessi di mora al tasso legale d'interesse, che confluiscono nel conto associativo di cui al precedente art. 19.

Art. 27 (Rapporti con gli associati)

1. Nel rispetto dei criteri di massima trasparenza, i rapporti tra ARTIFOND e i propri associati sono improntati ad un costante livello di informazioni sempre aggiornate sull'andamento amministrativo e finanziario di ARTIFOND stesso.

2. Agli associati ARTIFOND provvederà a consegnare copia dello Statuto, delle norme operative interne e degli atti correlati.

3. Gli associati sono tenuti a fornire ad ARTIFOND nel rispetto della legge n. 675/1996, tutti i dati richiesti per una corretta gestione.

4. Almeno una volta all'anno ARTIFOND, insieme con il prospetto della posizione individuale, fornisce comunicazione a ogni associato e ad ogni impresa dei versamenti effettuati, conforme alle istruzioni della Commissione di vigilanza, di cui all'art. 17, comma 2, lett. h), del decreto.

Art. 28 (Cessazione della contribuzione a ARTIFOND)

1. La contribuzione ad ARTIFOND, a carico sia del lavoratore che dell'azienda, cessa al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, con o senza riscatto della posizione individuale.

2. Nel caso in cui il lavoratore associato, che non abbia perduto i requisiti di iscrizione ad ARTIFOND, faccia richiesta di trasferimento della propria posizione presso altro fondo, secondo quanto previsto in tema di mobilità del lavoratore, l'obbligo contributivo decadrà non prima di 5 anni a far data dall'iscrizione a ARTIFOND.

Art. 29

(Deroghe all'obbligo di versamento dei contributi)

1. In deroga a quanto previsto dal comma 1 dell'art. 28 e fatta salva la permanenza del rapporto associativo con ARTIFOND, il lavoratore ha facoltà di disporre unilateralmente la sospensione dell'obbligo di versare i contributi a suo carico, mediante comunicazione scritta all'impresa da effettuarsi entro il 30 ottobre e che l'impresa trasmetterà sollecitamente ad ARTIFOND; la sospensione ha effetto con il 1° gennaio successivo.
2. In tal caso si determina automaticamente anche la cessazione dell'obbligazione contributiva a carico dell'azienda.
3. La sospensione dall'obbligo di versare i contributi può essere disposta una sola volta in costanza del rapporto associativo e comunque non prima che siano trascorsi 5 anni dalla data di adesione.
4. Durante il periodo di sospensione, il lavoratore resta associato a tutti gli effetti.
5. In caso di perdita dei requisiti di partecipazione sopravvenuta durante il periodo di sospensione, il lavoratore permane nella condizione di associato e mantiene la propria posizione individuale.
6. Il riscatto è possibile solo nei modi e alle condizioni previste nel successivo art. 34.
7. Il lavoratore che abbia chiesto la sospensione unilaterale dell'obbligo di versare i contributi può, successivamente, chiederne la riattivazione, con effetti anche a carico dell'azienda.

Sezione V

BENEFICIARI E PRESTAZIONI

Art. 30

(Beneficiari)

1. Beneficiari delle prestazioni di ARTIFOND sono i lavoratori associati.
2. In caso di decesso del lavoratore in servizio prima del pensionamento, la posizione maturata è riscattata dai soggetti indicati dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 31

(Prestazioni)

1. Al verificarsi delle condizioni appresso indicate il lavoratore associato ha diritto a richiedere ad ARTIFOND la prestazione pensionistica per vecchiaia o per anzianità.
2. Il diritto alla prestazione pensionistica per vecchiaia si consegue al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime pensionistico obbligatorio, avendo maturato almeno dieci anni di iscrizione ad ARTIFOND.
3. Il diritto alla prestazione pensionistica per anzianità si consegue al compimento di un'età di non più di dieci anni inferiore a quella stabilita per la pensione di vecchiaia nel regime pensionistico obbligatorio ed avendo maturato almeno quindici anni di iscrizione ad ARTIFOND.
4. La presente norma troverà applicazione anche nei confronti dei lavoratori associati la cui posizione viene acquisita per trasferimento da altro fondo pensione complementare, computando anche il numero delle annualità di contribuzione versate al fondo di provenienza.
5. Il lavoratore associato può chiedere la liquidazione in capitale della prestazione pensionistica nella misura prevista dalle vigenti disposizioni di legge.
6. ARTIFOND provvederà all'erogazione delle prestazioni sotto forma di rendita mediante apposite convenzioni con imprese assicurative.
7. In ogni caso il diritto alle prestazioni indicate nel presente articolo è esigibile a condizione che i lavoratori associati abbiano cessato il rapporto di lavoro.
8. Il lavoratore il cui rapporto di lavoro è risolto e non si trova nelle condizioni di poter richiedere le prestazioni previste dal presente Statuto, può rimanere iscritto ad ARTIFOND.

