

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

**per i dipendenti dalle aziende artigiane grafiche, fotografiche,  
cartotecniche, grafico-pubblicitarie ed affini**

**1° LUGLIO 1998 (\*)**

*(Decorrenza: 1° luglio 1997 - Scadenza: 30 giugno 2001)*

**Parti stipulanti**

Associazione nazionale artigiani grafici ed affini (Confartigianato)  
Associazione nazionale artigiani fotografi e videoperatori (Confartigianato)  
Associazione nazionale imprenditori copisterie, eliografie e legatorie (Confartigianato)  
Associazione grafica CNA  
Associazione fotografi professionisti (SIAF - CNA)  
Confederazione autonoma sindacati artigiani (CASA)  
Confederazione delle libere associazioni artigiane italiane (CLAAI)  
e  
SLC-CGIL  
FIS-CISL  
UILSIC-UIL

-----  
(\* Integrate per l'istituzione del Fondo pensione ARTIFOND con l'accordo 11 febbraio 1999, con il Verbale di accordo 20 novembre 2001 per il riallineamento delle retribuzioni del settore ed infine con l'accordo ponte 16 ottobre 2002 per gli incrementi retributivi, riportati in calce al testo del contratto.

**Testo del c.c.n.l.**

*Campo d'applicazione del c.c.n.l.*

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica alle imprese artigiane aventi i requisiti richiesti dalla legge n. 443 dell'8 agosto 1985 operanti nei settori:

- Arti grafiche: prestampa, stampa (tradizionale e digitale), legatoria, serigrafia, editoria
- Cartotecnica
- Grafica pubblicitaria, grafinformatica, studi di progettazione tecnico-grafica
- Fotografia, videofotografia ed affini
- Eliografie, copisterie

Parte Prima  
COMUNE

*Art. 1  
(Decorrenza e durata)*

Il presente c.c.n.l. ha vigenza dal 1° luglio 1997 fino al 30 giugno 2001 (salvo particolari decorrenze indicate nei singoli articoli). 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. 2  
(Sistema di informazioni)*

Rapporti sindacali

Premesso che non sono in alcun caso 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, le parti, valutata l'importanza che lo sviluppo dell'imprenditoria artigiana ha assunto con le sue articolazioni produttive e di servizio nell'economia generale del settore e del Paese, concordano su un 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 sviluppo e qualificazione delle imprese artigiane, l'acquisizione di tecnologie più avanzate ed il consolidamento delle strutture produttive e della loro autonomia.

Le risultanze del confronto che si realizzerà ai diversi livelli che si traducano in accordi o intese fra le parti, saranno proposte alle istituzioni come criteri di base per la concessione di agevolazioni alle imprese.

### Osservatori

Le parti convengono sulla necessità di dotarsi di una serie di strumenti di partecipazione, a livello nazionale e regionale, funzionali all'acquisizione di dati conoscitivi inerenti le dinamiche economico-produttive, i processi legislativi ed amministrativi che coinvolgono il sistema delle imprese artigiane grafiche, fotografiche ed affini.

Pertanto le parti individuano nella costituzione dell'"Osservatorio nazionale" e degli "Osservatori regionali" strumenti utili a favorire anche il funzionamento della struttura contrattuale prevista dal presente c.c.n.l., rappresentando altresì un momento di supporto delle possibilità partecipative del settore alle scelte di politica economica ed industriale.

Quando le parti a livello regionale ne ravvedano l'esigenza, gli osservatori possono essere costituiti anche a livello territoriale allorché ciò sia giustificato da particolari situazioni produttive ed occupazionali (aree sistema).

Compiti degli osservatori saranno:

- l'acquisizione delle informazioni relative ai progetti ed alle scelte di politica economica per l'artigianato, con dati disaggregati per comparto;
- l'acquisizione di informazioni sull'andamento del mercato del lavoro, sui flussi occupazionali, apprendistato, C.f.l., occupazione femminile, lavoro a domicilio;
- l'attivazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di Enti pubblici, istituti di ricerca pubblici o privati, ecc.;
- lo studio di migliori possibilità di utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e sviluppare l'occupazione;
- la valutazione e lo studio di progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale;
- l'esame delle necessità e delle prospettive del sistema di formazione professionale, finalizzato ad un diretto intervento a livello regionale delle parti in funzione delle esigenze produttive e del mercato del lavoro, dei fabbisogni formativi rilevati e delle risorse pubbliche all'uopo destinate;
- l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica;
- ambiente;
- struttura delle imprese e relative strutture tecnologiche;
- struttura occupazionale e fabbisogno di formazione;
- andamento della produttività e redditività delle imprese;
- pari opportunità.

Gli osservatori, sulla base dei compiti sopra stabiliti, potranno valutare la possibilità di promuovere studi o indagini su temi di comune interesse, definendo modalità e criteri di realizzazione, nonché le risorse necessarie per lo svolgimento delle stesse, con particolare riferimento a quelle pubbliche.

L'Osservatorio nazionale verrà costituito entro sei mesi dalla stipula del presente c.c.n.l.: esso sarà composto, in termini paritetici, da esponenti delle Organizzazioni firmatarie del c.c.n.l. ed avrà sede in Roma, presso la Confartigianato.

Nel frattempo le parti firmatarie daranno luogo ad incontri per la definizione del regolamento relativo al funzionamento.

All'atto della prima riunione i componenti l'Osservatorio definiranno la programmazione dell'attività.

Successivamente alla stipula del presente c.c.n.l., a livello regionale le parti si incontreranno per verificare le condizioni per la costituzione degli osservatori regionali.

#### Sviluppo e investimenti

Le parti si impegnano al confronto ed all'esame congiunto a livello regionale per la verifica dei piani di investimento del complesso delle imprese artigiane del settore presenti nel territorio, anche in rapporto ad un più adeguato ruolo della Regione e degli Enti locali sul problema dell'artigianato.

Le associazioni artigiane forniranno i piani ed i programmi di investimento in loro possesso, indicando quelli derivanti da finanziamenti a tassi agevolati previsti da leggi regionali e/o nazionali; le informazioni suddette avranno particolare riferimento alla localizzazione degli investimenti ed alla loro suddivisione per comparti produttivi.

Le parti verificheranno congiuntamente che gli investimenti siano effettuati con il criterio del credito selezionato per settori e che siano principalmente indirizzati al sostegno ed allo sviluppo dell'autonomia produttiva delle aziende artigiane, alla creazione di adeguate strutture per la qualificazione e la eventuale riconversione della produzione.

A tal fine le Organizzazioni sindacali dei lavoratori si impegnano a dare un preciso contributo alla discussione in relazione alle informazioni fornite dalle Associazioni artigiane.

#### Governo del mercato del lavoro

Le Associazioni artigiane forniranno in un confronto a livello regionale i dati in loro possesso anche sulla base della attività conoscitiva di cui alle leggi regionali per l'artigianato, relativi alla consistenza numerica delle aziende e quelli relativi ai livelli occupazionali divisi per provincia o comprensorio disaggregati, ove possibile, per classi di età, sesso e qualifiche e per comparti produttivi specificando, per la dinamica occupazionale, la sua tendenza evolutiva previsionale; saranno altresì comunicati a questi livelli i dati in loro possesso relativi all'entità ed alla struttura delle retribuzioni contrattuali riferite all'insieme delle imprese presenti nel territorio.

Le Associazioni artigiane forniranno, inoltre, le indicazioni sulle esigenze di manodopera divise per specifiche figure professionali per costruire - in rapporto con gli Enti pubblici previsti per legge - contratti di formazione lavoro e/o corsi di formazione professionale. Tali incontri avranno lo scopo di consentire uno scambio reciproco di informazioni e di realizzare una verifica sull'andamento di tutti gli istituti previsti nel contratto relativi all'organizzazione del lavoro e alla qualificazione professionale, all'orario di lavoro e alle sue diverse modalità di effettuazione, alle nocività ambientali interne ed esterne.

Ciò al fine di poter poi congiuntamente verificare le concrete possibilità di allargamento della base occupazionale e porre in essere eventuali iniziative di assunzione e di riqualificazione dei lavoratori in una logica di ricomposizione del mercato del lavoro.

Il confronto in oggetto si terrà di norma semestralmente su richiesta scritta di una delle parti e dovrà prendere in esame per quanto possibile situazioni di settore, di comparto e/o di aree territoriali omogenee.

Effettuata, negli incontri citati, la verifica sulle potenzialità di assorbimento della manodopera nel settore si definiranno, a livello territoriale, i criteri orientativi atti a soddisfare le esigenze produttive ed occupazionali presenti sul territorio; ciò attraverso leggi e accordi vigenti in materia di occupazione giovanile, formazione professionale, mobilità.

#### Formazione e aggiornamento professionale

Le parti, nella consapevolezza che la continua innovazione tecnologica richiede un corrispondente adeguamento delle capacità professionali per un ottimale utilizzo di processi tecnologici, convengono che a livello regionale/territoriale si possono definire iniziative formative utilizzando tutti i supporti legislativi comunitari, nazionali, regionali destinati alla formazione professionale.

*Art. 3*  
*(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 1990.

Relazioni sindacali

Le parti intendono confermare la validità del sistema di relazioni sindacali definito dagli accordi interconfederali in vigore e dalla specifica normativa del c.c.n.l.

Le Organizzazioni artigiane ed i Sindacati dei lavoratori inoltre si impegnano ad attivare le opportune iniziative ed a predisporre, anche congiuntamente, progetti che consentano l'accesso ai fondi europei destinati allo sviluppo del settore.

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 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. 300/1970 - legge n. 604/1966 - legge n. 533/1973 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'art. 31 della legge n. 300/1970 - Statuto dei 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 comma 1° 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 tale 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 alla 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 dei 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 ed alle 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'art. 23, legge n. 56/1987.

## 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.

## 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 legge n. 56/1987, 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 legge n. 56/1987, 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 s'intende tacitamente rinnovato salvo disdetta di una delle parti contraenti entro 6 (sei) mesi dalla scadenza.

L'Accordo ha le caratteristiche dell'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, CLAAI e CGIL, CISL, 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 regolamento del fondo" (di rappresentanza sindacale), la successiva "Nota a verbale" di CGIL, CISL e UIL e la seguente presa d'atto delle Confederazioni artigiane nella 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 istituiranno a 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 riduzioni di orario e/o da sospensione temporanea delle attività secondo i criteri e le modalità indicate 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 L. 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

*Art. 4*  
*(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 nell'artigianato, 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 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 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, 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 del 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 dal 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 nella regione" agli effetti della contrattazione salariale di 2° livello, le parti in sede regionale prenderanno in esame i sottoelencati indicatori con le rispettive fonti.

Tale valutazione, che potrà tener conto anche delle dinamiche salariali specifiche, assumerà gli indicatori come elementi di analisi dell'andamento dei settori grafico, fotografico ed affini.

- PIL regionale (Fonte: Istituto G. Tagliacarne)

- Valore aggiunto per addetto nell'artigianato (Fonte: Istituto G. Tagliacarne)

- Andamento occupazionale (Fonte: INPS/Enti bilaterali)

- Andamento dei settori grafico, fotografico ed affini, anche in relazione alla loro concentrazione territoriale: numero delle imprese; numero degli addetti; media dimensionale delle imprese (Fonte: INPS/C.C.I.M.)

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 grafico, fotografico ed affini, tesi ad accrescere la produttività e l'efficienza delle imprese e del sistema artigianato.

Contrattazione regionale in vigenza 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% della media degli incrementi retributivi pattuiti nei contratti regionali sottoscritti, durante la vigenza del presente c.c.n.l., sino a quel momento.

#### Fondi di categoria

In occasione della contrattazione regionale, le parti possono convenire sulla istituzione di fondi regionali di categoria collocati all'interno degli Enti bilaterali, compatibilmente con le norme istitutive degli stessi.

Nel caso di utilizzo di istituti contrattuali per la costituzione di detti fondi, occorrerà informare le parti firmatarie il presente c.c.n.l.

#### *Art. 5*

##### *(Occupazione femminile e pari opportunità)*

A livello nazionale, le parti convengono di affrontare i problemi inerenti l'occupazione femminile e l'applicazione della legge n. 125/1991 sulle pari opportunità nei settori artigiani dell'area grafica.

A livello regionale e territoriale, in applicazione dell'Accordo interconfederale del 21 luglio 1988, le parti convengono che i comitati paritetici, nella progettazione e sperimentazione di azioni positive e di pari opportunità, possono avvalersi dei dati a disposizione degli osservatori.

Compito dei comitati sarà inoltre quello di proporre alle parti il percorso di realizzazione dei progetti di azioni positive.

#### *Art. 6*

##### *(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; le assemblee si terranno 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 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. 7*

##### *(Permessi retribuiti per cariche sindacali)*

I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno, nel limite complessivo annuo di ore 3 per ciascun dipendente, di permessi retribuiti con un minimo di 16 ore annue.

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

#### *Art. 8*

##### *(Tutela dei licenziamenti individuali)*

Le parti, in attuazione della legge 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 si impegnano a designare i rispettivi componenti a livello territoriale.

*Art. 9*  
*(Versamento contributi sindacali)*

L'imprenditore opererà, previo rilascio di delega individuale firmata dall'interessato, la trattenuta mensile in percentuale nella misura dell'1% sui salari base contrattuali e sull'indennità di contingenza.

Tale trattenuta verrà rapportata su un numero convenzionale di 173 ore mensili.

La delega può essere revocata in qualsiasi momento ed il lavoratore potrà rilasciarne una nuova.

Le quote sindacali trattenute dall'azienda verranno versate mensilmente a ciascun sindacato tramite banca.

*Art. 10*  
*(Quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale e diffusione contratto)*

Sulla base delle intercorse intese in occasione del rinnovo del c.c.n.l. per gli addetti alle aziende artigiane dei settori di cui alla sfera di applicazione, si è concordato che le aziende effettueranno ad ogni dipendente in forza non iscritto alle OO.SS. stipulanti una ritenuta di lire 30.000 in occasione della erogazione della retribuzione del mese di dicembre 1998.

La normale quota associativa mensile continuerà ad essere trattenuta e versata secondo le misure in atto.

In relazione a quanto sopra disposto, le aziende allegheranno al cedolino paga del mese precedente l'avviso allegato al presente c.c.n.l.

La somma dovrà essere accreditata alla F.L.S.I. sul conto corrente bancario n. 1216139 Banca di Roma - Roma 207 (T030020501 40) Via del Viminale, n. 26 - 00184 Roma; oppure tramite assegno intestato alla F.L.S.I. - Piazza Sonnino, n. 37 - 00153 Roma.

La materia oggetto è competenza rispettivamente delle Organizzazioni sindacali e dei singoli lavoratori. Essa non comporta iniziative per le aziende che si limiteranno pertanto alla applicazione della procedura di trattenuta e versamento. L'azienda comunicherà alle OO.SS. territoriali l'ammontare complessivo della trattenuta, il numero dei dipendenti aderenti alle sottoscrizioni ed invierà alle stesse OO.SS. territoriali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILSIC-UIL, copia fotostatica della ricevuta dei versamenti.

*Art. 11*  
*(Diritto allo studio)*

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le imprese concederanno, nei casi ed alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici legalmente riconosciuti.

Tale norma si applica nelle imprese che occupano più di cinque dipendenti, compresi gli apprendisti.

A tale scopo deve essere messo a disposizione un ammontare di ore retribuite conteggiate aziendalmente nel triennio e corrispondenti a 10 (dieci) ore annue per ogni dipendente.

Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 (centocinquanta) ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno, semprechè il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio a quelle richieste come permesso retribuito.

Potranno contemporaneamente usufruire dei permessi retribuiti di cui sopra escludendo la contemporaneità di più lavoratori nelle aziende fino a 10 dipendenti, due lavoratori nelle aziende da 11 a 22 dipendenti.

In ogni caso 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 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 sopraindicato, 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.

*Art. 12*  
*(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 riconosciuto o comunque abilitato al rilascio di titoli legati allo studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami.

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.

Ai giovani apprendisti che, in accordo col datore di lavoro, frequenteranno e conseguentemente documenteranno la partecipazione a corsi professionali in scuole riconosciute da Enti pubblici statali, regionali o locali, saranno concessi permessi utili alla frequenza e saranno retribuiti regolarmente.

*Art. 13*  
*(Ambiente di lavoro)*

I lavoratori e gli artigiani hanno un comune interesse all'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni, delle malattie professionali e dell'attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica nell'ambiente di lavoro; pertanto le parti si impegnano ad operare affinché l'azione di prevenzione dei servizi di medicina del lavoro della USSL trovi attuazione anche nell'ambiente di lavoro nelle imprese artigiane.

I lavoratori - mediante il delegato - hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e promuovere la ricerca, la elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Per concordare gli interventi, le parti si incontreranno a livello provinciale e regionale (detti incontri possono avvenire anche nell'ambito degli incontri fissati per il sistema di informazione) di norma una volta l'anno o, su richiesta di una delle parti, per l'attuazione degli interventi nell'ambito della operatività della legge n. 833 e delle competenze delle ASL.

Possono essere utilizzate le strutture di Patronato delle organizzazioni contraenti per stipulare convenzioni con la ASL e con gli Enti pubblici e Centri di ricerca.

