

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

### **per i dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche e della installazione di impianti**

**27 NOVEMBRE 1997 (\*)**

(Decorrenza: 1° luglio 1996 - Scadenza: 30 giugno 2000)

#### **Parti stipulanti**

Federazione nazionale artigiani metalmeccanici (FNAM-Confartigianato)  
Federazione nazionale artigiani installatori di impianti (FNAIL-Confartigianato)  
Associazioni nazionali Assomeccanica (CNA)  
Confederazione autonoma sindacati artigiani (CASA)  
Confederazione delle libere associazioni artigiane italiane (CLAAI)  
e  
Federazione italiana metalmeccanici (FIM-CISL)  
Federazione impiegati operai metallurgici (FIOM-CGIL)  
Unione italiana lavoratori metalmeccanici (UILM-UIL)

-----  
(\*) Integrato con l'accordo 11 febbraio 1999 per l'istituzione del Fondo pensione ARTIFOND e con l'accordo 15 gennaio 2003, riportati in calce al c.c.n.l.

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

##### Sfera di applicazione

Per impresa artigiana metalmeccanica ed installatrice di impianti, si intende l'azienda avente i requisiti previsti dalla legge 8 agosto 1985, n. 443.

Il presente contratto si applica:

1) ai laboratori od officine appartenenti tradizionalmente al settore metalmeccanico, destinati alla lavorazione e produzione dei metalli nonché costruzioni di manufatti nei quali le parti metalliche richiedono la maggiore quantità di lavoro;

alle lavorazioni artistiche eseguite sui metalli e leghe di metalli non pregiati;

ai laboratori ed officine tradizionalmente considerati affini ai metalmeccanici.

A titolo indicativo ed esemplificativo rientrano fra le imprese artigiane metalmeccaniche regolate dal presente contratto i seguenti laboratori ed officine:

meccanica di precisione (esclusa la fabbricazione di monete, medaglie, oreficeria, argenteria, orologi ed affini), tornerie in genere, produzioni varie di ferro, ghisa, acciaio, piombo e leghe di metalli non pregiati, di verniciatura o di saldatura, di costruzione di macchinario, di fabbricazione e riparazione di strumenti musicali in metallo;

2) alle modellerie metalliche, alle fonderie di seconda fusione e di leghe leggere, come ad esempio:

fonderie di bronzo, fonderie di seconda fusione di ghisa, di metalli non ferrosi e di leghe leggere, fabbricazione di ogni tipo di modello per fonderie, laboratori galvanici;

3) alle imprese di installazione, riparazione e manutenzione di impianti meccanici, idraulici, termici, di condizionamento, idro-termo-sanitari anche realizzati con l'impiego di tubazioni e/o componenti e/o materiali non metallici, elettrici, telefonici, di reti/linee elettriche e/o telefoniche e/o telematiche, di sollevamento di cose e/o persone, radio-televisivi, elettrodomestici, a gas, antincendio ed affini o similari;

4) ai laboratori addetti ai servizi e lavorazioni varie come ad esempio: elettrauto, officine per la riparazione ed il caricamento di batterie elettriche, officine di riparazione veicoli in genere ed autoveicoli, riparazioni e costruzioni di carrozzerie, servizi di manutenzione di ogni genere, gommisti;

5) alle imprese di produzione, installazione, manutenzione e riparazione di apparecchiature elettroniche.

Parte prima  
COMUNE

*Art. 1*  
*(Rapporti sindacali)*

*Premessa*

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

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

*Osservatori*

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 metalmeccaniche e dell'installazione di impianti.

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 allorchè ciò sia giustificato da particolari situazioni produttive ed occupazionali (aree sistema).

Compiti degli Osservatori saranno l'acquisizione di informazioni e l'esame su:

- le prospettive produttive dei settori; le tendenze di fondo registrate e prevedibili per quanto riguarda l'andamento degli investimenti e delle commesse; il lavoro decentrato alle imprese artigiane divise per settore, con riferimento ai tipi di lavorazione; la consistenza dei settori; le trasformazioni e/o i nuovi insediamenti significativi che si determinassero, con dati disaggregati, e le relative scelte di politica economica;
- l'andamento globale dell'occupazione, con dati disaggregati, ove possibile, per classi d'età, sesso, qualifiche e per i diversi comparti, indicando le esigenze di manodopera divise per specifiche figure professionali per costruire occasioni di lavoro nei settori;
- il mercato del lavoro, con particolare riferimento ai C.f.l., al part-time, all'occupazione femminile, all'apprendistato e ai contratti a tempo determinato;
- l'esame delle problematiche inerenti le pari opportunità;
- l'andamento degli istituti contrattuali relativi alla retribuzione, all'organizzazione del lavoro e alla qualificazione professionale, ai regimi di orario;
- l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento di enti pubblici;
- esame dei finanziamenti pubblici al sistema delle imprese;

- esame dei problemi e delle prospettive del sistema di formazione professionale regionale, finalizzato ad un diretto intervento delle parti in funzione delle esigenze produttive e del mercato del lavoro;

- l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi d'innovazione tecnologica;  
- l'attuazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici e privati, ecc.

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. e 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.

#### *Riequilibrio del territorio e Mezzogiorno*

Per favorire il riequilibrio territoriale nelle regioni del centro-nord, le parti opereranno per impegnare le regioni in una programmazione degli insediamenti che abbia la finalizzazione indicata.

Si opererà per selezionare ulteriori insediamenti finalizzandoli al risanamento ambientale di aziende esistenti nelle zone già ampiamente industrializzate e per promuovere, invece, la creazione di nuovi insediamenti nelle aree deboli ed insufficientemente sviluppate.

In riferimento sia al Mezzogiorno che al riequilibrio del territorio, le parti si impegnano affinché al livello di ogni singola regione si definiscano piani di sviluppo per l'artigianato che, in un organico rapporto con le scelte programmatiche dell'Ente regione, operino per l'attuazione di una politica per l'artigianato che sia direttamente collegata con i piani di settore previsti dalla legislazione vigente in materia.

Le parti opereranno affinché nel Mezzogiorno si realizzino flussi di commesse dalle aziende industriali alle imprese artigiane, con lo scopo di creare e sviluppare poli integrati di produzioni industriali ed artigiane che abbiano come riferimento piani di settore e di comparto definiti dalle regioni e/o dal CIPI e come obiettivo l'aumento dei livelli occupazionali della base produttiva.

Le parti si impegnano a promuovere ed a favorire insediamenti di aziende artigiane con autonomia produttiva, finanziaria e di mercato in aree del meridione identificati sulla base dei criteri suddetti; le Organizzazioni artigiane, in particolare, opereranno per la creazione e/o lo sviluppo di forme consortili o comunque capaci di inserirsi o di costituire cicli produttivi integrati.

Nei confronti dei pubblici poteri - in special modo con le regioni meridionali - le parti apriranno verifiche per la predisposizione, sulle aree individuate, delle infrastrutture necessarie per rendere competitivi gli insediamenti produttivi, attraverso un contenuto costo delle aree, validi e selettivi incentivi creditizi e fiscali.

#### *Decentramento produttivo*

Le parti si impegnano al confronto ed all'esame congiunto, a livello nazionale, regionale, territoriale, interessati, dove se ne rilevi la necessità, per definire iniziative coordinate atte a verificare e garantire la continuità del flusso delle commesse per le aziende di lavorazione per conto terzi e ad attuare iniziative per lo sviluppo della pluricomittenza anche al fine di salvaguardare i livelli occupazionali nelle aziende artigiane.

L'incontro avverrà su richiesta scritta di una delle parti.

Almeno una volta all'anno si procederà alla verifica sulla effettiva applicazione delle leggi vigenti sul lavoro a domicilio e all'esame delle relative condizioni economiche e normative dei lavoratori.

Tale verifica si avvarrà, oltre che delle informazioni che le parti possono attingere dalle Commissioni provinciali previste dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877, dei dati forniti dalle Organizzazioni artigiane stipulanti sulle imprese che utilizzano lavoro a domicilio, delle valutazioni di carattere previsionale sull'andamento del fenomeno e sui prevedibili riflessi sull'occupazione.

### *Governo del mercato del lavoro*

Al fine di poter 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, le parti si incontreranno a livello nazionale, regionale, territoriale, interessati.

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 metalmeccanico artigiano regionale, si definiranno, a quel 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.

Nel caso in cui - a livello regionale o territoriale - venga approntata una lista unica di lavoratori in mobilità contrattata, si farà ad essa automatico riferimento facendo le opportune armonizzazioni.

### *Nota a verbale*

Le parti concordano che l'acquisizione dei dati e/o delle informazioni non comporta alcuna procedura a livello delle singole imprese e che le stesse non saranno oggetto di esame individuale. In riferimento a quanto sopra resta salvaguardato il vincolo del segreto professionale. Lo spirito del confronto e dell'esame congiunto non intende necessariamente il raggiungimento di valutazioni comuni.

### *Art. 2 (Formazione professionale)*

Al fine di favorire e promuovere in accordo con l'Ente regione, o con l'Ente locale a livello territoriale, corsi di formazione professionale alla cui impostazione e gestione partecipino le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l., le parti si incontreranno a livello regionale, almeno una volta all'anno, per valutare i settori e i mestieri per i quali ci sia richiesta di manodopera qualificata e nel contempo per valutare verso quali settori o mestieri i giovani mostrino interesse ad indirizzarsi.

Sulla base degli esiti degli incontri suddetti, verranno presentati all'Ente regione o all'Ente locale a livello territoriale le proposte dei corsi da effettuarsi, definendo la durata, le modalità ed i programmi. I corsi dovranno prevedere un determinato numero di ore di formazione teorica da effettuarsi a carico della regione o dell'Ente locale ed un certo numero di ore di formazione pratica da effettuarsi in imprese artigiane appartenenti al settore prescelto. Le ore di formazione pratica non danno luogo ad alcun rapporto di lavoro tra l'impresa nella quale si effettuano ed i giovani che frequentano il corso.

Le Organizzazioni artigiane si impegnano ad indicare le imprese disponibili a mettere a disposizione i propri locali e le proprie attrezzature per la suddetta formazione pratica.

Al termine del corso le parti si incontreranno per valutare le possibilità occupazionali di quei giovani che non fossero stati assunti dalle imprese presso le quali hanno effettuato la formazione pratica.

L'attestato di qualifica conseguito al termine del corso è valido dopo un periodo di occupazione di sei mesi nei quali il giovane è considerato tirocinante ai sensi della legge 14 novembre 1967, n. 1146.

Laddove, a livello regionale, sia stata data attuazione a quanto previsto dall'accordo interconfederale del 2 febbraio 1993 in materia di formazione professionale, la realizzazione delle iniziative di cui al presente articolo dovrà essere opportunamente armonizzata.

### *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 delle precedenti intese categoriali, che si intendono da esso sostituite.

#### *Relazioni sindacali*

Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI, CGIL, CISL e UIL al fine di realizzare gli impegni congiuntamente assunti nell'accordo interconfederale del 27 febbraio 1987 nei termini di cui alla premessa dello stesso accordo, concordano sulla individuazione di specifici strumenti e metodologie di confronto tra Confederazioni artigiane e Organizzazioni sindacali per una gestione congiunta e responsabile dei problemi derivanti dalle innovazioni e dai mutamenti economici e sociali.

Le parti ritengono che la concreta realizzazione di confronti a livello nazionale, sugli argomenti già delineati nell'accordo del 27 febbraio 1987 (previdenza, assistenza sanitaria, politica fiscale, credito, finanziamenti pubblici) costituiscano una parte fondamentale e qualificante di un sistema di relazioni sindacali che si articola su vari livelli, e ripropongono l'impegno alla 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 di 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 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, il 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 lire 7.500 annue per dipendente per l'attività della rappresentanza (1° comma, punto 1);

- a lire 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.

Con riferimento a quanto sopra, le OO.SS. e le OO.AA. esamineranno, in sede conciliativa, il provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro dei rappresentanti sindacali qualora gli stessi siano stati individuati tra lavoratori da imprese artigiane.

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 l'assenza delle OO.AA. comporterà la revoca del provvedimento.

9) I rappresentanti di CGIL, CISL, 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 20 maggio 1970, n. 300 - legge 15 luglio 1966, n. 604 - legge 11 agosto 1973, n. 533 e agli articoli 2118 e 2119 cod. civ.

#### *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 20 maggio 1970, n. 300 - 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 specificamente 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.

#### *Norma transitoria*

In relazione al punto 7) dell'accordo interconfederale 21 luglio 1988, parte relativa ai rappresentanti sindacali di bacino, non saranno eletti delegati nelle imprese nelle quali essi non esistessero al momento dell'entrata in vigore dell'accordo stesso.

Nelle imprese dove i delegati esistevano già alla data del 21 luglio 1988 vale quanto previsto al punto 7 dell'accordo su richiamato.

### *Nota a verbale*

La suddetta normativa si applica nelle sole imprese artigiane aventi da 8 a 15 dipendenti compresi gli apprendisti. Sono fatti salvi gli accordi esistenti a livello territoriale.

I versamenti per l'attività del delegato d'impresa, sino alla sua decadenza, non si cumuleranno con quello del rappresentante sindacale di bacino. Pertanto le imprese in questione recupereranno dal fondo quanto versato per il rappresentante di bacino (punto 13 del Regolamento del Fondo).

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

A tal fine si conviene quanto segue:

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

2) Il Fondo di cui al punto 1) sarà gestito in maniera paritetica dalle articolazioni regionali delle OO.AA. e delle 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 le 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 l'attività formativa, 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 i 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 rispondono 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 centri pubblici e 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 28 febbraio 1987, n. 56.

#### 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 incontrati nel loro inserimento.

In tali sedi, le OO.AA. e le OO.SS. esamineranno le possibili soluzioni atte a risolvere 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 28 febbraio 1987, n. 56, 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 28 febbraio 1987, n. 56, 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 sopra indicate 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 Ministero del lavoro - che ha 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.

### *Dichiarazioni a verbale*

Qualora intervenissero leggi in materia di diritti sindacali ed individuali dei lavoratori che modificano, in tutto o in parte, quanto previsto dagli artt. 2, 3, 4, 5 e 6 del presente contratto, le parti si incontreranno per la eventuale armonizzazione entro trenta giorni dall'emanazione delle leggi stesse.

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 della stessa Nota a verbale.

#### *Primo capoverso*

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

#### *Punto 1)*

Allo scopo di contribuire alla salvaguardia dell'occupazione e del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale delle imprese artigiane le parti istituiranno 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 riduzione 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 lire 84.000 per ciascun anno per ogni dipendente.

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

*Punto 16)*

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

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

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

*Punto 17)*

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

*Punto 19)*

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

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

Roma, 22 giugno 1993

#### *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 occasione della contrattazione regionale, le parti possono convenire sulla istituzione di fondi regionali di categoria collocati all'interno degli Enti bilaterali.

A fronte di richieste congiunte delle parti del livello regionale circa l'eventuale utilizzo, per la costituzione di detti fondi, di istituti contrattuali, occorre il consenso delle parti firmatarie il presente c.c.n.l.

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 (ad eccezione della indennità di vacanza contrattuale, ove spettante, di cui al successivo titolo), nel caso si determini un periodo di carenza.

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

#### *Indennità di vacanza contrattuale*

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

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

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

#### *Livello decentrato di categoria*

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

- la piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 4 mesi prima della data di decorrenza;

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

- a partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 3 mesi di tempo per trovare un accordo;

- trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente le parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle Categorie nazionali;

- trascorsi ulteriori 15 giorni senza aver trovato un accordo, le parti convengono che si richiederà l'intervento di mediazione dell'Assessore regionale al lavoro. Ciascuna delle parti è abilitata ad avanzare tale richiesta;

- trascorsi ulteriori 15 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento dell'Assessore senza che l'intervento abbia avuto inizio, le parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

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

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

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

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

Dopo 4 mesi dalla data di decorrenza del c.c.r.i.l., nel caso in cui, pur in presenza di piattaforma, non siano state avviate le trattative, ai lavoratori interessati verrà comunque corrisposto

un incremento retributivo mensile, la cui entità sarà stata stabilita dai c.c.n.l. a titolo di acconto sui futuri miglioramenti della retribuzione regionale.

In base all'accordo interconfederale 3 agosto - 3 dicembre 1992, al fine di verificare "l'andamento del settore nella regione" agli effetti della contrattazione salariale di secondo livello, le parti in sede regionale prenderanno in esame le eventuali informazioni-elaborazioni raccolte dagli Osservatori regionali. In tale ambito, le parti, sempre a livello regionale, si attiveranno affinché gli Enti bilaterali forniscano agli Osservatori i dati di categoria in loro possesso.