Art. 32

(Trasferimenti ad altro fondo)

Il lavoratore associato può richiedere il trasferimento della propria posizione individuale maturata presso ARTIFOND:

1. ad altro Fondo pensione complementare negoziale, cui il lavoratore, persa la qualifica di associato di cui all'art. 3, abbia accesso in relazione ad un cambiamento di impresa o di categoria giuridica; in tal caso:

a) la richiesta di trasferimento può essere effettuata in concomitanza della perdita dei requisiti;
b) ARTIFOND provvede entro sei mesi dalla richiesta al trasferimento del montante maturato alla fine del mese precedente il trasferimento stesso;

2. ad un Fondo pensione Complementare istituito attraverso accordo collettivo nella azienda nella quale il lavoratore associato presta la propria attività; in tal caso:

a) il trasferimento non può aver luogo durante i primi cinque anni di vita di ARTIFOND e, successivamente, non prima che il lavoratore abbia trascorso 3 anni di permanenza in ARTIFOND;

b) l'obbligo contributivo a carico del lavoratore e del datore di lavoro cessa con il mese in cui si completano i precitati limiti di tempo;

c) ARTIFOND provvede entro sei mesi dalla cessazione dell'obbligo contributivo del montante maturato alla fine del mese precedente il trasferimento stesso;

3. ad un Fondo pensione Complementare non negoziale o - se negoziale - a cui abbia diritto di accesso in relazione alla propria attività lavorativa a tempo parziale; in tal caso:

a) il trasferimento non può aver luogo durante i primi otto anni di vita di ARTIFOND e, successivamente, non prima che il lavoratore abbia trascorso 3 anni di permanenza in ARTIFOND;

b) l'obbligo contributivo a carico del lavoratore e del datore di lavoro cessa con il mese in cui si completano i precitati limiti di tempo;

c) ARTIFOND provvede entro 6 mesi dalla cessazione dell'obbligo contributivo del montante maturato alla fine del mese precedente il trasferimento stesso.

Art. 33 (Riscatto)

1. Il lavoratore associato che al momento della risoluzione del rapporto di lavoro non abbia maturato il diritto alle prestazioni pensionistiche di cui al precedente art. 31, può riscattare la propria posizione individuale maturata presso ARTIFOND.

2. In caso di morte del lavoratore associato prima del pensionamento, la posizione individuale dello stesso è riscattata dagli aventi diritto secondo le vigenti disposizioni di legge; in mancanza di tali soggetti la posizione resta acquisita a ARTIFOND.

3. Il riscatto della posizione individuale comporta la riscossione del montante maturato alla fine del mese precedente la liquidazione del riscatto stesso; la liquidazione avverrà entro sei mesi dalla richiesta di riscatto.

Art. 34 (Anticipazioni)

1. Il lavoratore associato per il quale da almeno otto anni siano accumulati contributi consistenti in quote di trattamento di fine rapporto può chiedere una anticipazione per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche ovvero per l'acquisto della prima casa di abitazione per sè o per i figli, documentato con atto notarile, nei limiti dell'intero ammontare della sua posizione pensionistica derivante dalle quote di trattamento di fine rapporto versato a ARTIFOND.

2. Il Consiglio di amministrazione, con delibera adottata con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, determina l'ammontare della anticipazione complessivamente erogabile nel corso dell'esercizio, secondo quanto stabilito dalle norme operative interne, in relazione all'esigenza di preservare l'equilibrio e la stabilità di ARTIFOND.

3. L'ammontare complessivo delle anticipazioni erogabili nell'esercizio non potrà essere inferiore al 5% del patrimonio contabilizzato alla chiusura del precedente esercizio.

4. Della delibera sarà data comunicazione all'Assemblea in occasione della sua prima riunione successiva all'adozione della delibera medesima.

5. Non sono ammesse altre forme di anticipazioni sulle prestazioni.

6. ARTIFOND non può concedere o assumere prestiti.

Sezione VI
DISPOSIZIONI VARIE E FINALI

Art. 35
(*Scioglimento di ARTIFOND*)

1. Oltre che per le cause derivanti da eventuali disposizioni di legge, ARTIFOND si scioglie per deliberazione dell'Assemblea straordinaria nel caso di sopravvenienza di situazioni o di eventi che rendano impossibili il raggiungimento degli scopi ovvero il funzionamento di ARTIFOND.