Le organizzazioni contraenti si impegnano a promuovere tutte le iniziative atte a diffondere una precisa informativa sulle sostanze e sulle tecnologie utilizzate nelle lavorazioni in relazione ai loro effetti sulla salute e sugli ambienti di vita e di lavoro.

*Art. 14*  
*(Ammissione, lavoro delle donne e dei fanciulli)*

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolate dalle disposizioni di legge o dagli Accordi interconfederali.

*Art. 15*  
*(Assunzioni)*

Le assunzioni al lavoro vengono effettuate in conformità al presente c.c.n.l. ed alle disposizioni legislative. In particolare, il datore di lavoro deve fare presente nella lettera di assunzione:

- decorrenza dell'assunzione, eventuale periodo di prova;
- qualifica, livello, mansioni e trattamento economico.

Da parte sua, il lavoratore, oltre al libretto di lavoro, dovrà produrre i necessari documenti INPS ed il titolo di studio, le informazioni su residenza, domicilio, stato di famiglia, codice fiscale.

Se si tratta di lavoratore apprendista all'atto dell'assunzione egli dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali frequentati, nonché i periodi di lavoro già svolti.

Prima dell'assunzione, il lavoratore può essere sottoposto a visita medica.

*Art. 16  
(Visita medica)*

Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'azienda per l'accertamento di requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui è destinato.

Eguale potrà essere sottoposto a visita medica, effettuata da gabinetti medici o di analisi specializzati, gestiti da Enti pubblici o universitari, allorché contesti la propria idoneità fisica a continuare nell'espletamento delle proprie mansioni o ad espletarne altre che non siano incompatibili, per le maggiori gravosità, con la propria idoneità fisica.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di Enti pubblici o da istituti specializzati di diritto pubblico.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie, la cui diagnosi sarà resa nota al lavoratore.

*Art. 17  
(Periodo di prova)*

L'assunzione del lavoratore può essere fatta nell'ambito della qualificazione per la quale è stato richiesto, per un periodo di prova - che dovrà risultare da comunicazione scritta - la cui durata non può essere superiore a:

| <i>Livelli</i> | <i>Qualifiche</i> | <i>Mesi</i> |
|----------------|-------------------|-------------|
| 1° A e 1° B    |                   | 6           |
| 2°             | 3                 |             |
| 3°             | impiegati         | 2           |
| 3°             | operai            | 1           |
| 4°             | impiegati         | 2           |
| 4°             | operai            | 1           |
| 5° e 5° bis    |                   | 1           |
| 6°             | 1                 |             |
| Apprendisti    |                   | 1           |

Nei casi di infortuni sul lavoro e malattie professionali intervenuti durante il periodo di prova è dovuta a carico del datore di lavoro, l'integrazione economica.

Durante il periodo di prova è ammessa, da entrambe le parti la rescissione del rapporto senza alcun preavviso.

In questo caso, al lavoratore, oltre alla retribuzione pattuita, spetteranno i diversi ratei (gratifica, ferie, t.f.r., ecc.) previsti.

I periodi di prova sono computati in caso di conferma come validi per l'anzianità dei lavoratori e per la durata dell'apprendistato.

*Art. 17 bis  
(Esclusione delle quote di riserva)*

Ai sensi del 2° comma dell'art. 25 della legge n. 223/1991 non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:

- le assunzioni dei lavoratori di cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli 1A; 1B; 2°; 3°; 4°, 5°b, nonché 5° a condizione che questi ultimi abbiano già prestato attività presso imprese del settore o che siano in possesso di titolo di studio professionale rilasciato da istituti o scuole professionali attinenti alle mansioni da svolgere.

- Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.

- I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie del 5° comma, dell'art. 25, legge n. 223/1991, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 citato, anche quando vengono inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

#### *Art. 18 (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. 19 (Classificazione professionale unica)*

I lavoratori addetti ai settori previsti dalla 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 acquisita 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.

ARTI GRAFICHE: prestampa, stampa (tradizionale e digitale),  
legatoria, serigrafia, editoria

Livello 1°A

#### *Declaratoria*

Lavoratori con responsabilità direttive aventi discrezionalità di poteri nella gestione aziendale e/o nelle trattative con i committenti esterni, e con responsabilità nel perseguire gli obiettivi prefissati.

Lavoratori con elevata capacità gestionale che operano nei limiti delle strategie generali dell'impresa, ne coordinano, organizzano e sviluppano gli obiettivi attraverso attività di elevata specializzazione, di rilevante importanza e responsabilità operando anche nella ricerca e progettazione ai fini dello sviluppo dell'impresa.

#### *Profili*

- Quadri

Livello 1°B

### *Declaratoria*

Lavoratori che nell'ambito tecnico o amministrativo siano chiamati a esplicare mansioni di coordinamento, di uomini o risorse aziendali, nelle diverse fasi di lavorazione, nel quadro delle direttive loro impartite con autonomia gestionale e decisionale.

### *Profili*

Impiegati amministrativi

- Impiegato che, oltre a quanto indicato per i livelli inferiori, coordina l'attività degli addetti al settore.

Impiegati tecnici

- Proto.

- Capo tecnico.

- Analista programmatore.

- Responsabile letterario di una casa editrice, con il compito di curare, in piena autonomia, i rapporti con gli autori e altre case editrici (anche all'estero), per tutte le tematiche inerenti l'acquisizione dei diritti d'autore di un'opera. Cura le relazioni esterne (fiere, media, ufficio stampa, distribuzione), realizzando i contenuti delle varie comunicazioni sulla produzione editoriale, sia sotto gli aspetti letterari, sia commerciali.

## 2° Livello

### *Declaratoria*

Lavoratori che nell'ambito tecnico o amministrativo siano chiamati ad esplicare particolari mansioni di responsabilità nell'ambito di direttiva intervenendo direttamente, con alto livello di specializzazione, nelle diverse fasi di lavorazione.

### *Profili:*

Impiegati amministrativi

- Impiegato amministrativo che svolge in piena autonomia la gestione contabile dell'azienda e mantiene, sempre in autonomia, i rapporti con la clientela ed i fornitori.

Impiegati tecnici

- Grafico creativo che progetta opere editoriali o pubblicitarie (anche per applicazioni Web o su supporti multimediali quali i CD Rom in ambiente multipiattaforma) e ne cura la realizzazione grafica con elevato grado di autonomia anche ricorrendo a sistemi elettronici per il trattamento testo-immagini.

- Responsabile letterario di una casa editrice, con il compito di curare, in adeguata autonomia, i rapporti con gli autori e altre case editrici (anche all'estero), per tutte le tematiche inerenti l'acquisizione dei diritti d'autore di un'opera. Cura le relazioni esterne (fiere, media, ufficio stampa, distribuzione), realizzando i contenuti delle varie comunicazioni sulla produzione editoriale, sia sotto gli aspetti letterari, sia commerciali.

- Disegnatore litografo con capacità di ideazione e progettazione, oltre che specializzato per la riproduzione dei disegni.

Operai

- Capo macchina da stampa offset quadricoloro ed oltre e capo macchina rotativa che, per effetto di un'accresciuta professionalità abbiano una più ampia e articolata autonomia di compiti ovvero operino su macchine di più recenti e sofisticate tecnologie e/o polivalenti in altre fasi di lavorazione.

- Operatore di sistemi elettronici complessi di fotoreproduzione in grado di operare in piena autonomia e capacità tecnica su tutte le postazioni del sistema (scanner, plotter e consolle) ed eserciti funzioni di coordinamento per le attività delle stesse.

- Cromista finito.

- Incisore a bulino.

- Incisore di musica.

### 3° Livello

#### *Declaratoria*

Lavoratori che abbiano piena e completa responsabilità di un impianto o macchina la cui complessità e contenuto tecnologico richieda un livello professionale superiore alla specializzazione, ovvero lavoratori che hanno accresciuto la loro professionalità essendo pertanto in grado di svolgere in piena autonomia con responsabilità dei risultati e con compiti di coordinamento qualsiasi operazione che rientri nella fase di lavorazione considerata.

Impiegato amministrativo che abbia i requisiti per svolgere, con adeguata autonomia, la gestione contabile dell'azienda con completa conoscenza delle procedure e notevole pratica d'ufficio.

#### *Profili*

##### Impiegati

- Impiegato di concetto.
- Contabile.
- Grafico creativo che esegue opere editoriali o pubblicitarie (anche per applicazioni Web o su supporti multimediali quali i CD Rom in ambiente multiplatforma) e ne cura la realizzazione grafica con elevato grado di autonomia anche ricorrendo a sistemi elettronici per il trattamento testo-immagini.

##### Operai

- Lavoratore addetto a sistemi complessi di fotoproduzione che, disponendo di elevata professionalità e di completa conoscenza delle nuove tecnologie, esegua con piena autonomia operativa e responsabilità le operazioni integrate necessarie.
- Operatore di sistemi elettronici per il trattamento di testo immagini (anche per applicazioni Web o su supporti multimediali quali i CD Rom in ambiente multiplatforma) che, su indicazioni creative di tipo grafico o progettuale predeterminate, opera in piena autonomia su tutte le fasi di lavorazione del sistema con responsabilità del risultato finale.
- Capo macchina di stampa offset quadricolor e oltre e capo macchina rotativa per i quali non sussistono le particolari condizioni previste nel livello superiore.
- Legatore che ha la responsabilità della conduzione, regolazione e controllo di una catena completa di allestimento dalla segnatura al prodotto finito.
- Lavoratore che opera su macchina da stampa, il cui capo macchina sia classificato al livello superiore che, in possesso della specializzazione, disponga di un'accresciuta professionalità ed esperienza che gli consenta di svolgere, a fronte di alte tecnologie impiegate, operazioni complesse di regolazione, pre-set e controllo di ogni tipo.

### 4° Livello

#### *Declaratoria*

Lavoratori che svolgono mansioni per le quali sono richiesti specifici gradi di specializzazione e di responsabilità operativa, ovvero che siano in grado di predisporre il lavoro sulla macchina e che, all'interno delle fasi lavorative loro assegnate, operino con autonomia e responsabilità di risultato e degli obiettivi prefissati.

#### *Profili*

##### Impiegati

- Impiegato che, in possesso di specializzazione attinente, svolge mansioni di concetto seguendo l'iter amministrativo aziendale.
- Lavoratore che ha la responsabilità del magazzino e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico.

##### Operai

- Lavoratore che opera con responsabilità su macchine monocolori a partire dal 70/100 o bicolori ovvero addetto a produzioni in quadricromia di elevata qualità, effettuando altresì tutte le relative operazioni di controllo.

- Litografo.
- Tipografo.
- Lavoratore che opera con responsabilità su macchine da stampa digitali di complessa tecnologia ed elevata produzione effettuando tutte le operazioni in fase sia di pre stampa (con ampia conoscenza informatica per la gestione di più applicativi grafici e dei relativi formati di archiviazione), sia di stampa (esecuzione e controllo della taratura della macchina in relazione ai differenti supporti di stampa, alle condizioni climatiche, alle corrispondenze cromatiche, ecc.).
- Stampatore serigrafo a mano e a macchina, che esegue lavori di stampa serigrafica a regola d'arte su oggetti di forme e dimensioni varie e che avendo presenti il facsimile degli stampati e le esigenze dei vari supporti è in grado di operare responsabilmente per controllare e regolare le macchine, avviare le stampe, preparare gli inchiostri, condurre la tiratura con varietà di effetti sia nella stampa di colori sovrapposti che giustapposti.
- Formatore serigrafo, che, per scuola o esperienza, è in grado di svolgere autonomamente la sua mansione e, avendo presenti gli originali degli stampati e le diapositive da riprodurre, allestisce quadri serigrafici per l'ottenimento del risultato di stampa richiesto previa autonoma scelta dei tessuti e loro trame e delle emulsioni e/o dei film serigrafici.
- Linotipista che, oltre a conoscere il funzionamento della macchina e ad eliminare i normali incidenti di macchina, esegue tutti i lavori relativi alla propria specializzazione.
- Monotipista che, oltre a conoscere il funzionamento della macchina e ad eliminare i normali incidenti di macchina, esegue tutti i lavori relativi alla propria specializzazione.
- Fotocompositore addetto a sistemi di elaborazione del testo e/o immagine che, disponendo di elevata professionalità ed adeguata autonomia operativa esegua con responsabilità le operazioni necessarie.
- Fotoincisore che, disponendo di elevata professionalità ed adeguata autonomia operativa esegua con responsabilità tutte le operazioni necessarie.
- Compositore a mano che, disponendo di elevata professionalità ed adeguata autonomia operativa esegua con responsabilità tutte le operazioni necessarie.
- Lavoratore in grado di operare con elevata professionalità ed adeguata autonomia nei rispettivi campi di attività:
  - Fotolitografo (Fotolitista).
  - Fotoformatore.
  - Lavoratore addetto ai lavori di preparazione che, in possesso della specializzazione, dispone di professionalità ed esperienza che gli consentano di svolgere le varie operazioni di una stessa area di lavorazione.
  - Legatore extra. E' l'operaio che viene adibito alla scolpitura a mano e decorazioni per lavori fini, alla decoratura a mano, alla smussatura in oro ed alla legatura o rilegatura in pelle, pergamena, tartaruga, madreperla o celluloidi per lavori fini.
  - Restauratore di libri.
  - Conduttore di macchine automatiche di legatoria che, in possesso della specializzazione, sappia alternarsi alla conduzione di più tipi di macchine per operazioni diverse.
  - Responsabile conduttore di macchine bobst.
  - Fotoselettore a colori.
  - Addetto ad una catena completa di allestimento che, in possesso della specializzazione, sappia controllare il prodotto finito con responsabilità di risultato.
  - Lavoratore che opera su macchine da stampa offset quadricolori ed oltre o su macchina rotativa il cui capo macchina sia inquadrato al livello superiore.
  - Lavoratore che, su indicazioni della struttura aziendale, opera sulle stazioni di computer grafica con adeguato grado di specializzazione.

#### 5° Livello bis

##### *Declaratoria*

Lavoratori provenienti dal I gruppo dell'apprendistato o dai livelli professionali inferiori, secondo quanto previsto dalle relative declaratorie, che svolgano mansioni per le quali è richiesto un adeguato grado di qualificazione e corrispondente esperienza. Tutti i lavoratori provenienti dall'apprendistato dopo la permanenza per il periodo previsto nel 5° livello.

### *Profili*

#### Impiegati

- Impiegato d'ordine che svolge all'interno dell'impresa artigiana operazioni esecutive di tipo amministrativo (es. fatturazione, documenti accompagnatori, semplice scrittura contabile, prima nota).

#### Operai

- Litografo.
  - Lavoratore che opera con responsabilità su macchine da stampa digitali di complessa tecnologia ed elevata produzione effettuando tutte le operazioni in fase o di pre stampa (con ampia conoscenza informatica per la gestione di più applicativi grafici e dei relativi formati di archiviazione) o di stampa (esecuzione e controllo della taratura della macchina in relazione ai differenti supporti di stampa, alle condizioni climatiche, alle corrispondenze cromatiche, ecc.).
  - Lavoratore che opera con responsabilità su macchine da stampa digitali di minor tecnologia e produzione effettuando tutte le operazioni sia in fase di pre stampa (con ampia conoscenza informatica per la gestione di più applicativi grafici e dei relativi formati di archiviazione) sia di stampa (esecuzione e controllo della taratura della macchina in relazione ai differenti supporti di stampa, alle condizioni climatiche, alle corrispondenze cromatiche, ecc.).
  - Linotipista.
  - Monotipista.
  - Legatore e/o allestitore.
  - Compositore a mano.
  - Impressore che stampa su carta, plastica, tessuto:
    - serigrafici;
    - tipografici.
  - Fotocompositore.
  - Fotoincisore.
  - Fotolitografo (fotolitista).
  - Fotoformatore.
  - Tiraprove.
  - Lavoratore che, con funzioni di supporto, esegua semplici lavori su macchine ad alto contenuto tecnologico o sistemi complessi.
  - Addetto alla movimentazione del magazzino.
  - Fattorino/autista che effettua consegne a mezzo automezzi di oltre 35 quintali.
- Restano a questo livello i lavoratori che non hanno i requisiti previsti dalla declaratoria del livello superiore.

## 5° Livello

### *Declaratoria*

Lavoratori qualificati con formazione professionale che presuppone l'acquisizione dei richiesti gradi di qualificazione. Impiegati addetti ai servizi amministrativi che svolgono mansioni per le quali è richiesta una adeguata preparazione o corrispondente esperienza. La permanenza a questo livello è fissata in anni 2, ad eccezione degli addetti al magazzino e dei lavoratori che svolgono semplici e generiche operazioni complementari. Vanno inoltre inquadrati in questo livello i lavoratori al termine del previsto periodo di apprendistato nei gruppi di appartenenza (II e III gruppo). Per gli stessi la permanenza è fissata in anni 1 dopodichè passano al 5° livello bis.

### *Profili*

#### Impiegati

- Impiegato d'ordine di prima assunzione che svolge all'interno dell'impresa artigiana semplici operazioni amministrative (es. fatturazione, semplice scrittura contabile, documenti accompagnatori, prima nota).