Tale valutazione, che potrà tener conto anche delle dinamiche salariali specifiche, assumerà gli indicatori come elementi di analisi dell'andamento del settore metalmeccanico e dell'installazione di impianti.

Verranno comunque presi in esame i sottoelencati indicatori con le rispettive fonti od altri indicatori individuati dalle parti a livello regionale:

- PIL regionale (Fonte: Istituto G. Tagliacarne).
- Valore aggiunto per addetto nell'artigianato (Fonte: Istituto G. Tagliacarne).
- Andamento occupazionale nel settore artigiano (Fonte: INPS/Enti bilaterali).
- Andamento del settore metalmeccanico e dell'installazione di impianti, anche in relazione alla sua concentrazione territoriale: n. delle imprese; n. degli addetti; media dimensionale delle imprese (Fonte: INPS/CCIAA).

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 metalmeccanico e della installazione di impianti, tesi ad accrescere la produttività e l'efficienza delle imprese e del sistema artigiano.

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

In considerazione dei tempi occorsi alla definizione dell'accordo contrattuale le parti concordano che, fermi restando i tempi previsti dalle procedure e la decorrenza dei singoli accordi di 2° livello, le piattaforme relative al livello regionale di contrattazione possono essere presentate fino al 31 luglio 1998.

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. Le parti convengono che i 4 mesi di cui al citato comma scadono il 31 dicembre 1998.

#### Clausola di salvaguardia

Le parti si impegnano ad armonizzare il presente c.c.n.l. con le eventuali novità che potranno essere introdotte in sede di verifica dell'accordo interconfederale del 1992 e del Protocollo per la politica dei redditi del 1993.

#### *Art. 5*

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

A livello nazionale le parti convengono di costituire una Commissione che affronti i problemi inerenti l'occupazione femminile e l'applicazione della legge 10 aprile 1991, n. 125 sulle pari opportunità nei settori artigiani metalmeccanico e della installazione di impianti.

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, possano avvalersi dei dati a disposizione degli Osservatori e di esperti scelti di comune accordo dalle parti.

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

#### *Art. 6*

##### *(Delega sindacale)*



L'impresa opererà la trattenuta dei contributi sindacali previo rilascio di delega individuale firmata dall'interessato. La delega può essere revocata in qualsiasi momento ed il lavoratore potrà rilasciarne una nuova.

Con la retribuzione del mese di ottobre di ogni anno l'impresa provvederà ad inserire nella busta paga di tutti i dipendenti un modulo di delega per la riscossione dei contributi sindacali.

#### *Art. 7*

##### *(Protocollo sulle modalità di effettuazione delle ritenute della quota contrattuale ordinaria per attività svolte per la realizzazione del testo contrattuale e sua diffusione)*

Sulla base delle intese intercorse in occasione del rinnovo del c.c.n.l. per le imprese artigiane del settore metalmeccanico e dell'installazione di impianti si è convenuto quanto segue:

1) Le aziende effettueranno una ritenuta di lire 35.000 sulla retribuzione del mese di luglio 1998 per la realizzazione e diffusione del testo contrattuale.

2) Ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FIM/CISL, FIOM/CGIL, UILM/UIL, ai quali la quota associativa viene trattenuta sulla retribuzione, tale prelievo non sarà operato in quanto già compreso nella normale quota associativa mensile che continuerà ad essere trattenuta e versata secondo le misure in atto.

3) Le aziende provvederanno a portare a conoscenza dei lavoratori entro il 15 luglio 1998, il testo del presente articolo, con ogni adeguato mezzo, preferibilmente mediante affissione.

4) Entro il termine perentorio del 30 luglio 1998, il lavoratore potrà fare espressa rinuncia alla trattenuta, mediante dichiarazione individuale autografa all'azienda, inviata solo per conoscenza alle OO.SS. regionali FIM/CISL, FIOM/CGIL, UILM/UIL.

5) La materia in oggetto è di competenza delle OO.SS. e dei singoli lavoratori e non comporta iniziativa per le aziende le quali si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento.

6) Le imprese artigiane verseranno le somme di cui sopra nel conto corrente bancario n. 45447 intestato a FIM-FIOM-UILM Nazionali - contratti artigiani - della BNL, sede Centrale, via Bissolati 2, Roma - COD CAB 03200 COD - ABI 01005.

7) Nel caso di versamento diretto dell'azienda singola dovrà essere specificato il numero dei dipendenti a cui si riferiscono le quote e la ragione sociale dell'impresa.

8) Nel caso di versamento tramite le Associazioni artigiane, le Associazioni stesse dovranno specificare il numero delle aziende, il numero totale dei lavoratori aderenti e l'esatta denominazione ed indirizzo dell'Associazione artigiana che effettua il versamento.

9) Le imprese consegneranno il testo contrattuale ai lavoratori ai quali è stata effettuata la trattenuta di cui al presente articolo.

10) Di norma, salvo diversa pattuizione tra le parti intervenute a livello regionale, il testo contrattuale sarà distribuito alle imprese dalle OO.AA. sulla base delle quote versate e della documentazione pervenuta.

11) Ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FIM/CISL, FIOM/CGIL e UILM/UIL, il testo contrattuale verrà fornito dalle OO.SS. stesse.

#### *Art. 8*

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

E' stabilito che per i dirigenti sindacali, facenti parte di organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, occupati in imprese che abbiano almeno 8 (otto) dipendenti, compresi gli apprendisti, verranno concessi permessi nella misura di 5 ore mensili (anche cumulativi per trimestre).

#### *Art. 9*

##### *(Diritto di assemblea)*

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

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro e le assemblee si terranno 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, previ accordi tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore anche riducibili a 24 in caso di urgenza con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

*Art. 10*  
*(Lavoratori studenti)*

Resta confermato quanto stabilito con l'accordo del 23 gennaio 1974 che, oltre la corresponsione della retribuzione per i giorni di assenza per esami, a tutti i lavoratori studenti verranno concessi permessi retribuiti nella misura di 20 ore annue, previa certificazione.

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

Per i lavoratori delle imprese artigiane che occupano almeno 5 (cinque) dipendenti deve essere messo a disposizione un ammontare di ore retribuite conteggiate aziendalmente nel triennio e corrispondenti a 10 ore annue per ogni lavoratore avente diritto.

Tale monte-ore viene costituito al fine di permettere che ogni lavoratore possa frequentare corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

A tale scopo ogni lavoratore può usufruire di un massimo di 150 ore (centocinquanta) retribuite ogni tre anni, godibili anche in un solo anno fino ad esaurimento del monte-ore aziendale e semprechè il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore almeno doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con la indicazione delle ore relative.

Possono usufruire dei permessi retribuiti nelle misure sopra indicate, escludendo comunque criteri di contemporaneità (si intende con ciò che un solo lavoratore all'anno può usufruire del diritto):

- a) un solo lavoratore per triennio nelle aziende da 5 a 9 dipendenti aventi diritto;
- b) due lavoratori per triennio nelle aziende da 10 a 14 dipendenti aventi diritto;
- c) tre lavoratori per triennio nelle aziende da 15 a 19 dipendenti aventi diritto e via via procedendo per i multipli di cinque.

Possono usufruire dei permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici enunciati tutti i lavoratori dipendenti con esclusione degli apprendisti soggetti all'obbligo di frequenza dei corsi professionali previsti dalla legge n. 25 del 19 gennaio 1955.

*Dichiarazione congiunta*

Le parti si impegnano ad affrontare e possibilmente risolvere a livello provinciale le difficoltà che possono sorgere in relazione al limite di 150 ore, per la frequenza dei lavoratori ai corsi di alfabetizzazione.

*Art. 12*  
*(Tutela dei licenziamenti individuali)*

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

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

I lavoratori e gli artigiani hanno un comune interesse all'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e all'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 a ciò preposti trovi attuazione anche nell'ambiente di lavoro delle imprese artigiane.

I lavoratori mediante i rappresentanti di cui all'art. 3, o a richiesta delle maestranze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Per concordare ogni intervento in materia di prevenzione e di igiene ambientale nelle imprese artigiane, le parti si incontreranno a livello provinciale e regionale.

Tali incontri, che si terranno di norma una volta all'anno su richiesta di una delle parti, tenderanno alla stesura delle mappe di rischio locali e alla determinazione dei relativi interventi dei servizi alla prevenzione.

L'attuazione degli interventi concordati è di competenza dei servizi di igiene e di sicurezza del lavoro e di prevenzione abilitati, anche mediante stipula di apposite convenzioni.

Le Confederazioni artigiane si impegnano a promuovere iniziative atte a favorire le conoscenze relative alle sostanze usate nelle lavorazioni artigiane in relazione ai loro effetti sulla salute e sugli ambienti di vita e di lavoro.

#### *Art. 14 (Periodo di prova)*

L'assunzione in servizio del lavoratore avviene con un periodo di prova che deve risultare da atto scritto.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso nè relativa indennità sostitutiva.

La retribuzione che verrà corrisposta al lavoratore per le ore di servizio effettivamente prestate durante il periodo di prova, sarà quella pattuita e comunque non inferiore al minimo contrattuale previsto per la categoria professionale della classificazione unica per la quale il lavoratore è stato assunto o in cui abbia svolto le mansioni.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'impresa non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà senz'altro confermato in servizio a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

La durata del periodo di prova è regolata come segue:

- per le categorie professionali operaie inquadrati nel 6° e nel 5° livello: 4 settimane;
- per le categorie professionali operaie inquadrati a partire dal 4° livello: 6 settimane;
- per i lavoratori con qualifica di impiegati: 3 mesi.

#### *Art. 14 bis (Esclusione dalle quote di riserva)*

Ai sensi del 2° comma, dell'articolo 25 della legge 23 luglio 1991, n. 223, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli 1, 2, 2b, 3 e 4.

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

I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal 5° comma dell'articolo 25 della legge 23 luglio 1991, n. 223, saranno computati ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'articolo 25 citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

#### *Art. 15 (Classificazione dei lavoratori)*

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 6 categorie professionali e 7 livelli retributivi, ai quali corrispondono eguali valori minimi tabellari mensili secondo le tabelle indicate all'art. 25.

*Categorie professionali*

Prima  
Seconda  
Seconda bis  
Terza  
Quarta  
Quinta  
Sesta

*A) Mobilità professionale*

I lavoratori (ex impiegati) inquadrati nella sesta categoria, intendendosi per tali i lavoratori di primo impiego, dopo un periodo di permanenza nella stessa di 12 mesi comprensivi del periodo di prova, passeranno automaticamente al 5° livello professionale.

Le parti convengono che i lavoratori (ex operai) inquadrati nella sesta categoria della classificazione unica, dopo 24 mesi di permanenza nella stessa acquisiranno il livello retributivo della quinta categoria.

*B) Declaratorie, esemplificazioni dei profili ed esempi*

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni, dei profili professionali e degli esempi. Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore e pertanto sono prevalentemente formulati in termini ricorrenti.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specifici nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali dei lavoratori con funzioni generiche e dei lavoratori della sesta categoria, non indicate perchè già sufficientemente definite nelle declaratorie.

Settore autoriparazione

In questo settore non sono inquadrati i lavoratori dei livelli 1° e 2° bis.

*Seconda categoria*

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori amministrativi che con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite;
- i lavoratori che svolgono nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali compiti di segreteria o assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare in forma corretta e sintetica eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono compiti di collegamento fra l'impresa in cui operano ed enti esterni.

Direttore amministrativo

- i lavoratori che, sulla base di indicazioni generali ed anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono nell'ambito della loro attività, alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazioni preventiva e consuntiva necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e, se del caso, contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili.

Contabile (trattasi di lavoratore laureato o diplomato)

*Terza categoria*

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate per la categoria inferiore con scelta della successione delle operazioni dei mezzi ed attrezzature, delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica dei disegni e/o degli schemi funzionali, quando esistono, eseguono con autonomia operativa delle decisioni, interventi di elevato grado o complessità per l'individuazione e valutazione dei guasti e per la loro riparazione, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte con il pieno utilizzo di apparecchiature idonee e banchi di prova, e ove richiesto ricercano e individuano sul catalogo dei ricambi particolari occorrenti, e/o coordinano e programmano gli interventi di altri lavoratori;

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme, procedure valide per il campo di attività in cui operano e che richiedono un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza.

#### *Quarta categoria*

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che sulla base di indicazioni, disegni e/o schemi equivalenti procedono con specifica autonomia all'individuazione di guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed eseguono (con l'ausilio delle attrezzature a disposizione) interventi di riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su complessivi e loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e le caratteristiche funzionali;

- i lavoratori che sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, cicli di lavorazione attrezzano opportunamente semplici macchine operatrici (torni, frese, rettifiche) e banchi prova eseguendo con elevata precisione lavori anche complessi di aggiustaggio e sistemazione di particolari occorrenti per interventi di riparazione;

- i lavoratori che sulla base delle indicazioni, schemi e/o cicli di lavorazione e con pratica dei mezzi e metodi operativi eseguono lavori di saldatura (compresa quella su acciaio inossidabile) di natura complessa per l'aggiustaggio e la sistemazione di particolari occorrenti per la riparazione;

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente.

#### *Quinta categoria*

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che sulla base di precise indicazioni eseguono interventi di normale difficoltà su complessivi o loro parti; riparazione o riattivazione di guasti a carattere ricorrente o comunque di lieve entità;

- i lavoratori che sulla base di precise indicazioni eseguono con l'ausilio e l'utilizzo di adeguate attrezzature e macchinari d'uso lo stacco, il riattacco e l'eventuale sostituzione di particolari e/o complessivi e/o in affiancamento a lavoratori di categoria superiore a seconda della complessità dell'intervento;

- i lavoratori qualificati che svolgono attività esecutive di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

#### *Sesta categoria*

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;

- i lavoratori che sulla base di precise e dettagliate istruzioni e secondo procedure prestabilite svolgono nel settore amministrativo esecutive attività semplici di servizio;

- i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali.

### Settore installazione di impianti

In questo settore non sono inquadrati i lavoratori del 1° livello.

#### *Seconda categoria*

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori amministrativi che con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite;
- i lavoratori che svolgono nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali compiti di segreteria o assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti e elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare in forma corretta e sintetica eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono compiti di collegamento fra l'impresa in cui operano ed enti esterni.

Direttore amministrativo

- i lavoratori che, sulla base di indicazioni generali ed anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono nell'ambito della loro attività, alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazione preventiva e consuntiva necessaria alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e, se del caso, contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili.

Contabile (trattasi di lavoratore laureato o diplomato)

#### *Seconda categoria bis*

Le parti concordano l'accesso alla seconda categoria bis per professionalità operaie secondo la seguente declaratoria:

- lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche previste per la categoria inferiore, svolgono funzioni di coordinamento del processo produttivo nella installazione degli impianti, con piena responsabilità ed autonomia operativa nell'ambito di lavorazioni tecnologicamente molto avanzate.

I lavoratori che accederanno, con la entrata in vigore del contratto, a tale categoria manterranno la normativa Parte seconda (ex operai) del c.c.n.l.

#### *Terza categoria*

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti della quarta, compiono in autonomia e perizia esecutiva, con lettura ed interpretazioni critiche di disegni, schemi e progetti, complessi e con la conoscenza e nel rispetto delle normative tecniche e di legge, la costruzione, installazione e riparazione di impianti di elevato grado di difficoltà predisponendone la messa in servizio con delibera funzionale e con la realizzazione degli schemi funzionali (bozze); e/o coordinano e programmano altri lavoratori con competenze tecnico-pratiche gestendo gli stadi di avanzamento lavori e di materiali (documentazione relativa al magazzino ed alle attività di cantiere);
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative, caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme, procedure vevoli per il campo di attività in cui operano e che richiedono un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza.

#### *Quarta categoria*

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti della quinta, costruiscono con perizia e specifica autonomia un impianto, sulla base di indicazioni e/o disegni e/o schemi equivalenti; predispongono ed eseguono le ordinarie prove di funzionamento di impianti complessi con controllo dei relativi dispositivi di sicurezza;
- individuano ed effettuano riparazione di guasti e/o svolgono attività di semplice coordinamento di altri lavori;
- effettuano valutazioni sulla condotta e il risultato delle lavorazioni senza responsabilità relativa alla stima dei tempi;
- realizzano saldature in opera di particolare difficoltà;
- compilano una descrizione tecnica del lavoro svolto in cantiere;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente.