2. L'Assemblea può deliberare, in sede straordinaria, lo scioglimento di ARTIFOND a seguito di conforme accordo tra le parti indicate al precedente art. 1.

3. L'Assemblea straordinaria chiamata a deliberare lo scioglimento di ARTIFOND è validamente costituita con la presenza, di persona o per delega, di almeno 8/10 dei delegati.

4. La delibera relativa è valida se adottata a maggioranza di almeno 3/4.

5. In caso di liquidazione di ARTIFOND l'Assemblea straordinaria procederà alla nomina di uno o più liquidatori, determinandone i poteri, in conformità alle iniziative e intese che al riguardo siano assunte dalle parti indicate nel precedente art. 1 e comunque in adempimento alle disposizioni di legge in materia e in particolare dell'art. 11, comma 1, del decreto.

Art. 36
(*Clausola di rinvio*)

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Statuto, si fa rinvio alla normativa vigente in materia di Fondi pensione.

/

**Accordo 11 luglio 2000
per il rinnovo del c.c.n.l. per i dipendenti dalle imprese artigiane
dei settori della chimica, gomma, plastica e vetro**

Premessa

Le sottoscritte parti, attribuiscono alla contrattazione collettiva funzione primaria sia per la gestione delle relazioni sindacali, sia per lo sviluppo del settore dal punto di vista economico, produttivo ed occupazionale, anche attraverso iniziative ed interventi congiunti nei confronti degli Organi governativi e/o regionali, diretti ad ottenere misure in grado di contribuire alle esigenze di valorizzazione del comparto.

Tra le materie di interesse si rileva, in particolare, l'esigenza di rivedere il costo delle tariffe elettriche, il quale ha ripercussioni rilevanti sui costi aziendali.

Il notevole utilizzo dell'energia elettrica da parte delle imprese della chimica, gomma, plastica e vetro ha, infatti, un'elevata incidenza sui costi di produzione che di fatto impediscono di competere efficacemente sui mercati nazionali ed internazionali.

Costituisce, pertanto, obiettivo condiviso che le parti stipulanti promuovano incisivi interventi nei confronti degli Organi governativi, dell'autorità per l'energia e dell'ENEL, affinché si apra un confronto in merito all'utilizzo di energia ed al costo delle tariffe nel comparto, in particolare per quanto attiene alle fasce orarie di consumo.

Questa premessa costituisce parte integrante del presente accordo.

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31 dicembre 2000 per una verifica delle azioni intraprese.

Adeguamento delle normative contrattuali

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente c.c.n.l., intervengano norme di legge, modifiche alla vigente legislazione, ovvero accordi interconfederali che presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale, ovvero che rinviino alle parti contrattuali la definizione di tempi, modalità e condizioni di applicazione delle stesse, le parti

concordano, sin da ora, di incontrarsi entro trenta giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative o dalla firma di tali accordi interconfederali, per i necessari adeguamenti e modifiche.

Formazione professionale

Le parti riconoscono l'importanza che assume la formazione ai fini quantitativi e qualitativi dell'occupazione anche in relazione all'esigenza di fornire un'adeguata risposta ai mutamenti tecnologici ed organizzativi del settore della chimica, gomma, plastica e vetro.

In questo quadro le parti opereranno affinché le politiche formative elaborate in sede legislativa ed amministrativa, risultino coerenti al comune obiettivo di una sempre maggiore valorizzazione delle potenzialità occupazionali del mercato del lavoro, al fine di rendere più efficiente l'utilizzazione del fattore lavoro nei processi produttivi e di facilitare nel contempo l'incontro tra domanda e offerta.

Sfera di applicazione

Aggiungere: lavorazione lampade; trattamento acque; depurazione.

Apprendistato

Il periodo di prova degli apprendisti viene elevato a due mesi (art. 23).

L'età di assunzione viene elevata fino a 29 anni compiuti (art. 66, Apprendistato ultraventiquattrenni).

Art. 56 (Abiti da lavoro)

Viene abolita la quota a carico del lavoratore.