#### Operai

- Litografo.

- Lavoratore che opera con responsabilità su macchine da stampa digitali di minor tecnologia e produzione effettuando le operazioni o in fase di pre stampa (con ampia conoscenza informatica per la gestione di più applicativi grafici e dei relativi formati di archiviazione) o di stampa (esecuzione e controllo della taratura della macchina in relazione ai differenti supporti di stampa, alle condizioni climatiche, alle corrispondenze cromatiche, ecc.).

- Linotipista.
- Monotipista.
- Lavoratore che, con funzione di supporto, esegue semplici lavori su macchina.
- Addetto al magazzino (imballatore, etichettatore, spedizioniere).
- Compositore a mano.
- Impressore che stampa su carta, plastica, tessuto:
- Serigrafi;
- Tipografi.
- Fotocompositore.
- Fotoincisore.
- Fotolitografo (fotolitista).
- Fotoformatore.
- Tiraprove.
- Legatore e/o allestitore.
- Addetti a semplici e generiche operazioni complementari.
- Fattorino/autista che effettua consegne a mezzo automezzi inferiori a 35 quintali.

#### 6° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che non sono in possesso di alcuna qualificazione, nonché i lavoratori addetti ad attività che non richiedono particolare preparazione, esperienza o pratica.

Dopo 1 anno di permanenza in questo livello, i lavoratori passano al 5° livello, ad eccezione degli addetti alle pulizie e a lavori di manovalanza comune.

### CARTOTECNICA

#### Livello 1°A

##### *Declaratoria*

Lavoratori con responsabilità direttive aventi discrezionalità di poteri nella gestione aziendale e/o nelle trattative con i committenti esterni, e con responsabilità nel perseguire gli obiettivi prefissati.

Lavoratori con elevata capacità gestionale che operano nei limiti delle strategie generali dell'impresa, ne coordinano, organizzano e sviluppano gli obiettivi attraverso attività di elevata specializzazione, di rilevante importanza e responsabilità anche nella ricerca e progettazione ai fini dello sviluppo dell'impresa.

##### *Profili*

- Quadri.

#### Livello 1°B

##### *Declaratoria*

Lavoratori che nell'ambito tecnico o amministrativo siano chiamati a esplicare mansioni di coordinamento nelle diverse fasi di lavorazione, nel quadro delle direttive loro impartite con autonomia gestionale e decisionale.

##### *Profili*

Impiegati amministrativi

- Impiegato che, oltre a quanto indicato per i livelli inferiori, coordina l'attività degli addetti al settore.



Impiegati tecnici

- Capo tecnico.
- Analista programmatore.

## 2° Livello

### *Declaratoria*

Lavoratori che nell'ambito tecnico o amministrativo siano chiamati ad esplicare particolari mansioni di responsabilità nell'ambito di direttive intervenendo direttamente, con alto livello di specializzazione, nelle diverse fasi di lavorazione, coordinando con carattere di continuità e con facoltà di iniziativa il lavoro di altri lavoratori.

### *Profili*

Impiegati amministrativi

- Impiegato amministrativo che svolge in piena autonomia la gestione contabile dell'azienda e mantiene, sempre in autonomia, i rapporti con la clientela ed i fornitori.

Impiegati tecnici

- Responsabile del coordinamento ed organizzazione di più reparti.

Operai

- Lavoratore che, applicando in autonomia procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione, redige i programmi di produzione, ne definisce, nell'ambito di ciascuna, le priorità, ne controlla l'avanzamento fino alle spedizioni.

## 3° Livello

### *Declaratoria*

Lavoratori che abbiano piena e completa responsabilità di un impianto o macchina la cui complessità e contenuto tecnologico richieda un livello professionale superiore alla specializzazione, ovvero lavoratori che hanno accresciuto la loro professionalità essendo pertanto in grado di svolgere in piena autonomia con responsabilità dei risultati e con compiti di coordinamento qualsiasi operazione che rientri nella fase di lavorazione considerata.

Impiegato amministrativo che abbia i requisiti per svolgere, con adeguata autonomia, la gestione contabile dell'azienda con completa conoscenza delle procedure e notevole pratica d'ufficio.

### *Profili*

Impiegati amministrativi

- Impiegato di concetto.
- Contabile.

Impiegati tecnici

- Addetto alla organizzazione di più reparti.

Operai

- Lavoratore altamente specializzato che con responsabilità del ciclo operativo avvia, conduce e controlla nella loro funzionalità di esercizio, macchine ed impianti cartotecnici e della trasformazione muniti di calcolatori di processo.

- Lavoratore altamente specializzato addetto a lavori complementari di riparazione e manutenzione o aggiustaggio o montaggio di gruppi o impianti relativamente alle parti meccaniche ed elettriche oppure alle parti elettriche-elettroniche e strumentazione che interpreta schemi o disegni costruttivi complessi ed i relativi schemi funzionali.

## 4° Livello

### *Declaratoria*

Lavoratori che svolgono mansioni per le quali sono richiesti specifici gradi di specializzazione e di responsabilità operativa, ovvero che siano in grado di predisporre il lavoro sulla macchina e che, all'interno delle fasi lavorative loro assegnate, operino con autonomia e responsabilità di risultato e degli obiettivi prefissati.

### *Profili*

#### Impiegati amministrativi

- Impiegato che, in possesso di specializzazione attinente, svolge mansioni di concetto seguendo l'iter amministrativo aziendale.
- Lavoratore che ha responsabilità del magazzino e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico.

#### Impiegati tecnici

- Addetto alla organizzazione di singolo reparto.

#### Operai

- Conduttore con preparazione e/o preparatore che, con responsabilità del ciclo produttivo comportante un adeguato grado di specializzazione tecnica e professionale, opera su impianti o macchine cartotecniche e di allestimento di complessità tecnica e tecnologia medio alta.
- Lavoratore addetto alla manutenzione con adeguato grado di specializzazione che opera su macchine o impianti, individuando i guasti ed effettuando le riparazioni o che opera su macchine utensili.
- Operatore, anche carrellista, delle attività di spedizione e/o ricevimento materiali, che, effettuando le registrazioni e le imputazioni necessarie, è responsabile delle quantità di merce spedita/ricevuta, curando lo stivaggio e/o la rotazione dei prodotti e materiali in relazione agli spazi disponibili.
- Operatore esperto che esegue autonomamente, secondo le sequenze ed i tempi stabiliti, la procedura specifica del ciclo produttivo anche di ripartenza di elaborazione dati.

## 5° Livello bis

### *Declaratoria*

Lavoratori provenienti dal 1° gruppo dell'apprendistato o dai livelli professionali inferiori, secondo quanto previsto dalle relative declaratorie, che svolgano mansioni per le quali è richiesto un adeguato grado di qualificazione e corrispondente esperienza.

Tutti i lavoratori provenienti dall'apprendistato dopo la permanenza per il periodo previsto nel 5° livello.

### *Profili*

#### Impiegati

- Impiegato d'ordine che svolga all'interno dell'impresa artigiana operazioni esecutive di tipo amministrativo (es. fatturazione, documenti accompagnatori, semplice scrittura contabile, prima nota).
- Commesso.

#### Operai

- Conduttore di macchine o impianti cartotecnici, senza preparazione.
- Operatore su macchine o impianti semplici la cui eventuale preparazione o messa a punto o conduzione non presenta particolari difficoltà.
- Lavoratore addetto alla lavorazione di allestimento cartotecnico.
- Aiutante alla conduzione e/o alla preparazione di macchine o impianti cartotecnici o di allestimento di particolare complessità tecnica o tecnologica.
- Lavoratore addetto a compiti di alimentazione, raccolta e confezione del materiale prodotto, nonchè lavori di carico e scarico e movimentazione all'interno dell'impresa.
- Lavoratore addetto alla manutenzione che svolge compiti richiedenti un normale grado di qualificazione.

- Legatore qualificato di cartotecnica.
- Conduttore di carrelli a motore o mezzi meccanici simili attrezzati per operazioni multiple.
- Fattorino/autista che effettua consegne a mezzo automezzi di oltre 35 quintali.

Restano a questo livello i lavoratori che non hanno i requisiti previsti dalla declaratoria del livello superiore.

#### 5° Livello

##### *Declaratoria*

Lavoratori qualificati con formazione professionale che presuppone l'acquisizione dei richiesti gradi di qualificazione.

Impiegati addetti ai servizi amministrativi che svolgono mansioni per le quali è richiesta una adeguata preparazione o corrispondente esperienza.

La permanenza a questo livello è fissata in anni 2, ad eccezione dei lavoratori che svolgono semplici e generiche operazioni complementari.

Vanno inoltre inquadrati in questo livello i lavoratori al termine del previsto periodo di apprendistato nei gruppi di appartenenza (2° e 3° gruppo). Per gli stessi la permanenza è fissata in anni 1 dopodichè passano al 5° livello bis.

##### *Profili*

###### Impiegati

- Impiegato d'ordine di prima assunzione che svolga all'interno dell'impresa artigiana semplici operazioni amministrative (es. fatturazione, semplice scrittura contabile, documenti accompagnatori, prima nota).

- Commesso.

###### Operai

- Conduttore di macchine o impianti cartotecnici, senza preparazione.

- Operatore su macchine o impianti semplici la cui preparazione o messa a punto o conduzione non presenta particolari difficoltà.

- Aiutante alla conduzione e/o alla preparazione di macchine o impianti cartotecnici e di allestimento di particolare complessità tecnica o tecnologica.

- Lavoratore addetto a compiti di alimentazione, raccolta e confezione del materiale prodotto, nonché a lavori di carico e scarico e movimentazione all'interno dell'impresa.

- Lavoratori addetti a semplici e generiche operazioni complementari.

- Lavoratore addetto a lavorazioni di allestimento cartotecnico.

- Addetto al magazzino (imballatore, etichettatore, spedizioniere).

- Fattorino/autista che effettua consegne a mezzo automezzi inferiori a 35 quintali.

#### 6° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che non sono in possesso di alcuna qualificazione, nonché i lavoratori addetti ad attività che non richiedono particolare preparazione, esperienza o pratica.

Dopo un anno di permanenza in questo livello, i lavoratori passano al 5° livello, ad eccezione degli addetti alle pulizie e a lavori di manovalanza comune.

GRAFICA PUBBLICITARIA, GRAFINFORMATICA,  
STUDI DI PROGETTAZIONE TECNICO-GRAFICA

#### Livello 1°A

##### *Declaratoria*

Lavoratori con responsabilità direttive aventi discrezionalità di poteri nella gestione aziendale e/o nelle trattative con i committenti esterni, e con responsabilità nel perseguire gli obiettivi prefissati.

Lavoratori con elevata capacità gestionale che operano nei limiti delle strategie generali dell'impresa, ne coordinano, organizzano e sviluppano gli obiettivi attraverso attività di elevata specializzazione, di rilevante importanza e responsabilità anche nella ricerca e progettazione ai fini dello sviluppo dell'impresa.

*Profili*

- Quadri.

Livello 1°B

*Declaratoria*

Lavoratori che nell'ambito tecnico o amministrativo siano chiamati a esplicare mansioni di coordinamento, di uomini o risorse aziendali, nelle diverse fasi di lavorazione, nel quadro delle direttive loro impartite con autonomia gestionale e decisionale.

*Profili*

Impiegati amministrativi

- Impiegato che, oltre a quanto indicato per i livelli inferiori, coordina l'attività degli addetti al settore.

Impiegati tecnici

- Responsabile del Settore Servizio Clienti (Account Director) con il compito di fissare gli obiettivi di una campagna pubblicitaria su informazioni e indicazioni del committente e/o dei quadri aziendali, attraverso il coordinamento di uno o più Account Executive.

- Responsabile del Settore Servizio Creativo dell'azienda, con il compito di dare contenuti comunicazionali creativi alla campagna pubblicitaria decisa, coordinando più Art.

- Responsabile del Settore Produzione con il compito di curare e supervisionare la fase più strettamente esecutiva della campagna pubblicitaria decisa, in diretto contatto con i tecnici specializzati sia all'interno che all'esterno.

- Responsabile del Servizio Mezzi (Media Planner), con il compito di valutare quali sono i mezzi più idonei a veicolare la campagna pubblicitaria decisa, tenendo conto del budget stanziato, durata della campagna, condizioni di acquisto e valutazioni costo/contratto.

- Responsabile delle produzioni multimediali di una casa editrice. Sovrintende in piena autonomia ai rapporti sia interni che esterni dell'impresa con il compito di curare i rapporti con gli autori e le altre case editrici multimediali (anche all'estero), per tutte le tematiche inerenti l'acquisizione dei diritti d'autore di un'opera. All'interno dell'azienda idea e sceglie il prodotto multimediale, lo organizza sino alla produzione avvalendosi di altre figure professionali interne o esterne. Sovrintende i rapporti con i committenti e cura le relazioni esterne (fiere, media, ufficio stampa, distribuzione), realizzando i contenuti delle varie comunicazioni sulla produzione editoriale, sia sotto gli aspetti letterari, sia commerciali. E' in grado di curare la nazionalizzazione di un prodotto multimediale per mercati esteri.

2° Livello

*Declaratoria*

Lavoratori che nell'ambito tecnico o amministrativo siano chiamati ad esplicare particolari mansioni di responsabilità nell'ambito di direttive intervenendo direttamente, con alto livello di specializzazione, nelle diverse fasi di lavorazione.

*Profili*

Impiegati amministrativi

- Impiegato amministrativo che svolge in piena autonomia la gestione contabile dell'azienda e mantiene, sempre in autonomia, i rapporti con la clientela ed i fornitori.

Impiegati tecnici

- Addetto al Servizio Clienti (Account Executive) che, nel quadro delle direttive impartite, fissa gli obiettivi della campagna pubblicitaria.

- Addetto al Servizio Creativo (Art) che, nel quadro delle direttive impartite, crea i contenuti comunicazionali della campagna decisa, anche avvalendosi delle prestazioni di grafici, illustratori, bozzettisti, ecc.

- Addetto al Servizio Creativo (Copywriter) che, nel quadro delle direttive impartite, ha lo specifico compito di ideare i testi pubblicitari delle campagne decise.

- Operatore di produzioni multimediali di una casa editrice. Organizza con adeguata autonomia i rapporti sia interni che esterni dell'impresa con il compito di curare i rapporti con gli autori e altre case editrici multimediali (anche all'estero), per tutte le tematiche inerenti l'acquisizione dei diritti d'autore di un'opera. All'interno dell'azienda idea e sceglie il prodotto multimediale, lo organizza sino alla produzione avvalendosi di altre figure professionali interne o esterne. Segue i rapporti con i committenti e cura le relazioni esterne (fiere, media, ufficio stampa, distribuzione), realizzando i contenuti delle varie comunicazioni sulla produzione editoriale, sia sotto gli aspetti letterari, sia commerciali.

- Network manager. Responsabile di rete che esplica in autonomia, con responsabilità ed elevato grado di specializzazione, la gestione della configurazione della rete, delle sue prestazioni, della sicurezza degli accessi, ed il controllo dei guasti. Gestisce la struttura del server Web dal punto di vista della comunicazione generale ed a livello delle singole pagine. Sovrintende alla gestione dei server per le comunicazioni personali (e-mail) ed in formato file (server ftp).

- Operatore di sistemi elettronici per il trattamento testo/immagine che realizzino grafica statica, animata e tridimensionale (anche per applicazioni Web o su supporti multimediali quali i CD Rom in ambiente multiplatforma), che su indicazioni di tipo grafico-progettuale di carattere generale opera in piena autonomia anche creativa su tutte le fasi di lavorazione del sistema.

### 3° Livello

#### *Declaratoria*

Lavoratori che con piena e completa responsabilità svolgono attività che richiedono un livello professionale superiore alla specializzazione, anche in ragione del contenuto tecnologico delle attrezzature utilizzate, ovvero lavoratori che hanno accresciuto la loro professionalità essendo pertanto in grado di svolgere in piena autonomia e con responsabilità dei risultati qualsiasi operazione che rientri nell'attività considerata.

Impiegato amministrativo che abbia i requisiti per svolgere, con adeguata autonomia, la gestione contabile dell'azienda con completa conoscenza delle procedure e notevole pratica d'ufficio.

#### *Profili*

Impiegati amministrativi

- Impiegato di concetto.
- Contabile.

Impiegati tecnici

- Illustratore, disegnatore, grafico creativo che, in piena autonomia e con responsabilità del risultato finale, sappiano realizzare in forma grafica un'idea verbale, con conoscenza di più tecniche pittoriche, manuali e/o computerizzate, dei problemi di riproduzione, dell'esigenza della formatura e della stampa delle correlazioni con le rese delle tonalità cromatiche.

- Ideatore di testi pubblicitari creativi con accresciuta esperienza che, lavorando di complemento con un Art, sia in grado di svolgere la propria mansione in piena autonomia e con responsabilità del risultato finale.

- Responsabile di progetto multimediale. Organizza, con adeguata autonomia di rapporti sia interni che esterni la realizzazione di un singolo progetto multimediale. Ha competenze tecniche nel coordinare le figure professionali specifiche (previste nel 4° livello), commerciali e creative. Nello svolgimento delle sue funzioni mantiene i contatti con i committenti, gli autori e le altre case di produzione multimediale.