#### *Quinta categoria*

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o schemi e/o disegni e/o circuiti di semplice lettura, eseguono impianti mediante l'utilizzo di appropriate attrezzature e relative strumentazioni;
- scelgono materiali e strumentazioni necessari al lavoro che eseguono;
- misurano, dimensionano ed assemblano i componenti di un impianto mediante le idonee tecniche di giunzione di normale difficoltà;
- eseguono normali lavorazioni del tubo a caldo e a freddo (piegatura, filettatura, ecc.);
- individuano ed effettuano riparazioni di guasti di facile rilevazione e di normale difficoltà;
- effettuano la manutenzione degli impianti, con il possesso, ove le vigenti norme di legge lo richiedano, del certificato di abilitazione o patentino rilasciato dagli organi competenti;
- effettuano prove di combustione e rendimento delle apparecchiature (bruciatori);
- qualora necessario compilano bolle di accompagnamento ed analoghe documentazioni;
- i lavoratori qualificati che svolgono attività esecutive di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

#### *Sesta categoria*

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;
- i lavoratori che conducono impianti provvedendo alla loro alimentazione e sorveglianza;
- i lavoratori che, coadiuvando il lavoratore di categoria superiore, eseguono lavori semplici di costruzione e/o di montaggio di impianti e loro parti;
- i lavoratori che sulla base di precise e dettagliate istruzioni e secondo procedure prestabilite svolgono nel settore amministrativo esecutive attività semplici di servizio;
- i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali.

### Settore meccanica di produzione

#### *Prima categoria*

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della seconda categoria ed a possedere notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, siano preposti ad attività di coordinamento della produzione fondamentale dell'impresa o che svolgono attività di alta specialità ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali;
- i lavoratori che, sulla base delle sole direttive generali, realizzano nell'ambito del loro campo di attività studi di progettazione o di pianificazione operativa per il conseguimento degli obiettivi aziendali provvedendo alla loro impostazione e al loro sviluppo, realizzandone i relativi piani di lavoro, ricercando, ove necessario, sistemi e metodologie innovative e, se del caso, coordinando altri lavori.

Ad esempio:

- Progettista di complessi
- Specialista di sistemi di elaborazione dati
- Ricercatore (trattasi di lavoratori laureati)

#### *Seconda categoria*

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori amministrativi che, con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite;
- i lavoratori che svolgono nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali compiti di segreteria o assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare in forma corretta e sintetica

eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono compiti di collegamento fra l'impresa in cui operano ed enti esterni.

Direttore amministrativo

- i lavoratori che, sulla base di indicazioni generali ed anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono nell'ambito della loro attività, alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazione preventiva e consuntiva necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e, se del caso, contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili.

Contabile (trattasi di lavoratore laureato o diplomato)

### *Seconda categoria bis*

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, con le caratteristiche di cui al terzo punto della declaratoria del livello successivo, svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche nell'ambito dell'impresa;

- i lavoratori che, sulla base di istruzioni e metodologie in uso, anche con riferimento a documenti quali disegni o schemi equivalenti, effettuano nell'ambito del loro campo di attività, prove per il controllo delle caratteristiche chimiche, fisiche, tecnologiche, funzionali, dimensionali, di materiali o apparecchiature o loro parti, anche prodotte a serie, definendo le operazioni e le attrezzature e gli strumenti da utilizzare e le relative modalità di impiego e di rilevazione dei dati, interpretano ed elaborano i risultati e redigono, se necessario, la relazione tecnica e gli opportuni diagrammi e, se del caso, forniscono ad altri lavoratori l'opportuna assistenza per la scelta e la predisposizione degli strumenti o attrezzature.

Tecnico di laboratorio

- i lavoratori che, sulla base delle istruzioni o con riferimento a schemi esistenti, eseguono con tavole grafiche e/o con supporti elettronici CAD/CAB/CAE disegni costruttivi di particolari complessi o di sottogruppi di uno studio d'insieme o di apparecchiature o attrezzature di equivalente complessità definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze, mediante l'uso di tabellari e/o norme di fabbricazione e/o metodi di calcolo e/o archivi elettronici e normalmente preparando la relativa distinta dei materiali.

Disegnatore progettista

- i lavoratori che effettuano la costruzione di apparecchiature e/o pannelli elettronici prototipici di impegnativa realizzazione e finalizzati ad un progetto complesso, per il rilievo e la traduzione di grandezze fisiche, o di comando.

Ricercano in base alla interpretazione di schemi elettrici, disegni, norme, schemi di progetto o sole indicazioni di massima, le caratteristiche funzionali e i comportamenti da impiegare, individuano le dimensioni di ingombro in relazione al tipo di impiego e di condizioni di esercizio.

Definiscono ed eseguono diverse operazioni necessarie alla realizzazione delle apparecchiature.

Effettuano il collaudo finale mediante l'impiego di strumentazione specifica (oscilloscopio, amplificatore, registratore, ecc.), verificando la funzionalità globale del prodotto effettuano le successive riparazioni con ricerca guasti sulla parte elettronica.

Rilevano le eventuali incongruenze e collaborano con i tecnici sperimentatori per il superamento di difficoltà e per il miglioramento delle caratteristiche funzionali.

Elettronico di costruzione

Le parti concordano l'accesso alla seconda categoria bis per professionalità operaie secondo la seguente declaratoria: lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche previste dalla categoria inferiore, svolgono anche funzioni di coordinamento dell'intero processo produttivo nel settore della produzione, con piena responsabilità anche tecnica ed autonomia operativa nell'ambito di lavorazioni tecnologicamente molto avanzate.

I lavoratori che accederanno, con la entrata in vigore del contratto, a tale categoria manterranno la normativa Parte seconda (ex operai) del c.c.n.l.

### *Terza categoria*



Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate per l'operaio specializzato (quarta categoria) congiuntamente compiano operazioni su tutti gli apparati, apparecchiature e complessi stessi, svolgono normalmente le funzioni di guida e controllo, esercitando un certo potere di autonomia e di iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni;

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valide per il campo di attività in cui operano e che richiedono una adeguata esperienza lavorativa maturata nella stessa area amministrativa o diploma di scuola media superiore;

- i lavoratori che eseguono tutte le operazioni di attrezzaggio, di preparazione e di scelta degli utensili, dell'impostazione dei parametri geometrici e tecnologici di lavorazione, di macchine a controllo numerico, e che tramite la lettura critica dei disegni e/o programmi, sanno intervenire sulla macchina, anche attraverso una programmazione di consolle multiassiale realizzando pezzi di elevata difficoltà.

Operatore/programmatore di C.N.

- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni dei mezzi e della modalità di esecuzione con l'interpretazione critica dei disegni e/o schemi funzionali, eseguono qualsiasi intervento di elevato grado o complessità per l'individuazione e la valutazione dei guasti e per la loro riparazione su apparecchiature, anche a serie, e/o loro parti principali assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte.

Riparatore

- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, e con l'interpretazione critica del disegno eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti anche di provenienza esterna, e se necessario, per i relativi posizionamenti e tracciate, avvalendosi di qualsiasi strumento di misura e valutando e segnalando le anomalie riscontrate.

Collaudatore

- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno di qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo delle tolleranze agli accoppiamenti da realizzare ed al grado di finitura o per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario, o loro parti con eventuale delibera funzionale.

Montatore macchinario - Montatore su banco - Costruttore su macchine

- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, dei mezzi di esecuzione, con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di saldatura di elevato grado di difficoltà anche in riferimento a:

- esecuzione del lavoro in tutte le posizioni presenti nello specifico campo di attività del lavoratore (per es. sopra testa);

- cicli di prova prescritti da enti esterni o cicli di prova equivalenti;

- tolleranze riferite a larghezze, struttura, spessore, raggio di curvatura, penetrazione dei cordoni e loro passo.

Saldatore

- i lavoratori che con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con la interpretazione critica del disegno anche costruttivo la costruzione di qualsiasi modello in legno di elevato grado di difficoltà con determinazione del disegno anche mediante calcolo dei dati e delle quote necessarie e con la costruzione dei calibri di controllo occorrenti.

Modellista in legno

- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni dei mezzi e delle modalità di esecuzione con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per la formatura a mano con modelli o casse d'anima, forniscono, se necessario,

indicazioni per modifiche da apportare ai modelli o alle casse d'anima e per la predisposizione di sagome di sostegno, tasselli, ecc., che nei lavori di fonderia artistica provvedono in autonomia alla conduzione del forno con conoscenza della composizione delle leghe ed effettuano inoculazioni in siviera e provini sulle leghe di fusione, in grado di eseguire lavori artistici con bassorilievi, getti di campane, ecc.

Formatore a mano - Animista a mano - Fonditore

- i lavoratori che progettano e realizzano quadri elettrici e loro relative interconnessioni e carpenteria meccanica di supporto sulla base di una conoscenza approfondita delle caratteristiche della componentistica elettrica e meccanica, controllano il processo delle lavorazioni fornendo elementi necessari alla verifica della qualità degli apparati elettromeccanici eseguiti e gestiscono al contempo il magazzino e l'approvvigionamento dei materiali.

Operatore elettromeccanico

- i lavoratori che progettano e realizzano schede elettroniche e loro relative interconnessioni anche a livello di prototipo sulla base di una conoscenza approfondita delle caratteristiche della componentistica, controllano il processo delle lavorazioni fornendo elementi necessari alla verifica della qualità delle apparecchiature eseguite e gestiscono al contempo il magazzino e l'approvvigionamento dei materiali.

Operatore elettronico

- i lavoratori che, in base alle istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, imputano, contabilizzano dati, sistemano, chiudono conti, anche elaborando situazioni preventive e/o consuntive anche con l'utilizzo di strumenti informatici.

Contabile

#### *Quarta categoria*

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che compiono a regola d'arte e secondo le prescrizioni o indicazioni tecniche di lavorazione tutti i lavori la cui specialità o complessità richiedano: adeguate cognizioni tecnico-pratiche e conoscenza interpretativa del disegno acquisite attraverso istituti professionali di Stato o titolo parificato e regolarmente riconosciuto oppure particolari capacità ed abilità corrispondenti alle cognizioni tecnico-pratiche conseguite mediante il necessario tirocinio o acquisite mediante la pratica esperienza nel lavoro;

- i lavoratori che con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente;

- i lavoratori che conducono una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semiautomatiche, o a trasferimento, o a teste multiple, sia tradizionali che a controllo numerico, e che eseguono tutti gli interventi necessari per l'impegnativa messa in fase delle attrezzature in funzione di ristrette tolleranze, l'impegnativa sostituzione di utensili e le relative registrazioni, l'adattamento dei parametri di lavorazione, e che siano in grado di programmare l'esecuzione di pezzi di normale difficoltà, effettuando ove previsto il controllo delle operazioni eseguite.

Addetto macchine operatrici

- i lavoratori che provvedono alla preparazione ed avviamento di macchine operatrici affidate ad altro personale richiedenti attrezzamenti di normale difficoltà, registrazioni e messe a punto, l'adattamento dei parametri di lavorazione, la scelta e predisposizione degli utensili e degli strumenti di misura, eseguendo i primi pezzi o assistendo gli addetti alla conduzione nell'esecuzione dei primi pezzi e fornendo le necessarie informazioni intervenendo durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie.

Attrezzatore di macchina

- i lavoratori che, sulla base delle indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procedono alla individuazione dei guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed eseguono interventi per la loro

riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su apparecchiature anche a serie o loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte.

Riparatore

- i lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni effettuano lavori di natura complessa per il controllo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti anche di provenienza esterna, con la scelta e la predisposizione degli strumenti di misura segnalando eventuali anomalie.

Collaudatore

- I lavoratori che, sulla base di prescrizioni, metodi di analisi o di misurazione, capitolati, disegni o schemi equivalenti, eseguono prove di natura complessa per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche e tecnologiche funzionali di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie con l'ausilio di strumenti e/o apparecchiature (senza l'effettuazione di una loro impegnativa predisposizione) rilevano e registrano i risultati ottenuti, confrontandoli con quanto previsto dalla documentazione fornita e segnalando le eventuali discordanze.

Addetto prove di laboratorio

- i lavoratori che, sulla base delle indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o disegni ed avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa, effettuano, con la conduzione di impianti, interventi di natura complessa per manovre e regolazione dei parametri di lavorazione ricavando i dati necessari dalla lettura di strumenti o diagrammi al fine di ottenere le caratteristiche finali richieste dal processo.

Addetto conduzione impianti

- i lavoratori che eseguono, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura complessa o per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti.

Montatore macchinario - Costruttore su banco - Costruttore su macchine

- i lavoratori che, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procedendo alle necessarie individuazioni dei guasti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per l'aggiustaggio, la riparazione, la manutenzione e la messa a punto di macchine e di impianti, o per l'installazione, riparazione, controllo e messa in servizio di impianti elettrici o fluidodinamici.

Manutentore meccanico - Manutentore elettrico

- i lavoratori che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o su disegni, ed avendo pratica dei mezzi e dei metodi utilizzati nella pratica operativa eseguono con la scelta dei parametri lavori di saldatura, di natura complessa in relazione alla difficoltà delle posizioni di lavoro in cui operano e/o alle prove previste per tali saldature, ivi compresa la saldatura su acciaio inossidabile.

Saldatore

- i lavoratori che, sulla base di indicazioni e disegni, eseguono lavori di natura complessa per la costruzione di modelli in legno anche scomponibile o loro parti con la rilevazione dal disegno, anche mediante calcoli di quote correlate non indicate e con la costruzione dei calibri di controllo necessari.

Modellista in legno

- i lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti ed avendo pratica dei mezzi e dei sistemi utilizzati equivalenti della pratica operativa, eseguono, provvedendo alla opportuna collocazione dei montanti, dei raffreddatori delle tirate d'aria e, se necessario, previa sagomatura delle armature, lavori di natura complessa per la formatura a mano con modelli o casse d'anima, con conoscenza dell'uso delle resine e agglomerati vari.

Formatore a mano - Animista a mano

- i lavoratori che, in base a precise istruzioni e documentazioni già esistenti disegnano con tavole grafiche e/o con supporti elettronici CAD/CAM particolari semplici di una costruzione o schemi di componenti già esistenti, riportando quotature e dati ricavati da tabellari o norme di lavorazione e, se del caso, corredano il disegno con la relativa distinta dei materiali (con il calcolo dei parametri per la determinazione dei costi) ovvero eseguono in lucido schemi funzionali, disegni di una costruzione, disegni di disposizione di apparecchiature o danno corretta veste formale a schizzi già completi.

Disegnatore particolarista

- i lavoratori specializzati che, sulla base di specifiche e di una conoscenza funzionale dei disegni elettrici e meccanici e/o degli schemi, eseguono apparati e/o parti componenti elettromeccanici con l'ausilio di strumenti di montaggio, di misura e di controllo, per i quali è richiesta la conoscenza delle relative specifiche d'uso e delle grandezze di misura ed effettuano al contempo la verifica della qualità degli apparati elettromeccanici eseguiti.

Addetto alla produzione di apparati elettromeccanici

- i lavoratori specializzati che, sulla base di specifiche e di una conoscenza funzionale degli schemi e/o disegni elettronici, eseguono apparecchiature anche prototipali, impianti elettronici, con l'ausilio di supporti computerizzati alla produzione e strumenti di misura e controllo per i quali è richiesta la conoscenza delle relative grandezze di misura ed effettuano al contempo la verifica della qualità delle apparecchiature eseguite.

Addetto alla produzione di apparecchiature ed impianti elettronici

- i lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema contabile, adottato nell'ambito del campo di competenza, rilevano, riscontrano, ordinano anche su modelli o secondo schemi preordinati, dati anche diversi, elaborando situazioni riepilogative o semplici computi o rendiconti, e se del caso, effettuano imputazioni di conto anche con l'utilizzo di strumenti informatici.

Contabile

#### *Quinta categoria*

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che, sulla base di dettagliate indicazioni, che svolgono attività esecutive di normale difficoltà richiedenti essenziali cognizioni tecnico-pratiche inerenti all'interpretazione del disegno, alle caratteristiche e alle tecnologie dei materiali, acquisite attraverso Istituti Professionali di Stato triennali o titolo parificato e regolarmente riconosciuto, ovvero acquisite mediante tirocinio o la pratica esperienza nel lavoro;

- i lavoratori qualificati che svolgono attività esecutive e di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;

- i lavoratori che conducono una o più macchine operatrici, automatiche e semiautomatiche attrezzate, a teste multiple o a trasferimento, sia tradizionali che a controllo numerico e che eseguono impegnative sostituzioni di utensili e le relative registrazioni effettuando ove previsto il controllo delle operazioni eseguite con idonei strumenti.