Gestione dei regimi di orario

(Art. aggiuntivo - da inserire dopo l'art. del c.c.n.l. su flessibilità)

Le parti, a livello regionale, possono realizzare accordi di gestione dei regimi di orario, al fine di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di fare fronte a periodi di congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro, offrendo nel contempo la possibilità ai lavoratori delle imprese interessate da tali fenomeni di realizzare una certa continuità nel mantenimento del rapporto di lavoro e della relativa retribuzione, senza necessariamente fare ricorso alle forme bilaterali di sostegno del reddito e di gestione della crisi, oppure beneficiandone in maniera coordinata con i suddetti strumenti.

Tra questi, le parti regionali possono individuare modalità di costituzione di modelli di "banca-ore", cui far affluire le ore corrispondenti alle assenze dal lavoro retribuite, contrattualmente e legislativamente disciplinate.

In tale ambito, le parti a livello regionale definiranno gli istituti le cui quantità orarie, in tutto o in parte, andranno a costituire l'accantonamento nel monte-ore in questione, nonché le caratteristiche delle casistiche di fruizione dei corrispondenti riposi compensativi, le modalità ed i tempi di liquidazione dei residui.

Le parti regionali potranno altresì individuare le diverse combinazioni di utilizzo della "banca-ore" con possibili interventi di natura bilaterale a sostegno del reddito dei lavoratori e delle imprese.

Flessibilità individuale - Banca-ore

In alternativa a quanto previsto dall'articolo del c.c.n.l. 19 dicembre 1994, è possibile recuperare tutte le ore di lavoro supplementare e straordinario svolto compresa la traduzione in termini di quantità orarie delle relative maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui all'art. del c.c.n.l., purchè tale volontà risulti da un atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore.

Tale recupero si realizzerà entro e non oltre un periodo di 18 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e delle relative maggiorazioni tenuto conto dei periodi di minore attività produttiva e delle esigenze del lavoratore, compatibilmente queste ultime con le esigenze tecnico-produttive o organizzative dell'impresa.

Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore supplementari e straordinarie ha diritto al riconoscimento di un'ulteriore quantità di ore di permesso retribuite pari al 5% delle ore accumulate come previsto dal comma precedente.

Trascorso il periodo di 18 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente alle ore eventualmente ancora non recuperate, al valore della retribuzione oraria vigente al momento della erogazione.

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate, nonché la traduzione in quantità orarie delle relative maggiorazioni e l'ulteriore quota di ore di permesso maturata.

Il lavoratore è tenuto entro 15 giorni dal ricevimento della busta paga ad evidenziare eventuali errori e/o non corrispondenza relativamente ai dati ivi indicati.

Per il suo carattere innovativo, le parti, in sede nazionale e di Osservatori regionali, procederanno a verificare l'efficacia della presente normativa e dei suoi esiti, entro 2 anni dalla stipula del c.c.n.l.

Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, in sede di confronto regionale, possono essere definite specifiche regolamentazioni di costituzione e di recupero del monte-ore accumulato dai singoli lavoratori, avvalendosi della istituzione di un meccanismo di banca-ore territoriale.

Art. 48 (Aspettativa)

Il periodo di aspettativa non retribuita per ragioni di malattia, di cui al 1° comma dell'art. 48 del c.c.n.l., viene elevato da sei a nove mesi.

Rinvio

Entro il 30 settembre 2000 le parti si incontreranno per esaminare, in relazione alle specificità del settore, le materie concernenti: ambiente e sicurezza sul lavoro, normative sui congedi parentali e sull'handicap, fondi di categoria (testo c.c.n.l. ceramica 29 gennaio 1998), infortunio sul lavoro (testo c.c.n.l. ceramica 29 gennaio 1998).

Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° ottobre 2000 ed avrà validità fino al 30 settembre 2004. Esso si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno ove non sia disdetto da una delle parti contraenti sei mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata.

Incrementi retributivi

I nuovi incrementi di retribuzione riportati nella tabella allegata, fanno parte integrante del presente contratto.

Le parti concordano, ai fini della definizione degli incrementi retributivi e del riallineamento, sui seguenti tassi di inflazione programmata.

2000 (ultimi tre mesi)	0,6%
2001	1,7%
2002	1,2%
2003	1,2%
2004 (primi 9 mesi)	0,9%

Premesso che l'I.v.c. deve essere erogata fino a settembre 2000 gli aumenti verranno corrisposti a partire dall'1 ottobre 2000 secondo gli importi indicati alle singole scadenze.

Con la presente intesa le parti si danno reciprocamente atto di avere recuperato, fino alla data di entrata in vigore del presente accordo, i tassi reali di inflazione.