- Operatore di sistemi di computer grafica statica e animata che, su indicazioni di tipo grafico-progettuale di carattere generale, opera in piena autonomia anche creativa su tutte le fasi di lavorazione del sistema.

## 4° Livello

### *Declaratoria*

Lavoratori che svolgono mansioni per le quali sono richiesti specifici gradi di specializzazione e di responsabilità operativa e che, all'interno delle fasi lavorative loro assegnate, operino con autonomia e responsabilità di risultato e degli obiettivi prefissati.

### *Profili*

#### Impiegati amministrativi

- Impiegato che, in possesso di specializzazione attinente, svolge mansioni di concetto seguendo l'iter amministrativo aziendale.

#### Impiegati tecnici

- Disegnatore (visualizer) che realizza in forma iconografica, con elevata professionalità ed adeguata autonomia, un progetto pubblicitario che gli è stato sottoposto dal Settore creativo.

- Illustratore e/o disegnatore creativo che realizzi in forma iconografica un'idea proposta dal Settore creativo.

- Impaginatore creativo con senso grafico, conoscenze tecniche ed adeguata autonomia decisionale.

- Grafico tecnico pubblicitario, con elevata professionalità ed autonomia di decisione.

- Ideatore di testi con autonomia e responsabilità di risultati.

- Operatore di computer grafica che opera con piena autonomia e responsabilità di risultato, anche per applicazioni Web o su supporti multimediali quali i CD Rom in ambiente multiplatforma.

- Web Master. Gestisce la struttura del server Web dal punto di vista della comunicazione generale ed a livello delle singole pagine.

- Post-master. Sovrintende alla gestione dei server per le comunicazioni personali (e-mail) ed in formato file (server ftp).

- Software engineer. Programmatore che gestisce la realizzazione degli applicativi e delle relative interfacce grafiche con conoscenza dei diversi ambienti di sviluppo anche per applicazioni Web o su supporti multimediali quali i CD Rom in ambiente multiplatforma.

- Interactive designer. Analizza i contenuti di un'applicazione multimediale e realizza tecnicamente l'interfaccia grafica attraverso cui l'utente finale potrà entrare in contatto e dialogare con l'applicativo.

- Data manager. Sovrintende a tutto l'ambiente sonoro di un'applicazione multimediale, dalla scelta della colonna sonora alla voce degli speaker, controllandone la registrazione. Studia e realizza tecnicamente l'inserimento armonico dell'ambiente sonoro all'interno del prodotto.

- Addetto audio e video. Realizza, crea e gestisce i filmati, finalizzati ad un'applicazione multimediale, con relativi audio.

#### Operai

- Tecnico installatore dotato di esperienza e capacità per rispondere alle problematiche dell'utente, con adeguate conoscenze delle varie piattaforme hardware e dei diversi sistemi operativi.

## 5° Livello bis

### *Declaratoria*

Lavoratori provenienti dal I gruppo dell'apprendistato o dai livelli professionali inferiori, secondo quanto previsto dalle relative declaratorie, che svolgano mansioni per le quali è richiesto un adeguato grado di qualificazione e corrispondente esperienza.

Tutti i lavoratori provenienti dall'apprendistato dopo la permanenza per il periodo previsto nel 5° livello.

### *Profili*

#### Impiegati

- Impiegato d'ordine che svolga all'interno dell'impresa artigiana operazioni esecutive di tipo amministrativo (es. fatturazione, documenti accompagnatori, semplice scrittura contabile, prima nota).

- Illustratore e/o disegnatore esecutivista.
- Bozzettista esecutivista.
- Grafico illustratore.
- Impaginatore di testi.
- Ideatore di testi.
- Operatore di computer grafica.

#### Operai

- Addetto alla produzione di cartelloni pubblicitari che effettua le operazioni materiali di realizzazione del cartello per le quali è richiesto un adeguato grado di qualificazione e corrispondente esperienza.
  - Tecnico installatore, dotato di esperienza e capacità per rispondere alle problematiche dell'utente, con parziale conoscenza delle varie piattaforme hardware e dei diversi sistemi operativi.
- Restano a questo livello i lavoratori che non hanno i requisiti previsti dalla declaratoria del livello superiore.

### 5° Livello

#### *Declaratoria*

Lavoratori qualificati con formazione professionale che presuppone l'acquisizione dei richiesti gradi di qualificazione.

Impiegati addetti ai servizi amministrativi che svolgono mansioni per le quali è richiesta una adeguata preparazione o corrispondente esperienza.

La permanenza a questo livello è fissata in anni 2, ad eccezione dei lavoratori che svolgono semplici e generiche operazioni complementari.

Vanno inoltre inquadrati in questo livello i lavoratori al termine del previsto periodo di apprendistato nei gruppi di appartenenza (2° e 3° gruppo).

Per gli stessi la permanenza è fissata in anni 1 dopodichè passano al 5° livello bis.

#### *Profili*

##### Impiegati

- Impiegato d'ordine di prima assunzione che svolga all'interno dell'impresa artigiana semplici operazioni amministrative (es. fatturazione, semplice scrittura contabile, documenti accompagnatori, prima nota).

- Illustratore e/o disegnatore esecutivista.
- Bozzettista esecutivista.
- Grafico, illustratore.
- Impaginatore di testi.
- Ideatore di testi.
- Operatore di computer grafica.

##### Operai

- Lavoratori che svolgono semplici e generiche operazioni complementari.
- Addetto alla produzione di cartelloni pubblicitari.
- Tecnico installatore.

### 6° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che non sono in possesso di alcuna qualificazione, nonché i lavoratori addetti ad attività che non richiedono particolare preparazione, esperienza o pratica.

Dopo un anno di permanenza in questo livello i lavoratori passano al 5° livello, ad eccezione degli addetti alle pulizie e a lavori di manovalanza comune.

## FOTOGRAFIA E VIDEOFOTOGRAFIA ED AFFINI

### *Sfera di applicazione*

Aziende che effettuano riprese fotografiche, videofotografiche ed affini, sviluppo e stampa, iscritte all'Albo delle imprese artigiane, anche se in possesso di licenza commerciale.

### Declaratorie e profili

#### Livello 1°A

##### *Declaratoria*

Lavoratori con responsabilità direttive aventi discrezionalità di poteri nella gestione aziendale e/o nelle trattative con i committenti esterni, e con responsabilità nel perseguire gli obiettivi prefissati.

Lavoratori con elevata capacità gestionale che operano nei limiti delle strategie dell'impresa, ne coordinano, organizzano e sviluppano gli obiettivi attraverso attività di elevata specializzazione, di rilevante importanza e responsabilità operando anche nella ricerca e progettazione ai fini dello sviluppo dell'impresa.

##### *Profili*

- Quadri.

#### Livello 1°B

##### *Declaratoria*

Lavoratori che nell'ambito tecnico o amministrativo siano chiamati a esplicare mansioni di coordinamento, di uomini o risorse aziendali, nelle diverse fasi di lavorazione, nel quadro delle direttive loro impartite con autonomia gestionale e decisionale.

##### *Profili*

Impiegati amministrativi

- Impiegato che, oltre a quanto indicato per i livelli inferiori, coordina l'attività degli addetti al settore.

#### 2° Livello

##### *Declaratoria*

Lavoratori che nell'ambito tecnico o amministrativo siano chiamati ad esplicare particolari mansioni di responsabilità nell'ambito di direttive intervenendo direttamente, con alto livello di specializzazione, nelle diverse fasi di lavorazione coordinando con carattere di continuità e con facoltà di iniziativa il lavoro di altri lavoratori.

##### *Profili*

Impiegati amministrativi

- Impiegato amministrativo che svolge in piena autonomia la gestione contabile dell'azienda e mantiene, sempre in autonomia, i rapporti con la clientela ed i fornitori.

Impiegati tecnici

- Responsabile del coordinamento dei servizi interni ed esterni.

#### 3° Livello

##### *Declaratoria*

Lavoratori che con piena e completa responsabilità svolgono attività che richiedono un livello professionale superiore alla specializzazione, anche in ragione del contenuto tecnologico delle attrezzature utilizzate, ovvero lavoratori che hanno accresciuto la loro professionalità essendo



pertanto in grado di svolgere in piena e completa autonomia e con responsabilità dei risultati qualsiasi operazione che rientri nell'attività considerata.

Impiegato amministrativo che abbia i requisiti per svolgere, con adeguata autonomia, la gestione contabile dell'azienda con completa conoscenza delle procedure e notevole pratica d'ufficio.

#### *Profili*

Impiegati amministrativi

- Impiegato di concetto.
- Contabile.

Impiegati tecnici

- Responsabile del coordinamento dei servizi di ripresa e predisposizione ed allestimento sala di posa.

Operai

- Operatore che esegue in assoluta autonomia con compiti di coordinamento organizzativo riprese fotografiche (anche mediante l'utilizzo di tecniche digitali), video e/o registrazione audio, interne ed esterne.
- Stampatore che esegue in assoluta autonomia tutte le operazioni inerenti alla stampa anche manuale ed al relativo sviluppo.
- Ritoccatore che esegue lavori complessi di ritocco e scontorno su ingrandimenti e negativi (anche mediante l'utilizzo di tecniche digitali).
- Operatore di impianto integrato complesso di stampa che esegue anche lavori di correzione a video e taratura.

#### 4° Livello

#### *Declaratoria*

Lavoratori che svolgono mansioni per le quali sono richiesti specifici gradi di specializzazione e di responsabilità operativa e che, all'interno delle fasi lavorative loro assegnate, operino con autonomia e responsabilità di risultato e degli obiettivi prefissati.

#### *Profili*

Impiegati amministrativi

- Impiegato che, in possesso di specializzazione attinente, svolge mansioni di concetto seguendo l'iter amministrativo aziendale.
- Lavoratore che ha la responsabilità del magazzino e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico.

Impiegati tecnici

- Addetto al coordinamento servizio di ripresa.
- Addetto al coordinamento e predisposizione sala di posa.

Operai

- Operatore che realizza secondo le indicazioni di lavorazione riprese fotografiche (anche mediante l'utilizzo di tecniche digitali), video e/o registrazione audio, sia interne sia esterne.
- Stampatore che compie secondo le indicazioni tecniche di lavorazione i lavori affidatigli.
- Operatore che esegue lavori non complessi di ritocco su negativi e positivi.
- Stampatore che opera su macchine per lo sviluppo e la stampa effettuando la fase di taratura di base ordinaria.
- Operatore che svolge due o più delle attività sopra richiamate assicurando il medesimo grado di qualità e con gli stessi requisiti di autonomia operativa dei singoli profili indicati.
- Addetto al montaggio video e/o fotomontaggio con responsabilità tecnico-operativa nell'ambito della propria specializzazione.
- Addetto alla sincronizzazione con responsabilità operativa nell'ambito della propria specializzazione.

- Addetto alle luci con responsabilità operativa nell'ambito della propria specializzazione.
- Responsabile allestimento per le riprese.
- Fotoceramista che esegue con responsabilità di risultato tutte le operazioni considerate nella fase e/o il ritocco.

#### 5° Livello bis

##### *Declaratoria*

Lavoratori provenienti dal I gruppo dell'apprendistato o dai livelli professionali inferiori, secondo quanto previsto dalle relative declaratorie, che svolgano mansioni per le quali è richiesto un adeguato grado di qualificazione e corrispondente esperienza.

Tutti i lavoratori provenienti dall'apprendistato dopo la permanenza per il periodo previsto nel 5° livello.

##### *Profili*

###### Impiegati

- Impiegato d'ordine che svolga all'interno dell'impresa artigiana operazioni esecutive di tipo amministrativo (es. fatturazione, documenti accompagnatori, semplice scrittura contabile, prima nota).
- Commesso.

###### Operai

- Addetto alla ripresa fotografica, video e/o registrazione audio.
- Addetto al montaggio video e/o fotomontaggio.
- Addetto alla sincronizzazione.
- Addetto alle luci.
- Art-buyer (trovarobe)
- Addetto alla cernita ed attività similari.
- Addetto sviluppo o stampa.
- Autista raccoglitore.
- Fotoceramista.

Restano a questo livello i lavoratori che non hanno i requisiti previsti dalla declaratoria del livello superiore.

Considerate le caratteristiche delle imprese artigiane del settore ai lavoratori dei livelli corrispondenti potranno essere chiesti, nei casi specifici, collaborazioni nelle attività di commesso purchè in misura non prevalente nel complesso delle attività svolte.

#### 5° Livello

##### *Declaratoria*

Lavoratori qualificati con formazione professionale che presuppone l'acquisizione dei richiesti gradi di qualificazione.

Impiegati addetti ai servizi amministrativi che svolgono mansioni per le quali è richiesta una adeguata preparazione o corrispondente esperienza.

La permanenza a questo livello è fissata in anni 2, ad eccezione dei lavoratori che svolgono semplici e generiche operazioni complementari (spuntinatura - taglio/rifilatura - lavaggio - smaltatura) e degli addetti con funzioni di ausiliari alle attività di ripresa e/o registrazione audio e di post-produzione.

Vanno inoltre inquadrati in questo livello i lavoratori al termine del previsto periodo di apprendistato nei gruppi di appartenenza (2° e 3° gruppo). Per gli stessi la permanenza è fissata in anni 1 dopodichè passano al 5° livello bis.

##### *Profili*

###### Impiegati

- Impiegato d'ordine di prima assunzione che svolga all'interno dell'impresa artigiana semplici operazioni amministrative (es. fatturazione, semplice scrittura contabile, documenti accompagnatori, prima nota).

- Commesso.

#### Operai

- Addetto alla ripresa fotografica, video e/o registrazione audio.
- Addetto al montaggio.
- Addetto alla sincronizzazione.
- Addetto alle luci.
- Art-buyer (trovarobe).
- Addetto alla cernita e attività similari.
- Addetto a semplici e generiche operazioni complementari (spuntatura - taglio/rifilatura - lavaggio/smaltatura).
- Addetto con funzioni di ausiliario alle attività di ripresa e/o registrazione audio e di post-produzione.
- Addetto sviluppo o stampa.
- Autista raccoglitore.
- Fotoceramista.

Considerate le caratteristiche delle riprese artigiane del settore ai lavoratori dei livelli corrispondenti potranno essere chieste, in casi specifici, collaborazioni nelle attività di commesso purchè in misura non prevalente nel complesso delle attività svolte.

### 6° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che non sono in possesso di alcuna qualificazione, nonchè i lavoratori addetti ad attività che non richiedono particolare preparazione, esperienza o pratica.

Dopo un anno di permanenza in questo livello i lavoratori passano al 5° livello, ad eccezione degli addetti alle pulizie ed a lavori di manovalanza comune.

## ELIOGRAFIE, COPISTERIE

### Livello 1°A

#### *Declaratoria*

Lavoratori con responsabilità direttive aventi discrezionalità di poteri nella gestione aziendale e/o nelle trattative con i committenti esterni, e con responsabilità nel perseguire gli obiettivi prefissati.

Lavoratori con elevata capacità gestionale che operano nei limiti delle strategie generali dell'impresa, ne coordinano, organizzano e sviluppano gli obiettivi attraverso attività di elevata specializzazione, di rilevante importanza e responsabilità anche nella ricerca e progettazione ai fini dello sviluppo dell'impresa.

#### *Profili*

- Quadri.

### Livello 1°B

#### *Declaratoria*

Lavoratori che nell'ambito tecnico o amministrativo siano chiamati a esplicare mansioni di coordinamento, di uomini o risorse aziendali, nelle diverse fasi di lavorazione, nel quadro delle direttive loro impartite con autonomia gestionale e decisionale.

#### *Profili*

Impiegati amministrativi

- Impiegato che, oltre a quanto indicato per i livelli inferiori, coordina l'attività degli addetti al settore.

Impiegati tecnici

- Capo tecnico.
- Analista programmatore.

## 2° Livello

### *Declaratoria*

Lavoratori che nell'ambito tecnico o amministrativo siano chiamati ad esplicitare particolari mansioni di responsabilità nell'ambito di direttiva intervenendo direttamente, con alto livello di specializzazione, nelle diverse fasi di lavorazione.

### *Profili*

Impiegati amministrativi

- Impiegato amministrativo che svolge in piena autonomia la gestione contabile dell'azienda e mantiene, sempre in autonomia, i rapporti con la clientela ed i fornitori.

## 3° Livello

### *Declaratoria*

Lavoratori che abbiano piena e completa responsabilità di un impianto o macchina la cui complessità e contenuto tecnologico richieda un livello professionale superiore alla specializzazione, ovvero lavoratori che hanno accresciuto la loro professionalità essendo pertanto in grado di svolgere in piena autonomia con responsabilità dei risultati e con compiti di coordinamento qualsiasi operazione che rientri nella fase di lavorazione considerata.

Impiegato amministrativo che abbia i requisiti per svolgere, con adeguata autonomia, la gestione contabile dell'azienda con completa conoscenza delle procedure e notevole pratica d'ufficio.

### *Profili*

Impiegati amministrativi

- Impiegato di concetto.
- Contabile.