Addetto macchine operatrici attrezzate

- i lavoratori che effettuano anche su linee di montaggio, interventi di normale difficoltà, su apparecchiature a serie o loro parti per la riparazione di guasti aventi carattere di ricorrenza.

Riparatore

- i lavoratori che effettuano, anche su linee di montaggio, sulla base di prescrizioni, schede, disegni, lavori di normale difficoltà di esecuzione con l'ausilio di strumenti elettrici, predisposti e/o strumenti meccanici non prerogolati e/o prerogolati per il collaudo di apparecchiature a serie o loro parti per la individuazione di anomalie o per l'opportuna segnalazione.

Collaudatore

- i lavoratori che sulla base di prescrizioni specifiche, disegni, metodi definiti di analisi o di misurazione eseguono, con l'ausilio per la loro predisposizione e/o strumenti elettrici predisposti e/o

strumenti meccanici preregolati, prove di normali difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche di materiali, apparecchiature e loro parti anche prodotte a serie, registrando i dati e segnalando le eventuali discordanze.

Addetto prove di laboratorio

- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o documenti equivalenti, conducendo impianti, effettuano manovre di normale difficoltà per la regolazione dei parametri di lavorazione.

Addetto conduzione impianti

- i lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni eseguono lavori di normale difficoltà per la costruzione su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate o per il montaggio di attrezzature a macchinario o loro parti.

Montatore macchinario - Costruttore su banco - Costruttore su macchine

- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni eseguono, con l'individuazione di semplici guasti di facile rilevazione, lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine o impianti elettrici di luce o forza motrice o fluidodinamici.

Manutentore meccanico - Manutentore elettrico - Installatore di impianti

- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o disegni eseguono saldature ad arco e/o ossiacetileniche, T.I.G. e M.I.G. di normale difficoltà.

Saldatore

- i lavoratori che su istruzioni o informazioni anche ricavabili da disegni o schemi equivalenti, provvedono alle varie operazioni per l'imballaggio in casse o in gabbie di attrezzature, macchinari, prodotti o loro parti, costruendo e stabilendo l'opportuna collocazione di tiranti, sostegni, ancoraggi in legno, necessari secondo le specifiche esigenze, provvedendo alla collocazione delle casse o gabbie, con opportuni sostegni e tiranti, sui mezzi di trasporto o in container.

Imballatore

- i lavoratori che manovrano gru effettuando operazioni che richiedono precisione per il sollevamento, il trasporto, il posizionamento su macchine, il montaggio di pezzi ingombranti di difficile maneggio; ovvero lavoratori che eseguono lavori di normale difficoltà per la scelta dei punti di attacco delle attrezzature e per l'imbragaggio di materiali, ecc., guidandone il sollevamento, il trasporto e la sistemazione.

Gruista - Imbragatore

- i lavoratori qualificati che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni e/o schemi elettronici, con l'ausilio di strumentazioni base di controllo e con operazioni specifiche di saldatura eseguono assemblaggi di schede elettroniche, interconnessioni tra i vari componenti di apparecchiature elettroniche, interventi di riparazione guasti di semplice rilevazione su apparati elettronici in produzione.

Addetto al montaggio di parti elettroniche

- i lavoratori qualificati che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni e/o schemi elettrici, con l'ausilio di strumentazioni base di controllo eseguono assemblaggi di parti elettromeccaniche, interconnessioni tra i vari componenti di quadri elettrici, montaggi di parti meccaniche, interventi di riparazione di guasti di semplice rilevazione su quadri elettrici e parti elettromeccaniche di produzione.

Addetto al montaggio di parti elettromeccaniche

- i lavoratori che secondo procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi.

Compiti vari di ufficio

- i lavoratori che sulla base di procedure stabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono attività esecutive di natura amministrativa per la classificazione, il confronto, la trascrizione e la totalizzazione di dati su moduli e/o prospetti.

Contabile

#### *Sesta categoria*

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;

- i lavoratori che, sulla base di precise e dettagliate istruzioni e secondo procedure prestabilite, svolgono nel settore amministrativo attività esecutive semplici di servizio;

- i lavoratori che conducono, alimentano, sorvegliano una o più macchine operatrici automatiche o semi automatiche attrezzate, sia tradizionali che a controllo numerico preprogrammate;

- i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali.

Addetto macchine operatrici attrezzate

- i lavoratori che effettuano controlli semplici con strumenti preregolati e/o predisposti.

Collaudatore - Verificatore

- i lavoratori che conducono impianti, provvedendo alla loro alimentazione.

Addetto conduzione impianti

- i lavoratori che coadiuvano il lavoratore di categoria superiore, eseguono in fase di studio lavori semplici di costruzione e di montaggio di attrezzature, di macchinari, di impianti e loro parti, oppure eseguono attività ausiliari e nell'attrezzamento di macchinari o in operazioni similari.

Aiuto attrezzista - Aiuto montatore

- i lavoratori che, coadiuvando i lavoratori di categoria superiore eseguono in fase di ausilio lavori semplici, di manutenzione e/o di riparazione di macchinari, apparecchi o impianti.

Aiuto manutentore riparatore

- i lavoratori che eseguono saldature a mezzo di macchine a punto e/o a rotella.

Saldatore a macchina

- i lavoratori che eseguono lavori a mano ripetitivi o semiripetitivi per la formatura di anime o forme semplici.

Formatore a mano - Animista a mano

- i lavoratori che eseguono a bordo di mezzi a conduzione semplice il trasporto di materiale provvedendo alle operazioni di carico e scarico.

Conduttore mezzi di trasporto

- i lavoratori che effettuano operazioni semplici per il sollevamento, il trasporto, l'imballaggio, il deposito di materiale e di macchinario, ecc., anche con l'ausilio di mezzi meccanici, ovvero i lavoratori che eseguono imbragghi semplici di materiali ecc., guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito.

Movimentatore di materiale

#### *Art. 16*

*(Orario di lavoro - Lavori a turni - Ex festività)*

La durata massima settimanale dell'orario di lavoro ordinario viene fissata in 40 ore distribuite di norma in 5 giorni lavorativi sulla base di 8 ore giornaliere dal lunedì al venerdì. Per le imprese artigiane classificate ai punti 3 e 4 della sfera di applicazione del contratto, l'orario settimanale di 40 ore può essere distribuito in 6 giorni lavorativi.

Diverse distribuzioni dell'orario settimanale potranno essere definite a livello aziendale tra imprese e lavoratori; tra impresa e R.S.A., ove le stesse esistano.

L'accordo sarà reso noto alle Organizzazioni sindacali territoriali tramite le Organizzazioni datoriali di appartenenza entro 20 giorni dalla sua stipula.

#### *Lavori a turni*

Per le lavorazioni a turni avvicendati, viene istituita una fermata nel corso del turno di 30 minuti retribuiti per la consumazione del pasto.

#### *Ex festività*

Vengono istituiti gruppi di 8 ore di permessi retribuiti in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni (D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 "Reintroduzione dell'Epifania"). Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno), i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.

Detti permessi saranno fruiti dai lavoratori individualmente o collettivamente; l'utilizzazione collettiva sarà concordata in sede aziendale o sindacale.

I permessi maturati nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre) potranno essere utilizzati entro il 31 gennaio dell'anno successivo: qualora ciò non avvenga decadranno e saranno pagati con la retribuzione globale di fatto in atto al momento della loro scadenza.

Per i lavoratori nuovi assunti, i dimissionari e i licenziati, la maturazione delle 32 ore avverrà secondo i criteri di maturazione previsti per le ferie (in dodicesimi).

I permessi indicati non potranno essere utilizzati per un prolungamento della continuità del periodo feriale.

### *Art. 17*

#### *(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 nell'anno.

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

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 liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

L'applicazione della normativa di cui sopra è subordinata a intese da definire congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'azienda e i lavoratori.

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

Le parti convengono che a decorrere dal 1° gennaio 1989 l'indennità pari a 16 ore annue prevista dal medesimo articolo, 9° comma, c.c.n.l. 16 giugno 1984, venga di norma fruita dai lavoratori sotto forma di permessi retribuiti, che verranno utilizzati, sulla base di intese da convenirsi secondo le esigenze tecnico-produttive dell'impresa, per riassorbire situazioni contingenti di contrazione dell'attività aziendale.

Le frazioni di anno verranno computate in dodicesimi.

Tali permessi verranno utilizzati nel corso dell'anno; in caso essi siano in tutto o in parte inutilizzati saranno direttamente retribuiti al lavoratore.

Qualora, a decorrere dalla data del 1° gennaio 1993, 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, viene riconosciuta una ulteriore indennità pari a 8 ore.

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.

#### *Dichiarazione di parte*

La FNAIL-CGIA ritiene che la possibilità di cui al comma 11 del presente articolo possa essere finalizzata su richiesta del lavoratore all'aggiornamento tecnico-pratico dei lavoratori.

#### *Art. 17 bis (Gestione dei regimi di orario)*

Le parti, a livello regionale, o su esplicito mandato a livello territoriale, potranno 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.

Le parti potranno predisporre strumenti che consentano di realizzare una continuità del rapporto di lavoro e della retribuzione per tutti quei lavoratori occupati nelle imprese coinvolti in tali fenomeni da utilizzarsi in maniera complementare con gli strumenti bilaterali.

A tale scopo le parti nella contrattazione di 2° livello a livello regionale potranno costituire una banca ore, individuando tra gli istituti contrattuali e di legge, compreso quanto previsto dall'articolo 17, quelli più idonei a determinare l'accantonamento in questione.

Inoltre stabiliranno le modalità e le caratteristiche delle casistiche di utilizzo e le modalità di liquidazione dei ratei non utilizzati in corso d'anno.

#### *Art. 17 ter (Banca ore individuale)*

Al fine di favorire una maggiore flessibilità della prestazione lavorativa ed al tempo stesso contenere il numero delle ore mediamente lavorate entro i limiti previsti dall'articolo 16 Parte Comune del presente contratto, le parti convengono che, per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di straordinario, compresa la traduzione in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti, possa avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione, se risultanti da atto sottoscritto tra l'impresa e il lavoratore medesimo.

Tale recupero si realizzerà entro un periodo di 12 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e della relativa maggiorazione, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa.

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 retribuito pari al 5% delle ore accumulate come previsto dal comma precedente.

Il suddetto recupero può avvenire anche sulla base delle esigenze del lavoratore interessato, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa.

Le ore accumulate possono essere costantemente recuperate. Al raggiungimento delle 120 ore complessive, si dovrà comunque procedere ad un parziale o totale ridimensionamento del monte ore accumulato secondo un programma da concordarsi tra impresa e lavoratore.

Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo entro 12 mesi delle ore così accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato al lavoratore sulla base della paga oraria in atto a quella data.

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate.

Le parti a livello regionale attueranno verifiche almeno annuali e potranno definire specifiche modalità attuative e sull'andamento generale del fenomeno.

#### *Art. 18 (Lavoro straordinario, notturno e festivo)*



E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui all'art. 16.

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

E' considerato il lavoro straordinario nei limiti di 2 ore giornaliere e 10 settimanali.

Fermi restando i limiti di cui sopra viene fissato un limite massimo annuale di ore 230 per ciascun lavoratore. Per detto limite viene istituito un recupero nella misura del 20% quale riposo compensativo non retribuito. Il riposo compensativo deve essere effettuato nel corso di ogni singolo trimestre tenendo conto delle esigenze tecniche aziendali.

Detto recupero per le aziende d'installazione, riparazione e servizi si effettuerà nel corso di ogni anno tenendo conto delle esigenze tecniche aziendali. Comunque il recupero nei due casi sopracitati potrà essere inferiore ad una giornata.

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

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività di cui all'art. 6.

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

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

- lavoro straordinario 25%;
- lavoro notturno 15%;
- lavoro festivo 45%;
- lavoro straordinario festivo (oltre 8 ore) 45%;
- lavoro straordinario notturno (oltre 8 ore) 55%.

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

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (lunedì-venerdì) è ammesso il lavoro straordinario, nella giornata del sabato; il lavoro straordinario effettuato nella giornata del sabato potrà avere durata superiore alle 2 ore e sarà retribuito con una maggiorazione del 25% per le prime 3 ore e nel caso che la prestazione superi le prime 3 ore le ore successive saranno retribuite con una maggiorazione del 50%.

#### *Art. 19*

##### *(Riposo settimanale)*

Il lavoratore ha diritto ad un riposo settimanale. Il riposo settimanale coincide con la domenica. Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge.

I lavoratori che, nei casi consentiti dalla legge lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo compensativo in un altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

#### *Art. 20*

##### *(Lavoro a tempo parziale)*

Per lavoro a tempo parziale si intende un rapporto di lavoro prestato con un orario giornaliero o settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 16 del presente contratto.

E' da considerarsi a tempo parziale, altresì, il rapporto di lavoro che preveda una prestazione nell'arco del mese o dell'anno ridotta rispetto alla normale durata dell'orario nei suddetti periodi di riferimento.

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

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 contratto;
- 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 fermo restando la reciproca volontarietà;

- 4) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza, rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per identiche mansioni;
- 5) possibilità di previsione nell'atto sottoscritto di clausole elastiche di modifica della durata e della distribuzione dell'orario di lavoro, previo accordo tra gli interessati;
- 6) possibilità di previsione nell'atto sottoscritto di un termine di conversione del rapporto da tempo parziale in rapporto a tempo pieno.

Le parti convengono che in presenza di specifiche esigenze organizzative, previo accordo tra gli interessati è consentita la prestazione di lavoro supplementare rispetto a quello concordato.

Il lavoro supplementare, che non potrà superare il 50% dell'orario ridotto pattuito, verrà compensato con la maggiorazione del 10% per le ore svolte nei limiti delle 8 ore giornaliere e delle 40 ore settimanali; per le ore svolte oltre i suddetti limiti del normale orario contrattuale verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno in caso di lavoro straordinario.

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

Le parti a livello regionale effettueranno verifiche almeno annuali sull'andamento dell'istituto contrattuale tenendo conto delle realtà territoriali.

#### *Art. 21 (Contratto a tempo determinato)*

Ai sensi dell'art. 23, 1° comma della legge 23 febbraio 1987, n. 56, ferme restando le ipotesi individuate dalla legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dall'art. 8 bis della legge 25 marzo 1983, n. 79, possono essere assunti lavoratori con contratto a tempo determinato anche nei casi di seguito elencati:

- casi di aspettativa previsti dal 2° comma dell'art. 2 del capitolo "Tutela dei tossicodipendenti" dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988 ai sensi dell'art. 5 del medesimo accordo;
- 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;
- esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentano il protrarsi delle lavorazioni in altro periodo dell'anno;
- 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 commesse 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;
- assunzione per affiancamento di lavoratori dei quali è programmata un'astensione 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 4 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, è consentita l'assunzione di 1 lavoratore a termine.

Per le imprese con più di 4 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione fino a 3 lavoratori con rapporto a tempo determinato.

Tali assunzioni avranno la durata fino a 12 mesi, rinnovabili.

Restano confermate le condizioni di miglior favore esistenti.

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, a livello regionale, possono individuare ulteriori casistiche, che garantiscano più ampie opportunità di lavoro a termine.

Le parti a livello regionale effettueranno verifiche almeno annuali sull'andamento dell'istituto contrattuale tenendo conto delle realtà territoriali.

*Art. 22  
(Tirocinio)*

I lavoratori assunti ai sensi dell'art. 22, legge 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. 23  
(Ex indennità di contingenza)*

Le parti convengono che i valori della ex indennità di contingenza sono, per ciascuna delle categorie professionali di cui all'art. 15, i seguenti:

<i>Categoria</i>	<i>Importi</i>
1 <sup>a</sup>	1.018.015
2 <sup>a</sup>	1.011.464
2 <sup>a</sup> b	1.005.489
3 <sup>a</sup>	1.001.632
4 <sup>a</sup>	996.079
5 <sup>a</sup>	993.123
6 <sup>a</sup>	989.847

*Art. 24  
(Definizione delle voci retributive)*

Allo scopo di chiarire il significato delle voci retributive indicate in ogni singolo istituto, vengono adottate le seguenti definizioni:

Livello retributivo: è quello stabilito contrattualmente nelle tabelle di cui all'art. 25.

Retribuzione di fatto: è il livello retributivo di cui al punto precedente più l'indennità di contingenza maturata dal 1° maggio 1975, gli eventuali superminimi goduti dal lavoratore, nonché gli scatti di anzianità maturati.

Retribuzione globale di fatto: è la retribuzione di fatto di cui al punto precedente più l'eventuale guadagno di cottimo o di incentivo o di altri elementi retributivi.