* * *

In caso di scostamento tra inflazione programmata ed inflazione reale, le parti concordano di procedere ai riallineamenti retributivi calcolati sulla base della retribuzione media nazionale in vigore nell'anno precedente.

Le parti si incontreranno il mese di gennaio di ciascun anno allo scopo di stabilire le modalità ed i criteri di erogazione degli ammontari previsti.

Tabella aumenti contrattuali

<i>Livello</i>	<i>Totale</i>	<i>1/10/2000</i>	<i>1/10/2001</i>	<i>1/10/2002</i>	<i>1/10/2003</i>	<i>1/03/2004</i>
7°	258.000	75.000	53.000	45.000	45.000	40.000
6°	221.000	65.000	45.000	39.000	39.000	33.000
5° s	202.000	59.000	42.000	35.500	35.500	30.000
5°	190.000	56.000	39.000	33.500	33.500	28.000
4°	179.000	53.000	37.000	31.500	31.500	26.000
3°	170.000	50.000	35.000	30.000	30.000	25.000
2°	162.000	48.000	33.000	28.500	28.500	24.000
1°	152.000	45.000	31.000	27.000	27.000	22.000

A decorrere dalla data di erogazione della 1ª tranche (1° ottobre 2000) cesserà di essere corrisposta la indennità di vacanza contrattuale.

"Una tantum"

Ai lavoratori in forza alla data dell'11 luglio 2000 con l'esclusione dei lavoratori a domicilio, verrà corrisposto un importo forfetario di lire 500.000 lorde suddivisibili in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo dall'1 gennaio 1999 al 30 settembre 2000.

Detto importo, commisurato all'anzianità di cui al comma precedente, sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", lavoratori part-time. In quest'ultimo caso la riduzione avverrà anche secondo criteri di proporzionalità alla misura della prestazione lavorativa.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'articolo 2120 cod. civ., l'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il suddetto importo verrà erogato in n. 2 rate pari a:

- lire 350.000 lorde corrisposte con la retribuzione del mese di settembre 2000;
- lire 150.000 lorde corrisposte con la retribuzione del mese di settembre 2001.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo saranno erogati, alle stesse date e con le modalità di cui ai commi precedenti, a titolo di "una tantum" l'importo di lire 245.000 con la retribuzione di settembre 2000 e l'importo di lire 105.000 con la retribuzione di settembre 2001.

Dagli importi di "una tantum" dovranno essere detratte, fino a concorrenza, le erogazioni corrisposte dalla impresa a titolo di l.v.c. e di eventuali acconti sui futuri miglioramenti contrattuali. I relativi assorbimenti saranno effettuati, nella misura del 100%, in occasione della corresponsione della 1ª tranche di "una tantum".

Agli apprendisti, le quote sopra indicate saranno erogate con i criteri previsti ai commi precedenti ed adottando il proporzionamento unico del 70%.

Previdenza complementare

Premesso:

- che la normativa sui fondi pensione è entrata in vigore e sono stati emanati i relativi decreti di attuazione;
- che si è ritenuto di dare attuazione alle precedenti dichiarazioni contrattuali in materia di previdenza complementare;
- che, infine, si intende contribuire ad un più elevato livello di copertura previdenziale in aggiunta a quanto previsto dal sistema previdenziale pubblico;
- che in data 8 settembre 1998 è stato raggiunto un accordo nazionale interconfederale intercategoriale fra Confartigianato, CNA, CASA e CLAAI e CGIL, CISL e UIL per l'istituzione di ARTIFOND;
- che è stato costituito ARTIFOND;

le parti concordano:

- 1) di aderire ad ARTIFOND, Fondo pensione complementare nazionale per l'artigianato;
- 2) che la contribuzione al Fondo, con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più E.d.r.,

è così determinata:

- 1% a carico del lavoratore;
- 1% a carico dell'impresa;
- 16% del t.f.r. maturando.

Inoltre, per i lavoratori di prima occupazione, così come definiti dalla normativa vigente, sarà dovuta l'integrale destinazione al Fondo del t.f.r. maturando.

Per i lavoratori dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti, tale integrale destinazione sarà dovuta a decorrere dal

Ferma restando la contribuzione così come definita, i lavoratori di prima occupazione possono optare per un versamento a loro carico pari al 2% della retribuzione, così come sopra definita;

3) che la quota di avviamento e la quota di iscrizione, per la parte a carico dell'impresa, rientra nei costi contrattuali stabiliti per la previdenza complementare;

4) che il versamento ad ARTIFOND avverrà con le modalità ed i tempi stabiliti dallo stesso ARTIFOND;

5) che, entro il 31 gennaio 2001, le parti nazionali si incontreranno per verificare lo stato di attuazione di ARTIFOND, fermo restando il diritto alla previdenza complementare di tutti i lavoratori del settore della chimica, gomma, plastica, vetro.