Impiegati tecnici

- Correttore di bozze che oltre a quanto previsto nel livello inferiore interviene in autonomia sui testi, con tagli e revisione degli stessi.

Operai

- Addetto alla conduzione degli impianti con capacità polivalente su tutti quelli presenti in azienda, che opera in autonomia e con responsabilità di risultato e con compiti di coordinamento degli addetti.
- Lavoratore altamente specializzato addetto a lavori complementari di riparazione e manutenzione o aggiustaggio o montaggio di gruppi o impianti relativamente alle parti meccaniche ed elettriche oppure alle parti elettriche-elettroniche e strumentazione che interpreta schemi o disegni costruttivi complessi ed i relativi schemi funzionali.

## 4° Livello

### *Declaratoria*

Lavoratori che svolgono mansioni per le quali sono richiesti specifici gradi di specializzazione e di responsabilità operativa, ovvero che siano in grado di predisporre il lavoro sulla macchina e che, all'interno delle fasi lavorative loro assegnate, operino con autonomia e responsabilità di risultato e degli obiettivi prefissati.

### *Profili*

Impiegati amministrativi

- Impiegato che, in possesso di specializzazione attinente, svolge mansioni di concetto seguendo l'iter amministrativo aziendale.

- Lavoratore che ha la responsabilità del magazzino e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico.

#### Impiegati tecnici

- Addetto alla organizzazione e coordinamento di più reparti.
- Operatore di copisteria che esegue con responsabilità operativa tutte le operazioni presenti nella fase (sbobinatura, correzione bozze, battitura).
- Correttore di bozze con acquisita esperienza, autonomia e responsabilità di risultato.

#### Operai

- Addetto alla conduzione degli impianti con capacità di intervento polivalente su tutti quelli presenti in azienda che opera in autonomia e con responsabilità di risultato.
- Lavoratore che opera con responsabilità su macchine da stampa digitali di complessa tecnologia ed elevata produzione effettuando tutte le operazioni in fase sia di pre stampa (con ampia conoscenza informatica per la gestione di più applicativi grafici e dei relativi formati di archiviazione) sia di stampa (esecuzione e controllo della taratura della macchina in relazione ai differenti supporti di stampa, alle condizioni climatiche, alle corrispondenze cromatiche, ecc.).
- Lavoratore addetto alla manutenzione con adeguato grado di specializzazione che opera su macchine o impianti, individuando i guasti ed effettuando le riparazioni o che opera su macchine utensili.

### 5° Livello bis

#### *Declaratoria*

Lavoratori provenienti dal I gruppo dell'apprendistato o dai livelli professionali inferiori, secondo quanto previsto dalle relative declaratorie, che svolgano mansioni per le quali è richiesto un adeguato grado di qualificazione e corrispondente esperienza.

Tutti i lavoratori provenienti dall'apprendistato dopo la permanenza per il periodo previsto nel 5° livello.

#### *Profili*

##### Impiegati

- Impiegato d'ordine che svolga all'interno dell'impresa artigiana operazioni esecutive di tipo amministrativo (es. fatturazione, documenti accompagnatori, semplice scrittura contabile, prima nota).
- Commesso.
- Addetto alla organizzazione e coordinamento di singolo reparto.
- Sbobinatore.
- Correttore di bozze.
- Addetto alla battitura testi con destinazione alla produzione con semplici mansioni di intervento grafico.

##### Operai

- Lavoratore addetto alla manutenzione che svolge compiti richiedenti un normale grado di qualificazione.
- Addetto alla conduzione di macchine per ingrandimenti e riduzione con specifiche conoscenze di disegno.
- Addetto alla conduzione di macchine per copia colore con specifiche conoscenze sulla selezione colori, rapporti di ingrandimento e riduzione, tecniche, fotografiche e manutenzione.
- Conduttore di macchina eliografica e/o fotocopiatrice con conoscenze tecniche e semplici mansioni di manutenzione.
- Addetto alla conduzione di macchine per ingrandimento e riduzione e/o mansioni di fotocopiatura di particolare complessità.
- Addetto alla conduzione di macchine per copia colore.
- Addetto al centro stampa (fotocopie-stampa) con semplici mansioni di manutenzione.
- Lavoratore che opera con responsabilità su macchine da stampa digitali di complessa tecnologia ed elevata produzione effettuando tutte le operazioni in fase o di pre stampa (con ampia

conoscenza informatica per la gestione di più applicativi grafici e dei relativi formati di archiviazione) o di stampa (esecuzione e controllo della taratura della macchina in relazione ai differenti supporti di stampa, alle condizioni climatiche, alle corrispondenze cromatiche, ecc.).

- Lavoratore che opera con responsabilità su macchine da stampa digitali di minor tecnologia e produzione effettuando tutte le operazioni sia in fase di pre stampa (con ampia conoscenza informatica per la gestione di più applicativi grafici e dei relativi formati di archiviazione) sia di stampa (esecuzione e controllo della taratura della macchina in relazione ai differenti supporti di stampa, alle condizioni climatiche, alle corrispondenze cromatiche, ecc.).

Restano a questo livello i lavoratori che non hanno i requisiti previsti dalla declaratoria del livello superiore.

## 5° Livello

### *Declaratoria*

Lavoratori qualificati con formazione professionale che presuppone l'acquisizione dei richiesti gradi di qualificazione.

Impiegati addetti ai servizi amministrativi che svolgono mansioni per le quali è richiesta una adeguata preparazione o corrispondente esperienza.

La permanenza a questo livello è fissata in anni 2, ad eccezione dei lavoratori che svolgono semplici e generiche operazioni complementari.

Vanno inoltre inquadrati in questo livello lavoratori al termine del previsto periodo di apprendistato nei gruppi di appartenenza (2° e 3° gruppo). Per gli stessi la permanenza è fissata in anni 1 dopodichè passano al 5° livello bis.

### *Profili*

#### Impiegati

- Impiegato d'ordine di prima assunzione che svolga all'interno dell'impresa artigiana semplici operazioni amministrative (es. fatturazione, semplice scrittura contabile, documenti accompagnatori, prima nota).

- Commesso.

- Sbobinatore.

- Correttore di bozze.

- Addetto alla battitura testi con destinazione alla produzione con mansioni semplici di intervento grafico.

#### Operai

- Addetto alla conduzione di macchine per ingrandimenti e riduzione con specifiche conoscenze di disegno.

- Addetto alla conduzione di macchine per copia colore con specifiche conoscenze sulla selezione colori, rapporti di ingrandimento e riduzione, tecniche, fotografiche e manutenzione.

- Conduttore di macchina eliografica e/o fotocopiatrice con conoscenze tecniche e semplici mansioni di manutenzione.

- Addetto alla conduzione di macchine per ingrandimento e riduzione e/o mansioni di fotocopiatura di particolare complessità.

- Addetto alla conduzione di macchine per copia colore.

- Addetto al centro stampa (fotocopia-stampa) con semplici mansioni di manutenzione.

- Lavoratore che opera con responsabilità su macchine da stampa digitali di minor tecnologia e produzione effettuando le operazioni o in fase di pre stampa (con ampia conoscenza informatica per la gestione di più applicativi grafici e dei relativi formati di archiviazione) o di stampa (esecuzione e controllo della taratura della macchina in relazione ai differenti supporti di stampa, alle condizioni climatiche, alle corrispondenze cromatiche, ecc.).

- Addetto a semplici e generiche operazioni complementari (piegatura, rifilatura, rilegatura, fascicolazione).

## 6° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che non sono in possesso di alcuna qualificazione, nonché i lavoratori addetti ad attività che non richiedono particolare preparazione, esperienza o pratica.

Dopo un anno di permanenza in questo livello i lavoratori passano al 5° livello, ad eccezione degli addetti alle pulizie e a lavori di manovalanza comune.

*Art. 20*  
*(Orario di lavoro)*

L'orario di lavoro - fermo restando quanto previsto in materia dalle norme legislative - è fissato in 8 ore giornaliere e/o 40 settimanali.

Qualora vi sia un regime di lavoro a turni, l'orario per il 3° turno è di 36 ore settimanali a parità di retribuzione.

Nel caso in cui la distribuzione dell'orario settimanale sia articolato in 6 giorni l'orario giornaliero è di 6 ore e 40 minuti.

Diverse distribuzioni dell'orario settimanale potranno essere definite a livello aziendale.

Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionali e infrasettimanali, cadenti in giorno lavorativo, saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale.

Le parti convengono che a partire dal 1° luglio 1990 ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti pari a 16 ore per anno solare.

Tali permessi saranno usufruiti, previa intesa tra datori 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.

*Art. 21*  
*(Lavoro a turni)*

a) In presenza di turni di lavoro, ai lavoratori turnisti spetta una maggiorazione oraria pari al 6% e si applica al 1° e 2° turno. Per il 3° turno la maggiorazione è del 24%.

Normalmente i turni si intendono di 8 ore ciascuno, comprensivi di mezz'ora di intervallo retribuito.

In caso di turni non avvicendati è esclusa la maggiorazione per il 1° turno purchè questi inizi dopo le ore 6, termini entro le ore 14 e comprenda l'intervallo meridiano retribuito di 30 minuti.

Il 2° turno non potrà terminare oltre le ore 24 con, in tal caso, una maggiorazione pari al 24% dopo le ore 22.

b) Non si applica la mezz'ora di intervallo retribuita per i turni di lavoro fino a 6 ore.

c) Qualora il lavoro sia organizzato in 6 giorni settimanali, la durata del turno di lavoro non potrà superare le 7 ore e 10 minuti, comprensiva di 30 minuti di intervallo non retribuito e comporterà il pagamento della maggiorazione sia al 1° che al 2° turno.

La durata del riposo intermedio obbligatorio per i fanciulli e gli adolescenti fissato dalla legge 17 ottobre 1967, n. 677 (per la tutela del lavoro minorile), potrà essere ridotta, in conformità al disposto dell'art. 20, comma 2°, della legge stessa, a mezz'ora.

*Art. 22*  
*(Lavoro straordinario, notturno, festivo)*

E' considerato straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito oltre le 8 ore giornaliere (6 ore e 40 minuti se il lavoro è svolto nell'arco di 6 giornate settimanali o l'orario giornaliero stabilito) o le 40 settimanali.

Le ore di prestazione straordinaria potranno - nella misura non inferiore a 1/3 - essere recuperate tramite riposi compensativi non retribuiti ferma restando la maggiorazione prevista.

Per il godimento di questi riposi, nei limiti del possibile, varranno gli accordi diretti tra datore di lavoro e lavoratore che, di norma verranno assunti al momento della decisione delle prestazioni d'orario straordinario che, appunto, daranno luogo a tali riposi.

Di norma le prestazioni straordinarie verranno ripartite uniformemente tra tutti i lavoratori.  
Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.  
Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività di cui agli artt. 53 e 59 salvo quello che termina il 3° turno.  
Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana fatta salva la maggiorazione.

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

- lavoro straordinario 35%
- lavoro straordinario notturno escluso sabato e prefestivi 45%
- lavoro straordinario festivo 50%
- lavoro straordinario festivo notturno 65%
- lavoro notturno 40%
- lavoro festivo 45%
- lavoro notturno festivo 60%
- lavoro domenicale o festivo con riposo compensativo 10%.

Il lavoro straordinario è ispirato al principio della non obbligatorietà da parte dei lavoratori.

Il principio di non obbligatorietà non trova applicazione nei casi di esigenze indifferibili, fatte salve comprovate situazioni di obiettivo impedimento da parte dei lavoratori.

#### *Art. 22 bis (Banca ore)*

In alternativa a quanto previsto dall'art. 22 del c.c.n.l. 30 settembre 1993 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 al medesimo art. 22, 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 12 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 4% delle ore accumulate come previsto dal comma precedente.

Trascorso il periodo di 12 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, nonchè la traduzione in quantità orarie delle relative maggiorazioni ed ulteriore quota di ore di permesso maturata.

Il lavoratore è tenuto entro 10 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 due 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, come indicato nell'art. 23.

#### *Art. 23 (Flessibilità dell'orario di lavoro)*

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connessi a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale 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 120 ore annue.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma nei sei mesi successivi ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi. Tale recupero può avvenire anche prima dell'effettuazione delle ore eccedenti l'orario normale previsto.

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 contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da calcolarsi sulla retribuzione di fatto da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

Tale maggiorazione non è cumulabile con quanto previsto dall'art. 22.

Le modalità attuative di quanto previsto al 2° comma del presente articolo, relative alla distribuzione delle ore di supero, alle forme, ai tempi di recupero delle riduzioni di orario compensative, 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 motivate.

La presente normativa esclude prestazioni domenicali, salvo per le imprese del settore delle attività fotografiche ed affini.

Il regime di flessibilità è incompatibile, per i lavoratori interessati, con contemporanee prestazioni individuali di lavoro straordinario.

Qualora venga attuato dal singolo lavoratore un regime di flessibilità superiore alle 40 ore, allo stesso lavoratore, per l'anno in cui viene effettuata la flessibilità, vengono riconosciute 8 ore di permessi retribuiti aggiuntivi.

Ferma restando la non cumulabilità di diverse normative in materia, diverse condizioni previste da contratti integrativi regionali, vigenti alla data di stipula del presente c.c.n.l., vanno salvaguardate e potranno essere armonizzate a livello regionale.

#### *Art. 23 bis (Gestione dei regimi di orario)*

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 ai 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 tenendo conto delle 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 distribuzioni e/o calendari diversi dell'orario di lavoro, nonché 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 del 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 individuare le diverse combinazioni di utilizzo della "banca-ore" con i possibili interventi di natura bilaterale a sostegno del reddito dei lavoratori e delle imprese.

#### *Art. 24 (Ferie)*

I lavoratori di età superiore a 16 anni, che hanno un'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 180 ore a far data dal 1° luglio 1990.

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.

Comunque agli operai e agli apprendisti, che non abbiano maturato il diritto alle ferie intere, spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

Si computano, nell'anzianità, agli effetti della maturazione del diritto alle ferie, i periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti previsti dal presente contratto e per assenze giustificate per un periodo non superiore a tre mesi complessivi nell'anno.

L'epoca delle ferie, salvo obiettive esigenze tecniche, sarà stabilita di norma nel periodo maggio-ottobre per le prime 3 settimane mentre il godimento dei giorni eccedenti la terza settimana potrà essere effettuato al di fuori di tale periodo.

Le ferie saranno concesse in via continuativa, salvo diverso accordo fra le parti interessate.

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

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo feriale.

*Art. 25  
(Incrementi retributivi)*

**(Vedi accordo di rinnovo in nota)**

I nuovi minimi di retribuzione riportati nelle tabelle allegate, che fanno parte integrante del presente contratto, derivano dalla somma dei minimi di retribuzione al 31 gennaio 1998 e degli incrementi retributivi di seguito riportati.

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, ai fini della definizione degli incrementi retributivi e del riallineamento, sui seguenti tassi di inflazione programmata:

Secondo semestre 1997 - e anno 1998: 2,65%  
1999: 1,50%  
2000: 1,50%  
Primo semestre 2001: 0,75%

Premesso che l'I.V.C. deve essere erogata fino al mese di gennaio 1998 a partire dall'1 febbraio 1998 verranno erogati, secondo gli importi indicati alle singole scadenze, i seguenti incrementi retributivi corrispondenti ai tassi di inflazione programmata sopra concordati per i rispettivi periodi:

Incrementi retributivi

| <i>Livelli</i> | <i>1.2.1998</i> | <i>1.4.1999</i> | <i>1.4.2000</i> | <i>1.2.2001</i> | <i>Totale a regime</i> |
|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------------|
| 1° A           | 100.000         | 60.000          | 60.000          | 47.000          | 267.000                |
| 1° B           | 85.000          | 50.000          | 50.000          | 41.000          | 226.000                |
| 2°             | 75.000          | 45.000          | 45.000          | 38.000          | 203.000                |
| 3°             | 70.000          | 40.000          | 40.000          | 33.000          | 183.000                |
| 4°             | 60.000          | 35.000          | 35.000          | 30.000          | 160.000                |
| 5° B           | 50.000          | 30.000          | 30.000          | 25.000          | 135.000                |
| 5°             | 45.000          | 28.000          | 28.000          | 22.000          | 123.000                |
| 6°             | 40.000          | 25.000          | 25.000          | 18.000          | 108.000                |

La somma forfetaria di lire 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.

#### Dichiarazione delle parti

Se per ragioni tecniche l'incremento retributivo relativo al mese di febbraio 1998, previsto dal presente c.c.n.l. non potrà essere erogato alla scadenza prevista, lo stesso sarà corrisposto con la retribuzione del mese di marzo 1998.

In tal caso l'I.V.C., qualora erogata nel mese di febbraio, sarà assorbita con la corresponsione dell'incremento salariale relativo al mese di marzo 1998.

\* \* \*

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 (2000-2001) allo scopo di stabilire le modalità ed i criteri di erogazione degli ammontari previsti.

A partire dal mese di gennaio 2000 si darà luogo al riallineamento relativo al biennio 1998-1999.

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 1999.

Nel caso in cui atti legislativi e/o accordi tra le parti sociali prevedano soluzioni diverse tra 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.