Il frazionamento della retribuzione mensile in rateo orario si ottiene con il divisore 173.

*Art. 25  
(Incrementi retributivi)*

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

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

1996-1997: 5,9%  
1998: 1,8%  
1999: 1,5%  
2000: 0,75% (primo semestre)

Per il 1996-1997, le parti hanno assunto quale dato di riferimento, il tasso di inflazione reale. Premesso che l'IVC deve essere erogata fino a tutto il 1997, a decorrere dall'1 gennaio 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:

Tabella A

<i>Livello</i>	<i>1.1.1998</i>	<i>1.1.1999</i>	<i>1.1.2000</i>	<i>Totale</i>
Primo	117.000	100.000	42.000	259.000
Secondo	103.000	88.000	37.000	228.000
Secondo B	91.000	78.000	33.000	202.000
Terzo	85.000	72.000	30.000	187.000
Quarto	76.000	65.000	27.000	168.000
Quinto	70.000	60.000	25.000	155.000
Sesto	63.000	54.000	23.000	140.000

La somma forfettaria 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 legge 26 febbraio 1986, n. 38.

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.

Tabella B

<i>Livello</i>	<i>In vigore al 1.9.1996</i>	<i>In vigore dal 1.1.1998</i>	<i>In vigore dal 1.1.1999</i>	<i>In vigore dal 1.1.2000</i>
Primo	1.145.967	1.262.967	1.362.967	1.404.967
Secondo	1.013.954	1.116.954	1.204.954	1.241.954
Secondo B	911.775	1.002.775	1.080.775	1.113.775
Terzo	845.100	930.100	1.002.100	1.032.100
Quarto	758.239	834.239	899.239	926.239
Quinto	705.700	775.700	835.700	860.700
Sesto	640.443	703.443	757.443	780.443

*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, pur ricompresi nell'unico importo di cui alla Tab. B), anche all'esigenza di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni precedentemente svolto dall'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.

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 (1999-2000) allo scopo di stabilire le modalità ed i criteri di erogazione degli ammontari previsti.

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 e l'inflazione reale sia superiore all'1% le parti si incontreranno entro il mese di dicembre.

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

### *Una tantum*

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo è corrisposto un importo forfettario di lire 700.000 lorde suddivisibili in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1° luglio 1996 - 31 dicembre 1997.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'articolo 2120 cod. civ., l'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il suddetto importo verrà erogato in due rate pari a:

- lire 350.000 lorde corrisposte con la retribuzione del mese di dicembre 1997;
- lire 350.000 lorde con la retribuzione del mese di luglio 1998.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo saranno erogati, con le modalità di cui al 1° comma, a titolo di "una tantum" i seguenti importi:

- lire 255.000 con la retribuzione del mese di dicembre 1997;
- lire 255.000 con la retribuzione del mese di luglio 1998.

Ai lavoratori "part time" l'"una tantum" verrà corrisposta, con le modalità di cui al 1° comma, alle stesse date, secondo quanto previsto dall'articolo 20 del presente c.c.n.l.

Dagli importi di "una tantum" dovranno essere detratte, fino a concorrenza, le erogazioni corrisposte dalle imprese a titolo di IVC e di eventuali acconti sui futuri miglioramenti contrattuali.

Detti importi dovranno essere assorbiti nella misura del 50% in occasione della corresponsione della prima rata di "una tantum" ed il restante 50% in occasione della corresponsione della 2ª rata di "una tantum".

In caso di risoluzione del rapporto nel periodo 27 novembre 1997 - 31 luglio 1998 quanto spettante a titolo di "una tantum" sarà erogato con le competenze di fine rapporto.

-----  
N.d.R.: L'accordo 15 gennaio 2003 prevede quanto segue:

Ad integrale copertura del periodo dal 1° luglio 2000 al 31 marzo 2002, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfettario "una tantum" pari a euro 320 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

Il suddetto importo verrà erogato in due rate pari a:

- euro 160 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di marzo 2003;
- euro 160 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di luglio 2003.

Ai soli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, ad integrale copertura del periodo dal 1° luglio 2000 al 31 marzo 2002, verrà corrisposto un importo forfettario "una tantum" pari a euro 230 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

Il suddetto importo verrà erogato in due rate pari a:

- euro 115 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di marzo 2003;
- euro 115 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di luglio 2003.

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

Gli importi dell'"una tantum" sono stati quantificati considerando in essi anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, e sono quindi comprensivi degli stessi.

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

Dall'importo dell'"una tantum" dovranno essere detratte, fino a concorrenza, le erogazioni corrisposte dalle imprese a titolo di indennità di vacanza contrattuale nel periodo 1° luglio 2000-31 marzo 2002. Gli importi di l.v.c. erogata da detrarre vengono quantificati forfetariamente in euro 150 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 euro 110.

La suddetta detrazione verrà effettuata in misura del 50% (75 euro; 55 per gli apprendisti) in occasione della erogazione della prima rata di "una tantum" (retribuzioni di marzo 2003) ed in misura del restante 50% (75 euro; 55 per gli apprendisti) in occasione della erogazione della seconda rata di "una tantum" (retribuzioni di luglio 2003).

C.c.n.l. metalmeccanici ed installazioni di impianti

Retribuzione di riferimento

*Livelli Euro*

1°	725,60	+	525,76	+	10,33	=	1.261,6964,03
2°	641,42	+	522,38	+	10,33	=	1.174,1359,59
2° bis	575,22	+	519,29	+	10,33	=	1.104,8456,07
3°	533,04	+	517,30	+	10,33	=	1.060,6753,83
4°	478,36	+	514,43	+	10,33	=	1.003,1250,91
5°	444,51	+	512,91	+	10,33	=	967,75 49,11
6°	403,07	+	511,21	+	10,33	=	924,61 46,92

Nuovi minimi in vigore dal 1° gennaio 2003

*Livelli Euro*

1°	725,60	+	32,01	=	757,61
2°	641,42	+	29,79	=	671,21
2° bis	575,22	+	28,03	=	603,25
3°	533,04	+	26,91	=	559,95
4°	478,36	+	25,45	=	503,81
5°	444,51	+	24,55	=	469,06
6°	403,07	+	23,46	=	426,53

Nuovi minimi in vigore dal 1° giugno 2003

*Livelli Euro*

1°	757,61	+	32,02	=	789,63
2°	671,21	+	29,80	=	701,01
2° bis	603,25	+	28,04	=	631,29
3°	559,95	+	26,92	=	586,87
4°	503,81	+	25,46	=	529,27
5°	469,06	+	24,56	=	493,62
6°	426,53	+	23,46	=	449,99

*Art. 26  
(Trasferte)*

Quando tra il lavoratore comandato in trasferta e il titolare dell'impresa non sia preventivamente concordato di sostituire alle indennità indicate nei successivi paragrafi del presente articolo, il rimborso a piè di lista delle spese occasionate dalla trasferta stessa, agli operai competerà il seguente trattamento:

I) Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti, compete un'indennità di trasferta che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfettariamente le spese dagli stessi sostenute nell'interesse del datore di lavoro, relative al pernottamento ed ai pasti. Per tale motivo, detta indennità non ha carattere retributivo.

La misura dell'indennità di trasferta è la seguente:

- a partire dal 1° marzo 1998 L. 56.000;
- a partire dal 1° gennaio 1999 L. 58.000;
- a partire dal 1° gennaio 2000 L. 60.000.

Gli importi di cui sopra comprendono due pasti ed il pernottamento.

II) In applicazione di quanto sopra specificato, al lavoratore in trasferta verrà corrisposta una indennità per ciascun pasto meridiano o serale e per il pernottamento, in misura pari ad un terzo dell'importo giornaliero dell'indennità di trasferta, secondo le regole che seguono:

a) la corresponsione del sopra citato importo per il pasto meridiano è dovuta quando, considerato l'intervallo che l'azienda concede al lavoratore tra la cessazione e la ripresa del lavoro, risulta che il medesimo - ove rientrasse, usando dei normali mezzi di trasporto, nella sede, stabilimento, laboratorio o cantiere, per il quale sia stato assunto o nel quale sia stato

effettivamente trasferito - avrebbe, per consumare il pasto un periodo di tempo inferiore a 40 minuti od al minor tempo concesso agli altri lavoratori della sede o stabilimento di origine per la consumazione del pasto.

Non si farà luogo alla corresponsione della indennità di trasferta qualora il lavoratore che partecipi normalmente alla mensa aziendale della sede o stabilimento di origine possa consumare il pasto presso la mensa dello stabilimento in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro, senza sostenere maggiore spesa rispetto a quella che avrebbe incontrata nella prima mensa.

In caso di maggior spesa si provvederà al rimborso della differenza fino a concorrenza dell'indennità prevista per il pasto meridiano;

b) la corresponsione dell'indennità per il pasto serale è dovuta al lavoratore che, usando dei mezzi normali di trasporto, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 21, oppure entro le ore successive alle quali rientrerebbe partendo dalla sede o stabilimento di origine, alla fine del proprio orario normale di lavoro;

c) la corresponsione dell'indennità per il pernottamento è dovuta al lavoratore che, usando dei normali mezzi di trasporto, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22;

d) l'indennità giornaliera di cui al punto I è dovuta quando si verificano congiuntamente le condizioni previste ai punti a), b) e c).

Il lavoratore in trasferta conserverà il normale trattamento economico della sede, stabilimento o cantiere di origine, derivante da lavorazioni ad incentivo. Nel caso di lavorazione a cottimo, qualora in trasferta il lavoratore operi ad economia avrà diritto alla sua paga maggiorata della media di cottimo realizzata nel trimestre precedente all'invio in trasferta.

La permanenza in trasferta del lavoratore potrà di norma continuare per tutta la durata del cantiere o dell'opera presso il quale o per la quale lo stesso è stato comandato dall'azienda.

#### *Trattamento per il tempo di viaggio*

III) Al lavoratore comandato in trasferta, oltre al trattamento previsto ai punti I e II, spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall'azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:

a) corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;

b) corresponsione di un importo pari all'85% per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione ex art. 6 (Lavoro straordinario, notturno e festivo).

Resta inteso che nel momento in cui il lavoratore viene comandato in trasferta, inizierà a percepire il trattamento previsto al punto I del presente articolo.

Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato all'azienda per il necessario riscontro agli effetti del compenso.

IV) L'indennità di trasferta giornaliera è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi ed il sesto giorno della settimana in caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale su 5 giorni, nonchè per i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore e sarà computata dall'ora di partenza.

#### *Malattia ed infortunio*

V) In caso di infortunio o malattia il trattamento di trasferta è dovuto per un periodo massimo di giorni 10, al termine dei quali il lavoratore potrà richiedere di tornare in sede, con diritto al rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento che è previsto al successivo punto VI. Resta salva la facoltà per l'azienda di disporre il rientro del lavoratore in qualsiasi momento.

Qualora il lavoratore sia ricoverato in ospedale o istituto di cura, il trattamento di trasferta è dovuto sino al giorno del ricovero.

Durante il periodo di degenza il trattamento che gli verrà riconosciuto sarà pari ad un terzo dell'importo dell'indennità di trasferta, fino ad un massimo di 15 giorni.

Particolari situazioni di lavoratori dichiarati non trasportabili dietro certificazione medica o non ricoverabili per carenze di strutture ospedaliere saranno esaminati caso per caso, ai fini dell'eventuale estensione del trattamento di trasferta.

Resta salva la facoltà per l'azienda di provvedere a proprie spese, al rientro del lavoratore dichiarato trasportabile dal medico, fino alla di lui abitazione. Ove il rientro sia stato richiesto dal lavoratore, al medesimo è dovuto il rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento, come previsto al successivo punto VI.

#### *Rimborso spese viaggio*

VI) Le spese per i mezzi di trasporto autorizzati saranno anticipate dall'azienda unitamente ad una congrua somma per le spese di vitto previste per il viaggio.

Ai lavoratori in trasferta saranno corrisposti adeguati anticipi sulle prevedibili spese di viaggio e pernottamento; il saldo verrà effettuato unitamente al saldo della retribuzione, nel giorno in cui si effettua il saldo paga nello stabilimento, laboratorio o cantiere presso cui il trasfertista presta la propria opera. Previo consenso dell'azienda il trasferto potrà delegare il proprio familiare a riscuotere presso lo stabilimento di origine, la retribuzione spettantegli.

VII) Il lavoratore in trasferta dovrà rifiutarsi di lavorare in ore straordinarie, notturne e festive se non sia stato esplicitamente autorizzato dall'azienda o da coloro cui l'azienda abbia conferito detto potere.

Il lavoratore in trasferta dovrà attenersi alle norme contrattuali per quanto riguarda la disciplina sul lavoro e alle istruzioni impartite dall'azienda per quanto riguarda l'esecuzione del lavoro cui sia adibito; inoltre secondo le disposizioni impartite dall'azienda, dovrà provvedere alla registrazione del materiale avuto in consegna e delle ore di lavoro compiute, ad inviare rapporti periodici che fossero richiesti dall'azienda sull'andamento del lavoro e ad attuare tutto quanto necessario per la sua buona esecuzione.

#### *Permessi*

VIII) Al lavoratore in trasferta che ne faccia richiesta potranno essere concessi, compatibilmente con le esigenze del lavoro, dei permessi durante i quali cesserà ogni forma di retribuzione e di trattamento economico di trasferta.

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore abbia durata superiore a quattro mesi continuativi l'azienda concederà, a richiesta scritta del lavoratore, oltre il tempo di viaggio, con rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere lo stabilimento o cantiere d'origine e per il ritorno e con l'aggiunta di 1/3 e 2/3 dell'indennità di trasferta a seconda che abbia consumato uno o due pasti durante il viaggio, una licenza minima di 3 giorni dei quali uno retribuito.

E' fatto obbligo al lavoratore, pena la decadenza dal diritto di cui sopra, di effettuare la suddetta richiesta entro e non oltre 30 giorni dalla maturazione del diritto medesimo. L'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, concederà la licenza medesima entro un periodo non superiore a 30 giorni dalla data della richiesta avanzata.

Il lavoratore avrà facoltà di recuperare - secondo la necessità produttiva dell'azienda - un giorno di permesso non retribuito nei 60 giorni successivi alla data di godimento della licenza sopraddetta.

In caso di luttuosi o gravi eventi di famiglia relativi al coniuge, ai figli, ai genitori ed ai fratelli del lavoratore in trasferta, l'azienda dovrà, a richiesta del medesimo, concedere una licenza straordinaria per il tempo strettamente necessario, rimborsandogli le spese per i mezzi di trasporto occorrenti e con esclusione di ogni altro rimborso spese. Le spese di trasporto saranno rimborsate sino a concorrenza delle spese per il rientro allo stabilimento o cantiere di origine ed il ritorno, come sopra previsto, dietro documentazione dell'evento che ha determinato la concessione della licenza.

IX) L'eventuale tassa di soggiorno o le spese postali e varie sostenute dal lavoratore per conto dell'azienda saranno da questa rimborsate.

X) Ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo verrà riconosciuta una maggiorazione del 10% sui minimi della indennità di trasferta.

XI) La disciplina di cui al presente articolo non si applica nei confronti dei lavoratori:

a) che vengano esplicitamente ed esclusivamente assunti temporaneamente per prestare la loro opera nell'effettuazione di un determinato lotto dei seguenti lavori, che per la loro esecuzione richiedono il successivo e continuo spostamento del lavoratore: palificazione e stesura dei fili e cavi per linee elettriche, telefoniche, telegrafiche, ferroviarie e simili.

Per questi lavoratori, peraltro, i minimi di paga base contrattuale saranno maggiorati del 30%.



Inoltre nei confronti di tali lavoratori valgono le seguenti disposizioni: in caso di infortunio o malattia sarà loro corrisposto il 30% del minimo di paga base contrattuale con i limiti di tempo e con le modalità previste, per il rimborso delle spese al lavoratore in trasferta, al punto V; nei casi e nei modi previsti al sopra citato punto sarà inoltre corrisposto il rimborso delle spese di trasporto per il rientro in sede.

Agli stessi dovranno essere rimborsate le eventuali spese di trasporto con i mezzi autorizzati.

I lavoratori che siano comandati a lavorare alternativamente nei lavori di cui sopra e presso gli stabilimenti, laboratori o cantieri della azienda si considerano in trasferta agli effetti del presente articolo;

b) che per l'attività esplicata devono normalmente spostarsi da località a località nell'ambito dello stesso centro urbano per la installazione e manutenzione di impianti: di riscaldamento, idraulici, sanitari, igienici, elettrodomestici, telefonici, di illuminazione, di misurazione, segnalazione e controllo ascensori e montacarichi, serramenti, manutenzione radio. La determinazione dei limiti territoriali dei centri urbani sarà fatta localmente dalle rispettive Associazioni sindacali territoriali. In caso di disaccordo deciderà l'Ispettorato del lavoro competente.