Protocollo sulle modalità di effettuazione della ritenuta della quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale

Sulla base delle intese intercorse in occasione rinnovo del c.c.n.l. per le imprese artigiane del settore della chimica, gomma, plastica, vetro, si è convenuto quanto segue:

1. le aziende effettueranno una ritenuta di lire 30.000 sulla retribuzione del mese di ottobre 2000 a titolo di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale;
2. ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FILCEA-CGIL, FLERICA-CISL, UILCEM-UIL, ai quali la quota associativa viene trattenuta sulla retribuzione, la ritenuta di cui al punto 1 non sarà operata in quanto già compresa nella normale quota associativa mensile, che continuerà ad essere trattenuta e versata secondo le misure in atto;
3. le aziende provvederanno a portare a conoscenza dei lavoratori entro il 15 ottobre 2000 il testo dell'attuale intesa, con ogni adeguato mezzo di informazione;
4. entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data indicata al punto 3, il lavoratore potrà fare espressa rinuncia alla trattenuta, mediante dichiarazione individuale autografa inviata all'azienda;
5. la materia in oggetto è di esclusiva competenza delle OO.SS. e dei singoli lavoratori e non comporta iniziativa per le aziende le quali si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento;
6. le imprese artigiane verseranno le somme di cui sopra entro il 30 novembre 2000 sul c/c n. intestato a: FILCEA-CGIL, FLERICA-CISL, UILCEM-UIL mediante bonifico bancario ordinario;
7. le aziende, per il tramite delle proprie Organizzazioni artigiane di categoria, comunicheranno alle Organizzazioni sindacali nazionali: FILCEA-CGIL, FLERICA-CISL, UILCEM-UIL, se richieste da queste ultime, l'ammontare complessivo della trattenuta, il numero dei dipendenti aderenti alla sottoscrizione ed invieranno alle stesse copia fotostatica delle ricevute di versamento.

///

Accordo 13 marzo 2002 per il riallineamento delle retribuzioni per i dipendenti dalle imprese artigiane dei settori della chimica gomma-plastica e vetro

Dichiarazione a verbale di Confartigianato

Ferma restando la disdetta dell'accordo interconfederale 3 agosto-3 dicembre 1992 sul sistema di contrattazione dell'artigianato, inoltrata il 16 maggio 2000, Confartigianato dichiara che il

presente accordo è stato firmato in attuazione dell'art. 34 del c.c.n.l. 11 luglio 2000 per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane del settore chimica, gomma-plastica, vetro.

Dichiarazione a verbale di CLAAI

La CLAAI nel ribadire la disdetta dell'accordo interconfederale 3 agosto-3 dicembre 1992 sul sistema di contrattazione dell'artigianato, dichiara che il presente accordo è stato firmato in attuazione dell'art. 34 del c.c.n.l. 11 luglio 2000 per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane del settore chimica, gomma-plastica, vetro.

Riallineamento

Retribuzione di riferimento

<i>Euro</i>	<i>Liv.</i>	<i>Riallineamento</i>		
	7°	728,20 + 534,20 =	1.262,40 x 1% =	12,62
	6°	658,48 + 529,92 =	1.188,40 x 1% =	11,88
	5° S	601,67 + 523,86 =	1.125,53 x 1% =	11,26
	5°	552,61 + 519,78 =	1.072,39 x 1% =	10,72
	4°	498,38 + 517,51 =	1.015,89 x 1% =	10,16
	3°	442,60 + 515,63 =	958,23 x 1% =	9,58
	2°	400,25 + 515,54 =	915,79 x 1% =	9,16
	1°	340,86 + 513,18 =	854,04 x 1% =	8,54

Nuovi minimi in vigore dal 1° marzo 2002

<i>Liv.</i>	<i>Paga base</i>	<i>Riallineamento</i>	<i>Nuovo minimo contrattuale</i>
7°	825,81	12,62	838,43
6°	745,25	11,88	757,13
5° S	682,24	11,26	693,50
5°	629,04	10,72	639,76
4°	571,20	10,16	581,36
3°	511,29	9,58	520,87
2°	465,84	9,16	475,00
1°	402,84	8,54	411,38