#### 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 1992 e 3 dicembre 1992, per cui rispondono, ricompresi nell'unico importo di cui alla tabella allegata, anche all'esigenza di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni precedentemente svolto dall'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 fiscali a favore delle imprese.

#### Nuovi minimi retributivi e relative decorrenze

| Livelli | 31.1.1998 | 1.2.1998  | 1.4.1999  | 1.4.2000  | 1.2.2001  |
|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1° A    | 1.602.000 | 1.702.000 | 1.762.000 | 1.822.000 | 1.869.000 |
| 1° B    | 1.358.000 | 1.443.000 | 1.493.000 | 1.543.000 | 1.584.000 |
| 2°      | 1.224.000 | 1.299.000 | 1.344.000 | 1.389.000 | 1.427.000 |
| 3°      | 1.099.000 | 1.169.000 | 1.209.000 | 1.249.000 | 1.282.000 |
| 4°      | 960.000   | 1.020.000 | 1.055.000 | 1.090.000 | 1.120.000 |
| 5° B    | 812.000   | 862.000   | 892.000   | 922.000   | 947.000   |
| 5°      | 741.000   | 786.000   | 814.000   | 842.000   | 864.000   |
| 6°      | 651.000   | 691.000   | 716.000   | 741.000   | 759.000   |

-----  
N.d.R.: L'accordo 16 ottobre 2002 prevede quanto segue:  
C.c.n.l. imprese artigiane area comunicazione  
Retribuzione di riferimento

| <i>Liv.</i> | <i>Importi Euro</i>                       |
|-------------|---|
| 1° A        | $979,72 + 538,64 + 10,33 = 1.528,6942,80$ |
| 1° B        | $831,24 + 532,05 + 10,33 = 1.373,6238,46$ |
| 2°          | $749,38 + 528,91 + 10,33 = 1.288,6236,08$ |
| 3°          | $673,72 + 524,53 + 10,33 = 1.208,5833,84$ |
| 4°          | $589,28 + 521,57 + 10,33 = 1.121,1831,39$ |
| 5° bis      | $498,90 + 516,58 + 10,33 = 1.025,8128,72$ |
| 5°          | $455,77 + 514,68 + 10,33 = 980,78 27,46$  |
| 6°          | $401,03 + 512,21 + 10,33 = 923,57 25,86$  |

Nuovi minimi in vigore dall'1 ottobre 2002

| <i>Liv.</i> | <i>Importi Euro</i>         |
|-------------|-----------------------------|
| 1° A        | $979,72 + 42,80 = 1.022,52$ |
| 1° B        | $831,24 + 38,46 = 869,70$   |
| 2°          | $749,38 + 36,08 = 785,46$   |
| 3°          | $673,72 + 33,84 = 707,56$   |
| 4°          | $589,28 + 31,39 = 620,67$   |
| 5° bis      | $498,90 + 28,72 = 527,62$   |
| 5°          | $455,77 + 27,46 = 483,23$   |
| 6°          | $401,03 + 25,86 = 426,89$   |

*Art. 26*  
*(Ex indennità di contingenza)*

Le parti convengono che i valori della ex indennità di contingenza, per ciascuna delle categorie professionali di cui all'art. 19, a decorrere dal 1° luglio 1994 sono i seguenti:

| <i>Livelli</i> | <i>Importi</i> |
|----------------|----------------|
| 1° A           | 1.042.962      |
| 1° B           | 1.030.201      |
| 2°             | 1.024.112      |
| 3°             | 1.015.633      |
| 4°             | 1.009.908      |
| 5° bis         | 1.000.243      |
| 5°             | 996.568        |
| 6°             | 991.782        |

*Art. 27*  
*(Corresponsione della retribuzione e delle indennità)*

La retribuzione sarà corrisposta mensilmente o per altro periodo.

La corresponsione della retribuzione e delle indennità spettanti al lavoratore per cessazione del rapporto di lavoro sarà accompagnata da una busta o prospetto equivalente sul quale saranno specificati i singoli elementi delle spettanze e delle trattenute.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta o prospetto, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

*Art. 28*  
*(Conteggi perequativi)*

Le maggiorazioni per lavoro a turno del presente contratto, salvo i casi in cui le stesse siano state corrisposte per prestazioni occasionali, saranno computate nei vari istituti contrattuali come segue, ad eccezione delle condizioni in atto eventualmente più favorevoli:

- per le ferie, in base a quanto avrebbe percepito il lavoratore se avesse prestato servizio;
- per la tredicesima mensilità e la gratifica natalizia, in base alla media maturata nell'anno ai titoli di cui sopra.

*Art. 29*  
*(Passaggio di qualifica)*

Nel caso di passaggio di qualifica l'anzianità trascorsa nella qualifica di provenienza deve valere agli effetti del preavviso, delle ferie e del trattamento di malattia.

*Art. 30*  
*(Mutamento mansioni)*

Ai sensi dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300 il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al gruppo professionale a livello retributivo superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva trascorso il periodo di tre mesi nel disimpegno delle mansioni superiori, a meno che non si tratti di sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

*Art. 31*  
*(Apprendistato)*

La disciplina dell'apprendistato per gli operai nelle attività artigiane grafiche ed affini 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 cumulano 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*

- Stampatore/Impressore.
- Linotipista.
- Operatore di stampa digitale di complessa tecnologia (relativo al 4° livello).
- Monotipista.
- Compositore a mano.
- Fotocompositore.
- Fotoincisore.
- Fotolitista.
- Fotoformatore.

- Serigrafo.
- Ritocattore.
- Operatore computer-grafica.
- Operatore di sistemi elettronici.
- Operatore ripresa fotografica.
- Operatore ripresa video o registrazione audio.
- Addetto montaggio.
- Addetto sincronizzazione.
- Addetto alle luci.
- Addetto sviluppo e stampa.
- Fotoceramista.

I lavoratori rientranti nel primo gruppo, al termine del periodo di apprendistato verranno inquadrati nel livello 5° bis.

*2° Gruppo: durata 3 anni e 6 mesi*

- Legatore (grafico/cartotecnico).
- Allestitore (grafico/cartotecnico).
- Addetto centro stampa (eliogr./copist.).
- Operatore di stampa digitale (relativo profilo 5° livello bis).
- Selezionatore macchina copia colore (eliogr./copist.).
- Trovarobe (fotografi).
- Addetto alla cernita (fotografi).
- Addetto battitura testi.
- Illustratore.
- Disegnatore esecutivista.
- Grafico.
- Impaginatore.
- Tecnico installatore.

*3° Gruppo: durata 1 anno e 6 mesi*

- Addetto magazzino.
- Fascicolatore.
- Rifilatore.
- Sbobinatore.

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 6° livello.

I lavoratori che rientrano nel 2° e 3° gruppo al termine del periodo di apprendistato verranno inquadrati nel 5° livello.

Le parti si danno atto che le figure previste potrebbero non essere esaustive. Le collocazioni delle eventuali figure non previste potranno essere stabilite a livello regionale.

*Retribuzione apprendista*

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 5°.

Le parti concordano che la retribuzione dell'apprendista non potrà superare la retribuzione del lavoratore in qualifica inquadrato nel livello 5° al netto delle ritenute previdenziali.

Progressioni percentuali

1° Gruppo

1° sem. 2° sem. 3° sem. 4° sem. 3° anno 4° anno 5° anno

55%    60%    65%    70%    75%    85%    90%

## 2° Gruppo

1° sem. 2° sem. 3° sem. 4° sem. 5° sem. 6° sem. 7° sem.

55% 60% 70% 75% 80% 85% 90%

## 3° Gruppo

1° sem. 2° sem. 3° sem.

55% 75% 90%

### *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.

### *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. 31 bis (Apprendisti impiegati)*

E' consentita l'assunzione di apprendisti impiegati. Per questi lavoratori la durata dell'apprendistato è fissata in 3 anni.

Le percentuali da calcolare sulla retribuzione globale del 5° livello per detti lavoratori sono le seguenti:

|             |     |
|-------------|-----|
| 1° semestre | 55% |
| 2° semestre | 60% |
| 3° semestre | 70% |
| 4° semestre | 80% |
| 5° semestre | 87% |
| 6° semestre | 90% |

I lavoratori che rientrano in questo gruppo al termine del periodo di apprendistato verranno inquadrati nel livello 5 bis.

La presente regolamentazione ha decorrenza 1° febbraio 1998, fatte salve le diverse decorrenze previste dalla L. 24 giugno 1997, n. 196 e relativi decreti attuativi.

### *Art. 32 (Apprendisti assunti con età superiore a 24 anni)*

Le parti nel concorde intento di dare applicazione al 5° comma dell'art. 21 della L. n. 56/1987, pur riconoscendo indispensabili interventi organici, anche legislativi, che riformino e razionalizzino i meccanismi e gli strumenti attraverso i quali realizzare un'attenta e coerente gestione del mercato del lavoro, convengono quanto segue:

a) elevazione dell'età di assunzione degli apprendisti fino a 29 anni per le sottoelencate figure professionali:

- fotoformatore su scanner;
- operatore di stampa digitale di complessa tecnologia;
- fotocompositore su sistemi integrati;
- operatore su sistemi elettronici;
- fotoformatore su sistemi integrati di fotoformatura;
- operatore computer grafica;
- operatore riprese fotografiche;
- operatore riprese audio-video;

b) ferma restando la durata del periodo di apprendistato di cui al 1° gruppo (5 anni), per gli apprendisti assunti dal 1° febbraio 1998 dopo il 24° anno o il 26° anno se nelle aree di cui agli obiettivi del regolamento n. 2081/1993 del Consiglio del 20 luglio 1993 e successive modificazioni, il calcolo della percentuale sulla retribuzione globale del 5° livello, verrà fatto, secondo le seguenti progressioni.

Per gli apprendisti assunti dal 1° febbraio 1998 le progressioni delle percentuali di cui al punto b) sono così modificate:

|             |     |
|-------------|-----|
| 1° semestre | 75% |
| 2° semestre | 85% |
| 3° semestre | 90% |

Al termine del periodo di apprendistato di cui sopra, gli apprendisti saranno inquadrati al 5° livello bis.

Gli apprendisti in forza al 31 gennaio 1998 mantengono la precedente progressione delle percentuali: 1° semestre 70%, 2° semestre 80%, 3° semestre 90%.

#### *Art. 33 (Tirocinio)*

I lavoratori assunti ai sensi dell'art. 22, L. n. 56/1987 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 5° livello.

#### *Art. 34 (Contratto a tempo determinato)*

Ai sensi dell'art. 23, 1° comma, della L. n. 56/1987, ferme restando le ipotesi individuate dalla L. n. 230/1962 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dall'art. 8 bis della L. n. 79/1983, possono essere assunti lavoratori con contratto a tempo determinato anche nei casi di seguito elencati:

- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di lavori particolari;
- sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettativa a qualunque titolo concessa, con esclusione degli eventuali periodi di chiusura collettiva per ferie praticati dall'impresa (compresa l'attività di manutenzione);
- assunzione per affiancamento di lavoratori dei quali è prevista la sostituzione dal lavoro; l'affiancamento può essere instaurato già a partire dal momento in cui l'azienda viene a conoscenza della eventuale futura sostituzione da effettuare.



Nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi sia lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, è consentita l'assunzione di 1 lavoratore a termine, ferme restando le possibilità di assunzione di 1 unità in aziende con un lavoratore occupato.

Per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 o frazioni dipendenti in forza.

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

Sono pertanto fatte salve le pattuizioni già convenute, ovvero da definire, in merito ad ulteriori casistiche, nonché a diverse proporzioni numeriche, che garantiscano più ampie opportunità di lavoro a termine.

Le parti in sede regionale, o su mandato, a livello territoriale di norma annualmente, procederanno a verificare l'efficacia, la corretta applicazione della presente normativa e l'evoluzione del fenomeno.

#### *Art. 35 (Lavoro a tempo parziale)*

Per il lavoro a tempo parziale si fa riferimento a quanto disposto dalla legge n. 863/1984 ed eventuali successive integrazioni e si intende un rapporto di lavoro prestato con orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 20 del presente Accordo.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve risultare da atto scritto e dovrà contenere:

a) le mansioni;  
b) il riferimento alla legge n. 863/1984, la distribuzione precisa dell'orario di lavoro dovrà essere regolata nel rispetto delle disposizioni previste.

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

- 1) possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione unica del presente Accordo;
- 2) volontarietà di entrambe le parti;
- 3) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico-produttive, compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere, ferma restando la reciproca volontarietà;
- 4) in caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale con priorità per coloro che già dipendenti avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- 5) possibilità di previsione nell'atto sottoscritto di clausole elastiche di modifica della durata e della distribuzione dell'orario di lavoro;
- 6) in considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore è consentita, con l'accordo degli interessati, la prestazione di lavoro supplementare rispetto all'orario di lavoro concordato in attuazione dei commi 3, lett. c), e 4 dell'art. 5 della L. 19 dicembre 1984, n. 863.

Qualora ricorrano le condizioni suindicate viene previsto un tetto settimanale dei lavori supplementari pari al 50% dell'orario ridotto concordato, fermi restando i limiti di legge previsti dalle normative vigenti;

7) per quanto non previsto dal presente articolo si fa espressamente riferimento alla legge n. 863/1984 ed alle successive integrazioni.

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

Le parti in sede regionale, o su mandato delle parti a livello territoriale, di norma annualmente procederanno a verificare l'efficacia e la corretta applicazione della presente normativa e l'evoluzione del fenomeno.

#### *Art. 36*

*(Contratti di formazione e lavoro)*

Relativamente alle assunzioni con C.f.l. le parti rinviano all'applicazione dell'Accordo interconfederale 2 febbraio 1993 e degli accordi regionali e territoriali esistenti.

*Art. 37  
(Assenze)*

Tutte le assenze debbono essere giustificate.

Le giustificazioni debbono essere presentate entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre il giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

Per la comunicazione e la giustificazione dell'assenza per malattia ed infortunio si fa riferimento alle norme di cui agli artt. 40 e 64.

*Art. 38  
(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. 39  
(Servizio militare)*

In conformità al D.L. 13 settembre 1946, n. 303, la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o servizio civile sostitutivo, sospende il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

La norma di cui sopra si applica subordinatamente all'osservanza dell'obbligo, da parte del lavoratore, di porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere il servizio entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il tempo trascorso in servizio è computato agli effetti dell'anzianità.

*Art. 40  
(Conservazione del posto in caso di malattia e di infortunio)*

Al lavoratore ed all'apprendista ammalato, sarà conservato il posto, con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, per un periodo di dodici mesi.

L'obbligo di conservazione del posto cesserà per l'azienda ove nell'arco di 21 mesi si raggiungerà il limite predetto anche con più malattie.

Le due indicazioni periodiche (12 e 21 mesi) contenute nei due capoversi precedenti, si intendono a partire dal momento in cui si dovesse verificare l'evento per il quale sono indicate.

In caso di prolungamento dell'assenza al di là del limite massimo stabilito nei precedenti capoversi, il datore di lavoro potrà effettuare ed il lavoratore chiedere, la risoluzione del rapporto conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto di anzianità maturata ed alla indennità sostitutiva del preavviso.

Al lavoratore assente per malattia professionale o infortunio saranno conservati il posto di lavoro e l'anzianità fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro, ovvero quando cessa da parte dell'Istituto assicuratore l'erogazione dell'indennità temporanea economica secondo la legge in vigore.

L'assenza per malattia e le prosecuzioni devono essere comunicate all'impresa nello spazio di 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento, ed il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza stessa.

Il lavoratore ammalato o infortunato non può essere considerato in ferie, nè in preavviso, nè in periodo di congedo matrimoniale, durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Per quanto concerne i controlli, valgono le leggi in vigore.

*Art. 41*  
*(Tutela della maternità)*

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamato nel precedente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate durante il periodo di gravidanza accertato da regolare certificato medico fino al termine di interdizione del lavoro, di cui al comma seguente, nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino.

Esse non possono essere adibite al lavoro durante i 2 mesi che precedono la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza (e qualora il parto avvenga dopo tale data per tutto il periodo successivo che precede il parto) e durante i 3 mesi dopo il parto.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente alle lavoratrici sarà corrisposta una integrazione del trattamento corrisposto dall'Istituto assicuratore fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro sarà computato ai fini della anzianità di servizio, della gratifica natalizia e delle ferie.

Le lavoratrici avranno inoltre diritto, a norma di legge, di assentarsi dal lavoro trascorso il periodo di assenza obbligatoria, di cui al 2° comma del presente articolo, per un periodo di mesi 6, durante il quale sarà loro conservato il posto e sarà corrisposta da parte dell'INPS una indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione.

*Art. 42*  
*(Congedo matrimoniale)*

Al lavoratore non in prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario. Durante il periodo di congedo per gli impiegati decorrerà la normale retribuzione di fatto mensile; gli operai e gli apprendisti hanno diritto al pagamento di quanto avrebbero percepito durante il congedo.

Per questi ultimi il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno INPS.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore salvo casi eccezionali con un anticipo di 6 giorni di calendario. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo tramite il certificato di matrimonio.