XII) Al lavoratore che durante la trasferta usufruisca delle ferie collettive continuative con chiusura aziendale, verranno rimborsate le spese di viaggio qualora egli rientri nella sede normale di lavoro oppure, ma sempre con il limite di spese di cui sopra, qualora rientri nella propria abitazione. In tal caso verrà inoltre riconosciuto il trattamento relativo al tempo di viaggio di cui al punto III.

XIII) Le parti convengono che con il presente articolo hanno inteso fissare un trattamento minimo e non già di ammettere riduzioni delle condizioni nel complesso più favorevoli godute da singoli o derivanti da accordi aziendali, provinciali, ecc., le quali in ogni caso assorbono fino a concorrenza i miglioramenti discendenti dal presente articolo rispetto alle situazioni in atto.

Le aziende comunicheranno al lavoratore con congruo anticipo, la destinazione e la presumibile durata della trasferta, ove la stessa sia prevista superiore a 4 mesi. Resta salva la facoltà dell'azienda di destinare a diverso cantiere il lavoratore interessato ogni qualvolta ricorrano esigenze tecniche od organizzative.

#### *Dichiarazione a verbale*

Le parti si danno atto che il lavoratore non si esimerà, salvo motivati e comprovati impedimenti, dal prestare la propria opera in trasferta nel rispetto delle norme del presente contratto e con particolare riferimento a quelle relative ai rapporti sindacali di cui alla disciplina generale.

#### *Art. 27 (Reperibilità)*

In relazione ad eventi straordinari, i lavoratori che ne abbiano i necessari requisiti tecnico-professionali, operanti in aziende il cui intervento è richiesto per la riparazione e/o riattivazione di impianti il cui ripristino non può essere procrastinato all'orario di normale attività dell'impresa, senza che ciò possa arrecare grave nocumento a persone e/o strutture, potranno essere chiamati a rendersi reperibili fuori del normale orario di lavoro.

L'impegno alla reperibilità è volontario e dovrà risultare da atto scritto. Tale impegno potrà essere revocato dal lavoratore con un preavviso di almeno 30 giorni.

In relazione a tale impegno, il lavoratore deve essere reperibile, anche fuori dalla propria abitazione, purchè in grado di raggiungere il luogo di intervento secondo le modalità definite con l'azienda e di norma entro 30 minuti dalla chiamata.

Il lavoratore, pertanto, dovrà preventivamente comunicare l'esatto suo recapito in modo da essere immediatamente rintracciabile a mezzo comunicazione telefonica.

Di norma gli orari di reperibilità sono di 16 ore nei giorni feriali e di 24 ore nei giorni festivi.

In proposito, si conviene:

a) che i lavoratori reperibili, di norma, siano dotati di mezzo attrezzato al fine di rendere tempestivo l'intervento;

b) che, per quanto possibile, siano ricercate ed attuate sul territorio su cui operano i lavoratori reperibili soluzioni tecnologiche ed organizzative adeguate al fine di rendere lo svolgimento del servizio più agevole, senza diminuire i livelli di affidabilità;

c) che ai lavoratori addetti a tale servizio sia assicurato settimanalmente un riposo dalla reperibilità di almeno 24 ore consecutive, ricorrendo ad opportune turnazioni;

d) che l'impegno di reperibilità sia limitato ad un massimo di 7 giorni e comunque, per non più di un sabato e domenica nell'arco dello stesso mese.

Il servizio di reperibilità viene compensato nelle seguenti misure giornaliere:

- Reperibilità 24 ore	L.	20.000
- Reperibilità 16 ore	L.	10.000

I compensi per il servizio di reperibilità saranno corrisposti mensilmente in base ai giorni di turno di reperibilità effettivamente impegnati e rapportati pro quota nel caso di prestazioni di durate diverse da quelle sopraindicate per ciascuna fascia di ore.

Questi compensi, quale che sia la durata del servizio di reperibilità, non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto, esclusi quelli fiscali ed assicurativi di legge, e non costituiscono compenso della effettiva prestazione di lavoro che si renderà necessaria, per gli interventi richiesti, la quale sarà regolarmente retribuita, dal momento della chiamata, secondo le norme del vigente c.c.n.l. per il lavoro straordinario notturno e festivo.

#### *Art. 28*

##### *(Cumulo di mansioni e passaggio di categoria)*

Al lavoratore che è assegnato con carattere di continuità all'esplicazione di mansioni di diverse categorie professionali, competerà la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza rispetto alle mansioni espletate.

Al lavoratore destinato a compiere temporaneamente o saltuariamente mansioni inerenti a categorie superiori alla sua deve essere corrisposta, per il periodo in cui è adibito a tale attività, la retribuzione relativa alla categoria professionale superiore.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni della categoria superiore, il lavoratore passerà a tutti gli effetti a tale categoria.

Il passaggio di categoria previsto dal precedente comma dovrà essere effettuato anche nel caso in cui le mansioni di categoria superiore vengano disimpegnate dal lavoratore non continuativamente, purchè la somma dei singoli periodi, nel giro massimo di tre anni, raggiunga mesi 6 per il passaggio alle altre categorie.

La esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva e richiamo di durata non superiore alla durata normale del servizio di leva, aspettativa, non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

#### *Art. 29*

##### *(Molestie sessuali)*

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

Per molestia sessuale s'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 ed individuare comportamenti e percorsi idonei.

#### *Art. 30*

##### *(Provvedimenti disciplinari)*

Le infrazioni al presente contratto e alle relative norme saranno punite:

- a) con richiamo verbale;
- b) con ammonizione scritta;
- c) con una multa fino ad un massimo di 3 ore di retribuzione;
- d) con la sospensione fino ad un massimo di 3 giorni;
- e) con il licenziamento ai sensi dell'art. 32.

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

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

#### *Art. 31*

##### *(Ammonizioni, multe e sospensioni)*

Le ammonizioni, le multe e le sospensioni saranno inflitte al lavoratore che:

- abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;
- ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la sospensione;
- non esegua il lavoro secondo le istruzioni avute oppure lo esegua con negligenza;
- arrechi danni per disattenzione al materiale di officina o al materiale di lavorazione o occulti scarti di lavorazione;
- sia trovato addormentato;
- introduca nei locali dell'impresa bevande alcoliche senza regolare permesso;
- si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
- in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro ed alle direttive dell'impresa o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza del lavoro.

Nei casi di maggiore gravità o recidività, verrà inflitta la sospensione.

#### *Art. 32*

##### *(Licenziamento per mancanze)*

L'azienda potrà procedere al licenziamento senza preavviso dell'operaio con la motivazione obbligatoria del provvedimento per iscritto, nei seguenti casi:

- insubordinazione non lieve verso i superiori;
- reati per i quali siano intervenute condanne penali passate in giudicato o comunque, data la loro natura, si renda per essi impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- rissa all'interno dell'impresa, furto, frodi e danneggiamenti volontari o con colpa di materiali dell'impresa o di materiali di lavorazione;
- trafugamento di disegno, di utensili o di altri oggetti di proprietà dell'impresa;
- lavori fuori dell'impresa in concorrenza con la stessa;
- lavorazione e costruzione nell'interno dell'impresa, senza autorizzazione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi;
- assenza ingiustificata per tre giorni di seguito o per tre volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di un anno;
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 31, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo.

Ai fini della recidiva non si terrà conto dei provvedimenti, trascorsi due anni dalla loro comminazione.

Indipendentemente dai provvedimenti di cui sopra in caso di danneggiamento volontario o per colpa grave o di furto, il lavoratore sarà tenuto al risarcimento dei danni.

*Art. 33  
(Reclami sulla retribuzione)*

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

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'impresa, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

B) Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro un anno dal giorno del pagamento. La parte di retribuzione non contestata sarà comunque normalmente corrisposta al lavoratore.

*Art. 34  
(Controversie)*

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

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

*Art. 35  
(Cessione - Trasformazione - Trapasso - Cessazione e fallimento dell'impresa)*

Nel caso di cessione o trapasso o trasformazione o cessazione dell'impresa, il lavoratore che resta alle dipendenze della ditta subentrante, conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato in tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o cessazione dell'azienda il lavoratore conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità nonché alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

*Art. 36  
(Indennità in caso di morte)*

In caso di morte del lavoratore, le indennità relative al preavviso di licenziamento e dimissioni ed al trattamento di fine rapporto saranno corrisposte secondo le disposizioni di cui all'art. 2122 del cod. civ.

*Art. 37  
(Previdenza complementare)*

Il giorno 27 novembre 1997  
tra  
FNAM - FNAIL - CONFARTIGIANATO, AIRA ANIM ASSOMECCANICA-CNA, FIAM - CASA,  
CLAAI  
e  
FIM CISL, FIOM CGIL, UILM UIL  
quali, parti istitutive del Fondo

Premesso

- che la normativa sui Fondi pensione è entrata in vigore e sono stati emanati i relativi decreti di attuazione,

- che si è ritenuto di dare attuazione alle precedenti dichiarazioni contrattuali in materia di Previdenza complementare,

- che la materia attinente alla Previdenza complementare è di competenza della contrattazione nazionale ai sensi della vigente normativa e che eventuali deroghe a favore della contrattazione di secondo livello dovranno essere appositamente previste dalla stessa contrattazione nazionale,

- che, infine, si intende, contribuire ad un più elevato livello di copertura previdenziale in aggiunta a quanto previsto dal sistema previdenziale pubblico, tutto ciò premesso,

Si concorda,

di istituire il Fondo pensione per i dipendenti del settore artigiano disciplinato dal presente contratto di lavoro. Possono essere altresì destinatari del Fondo i lavoratori ai quali si applicano c.c.n.l. sottoscritti dalle medesime Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

1) Il Fondo è costituito ai sensi dell'art. 12 e seguenti del cod. civ. e della normativa in vigore;

2) sono Organi del Fondo: l'assemblea, il Consiglio di amministrazione, il Presidente ed il vice presidente del Fondo, il collegio dei revisori;

3) lo Statuto del Fondo prevede il sistema di adesione volontario, le vicende del rapporto associativo, la regolazione del trasferimento ad altri Fondi, le modalità di erogazione delle prestazioni, la composizione, i poteri, le regole di funzionamento degli Organi, il regolamento, elettorale ispirato a criteri di democraticità, fissa le relative modalità di elezione;

4) le risorse finanziarie del Fondo sono affidate integralmente a gestione mediante convenzione, secondo le modalità di legge;

5) 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. del maturando.

Per i lavoratori di prima occupazione così come definiti dalla normativa vigente sarà dovuta l'integrale destinazione, al Fondo del t.f.r. maturando. Per i lavoratori di prima occupazione dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti tale integrale destinazione sarà dovuta a decorrere dal 28 agosto 1999.

Fermo restando il contributo a carico dell'impresa così come sopra definito (1%), i lavoratori di prima occupazione possono optare per un versamento a loro carico pari al 2% della retribuzione così come sopra definita.

Il versamento della contribuzione avverrà dall'1 gennaio 1999 con modalità da definire.

6) Quota di avviamento

Nel mese successivo alla data della costituzione del Fondo le imprese verseranno al Fondo medesimo la somma di lire 1.000 per ciascun lavoratore avente diritto all'adesione al Fondo in forza a tale data.

7) Quota d'iscrizione

All'atto dell'iscrizione del singolo lavoratore si procederà, con le modalità che verranno definite, al versamento per ciascun lavoratore aderente di un importo equivalente di lire 10.000 a carico dell'impresa e di lire 10.000 a carico del lavoratore.

8) Poteri del 2° livello

La contrattazione di 2° livello può determinare quote aggiuntive di contribuzione a carico del lavoratore e a carico dell'impresa.

9) Entro il 31 luglio 1998 le parti si incontreranno per definire gli atti necessari alla costituzione del Fondo, che dovrà avvenire entro il 30 novembre 1998. Entro il 31 luglio 1998 le parti si incontreranno per verificare l'evoluzione generale in materia di previdenza complementare ed anche per acquisire quanto eventualmente previsto in materia di fondo/i dall'accordo interconfederale - intercategoriale, definendo le dovute armonizzazioni derivanti dal suddetto accordo.

-----  
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.

*(Inscindibilità delle disposizioni del contratto)*

Le disposizioni del presente contratto sono correlative ed inscindibili fra loro e non ne è ammessa, pertanto, la parziale applicazione.

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 restando l'inscindibilità di cui sopra, le parti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni di miglior favore esistenti.

*Art. 39  
(Enti bilaterali)*

Le parti stipulanti il presente c.c.n.l., sulla base dell'accordo interconfederale 3 agosto - 3 dicembre 1992 si impegnano ad incontrarsi a livello nazionale per esaminare le possibilità e le opportunità di costituire appositi fondi di categoria da collocare all'interno degli Enti bilaterali.

Inoltre, con la contrattazione di 2° livello, possono essere istituiti specifici fondi di categoria all'interno degli Enti bilaterali regionali previsti dal suddetto accordo interconfederale.

Tali fondi possono essere realizzati per fornire ai lavoratori e alle imprese prestazioni decise a quel livello negoziale sulla base di quanto previsto dall'articolo 4 Parte prima.

*Art. 40  
(Decorrenza e durata)*

Il presente contratto ha decorrenza dal 1° luglio 1996 e durata fino al 30 giugno 2000 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno semprechè non venga disdetto da una delle parti entro sei mesi dalla scadenza.

Parte seconda  
EX OPERAI

*Art. 1  
(Assunzioni)*

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

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge e da eventuali accordi di categoria.

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

- 1) la località alla quale è destinato;
- 2) la data di decorrenza dell'assunzione;
- 3) la categoria professionale della classificazione unica, cui viene assegnato;
- 4) la qualifica e la retribuzione.

L'assunzione si intende avvenuta ad ogni effetto per la località indicata all'atto dell'assunzione stessa.

Prima dell'assunzione l'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'impresa.

*Chiarimento a verbale*

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

*Art. 2  
(Documenti)*

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

- a) carta d'identità o documento equipollente;
- b) libretto di lavoro o documento equipollente;
- c) Mod. 01/M delle assicurazioni sociali qualora ne sia già provvisto;
- d) codice fiscale;
- e) documenti necessari per usufruire degli assegni familiari se l'operaio ne ha diritto;
- f) certificato di residenza ed ogni altro documento o dichiarazione previsti dalle disposizioni di legge.

L'impresa dovrà rilasciare regolare ricevuta dei documenti che trattiene. Il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali mutamenti di domicilio.

### *Art. 3 (Festività)*

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativi di cui all'art. 19, Parte prima (Riposo settimanale);
- b) le festività di:
  - 25 aprile (Anniversario della Liberazione);
  - 1° maggio (Festa del lavoro);
- c) le festività di cui appresso:
  - 1) Capodanno (1° gennaio);
  - 2) Epifania (6 gennaio);
  - 3) Lunedì di Pasqua (mobile);
  - 4) Assunzione di M.V. (15 agosto);
  - 5) Ognissanti (1° novembre);
  - 6) Immacolata Concezione (8 dicembre);
  - 7) Natale (25 dicembre);
  - 8) S. Stefano (26 dicembre).

Per il trattamento delle festività di cui ai punti b) e c) valgono le norme di legge. Le festività che coincidono con la domenica saranno retribuite nella misura di 1/6 dell'orario contrattuale.

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

d) Il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede l'impresa. Qualora la festività del S. Patrono del luogo coincida con altra festività le parti stabiliranno lo spostamento delle festività ad altra data od il pagamento della stessa.

Per le festività di cui al punto c) verrà applicato il trattamento previsto dalla legge 30 settembre 1954, n. 90.

Nei casi di assenza dal lavoro nel giorno festivo di cui al punto d) per i quali i lavoratori percepiscono un trattamento a carico dei relativi istituti previdenziali (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ecc.), l'impresa integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti predetti fino a raggiungere la retribuzione normale che il lavoratore avrebbe percepito se non fosse stato assente.

### *Dichiarazione a verbale*

1. Dalla normativa di cui al presente articolo non possono conseguire ai lavoratori nè perdite nè vantaggi rispetto alle situazioni vigenti.

2. In seguito al ripristino della festività dell'Epifania, di cui al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, ed alla conseguente riduzione dei "gruppi di 8 ore" di cui al 3° comma dell'articolo 18 Parte prima (Ex festività) ai lavoratori, cui si applica la disciplina speciale Parte seconda, retribuiti non in misura fissa, verrà corrisposta una erogazione pari ad 1 ora e 20' che sarà pagata alla fine di ciascun anno con la retribuzione in atto a tale data.

### *Art. 4 (Apprendistato)*

Per la disciplina dell'apprendistato si fa rinvio all'accordo che viene allegato al presente contratto (Allegato A).

*Art. 5*  
*(Sospensione del lavoro)*

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, le Organizzazioni sindacali periferiche, su richiesta di una delle parti, potranno incontrarsi per un esame della situazione.

*Art. 6*  
*(Lavoro a cottimo)*

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

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'impresa in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 5% del minimo di paga tabellare.

Tale condizione si presume adempiuta quando gli operai lavoranti a cottimo nel medesimo gruppo abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 5%.

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

*Art. 7*  
*(Ferie)*

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

I giorni festivi di cui ai punti b) e c) dell'art. 3 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie. L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa tenendo conto del desiderio degli operai compatibilmente con l'esigenza di lavoro.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa, di norma spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

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

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

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione ed in via eccezionale il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie per le giornate di ferie oltre le tre settimane, è peraltro ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità pari alla relativa retribuzione.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto.

Le singole giornate di ferie si intendono ragguagliate ad 8 ore e la retribuzione relativa sarà possibilmente corrisposta all'inizio del godimento delle ferie stesse, assicurando comunque al lavoratore un congruo acconto.

*Art. 8*  
*(Gratifica natalizia)*



L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica pari a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'impresa.

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.

#### *Art. 9*

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

A partire dal 1° gennaio 1981 il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione nella misura del 5% del minimo contrattuale della categoria della classificazione unica cui il lavoratore appartiene.

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre:

a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 1° luglio 1992;

b) dal 1° luglio 1992 per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età.

Per i lavoratori apprendisti, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorrerà dal momento del passaggio in qualifica.

Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentanti, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti c.c.n.l.

FIM-FIOM-UILM si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale e territoriale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

Ai fini del computo degli aumenti si considera un massimo di 5 bienni.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

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

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

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1981 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1980 saranno congelati in cifra e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Lo scatto di anzianità in corso di maturazione al 31 dicembre 1980 sarà corrisposto in ventiquattresimi in base alle mensilità effettivamente maturate. Tale somma verrà riassorbita nel primo scatto al 5% al momento della maturazione di questo.

I lavoratori che abbiano maturato il quarto aumento periodico (previsto dalla precedente normativa) dalla data del 31 marzo 1979 matureranno il primo aumento periodico secondo il nuovo regime il 1° aprile 1982.

A partire dal 27 novembre 1997 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità così come di seguito specificato.

Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di cinque bienni. Alla data del 30 giugno 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

*Livelli Importo massimo*

Primo	352.000
Secondo	311.000
Secondo B	279.000
Terzo	259.000
Quarto	232.000
Quinto	216.000
Sesto	196.000

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 27 novembre 1997 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

*Livelli Importo massimo*

Primo	63.789
Secondo	56.305
Secondo B	50.604
Terzo	47.040
Quarto	42.051
Quinto	39.200
Sesto	35.636

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria.

La presente normativa si applica a tutti i lavoratori soggetti al presente c.c.n.l.

Per i lavoratori di cui alla Parte terza, in forza alla data del 25 luglio 1979 restano in vigore le condizioni del c.c.n.l. del 9 febbraio 1993.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.l., si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente c.c.n.l.

*Art. 10*

*(Igiene e sicurezza del lavoro)*

Per l'igiene e la sicurezza del lavoro valgono le norme di legge.

*Art. 11*

*(Indumenti di lavoro)*

Al lavoratore che in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso l'impresa.

*Art. 12*

*(Trattamento in caso di malattia e infortunio)*

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

In ogni caso il lavoratore dovrà inviare all'impresa, entro 48 ore, il certificato medico attestante la malattia.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro del lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

In caso di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi.

In caso di più malattie il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o i suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore la liquidazione del trattamento di fine rapporto.

Analogamente, nel caso in cui il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

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

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

Le parti convengono, inoltre, che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore ai quattro mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

In caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

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

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

A partire dal 1° giugno 1976 le imprese artigiane dovranno garantire ai lavoratori dipendenti l'integrazione economica del trattamento erogato ai lavoratori dagli istituti assicurativi preposti fino al 100% della retribuzione di fatto netta. Tale integrazione verrà corrisposta, a partire dal quarto giorno compreso, e fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

In caso di infortunio sul posto di lavoro, per le giornate di carenza rientranti nel normale orario di lavoro aziendale, l'impresa garantirà l'integrazione economica di quanto previsto dalle norme di legge vigenti fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Nel caso di malattia di durata superiore a 7 (sette) giorni la integrazione decorrerà dal primo giorno di malattia.

L'integrazione di cui sopra sarà corrisposta per la durata massima di 150 giorni.

### *Art. 13 (Congedo matrimoniale)*

In caso di congedo matrimoniale compete al lavoratore ed alla lavoratrice non in prova, un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi remunerati con la retribuzione di fatto (pari a 80 ore) comprensiva di quanto corrisposto dall'INPS.

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali, nè potrà essere considerato in tutto o in parte, come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dall'operaio con un preavviso di almeno 6 giorni.

La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro trenta giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

### *Art. 14*

*(Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)*

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta una integrazione del trattamento INPS fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta.

In caso di estensione a norma di legge oltre detti termini del periodo di assistenza obbligatoria si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello previsto dalla legge.

*Art. 15  
(Servizio militare)*

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o servizio equipollente si fa riferimento alle leggi vigenti in materia.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alla legge 3 maggio 1953, n. 370.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro.

*Art. 16  
(Divieti)*

E' proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso imprese diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

*Art. 17  
(Assenze)*

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5 al 20% della retribuzione corrispondente alle ore non lavorate.

L'importo della multa non potrà mai superare 4 ore della retribuzione base.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o ripetendosi per tre volte in un anno nel giorno seguente la festività, il lavoratore può essere licenziato ai sensi dell'art. 32, Parte prima (Licenziamento per mancanze).

L'assenza ancorchè giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

*Art. 18  
(Permessi)*

Durante le ore di lavoro l'operaio non può lasciare l'impresa senza regolare autorizzazione.

*Art. 19  
(Consegna e conservazione degli utensili personali)*

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente il lavoratore deve farne richiesta al proprio datore di lavoro. Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

E' preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza autorizzazione. Qualsiasi variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'impresa di rivalersi per i danni di tempo e di materiali subiti.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge.

Il lavoratore deve interessarsi di fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

*Art. 20  
(Preavviso di licenziamento e dimissioni)*

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. 32, Parte prima (Licenziamento per mancanze) e le dimissioni del lavoratore non in prova, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

- 6 giorni in caso di anzianità di servizio presso l'impresa fino a 5 anni;
- 8 giorni in caso di anzianità oltre i 5 anni e fino a 10;
- 10 giorni in caso di anzianità oltre i 10 anni.

Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione, compatibilmente con le esigenze di lavoro.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

*Art. 21  
(Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto)*

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuta all'operaio una indennità di anzianità da calcolarsi secondo quanto disposto dalle vigenti disposizioni di legge nelle seguenti misure:

- 1) per anzianità di servizio maturata al 30 settembre 1968 gg. 4 pari a 32 ore di retribuzione;
- 2) per anzianità di servizio maturata dal 1° ottobre 1968 al 31 dicembre 1973:  
gg. 7 dal primo al decimo anno compiuto pari a 56 ore di retribuzione;  
gg. 9 dall'undicesimo al ventesimo compiuto pari a 72 ore di retribuzione;  
gg. 12 oltre il ventesimo anno compiuto pari a 96 ore di retribuzione;
- 3) per anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974:  
gg. 9 dal primo al quinto anno compiuto pari a 72 ore di retribuzione;  
gg. 13 dal sesto al quindicesimo anno compiuto pari a 104 ore di retribuzione;  
gg. 15 oltre i 15 anni compiuti pari a 120 ore di retribuzione;
- 4) per anzianità di servizio maturata dal 1° aprile 1979:  
dal primo al quinto anno compiuto 90 ore di retribuzione;  
dal sesto al quindicesimo anno compiuto 130 ore di retribuzione.

Il calcolo dell'indennità di anzianità sarà effettuato sulla retribuzione globale di fatto in vigore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro con l'esclusione della contingenza maturata a decorrere dal 1° febbraio 1977, pertanto la contingenza non conglobata utile per il calcolo dell'indennità di anzianità che va quindi aggiunta a tale fine ai livelli salariali è la seguente:

*Livelli Importi*

1°	4.580
2°	4.580
2° bis	10.523
3°	8.889
4°	9.923
5°	11.130
6°	10.742
7°	11.078

Le predette norme valgono per il computo dell'indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982.

Per l'anzianità maturata a decorrere dal 1° giugno 1982 il trattamento di fine rapporto di lavoro viene regolato dall'art. 2120 del codice civile, dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 e da quanto previsto al punto 4), 1° comma, del presente articolo.

In osservanza della legge 29 maggio 1982, n. 297, art. 5, a far data dal 1° gennaio 1990, il t.f.r. viene computato nella misura prevista all'art. 1 della legge medesima.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del cod. civ., convengono che a decorrere dal 27 novembre 1997 la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, di cui all'art. 16, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Parte terza  
EX IMPIEGATI

*Art. 1*  
*(Assunzioni)*

L'assunzione degli impiegati è fatta tramite l'Ufficio di collocamento in conformità e nei limiti delle norme di legge e delle disposizioni emanate dalle competenti autorità.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà all'impiegato per iscritto:

- 1) con esattezza la località alla quale è destinato;
- 2) la data di decorrenza dell'assunzione;
- 3) le mansioni cui deve attendere e la categoria cui viene assegnato;
- 4) il trattamento economico iniziale;
- 5) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 6) tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

L'assunzione si intende avvenuta ad ogni effetto per la località indicata all'atto dell'assunzione stessa.

*Art. 2*  
*(Documenti)*

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare i seguenti documenti:

- a) carta d'identità o documento equipollente;
- b) libretto di lavoro o documento equipollente;
- c) Mod. 01/M delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;
- d) codice fiscale.

All'impiegato potranno essere richiesti i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti, che l'impiegato sia in grado di produrre.

L'impresa dovrà rilasciare regolare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'impiegato dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti del suo domicilio.

*Art. 3*  
*(Festività)*

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 19 (Parte prima - Comune);
- b) le festività del:  
25 aprile (Anniversario della Liberazione);  
1° maggio (Festa del lavoro);
- c) le festività di cui appresso:
  - 1) Capodanno;
  - 2) il 6 gennaio;
  - 3) il lunedì dopo Pasqua;
  - 4) Assunzione di M.V. (15 agosto);

- 5) Ognissanti;
- 6) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 7) Natale (25 dicembre);
- 8) S. Stefano (26 dicembre).

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

d) Il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le Organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono.

Per il trattamento delle festività di cui al punto b) valgono le norme di legge.

Le ore di lavoro compiute durante i giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora una delle festività elencate ai punti b), c) e d) del 1° comma cada di domenica, agli impiegati è dovuto in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto, pari a 1/26 della retribuzione stessa.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno compensativo.

Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art. 18, Parte prima.

#### *Art. 4*

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

I lavoratori di cui alla presente Parte terza assunti a partire dal 26 luglio 1979 per ogni biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5% sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene detto lavoratore.

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre:

a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 1° luglio 1992;

b) dal 1° luglio 1992 per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età. Per i lavoratori apprendisti, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorrerà dal momento del passaggio in qualifica.

Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti c.c.n.l.

FIM-FIOM-UILM si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale e territoriale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

Al fine del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di cinque bienni.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare a decorrere dal 1° gennaio 1980 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sulla indennità di contingenza.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè gli aumenti di merito potranno essere assorbiti da aumenti periodici maturati o da maturare.

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

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi contrattuali in atto alle singole scadenze mensili.

I lavoratori di cui alla presente Parte terza in forza alla data del 25 luglio 1979 proseguiranno nella maturazione dei 12 aumenti periodici di anzianità calcolati sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene detto lavoratore. In caso di passaggio dei lavoratori di cui alla presente Parte terza in forza alla data del 25 luglio 1979 a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero di essi decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Comunque la retribuzione di fatto (compreso l'importo degli eventuali aumenti periodici già maturati) resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria, maggiorato dell'importo del 50% degli scatti di cui alla prima parte del comma precedente.

Il passaggio dal 5° al 4° livello della classificazione unica poichè avviene nell'ambito delle diverse categorie impiegate d'ordine, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma, e gli aumenti periodici già maturati saranno ricalcolati sui minimi di stipendio della nuova categoria d'ordine alla quale l'impiegato è stato assegnato.

A decorrere dal 1° gennaio 1981 in relazione alla introduzione del nuovo sistema, verrà erogata la somma di lire 3.000 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1980 dai lavoratori di cui alla presente Parte terza in forza alla data del 25 luglio 1979. Detta somma costituirà apposito aumento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Pertanto le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1980 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

In deroga a quanto previsto al 7° comma del presente articolo gli aumenti periodici dei lavoratori di cui alla Parte terza in forza alla data del 25 luglio 1979, maturati dopo il 1° gennaio 1980 continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31 dicembre 1979. Di conseguenza per i suddetti valori e gli aumenti periodici, non si farà luogo ad alcuna operazione di ricalcolo in relazione alle variazioni dei minimi contrattuali di stipendio mensile previste alle date del 1° agosto 1979, 1° agosto 1980, 1° settembre 1981 e a quelle previste dal presente c.c.n.l.

A partire dal 27 novembre 1997 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità così come di seguito specificato.

Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di cinque bienni. Alla data del 30 giugno 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

*Livelli Importo massimo*

Primo	352.000
Secondo	311.000
Secondo B	279.000
Terzo	259.000
Quarto	232.000
Quinto	216.000
Sesto	196.000

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 27 novembre 1997 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

*Livelli Importo massimo*

Primo	63.789
Secondo	56.305
Secondo B	50.604
Terzo	47.040



Quarto 42.051  
Quinto 39.200  
Sesto 35.636

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria.

La presente normativa si applica a tutti i lavoratori soggetti al presente c.c.n.l.

Per i lavoratori di cui alla Parte terza, in forza alla data del 25 luglio 1979 restano in vigore le condizioni del c.c.n.l. del 9 febbraio 1993.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.l., si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente c.c.n.l.

#### *Art. 5*

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

L'impiegato la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% minimo di stipendio della categoria o gruppo di appartenenza e della indennità di contingenza.

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

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

#### *Art. 6*

##### *(Ferie)*

L'impiegato ha il diritto ogni anno a un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione globale di fatto come se avesse prestato servizio pari a:

- per anzianità da 1 a 18 anni compiuti: 4 settimane retribuite;
- per anzianità oltre i 18 anni: 4 settimane più 5 giorni retribuiti.

I giorni festivi di cui all'art. 3 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento feriale.

Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa tenendo conto del desiderio degli impiegati compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

All'impiegato che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver ancora una anzianità di almeno 1 anno di servizio continuativo presso l'azienda, spetterà per ogni mese di servizio prestato, 1/12 del periodo feriale di cui il 1° comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero; il periodo di effettivo godimento delle ferie così maturate sarà fissato compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.

In caso di licenziamento o di dimissioni all'impiegato spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

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

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, l'impiegato non sia ammesso al godimento delle ferie per giornate di ferie oltre le 15, è peraltro ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

L'indennità dovuta all'impiegato per giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio nel corso del periodo di ferie sarà corrisposto all'impiegato il rimborso delle spese relative al viaggio.

*Art. 7*  
*(Tredicesima mensilità)*

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'impiegato in occasione della ricorrenza natalizia una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione globale di fatto percepita dall'impiegato stesso. La corresponsione deve avvenire normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

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

*Art. 8*  
*(Trattamento di malattia ed infortunio)*

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire l'azienda il secondo giorno di assenza e inviare alla azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata. In caso di interruzione del servizio, dovuto a malattia, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b) 8 mesi di anzianità di servizio oltre i 5 anni compiuti.

Per le anzianità di cui al punto a): intera retribuzione globale per i primi 2 mesi, metà per i 4 mesi successivi; per le anzianità di cui al punto b): intera retribuzione globale per i primi 3 mesi, metà retribuzione globale per i 5 mesi successivi.

In caso di più malattie l'impiegato avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro all'impiegato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

L'impiegato soggetto all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;

2) in caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopraindicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente quelli di cui ai punti a) e b) l'impiegato percepirà il normale trattamento assicurativo.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere il servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

Per l'assistenza o il trattamento in caso di malattia o di infortunio per gli impiegati valgono le norme regolanti in materia.