*Art. 43*  
*(Disciplina del lavoro)*

Per infrazioni disciplinari l'impresa potrà applicare i seguenti provvedimenti:

- rimprovero verbale o rimprovero scritto;
- multa sino a tre ore di lavoro normale;
- sospensione dal lavoro fino a tre giorni;
- licenziamento senza preavviso.

Nelle sottoelencate mancanze, al lavoratore potranno essere inflitti: il rimprovero verbale o scritto, nel caso di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti.

Nel caso le mancanze, tuttavia, rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potrà essere direttamente inflitta la multa o la sospensione quando il lavoratore:

a) non si presenti al lavoro o abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non comunichi l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo la procedura prevista dall'art. 37, salvo il caso di impedimento giustificato;

b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

- c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
  - d) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine o ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo capo diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o di evidenti irregolarità nell'andamento del macchinario stesso;
  - e) sia trovato addormentato;
  - f) fumi nei locali ove è fatto espresso divieto o introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nello stabilimento;
  - g) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti. In tal caso, inoltre, l'operaio verrà allontanato;
  - h) alterchi anche con vie di fatto purchè non assumano carattere di rissa;
  - i) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della impresa, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di lieve rilevanza;
  - l) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno all'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene.
- Potrà essere licenziato senza preavviso il lavoratore colpevole di:
- 1) lavorazione o costruzione all'interno dello stabilimento senza autorizzazione dell'impresa di oggetti per proprio uso o per conto terzi, nei casi non previsti dal precedente punto i), salvo però il diritto dell'azienda di operare sull'indennità, e fino alla concorrenza dell'indennità stessa, le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;
  - 2) introduzione nello stabilimento di persone estranee senza regolare permesso della impresa, salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità, nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui sopra;
  - 3) recidiva nella medesima mancanza che abbia dato luogo già a sospensione nei sei mesi precedenti, oppure quando si tratti di recidiva nella identica mancanza che abbia già dato luogo a due sospensioni;
  - 4) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
  - 5) prestare la propria opera presso aziende che svolgono attività simili a quella presso la quale è occupato, o comunque esercitare attività in concorrenza diretta con la medesima;
  - 6) insubordinazione grave ai superiori;
  - 7) furto;
  - 8) danneggiamento volontario o con colpa grave del materiale dello stabilimento o del materiale in lavorazione;
  - 9) risse nell'azienda;
  - 10) reati di cui al punto 4) commessi nell'ambito aziendale;
  - 11) trafugamento di schizzi, disegni o documenti, di procedimenti di lavorazione o di fabbricazione o di riproduzione degli stessi;
  - 12) assenza ingiustificata per tre giorni di seguito, salvo che la giustificazione dell'assenza non sia potuta pervenire all'azienda in tempo utile a causa di comprovati motivi di forza maggiore.

*Art. 43 bis*  
*(Rapporti in azienda)*

I rapporti in azienda ai diversi livelli di responsabilità nella organizzazione aziendale, saranno improntati al rispetto integrale degli artt. 2043 - 2104 - 2105 - 2106 del codice civile.

*Art. 44*  
*(Molestie sessuali)*

Le parti affermano che le molestie sessuali nei luoghi di lavoro sono un'offesa alla dignità della persona e insieme una forma di discriminazione e di ricatto sul lavoro.

Per molestia sessuale si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, inclusi atteggiamenti molesti di tipo visivo o verbale.

I datori di lavoro adotteranno tutte le misure utili ad evitare comportamenti importuni, offensivi o insistenti, derivanti da molestie o ricatti sessuali, e a garantire un contesto lavorativo caratterizzato dal pieno rispetto della dignità di donne e uomini.

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

#### *Art. 45*

#### *(Cessazione, trapasso o trasformazione di azienda)*

Nel caso di licenziamento per cessazione, trapasso, trasformazione o liquidazione di azienda (escluso il fallimento e la liquidazione forzata) il periodo di preavviso di cui all'art. 58 sarà portato a quattro settimane.

Nel trapasso o nella trasformazione di azienda, il lavoratore che resta alle dipendenze della ditta subentrante, conserva nei confronti di essa tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente ove non venga liquidato di tutto quanto gli spetta.

#### *Art. 46*

#### *(Trattamento fine rapporto)*

Dal 1° gennaio 1990, 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 maturata 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. 47*

#### *(Lavoro esterno)*

Le parti affermano che il lavoro in conto terzi, sia ricevuto che commesso da aziende artigiane, debba avvenire nel rispetto delle leggi e dei contratti.

Per esprimere questa volontà e per consentire di conseguire una migliore applicazione delle normative sia contrattuali che di legge:

1) le aziende interessate alla committenza inseriranno nel contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici operanti nel territorio nazionale, l'impegno alla applicazione del c.c.n.l. di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro.

2) A livello regionale, di norma annualmente o su richiesta di una delle parti, si procederà ad un confronto per una valutazione globale dei processi di decentramento produttivo, dell'articolazione del lavoro esterno, dei flussi delle commesse in entrata ed in uscita, della tipologia di tali fenomeni.

Le Associazioni artigiane metteranno a disposizione in maniera articolata gli elementi utili e conoscitivi, in loro possesso, relativi a tali fenomeni.

L'utilizzazione dei dati complessivamente raccolti, insieme ad ogni altro elemento conoscitivo che emerga dal confronto, sarà finalizzato, sempre nel rispetto dell'autonomia delle parti, ad iniziative tendenti a portare ed a mantenere i processi sopra indicati nell'ambito del rispetto delle leggi e dei contratti.

#### *Art. 48*

#### *(Regolamento del lavoro a domicilio)*

##### *1. Definizione del lavoro a domicilio*

E' lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con l'esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore anche se fornite per il tramite di terzi.

La subordinazione, agli effetti del presente regolamento ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche ed i requisiti del lavoro da eseguire, e il suo lavoro consiste nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente.

Non è lavoratore a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegue, nella condizione di cui ai commi precedenti, lavori in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura.

### *2. Non ammissibilità del ricorso al lavoro a domicilio*

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o la incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

E' fatto divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro di affidare lavoro a domicilio per la durata di un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e della cessazione delle sospensioni.

E' fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o intermediari comunque denominati i quali, unitamente alle persone alle quali hanno commesso lavoro a domicilio, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività.

### *3. Libretto personale di controllo*

Il lavoratore a domicilio, oltre al libretto di lavoro di cui alla legge 1° gennaio 1935, n. 112, deve essere munito, a cura dell'imprenditore, di uno speciale libretto di controllo, conforme al modello ministeriale.

A richiesta del committente il lavoratore comunicherà al datore di lavoro, quando ne ricorra la circostanza, se e per quali altri datori di lavoro egli presti contemporaneamente la sua opera, nonchè quanto altro previsto dalla vigente legislazione in materia e ciò ai fini degli adempimenti per le assicurazioni sociali.

### *4. Responsabilità del lavoratore a domicilio*

Il lavoratore a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonchè quella per la esatta tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro in conformità alle istruzioni ricevute.

### *5. Retribuzione*

a) I lavoratori a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale, comprensivo dei miglioramenti previsti dal presente contratto e dai successivi per gli operai interni, ciascuno in ragione del livello o della qualifica prevista dai contratti stessi.

b) Il trattamento di cui sopra si concretterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo, indennità di contingenza ed indennità accessorie.

L'indennità di contingenza dovrà essere tradotta in quote minuto tramite l'applicazione della seguente formula:

$$\frac{\text{Quota oraria operaio interno}}{60} = \text{quota minuto}$$

Le indennità accessorie giornaliere dovranno essere tradotte in quota minuto tramite divisore 480.

c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavoratore di normale capacità per eseguire l'operazione od il gruppo di operazioni ad esso richieste.

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui al punto b) per i tempi accertati nel modo dianzi indicato.

d) Tutti gli aggiornamenti determinati in aumento o diminuzione, dal variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie, faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso c).

e) La compilazione e l'approvazione delle tariffe ed il loro aggiornamento in esecuzione degli accordi di cui sopra si intendono devolute alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera ivi compresi i rappresentanti dei lavoratori a domicilio interessati, tenendo presente i particolari caratteri e le varie produzioni e il trattamento economico riservato ai dipendenti operai cottimisti che svolgono analoghe mansioni all'interno dell'azienda o delle aziende interessate.

Queste saranno definite entro 9 mesi dalla entrata in vigore del presente contratto.

A tal fine, nelle zone ove è presente il lavoro a domicilio, una delle parti potrà chiedere la costituzione di apposite commissioni paritetiche, che si riuniranno periodicamente, a seconda della necessità, per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno e per il loro aggiornamento.

Le Associazioni territoriali degli imprenditori e le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori determineranno i criteri di formazione e di funzionamento di tali Commissioni.

Le tariffe di cottimo pieno potranno essere definite o a livello provinciale o a livello di zone omogenee, preventivamente definite tra le parti.

Le Commissioni di cui sopra potranno convocare le parti idonee a fornire tutti gli elementi utili al fine di facilitare la determinazione delle tariffe di cottimo pieno.

Qualora si presentassero difficoltà non altrimenti superabili per la costituzione delle Commissioni o per la determinazione delle tariffe, una delle parti, dopo aver avvertito l'altra, potrà richiedere alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto di intervenire al fine di tentare di rimuovere le cause che non hanno consentito l'attuazione di quanto sopra previsto.

#### *6. Maggiorazione della retribuzione*

a) Il lavoro retribuito forfettariamente o a pezzo, deve comunque consentire al lavoratore di normale capacità lavorativa nell'ambito delle 8 ore giornaliere un guadagno minimo del 7%, oltre la normale retribuzione prevista del presente contratto per i lavoratori interni della stessa categoria.

b) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta ai lavoratori a domicilio - a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali e infrasettimanali - una maggiorazione del 22% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso nel corso del periodo considerato.

c) In applicazione della legge n. 297/1982 l'indennità sostitutiva del t.f.r. viene determinata dal 1° gennaio 1990 nella misura del 7,4% da calcolarsi sulla retribuzione globale comprensiva delle maggiorazioni di cui al punto a). Tale importo verrà accantonato mensilmente e corrisposto al termine del rapporto di lavoro, con le rivalutazioni previste dalla legge.

d) La percentuale dovuta a titolo di rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia ed accessori viene stabilita nella misura del 3% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita di cui al precedente punto 5).

#### *Chiarimento a verbale*

Le maggiorazioni di cui al punto 6) saranno assorbite fino a concorrenza, da quelle eventualmente già concordate per le medesime finalità.

#### *Art. 49 (Previdenza complementare)*

Le parti ribadiscono la volontà di garantire per via contrattuale, come prevede il D.Lgs. n. 124 e la legge 8 agosto 1995, n. 335, il diritto dei lavoratori del settore Grafico, Fotografico, Videofotografico, Cartotecnico nonché Grafico-Pubblicitario di poter disporre di un trattamento di pensione complementare.

Preso atto della presenza di un tavolo negoziale interconfederale-intercategoriale in materia di previdenza complementare, nel caso in cui il tavolo stesso produca un'intesa quadro di riferimento sulla materia le parti si incontreranno per riassumere i contenuti dell'intesa quadro in un testo da inserire nella normativa del c.c.n.l.

Nel caso in cui il negoziato interconfederale-intercategoriale non produca alcuna intesa entro 12 mesi dalla stipula del presente contratto, le parti firmatarie del presente c.c.n.l. si incontreranno per istituire un fondo di previdenza complementare che garantisca l'esercizio del diritto a tutti i lavoratori appartenenti al settore di cui sopra con costi e prestazioni analoghi ad altri fondi contrattuali dell'artigianato.

-----  
N.d.R.: Si veda anche l'accordo 11 febbraio 1999 per la costituzione del Fondo pensione ARTIFOND, riportato in calce al c.c.n.l.

#### *Art. 50*

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

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili fra loro, pertanto non è consentita l'applicazione di singole parti del contratto stesso.

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere a finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive, ovvero a 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.

Ferma tale inscindibilità, le Associazioni stipulanti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli che siano praticate al lavoratore, che restano a lui assegnate "ad personam".

Gli eventuali trattamenti collettivi di miglior favore derivanti dall'applicazione di accordi stipulati fra le parti a livello territoriale saranno oggetto di verifica a livello regionale.

#### *Art. 51*

##### *(Norme complementari)*

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

#### *Nota a verbale*

Le parti firmatarie si incontreranno a livello nazionale per esaminare eventuali controversie interpretative del presente c.c.n.l., non risolte a livello territoriale.

#### Parte Seconda

#### OPERAI

#### *Art. 52*

##### *(Aumenti periodici di anzianità)*

Agli operai 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:

#### *Livelli Importi*

|        |        |
|--------|--------|
| 2°     | 27.500 |
| 3°     | 26.000 |
| 4°     | 24.500 |
| 5° bis | 23.000 |
| 5°     | 22.000 |
| 6°     | 20.000 |



Detti aumenti biennali fanno parte della retribuzione e non sono considerati ai fini dei cottimi e delle altre forme di lavoro ad incentivo.

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

Tuttavia, per gli operai che, sulla base del presente c.c.n.l., seguono iter professionali predeterminati ai sensi dell'art. 19, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore avrà completato il proprio iter professionale.

Poichè l'anzianità valida per la maturazione degli scatti è quella aziendale in caso di passaggio di livello, compresi i casi di passaggio da operaio a impiegato, si farà luogo alla rivalutazione degli scatti maturati al valore corrispondente a livello acquisito e la frazione del biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello.

Tale norma, in base a quanto sopra stabilito, non si applica per i passaggi di livello che avvengono nel corso dell'iter professionale.

#### *Norma transitoria*

Ai lavoratori che al 1° luglio 1990 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, dal presente articolo.

#### *Art. 53 (Riposi e festività)*

a) Il riposo settimanale coincide, di norma, con la domenica. Quando, nei casi consentiti, il lavoratore lavori di domenica, oltre alle percentuali maggiorative previste, ha diritto al corrispondente riposo compensativo in altro giorno settimanale da concordare e, comunque, non assimilabile alle ferie.

b) Altri giorni festivi sono:

- 1° gennaio
- 6 gennaio
- 1° maggio
- 25 aprile
- 15 agosto
- 1° novembre
- 8 dicembre
- 25 dicembre
- 26 dicembre
- Lunedì di Pasqua
- Ricorrenza del Santo Patrono della località dove ha sede l'impresa.

Localmente o aziendalmente potrà essere concordato lo spostamento ad altro giorno della settimana del godimento delle festività relative al 26 dicembre ed al Santo Patrono.

c) A decorrere dal 1° gennaio 1985 i lavoratori usufruiranno di 4 giorni di riposo compensativo retribuito (8 ore per regime di prestazione su 5 giorni e 6 ore e 40 minuti per prestazione su 6 giorni, a parità di retribuzione rispetto alle 40 ore) in relazione alla soppressione delle festività di cui alla legge n. 54/1977.

d) Le festività che cadono di domenica o nel giorno di riposo compensativo saranno retribuite nella misura di 1/6 dell'orario settimanale contrattuale.

e) Il pagamento delle festività è dovuto anche in assenza del lavoratore, purchè la ragione rientri nei seguenti motivi:

- infortunio, malattia, gravidanza, puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
- sospensione dal lavoro per riposo compensativo o coincidenza con altre festività;

- sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta indipendentemente dalla volontà del lavoratore, salvi, per quanto concerne le festività di cui al punto b), i periodi di sospensione del lavoro in atto da oltre due settimane.

Nel caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, l'azienda integrerà il trattamento degli Istituti mutualistici ed infortunistici, ove corrisposto, fino a raggiungere la retribuzione che per detta festività l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato ammalato o infortunato.

*Art. 54*  
*(Determinazione della retribuzione oraria)*

La retribuzione è oraria e si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173. In caso di orario settimanale di 36 ore la retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 156.

*Art. 55*  
*(Trasferte)*

All'operaio in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti a mezzi normali di trasporto, nonché il rimborso delle normali spese di vitto e alloggio, a piè di lista, quando la durata della trasferta obblighi l'operaio ad incontrare tali spese.

*Art. 56*  
*(Tredicesima mensilità - Gratifica natalizia)*

La tredicesima mensilità, il cui pagamento avverrà di norma nel mese di dicembre è stabilita nella misura di una mensilità globale di fatto (comunque non inferiore a 173 ore di retribuzione).

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei periodi previsti di conservazione del posto, i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, ad integrazione delle quote erogate dagli istituti preposti.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

*Art. 57*  
*(Trattamento economico per malattie ed infortuni)*

*a) Infortuni e malattie extraprofessionali*

Al lavoratore assente per malattia verrà corrisposta una integrazione a quanto il lavoratore percepisce, in forza delle disposizioni legislative, fino al raggiungimento della paga globale di fatto. Questo dal 4° al 180° giorno.

Se la malattia - o l'infortunio - hanno una durata certificata superiore ai 9 giorni, il trattamento economico decorre dal 1° giorno.

Per quanto riguarda gli apprendisti trova applicazione l'anzidetta normativa con la sola differenza che agli stessi sarà corrisposto il 50% della normale retribuzione contrattuale.

Le aziende provvederanno ad anticipare ai singoli periodi di paga anche il trattamento economico dovuto dagli Istituti mutualistici, come previsto dalle vigenti norme di legge.

In presenza di malattie di particolare gravità, tenuto conto delle esigenze aziendali, il lavoratore potrà richiedere un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita pari a 3 mesi.

*b) Infortuni sul lavoro e malattie professionali*

- 1) Al lavoratore spetta la conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale l'INAIL corrisponde l'indennità di invalidità temporanea.
- 2) Gli spetta altresì l'integrazione - a partire dal 1° giorno - fino a raggiungere la paga globale di fatto.

Detto trattamento spetta anche agli apprendisti.

- 3) Su richiesta del dipendente, il datore di lavoro potrà anticipare ai singoli periodi di paga anche il trattamento economico dovuto dagli Istituti mutualistici.

Conseguentemente le aziende provvederanno a farsi rilasciare dai lavoratori apposita delega, d'accordo con gli Enti assicurativi.

- 4) Se l'operaio cade ammalato mentre presta la propria opera durante il periodo di preavviso, il datore di lavoro, ferma restando la facoltà di far accertare la malattia stessa ai sensi dell'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300, corrisponderà la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento di quanto è dovuto, per i giorni stessi, dall'INPS.

#### Art. 58

##### *(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)*

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 42, o le sue dimissioni, dovranno aver luogo con il seguente preavviso:

| <i>Livelli</i> | <i>Durata preavviso</i> |                   |
|----------------|-------------------------|-------------------|
| 2°             | 40                      | giorni lavorativi |
| 3°             | 30                      | "                 |
| 4°             | 20                      | "                 |
| 5° bis         | 15                      | "                 |
| 5°             | 10                      | "                 |
| 6°             | 10                      | "                 |

Il preavviso di regola deve essere dato per iscritto l'ultimo giorno della settimana lavorativa ed avere decorrenza dal primo giorno della successiva.

In caso di dimissioni senza preavviso l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

L'azienda può anche esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro corrispondendo la retribuzione delle ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

L'operaio che ha ricevuto il preavviso può interrompere il rapporto di lavoro prima della scadenza del preavviso stesso, con la sola retribuzione relativa al periodo lavorato.

La retribuzione corrisposta in caso di preavviso lavorato o a titolo di indennità sostitutiva del preavviso viene computata nella retribuzione annua ai fini del trattamento di fine rapporto.

#### Parte Terza

#### IMPIEGATI

#### Art. 59

##### *(Riposo settimanale e giorni festivi)*

Il riposo settimanale coincide di regola con la domenica, salvo le eccezioni e le deroghe consentite dalla legge.

Sono considerati giorni festivi, oltre le domeniche e i giorni prestabiliti per riposo compensativo settimanale, i seguenti:

- a) festività nazionali:
- 25 aprile;
  - 1° maggio;
- b) altre festività:
- Capodanno;

- Epifania;
- Lunedì successivo alla Pasqua;
- 15 agosto (Assunzione della Beata Maria Vergine);
- 1° novembre (Ognissanti);
- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (S. Natale);
- 26 dicembre (S. Stefano);
- la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento (per le unità produttive ubicate nel Comune di Roma 29 giugno SS. Pietro e Paolo). Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi tra le Organizzazioni territoriali qualora la ricorrenza del S. Patrono coincida con altra festività retribuita.

In dette festività, quando non vi sia prestazione di lavoro, si intende che il pagamento della festività stessa è compreso nella retribuzione mensile percepita dall'impiegato e non si farà, quindi, luogo ad alcuna variazione del normale trattamento. Nel caso di prestazione di lavoro spetterà all'impiegato il pagamento delle ore lavorative effettivamente prestate con la maggiorazione per lavoro festivo.

Nel caso in cui le festività sopra elencate cadano di domenica, sarà dovuto, oltre la normale retribuzione mensile, un ventiseiesimo della retribuzione stessa.

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, vengono riconosciute 4 giornate di riposo con decorrenza della retribuzione.

Per quanto riguarda le due festività la cui celebrazione è spostata alla domenica (2 giugno e 4 novembre), l'impiegato beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

#### *Art. 60 (Quota oraria)*

Per il computo della retribuzione normale oraria si dividerà la retribuzione mensile per 173 e, per l'orario collegato al turno notturno, per 156.

#### *Art. 61 (Tredicesima mensilità - Gratifica natalizia)*

La tredicesima mensilità, il cui pagamento avverrà di norma nel mese di dicembre è stabilita nella misura di una mensilità globale di fatto.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Il periodo di prova seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

#### *Art. 62 (Aumenti periodici di anzianità)*

Agli impiegati 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:

*Livelli Importi*

1° A 31.000

|        |        |
|--------|--------|
| 1° B   | 31.000 |
| 2°     | 27.500 |
| 3°     | 26.000 |
| 4°     | 24.500 |
| 5° bis | 23.000 |
| 5°     | 22.000 |
| 6°     | 20.000 |

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

L'anzianità utile per la maturazione degli aumenti decorre dal compimento del 20° anno di età.

Tuttavia, per gli impiegati che, sulla base del presente c.c.n.l., seguono iter professionali predeterminati ai sensi dell'art. 17, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore avrà completato il proprio iter professionale.

Poichè l'anzianità valida per la maturazione degli scatti è quella aziendale, in caso di passaggio di livello, si farà luogo alla rivalutazione degli scatti maturati al valore corrispondente al livello di acquisizione e la frazione del biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello.

Tale norma, in base a quanto sopra stabilito, non si applica per i passaggi di livello che avvengono nel corso dell'iter professionale.

#### *Norma transitoria*

Agli impiegati che al 1° luglio 1990 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, dal presente articolo.

#### Norme applicative per gli impiegati in servizio al 1° gennaio 1979

Gli impiegati in servizio al 1° gennaio 1979 hanno diritto alla maturazione di un importo massimo complessivo corrispondente a 12 scatti.

#### *Passaggi di livello*

Nei casi di passaggio di livello si farà luogo, sino a concorrenza dei nuovi valori base contrattuali, all'assorbimento degli eventuali scatti di anzianità già maturati e l'eventuale eccedenza verrà mantenuta in cifra con diritto alla maturazione di ulteriori scatti biennali secondo gli importi previsti dal nuovo regime nei limiti di un importo massimo complessivo, riferito al nuovo livello, corrispondente a 12 scatti.

#### *Passaggi da operaio a impiegato*

In caso di passaggio da operaio a impiegato verranno rivalutati gli scatti maturati come operaio - secondo la disciplina prevista dal presente articolo - al valore valevole per il livello di acquisizione, con diritto alla maturazione di ulteriori scatti nei limiti di un importo massimo, riferito al nuovo livello, corrispondente a 5 scatti.

#### Art. 63

#### *(Indennità di maneggio denaro - Cauzione)*

L'impiegato la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro, per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7% della retribuzione base del livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a norma del garante e del garantito presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

*Art. 64  
(Malattia ed infortunio)*

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia od infortunio non determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

1) per anzianità di servizio fino a 6 anni: conservazione del posto per mesi 12 e corresponsione dell'intera retribuzione per 6 mesi;

2) per anzianità di servizio oltre i 6 anni: conservazione del posto per 12 mesi e corresponsione della intera retribuzione per 6 mesi e della metà di essa per altri 4 mesi.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato in periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Agli effetti del trattamento sopra fissato è considerata malattia anche la infermità derivante da infortuni non sul lavoro, purchè esso non sia determinato da eventi gravemente colposi, imputabili al dipendente stesso.

In caso di prolungamento dell'assenza al di là del limite massimo stabilito nei precedenti capoversi, il datore di lavoro potrà effettuare ed il lavoratore chiedere, la risoluzione del rapporto conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto di anzianità maturata ed alla indennità sostitutiva del preavviso.

Al lavoratore assente per malattia professionale o infortunio saranno conservati il posto di lavoro e l'anzianità fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro, ovvero quando cessa da parte dell'Istituto assicuratore l'erogazione dell'indennità temporanea economica secondo la legge in vigore.

L'assenza per malattia e le prosecuzioni devono essere comunicate all'impresa nello spazio di 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento, ed il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza stessa.

Il lavoratore ammalato o infortunato non può essere considerato in ferie, nè in preavviso, nè in periodo di congedo matrimoniale, durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il t.f.r., ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Per quanto concerne i controlli, valgono le leggi in vigore.

*Art. 65  
(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)*

Il licenziamento dell'impiegato non in prova e non ai sensi dell'art. 43, o le sue dimissioni, dovranno avere luogo con un preavviso di:

*A) Per gli impiegati che non hanno superato i 5 anni di servizio:*

- 1) 2 mesi e 15 gg. per gli impiegati dei livelli 1° A e 1° B
- 2) 1 mese e 15 gg. per gli impiegati dei livelli 2° e 3°
- 3) 1 mese per gli impiegati dei livelli 4°, 5° bis, 5° e 6°

*B) Per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non i 10:*

- 1) 3 mesi e 15 gg. per gli impiegati dei livelli 1° A e 1° B
- 2) 2 mesi per gli impiegati dei livelli 2° e 3°
- 3) 1 mese e 15 gg. per gli impiegati dei livelli 4°, 5° bis, 5° e 6°

*C) Per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:*

- 1) 4 mesi e 15 gg. per gli impiegati dei livelli 1° A e 1° B
- 2) 2 mesi e 15 gg. per gli impiegati dei livelli 2° e 3°
- 3) 2 mesi per gli impiegati dei livelli 4°, 5° bis, 5° e 6°

I termini di disdetta decorrono dal 1° al 15° di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

La retribuzione corrisposta in caso di preavviso lavorato o a titolo di indennità sostitutiva del preavviso viene computata nella retribuzione annua ai fini del trattamento di fine rapporto.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

#### *Art. 66*

#### *(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 1990 al personale con qualifica di quadro sarà riconosciuta una indennità di funzione di lire 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 c.c.n.l.

In sede di prima applicazione i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati a far data dal 1° settembre 1990.

*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.

/

**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 tappezzeri  
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 premorienza 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 tappezzieri  
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 antennisti 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 e 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) predispose 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) predisporre 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 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.

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, concorrano 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 sé 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 20 novembre 2001  
per il riallineamento delle retribuzioni del settore  
per i dipendenti dalle aziende artigiane grafiche, fotografiche, cartotecniche,  
grafico-pubblicitarie ed affini**

Vi comunichiamo che in data 15 novembre 2001 è stata siglata l'intesa fra le Organizzazioni artigiane e le Organizzazioni sindacali di categoria per il riallineamento retributivo, relativo all'anno 2000, relativo ai lavoratori dipendenti delle imprese artigiane area comunicazione.

Nella tabella allegata sono riportati, in lire ed in Euro, gli incrementi retributivi determinati per effetto del riallineamento, i quali decorrono dal 1° novembre 2001 ed i nuovi valori della paga base.

Non è stata prevista l'erogazione di arretrati, nè di importi "una tantum" a copertura del periodo pregresso.

Confartigianato, con specifica dichiarazione a verbale, ha riconfermato la disdetta dell'accordo interconfederale 3 agosto-3 dicembre 1992 sul sistema di contrattazione dell'artigianato, inoltrata a CGIL, CISL e UIL il 16 maggio 2000, precisando di avere provveduto ad effettuare il riallineamento in attuazione dell'art. 25 del c.c.n.l. 1° luglio 1998 per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane dell'area comunicazione.

Con l'occasione, nell'informarvi che una rivista specializzata nella pubblicazione di contratti collettivi di lavoro, senza alcuna autorizzazione, ha pubblicato una bozza di intesa redatta il 6 novembre scorso generando confusione tra gli addetti ai lavori, in quanto l'accordo è stato sottoscritto solamente il 15 novembre, vi invitiamo a valutare con estrema cautela tale genere di pubblicazioni e ad attenervi, relativamente ai contratti collettivi stipulati dalla Confartigianato, esclusivamente alle nostre comunicazioni ufficiali.

C.c.n.l. 1° luglio 1998 imprese artigiane area comunicazione

**Riallineamento anno 2000**

*Livello Riallineamento Euro*

|        |        |       |
|--------|--------|-------|
| 1°A    | 28.000 | 14,46 |
| 1°B    | 25.500 | 13,17 |
| 2°     | 24.000 | 12,39 |
| 3°     | 22.500 | 11,62 |
| 4°     | 21.000 | 10,85 |
| 5° bis | 19.000 | 9,81  |
| 5°     | 18.500 | 9,55  |
| 6°     | 17.500 | 9,04  |

**Nuovi minimi in vigore dal 1° novembre 2001**

*Livello Lire Euro*

|        |             |          |           |        |
|--------|-------------|----------|-----------|--------|
| 1°A    | 1.869.000 + | 28.000 = | 1.897.000 | 979,72 |
| 1°B    | 1.584.000 + | 25.500 = | 1.609.500 | 831,24 |
| 2°     | 1.427.000 + | 24.000 = | 1.451.000 | 749,38 |
| 3°     | 1.282.000 + | 22.500 = | 1.304.500 | 673,72 |
| 4°     | 1.120.000 + | 21.000 = | 1.141.000 | 589,28 |
| 5° bis | 947.000 +   | 19.000 = | 966.000   | 498,90 |
| 5°     | 864.000 +   | 18.500 = | 882.500   | 455,77 |
| 6°     | 759.000 +   | 17.500 = | 776.500   | 401,03 |

III

*Accordo ponte 16 ottobre 2002  
per il rinnovo della parte economica del c.c.n.l. per i dipendenti  
dalle aziende artigiane grafiche, fotografiche, cartotecniche,  
grafico-pubblicitarie ed affini*

Verbale di accordo

Addì 16 ottobre 2002, le Organizzazioni artigiane CNA comunicazione, Confartigianato Federazione comunicazione, Casartigiani e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori S.L.C.-CGTI, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL;

Visto l'accordo interconfederale 20 maggio 2002;

Considerato che il c.c.n.l. per i lavoratori delle imprese artigiane area comunicazione è scaduto in data 30 giugno 2001;

Tutto ciò premesso, le parti hanno convenuto gli allegati incrementi retributivi, relativi ai singoli livelli e settori, a partire dal 1° ottobre 2002.

Eventuali aumenti già corrisposti a titolo di acconto sui futuri miglioramenti dei minimi contrattuali saranno assorbiti fino a concorrenza dagli incrementi retributivi previsti dal presente accordo.

Considerato che la presente intesa interviene a copertura del periodo 1° luglio 2001-30 giugno 2002, continuerà ad essere erogata l'indennità di vacanza contrattuale.

\* \* \*

Ad integrale copertura del periodo dal 1° luglio 2001 al 30 giugno 2002, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfettario "una tantum" pari a euro 155 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato con la retribuzione relativa al mese di febbraio 2003.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo saranno erogati a titolo di "una tantum" euro 120 lordi alle stesse date e modalità di cui ai commi precedenti.

Gli importi saranno inoltre ridotti proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza lavoro concordate.

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.

L'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Dagli importi di "una tantum" dovranno essere detratte, fino a concorrenza, le erogazioni corrisposte dalle imprese a titolo di indennità di vacanza contrattuale nel periodo 1° luglio 2001-30 giugno 2002. A titolo convenzionale gli importi di l.v.c. erogata da detrarre vengono quantificati pari ad euro 65 in misura uguale per tutti i livelli di classificazione.

Per gli apprendisti l'importo di l.v.c. erogata da detrarre viene quantificato in misura pari a 52,50 euro.

C.c.n.l. imprese artigiane area comunicazione

Retribuzione di riferimento

*Liv. Importi Euro*

|      |                           |          |       |
|------|---------------------------|----------|-------|
| 1° A | 979,72 + 538,64 + 10,33 = | 1.528,69 | 42,80 |
| 1° B | 831,24 + 532,05 + 10,33 = | 1.373,62 | 38,46 |
| 2°   | 749,38 + 528,91 + 10,33 = | 1.288,62 | 36,08 |
| 3°   | 673,72 + 524,53 + 10,33 = | 1.208,58 | 33,84 |

|        |                             |          |       |
|--------|-----------------------------|----------|-------|
| 4°     | $589,28 + 521,57 + 10,33 =$ | 1.121,18 | 31,39 |
| 5° bis | $498,90 + 516,58 + 10,33 =$ | 1.025,81 | 28,72 |
| 5°     | $455,77 + 514,68 + 10,33 =$ | 980,78   | 27,46 |
| 6°     | $401,03 + 512,21 + 10,33 =$ | 923,57   | 25,86 |

Nuovi minimi in vigore dall'1 ottobre 2002

*Liv. Importi Euro*

|        |                    |          |
|--------|--------------------|----------|
| 1° A   | $979,72 + 42,80 =$ | 1.022,52 |
| 1° B   | $831,24 + 38,46 =$ | 869,70   |
| 2°     | $749,38 + 36,08 =$ | 785,46   |
| 3°     | $673,72 + 33,84 =$ | 707,56   |
| 4°     | $589,28 + 31,39 =$ | 620,67   |
| 5° bis | $498,90 + 28,72 =$ | 527,62   |
| 5°     | $455,77 + 27,46 =$ | 483,23   |
| 6°     | $401,03 + 25,86 =$ | 426,89   |