Per gli impiegati coperti di assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dalla azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al

cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso all'impiegato il trattamento più favorevole.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, per dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Le parti convengono inoltre che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore a quattro mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

#### *Art. 9 (Congedo matrimoniale)*

In caso di matrimonio compete agli impiegati ed alle impiegate non in prova un periodo di congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi durante il quale l'impiegato è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo matrimoniale non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali, nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto all'impiegato che si dimetta per contrarre matrimonio.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

L'impiegato dovrà presentare alla ditta il certificato di matrimonio entro 60 giorni di inizio del congedo.

#### *Art. 10 (Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)*

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

In tal caso, alla lavoratrice assente nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta una integrazione del trattamento INPS fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta.

In caso di estensione a norma di legge oltre detti termini del periodo di assistenza obbligatoria si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole previsto dal presente contratto e quello previsto dalla legge.

#### *Art. 11 (Servizio militare)*

La chiamata di leva, o servizio equipollente, o il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

L'impiegato chiamato alle armi o richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

L'impiegato chiamato alle armi per il servizio di leva ha diritto alla decorrenza dell'anzianità. Ai fini del computo dell'anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio, semprechè l'impiegato chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

Se l'impiegato chiamato alle armi o richiamato risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità competentigli, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, nè il diritto alla indennità sostitutiva.

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi e sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite col presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

*Art. 12  
(Doveri dell'impiegato)*

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'applicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

1) osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda nè svolgere attività contraria agli interessi di produzione aziendale; non abusare dopo risolto il contratto di impiego ed in forma di concorrenza sleale delle notizie attinte durante il servizio. A sua volta l'impresa non può esigere che l'impiegato convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedono i limiti di cui al presente comma e comunque quelli previsti dall'art. 2125 del codice civile;

4) avere cura dei locali, del mobilio, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

*Art. 13  
(Assenze e permessi)*

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo in casi di impedimento giustificato.

Semprechè ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

*Dichiarazione a verbale*

La dichiarazione di cui al 2° comma non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

*Art. 14  
(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)*

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'indennità e della categoria cui appartiene l'impiegato.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

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

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

*Anni di servizio Mesi*

	<i>1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> cat.</i>	<i>3<sup>a</sup>, 4<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup>, 6<sup>a</sup> cat.</i>
Fino a 5	1 e 1/2	1
Oltre 5 fino a 10	2	1 e 1/2
Oltre i 10	2 e 1/2	2

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'impresa concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la retribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dall'impresa.

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

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

#### *Art. 15*

#### *(Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto)*

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese, di almeno quindici giorni, verranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, gli eventuali premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato nonché l'indennità di contingenza.

La predetta norma vale solo per il computo della indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982.

Per l'anzianità maturata a decorrere dal 1° giugno 1982 il trattamento viene regolato dall'art. 2120 del codice civile e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 (vedi allegato).

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, convengono che a decorrere dal 27 novembre 1997 la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, di cui all'art. 16, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

#### *Art. 16*

#### *(Certificato di lavoro)*

Ai sensi dell'art. 2124 del codice civile l'impresa dovrà rilasciare all'impiegato - all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualunque ne sia la causa e semprechè non sia in possesso del libretto di lavoro - un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'impiegato è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

#### *Art. 17*

#### *(Igiene e sicurezza del lavoro)*

Le imprese manterranno i locali di lavoro in condizioni di salubrità ed in modo da salvaguardare l'incolumità dei lavoratori curando l'igiene, l'aerazione, l'illuminazione, la pulizia, il riscaldamento dei locali stessi, e ciò nei termini di legge; così come, nei casi previsti dalla legge saranno messi a disposizione degli impiegati i mezzi protettivi e saranno osservate le norme circa la consumazione del pasto fuori degli ambienti che presentano le previste condizioni di nocività. Le norme richiamate dal presente articolo si intendono completate con le altre disposizioni previste dalle vigenti leggi in materia.

#### *Art. 18*

#### *(Trattamento in caso di temporanea sospensione dal lavoro o riduzione dell'orario di lavoro)*

In caso di temporanea sospensione dal lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposto dall'azienda o dalle competenti autorità lo stipendio mensile e l'indennità di contingenza non subiranno riduzioni, salvo diverso accordo tra le parti in sede sindacale.

Detto accordo potrà prevedere l'intervento economico del Fondo bilaterale costituito tra le parti a norma dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988 e successive modificazioni.

### *Allegato A*

### *Apprendistato*

### *Regolamentazione nazionale per la disciplina dell'apprendistato nelle aziende artigiane metalmeccaniche ed installatrici di impianti*

#### *Art. 1*

#### *(Norme generali)*

La disciplina dell'apprendistato nell'artigianato metalmeccanico e degli installatori di impianti è regolata dalle norme di legge, dall'accordo interconfederale del 21 dicembre 1983 e dalle disposizioni della presente regolamentazione. Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dalla suddetta particolare regolamentazione, valgono per gli apprendisti le norme del c.c.n.l. per i lavoratori dipendenti dalle imprese metalmeccaniche ed installatrici di impianti artigiane.

#### *Art. 2*

#### *(Periodo di prova)*

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. Il periodo di prova avrà la durata massima di sei settimane. Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso o di indennità con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate. Superato il periodo di prova l'assunzione in qualità di apprendista sarà comunicata direttamente all'interessato.

#### *Art. 3*

#### *(Tirocinio presso diverse imprese)*

I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso altre imprese si accumulano ai fini del tirocinio previsto dalla presente regolamentazione purchè non separati da interruzioni superiori ad un anno e semprechè si riferiscano alle stesse attività.

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 e la frequenza dei corsi di insegnamento complementare che siano obbligatori per legge.

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 attività 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.

#### *Art. 4*

#### *(Durata del tirocinio e relativo inquadramento)*

La durata del tirocinio e le riduzioni del periodo stesso in relazione ai titoli di studio conseguiti dall'apprendista in scuole statali o parificate, sono stabilite nella tabella allegata.

Per avere diritto ad essere ammesso ai minori periodi di tirocinio elencati nella tabella, l'apprendista, all'atto dell'assunzione o all'atto del conseguimento del titolo scolastico (se conseguito durante il periodo di tirocinio) dovrà presentare il titolo scolastico originale o apposito certificato debitamente autenticato.

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

1° Gruppo (lavorazioni ad alto contenuto professionale): durata 5 anni

2° Gruppo (lavorazioni a medio contenuto professionale): durata 3 anni

3° Gruppo (lavorazioni a basso contenuto professionale): durata 1 anno e 6 mesi.

Per gli apprendisti assunti a partire dal 1° giugno 1998 le predette durate vengono ridotte come segue:

1) per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi sei, secondo la tabella delle progressioni retributive di cui all'articolo 5;

2) per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi tre da applicarsi al termine del periodo di apprendistato;

3) tali riduzioni tuttavia non potranno determinare una durata dell'apprendistato inferiore a 18 mesi;

4) per i giovani in possesso del diploma di laurea, le parti si incontreranno entro i termini previsti al seguente articolo 10 per definire i tempi e le modalità di applicazione del contratto di apprendistato.

Per gli apprendisti in forza al 31 maggio 1998 restano in vigore le precedenti normative.

#### Inquadramento per settori e mestieri

##### 1° Gruppo

1) Mestieri artistici: damaschinatori - fonditori di oggetti d'arte e di campane - lavori di ferro battuto - ramai, calderai e sbalzatori a mano - peltrai - sciabolai - traforatori artistici - modellisti meccanici.

2) Costruzioni strumenti di misura di precisione, fabbricazione di strumenti chirurgici.

3) Elettronica applicata (progettazione e realizzazione di impianti assemblaggio circuiti e sistemi, progettazione e riparazione attrezzature elettromedicali, ecc.).

4) Costruzione stampi, modelli, utensili ed attrezzature (utensili per macchine utensili, costruzione attrezzature, stampi per ogni settore merceologico, modelli, anime, attrezzisti, aggiustatori meccanici).

5) Installazione e riparazione impianti termo-idrosanitari, condutture d'acqua, gas e pipe-line, impianti termici ad energia alternativa.

6) Installazione e riparazione di condizionamento e refrigerazione.

7) Impianti elettrici.

8) Impianti di ascensori (sollevamento e trasporto) installazione, manutenzione e riparazione.

9) Autofficina meccanica (autocarri, autovetture, macchine agricole, moto), navale, nautica.

10) Elettrauto.

11) Carrozzeri o revisione scocca.

12) Pompisti diesel; carburatoristi.

13) Produzione e riparazione protesi ortopediche.

14) Verniciatore formulatore di tinte.

##### 2° Gruppo

1) Fonderie con fusione manuale prevalente.

2) Costruzione di macchine in genere (macchine utensili per agricoltura, per edilizia e lavori stradali, macchine per l'industria, macchine motrici, componenti complessi per macchine e impianti, componenti oleodinamici, ecc.).

3) Carpenteria.

4) Attività di riparazione (macchine da ufficio, da maglieria, da confezione, forni, impianti, frigoriferi, armi, bilance, giochi elettronici, arrotini, affilatura utensili, strumenti musicali, macchine e attrezzature agricole, rigeneratori di scatole sterzo, ganasce freni, ammortizzatori, ecc.).

- 5) Elettromeccanica (costruzione macchine e motori elettrici, quadri comando, ecc.) e assemblaggio componenti e cablaggio.
- 6) Preparatore di macchine automatiche, centri di lavoro, robot, macchine a controllo numerico e transfer, tornitura, fresatura, rettifica, alesatura con preparazione macchine utensili e relativa attrezzatura.
- 7) Produzione e riparazione insegne luminose.
- 8) Installazione e riparazione impianti di bruciatori e caldaie.
- 9) Impianti di allarme antifurto e videocitofonia (installazione e riparazione).
- 10) Impianti di irrigazione e impianti per l'agricoltura (installazione e riparazione).
- 11) Riparazione radio-TV e antennista.
- 12) Riparazione elettrodomestici.
- 13) Installazione e riparazione impianti audiovisivi, amplificazione sonora, HI-FI, ecc.
- 14) Installazione e riparazione di impianti di distribuzione carburanti.
- 15) Centri di installazione antifurto e/o autoradio e/o condizionatori.
- 16) Tappezzerie auto.
- 17) Riparazione cicli e ciclomotori.

### 3° Gruppo

- 1) Fonderie (ghisa, alluminio, leghe, ecc.) presso-fusione.
- 2) Formatura per deformazione a caldo o a freddo (stampaggi, tranciatura, piegatura, calandratura, fucinatura, fucinatori non a stampo).
- 3) Lavorazioni meccanizzate o automatizzate (taglio, sbavatura, maschiatura, foratura, brocciatura, tornitura, fresatura, rettifica, alesatura senza la preparazione delle macchine utensili).
- 4) Assemblaggio (saldatura, incollaggio, rivestimento, assemblaggio per deformazione, lavorazione filo, montaggio di gruppi, di sottogruppi), mobili, arredamenti metallici, serramenti, infissi.
- 5) Trattamenti termici e galvanici e superfici.
- 6) Rivestimenti non metallici, verniciatura (escluso settore autoveicolo).
- 7) Saldatori a puntatrice.
- 8) Minuterie metalliche (costruzione catene, molle, bulloneria, articoli casalinghi, coltelleria, scatolame metallico, rubinetteria, valvolame, ecc.).
- 9) Avvolgimenti elettrici.
- 10) Pannelli solari, collettori solari e fotovoltaici.
- 11) Depurazione e trattamento delle acque civili ed industriali (installazione e riparazione impianti).
- 12) Installatori lattonieri.
- 13) Installazione insegne luminose.
- 14) Vulcanizzatori e gommisti.
- 15) Radiatoristi.

I mestieri non indicati vengono di norma inseriti al 2° gruppo. Collocazioni diverse potranno essere stabilite tramite accordo tra le parti a livello territoriale. A livello nazionale per armonizzare gli accordi raggiunti ai livelli territoriali, e per verificare la collocazione concordata nel presente c.c.n.l., le parti si potranno incontrare a richiesta di una di esse.

### *Art. 4 bis (Apprendisti impiegati)*

Per i rapporti di apprendistato instaurati dal 1° giugno 1998 la durata è di 2 anni e 6 mesi, le progressioni retributive sono riportate alla specifica tabella di cui all'articolo 5.

La predetta durata viene ridotta come segue:

- 1) per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi sei da applicarsi al termine del periodo di apprendistato;
- 2) per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale rispetto all'attività da svolgere la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi tre da applicarsi al termine del periodo di apprendistato.



Le percentuali della retribuzione per detti lavoratori saranno calcolate sulla retribuzione globale del 5° livello.

I lavoratori che rientrano in questo gruppo al termine del periodo di apprendistato verranno inquadrati nel 4° livello.

**Art. 5**  
**(Retribuzione)**

La retribuzione minima tabellare dell'apprendista viene determinata mediante l'applicazione delle percentuali sotto indicate sulla retribuzione globale (nuovi minimi contrattuali, ex contingenza e lire 20.000 di E.d.r.) al lordo delle ritenute previdenziali previste dal presente c.c.n.l. per l'operaio qualificato (5° livello).

Progressione della retribuzione - 1° gruppo

<i>Durata apprendistato</i>	<i>1° trim.</i>	<i>2° trim.</i>	<i>2° sem.</i>	<i>3° sem.</i>	<i>4° sem.</i>	<i>5° sem.</i>	<i>6° sem.</i>	<i>4° anno</i>	<i>5° anno</i>
5 anni	55%	57%	63%	66%	68%	72%	76%	85%	90%

Progressione della retribuzione - 2° gruppo

<i>Durata apprendistato</i>	<i>1° trim.</i>	<i>2° trim.</i>	<i>2° sem.</i>	<i>3° sem.</i>	<i>4° sem.</i>	<i>5° sem.</i>	<i>6° sem.</i>
3 anni	55%	60%	65%	72%	75%	82%	90%

Progressione della retribuzione - 3° gruppo

<i>Durata apprendistato</i>	<i>1° trim.</i>	<i>2° trim.</i>	<i>2° sem.</i>	<i>3° sem.</i>
1 anno e 6 mesi	55%	70%	80%	90%

Progressione della retribuzione per apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo idoneo rispetto alla attività da svolgere (durata dell'apprendistato ridotta di mesi 6)

Progressione della retribuzione - 1° gruppo

<i>Durata apprendistato</i>	<i>1° trim.</i>	<i>2° trim.</i>	<i>2° sem.</i>	<i>3° sem.</i>	<i>4° sem.</i>	<i>5° sem.</i>	<i>6° sem.</i>	<i>4° anno</i>	<i>Ultimo sem.</i>
4 anni e 6 mesi	55%	57%	63%	66%	68%	72%	76%	85%	90%

Progressione della retribuzione - 2° gruppo

<i>Durata apprendistato</i>	<i>1° trim.</i>	<i>2° trim.</i>	<i>2° sem.</i>	<i>3° sem.</i>	<i>4° sem.</i>	<i>9° trim.</i>	<i>10° trim.</i>
2 anni e 6 mesi	55%	60%	65%	72%	75%	80%	90%

Progressione della retribuzione per apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo all'attività da svolgere (durata dell'apprendistato ridotta di mesi 3)

Progressione della retribuzione - 1° gruppo

<i>Durata apprendistato</i>	<i>1° trim.</i>	<i>2° trim.</i>	<i>2° sem.</i>	<i>3° sem.</i>	<i>4° sem.</i>	<i>5° sem.</i>	<i>6° sem.</i>	<i>4° anno</i>	<i>Ultimi 9 mesi</i>
4 anni e 9 mesi	55%	57%	63%	66%	68%	72%	76%	85%	90%

Progressione della retribuzione - 2° gruppo

<i>Durata apprendistato</i>	<i>1° trim.</i>	<i>2° trim.</i>	<i>2° sem.</i>	<i>3° sem.</i>	<i>4° sem.</i>	<i>9° trim.</i>	<i>Ultimo sem.</i>
2 anni e 9 mesi	55%	60%	65%	72%	75%	80%	90%

Progressione della retribuzione - Apprendisti impiegati

<i>Durata apprendistato</i>	<i>1° sem.</i>	<i>2° sem.</i>	<i>3° sem.</i>	<i>4° sem.</i>	<i>5° sem.</i>
2 anni e 6 mesi	55%	60%	70%	80%	90%

Progressione della retribuzione - apprendisti impiegati - per apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere (durata dell'apprendistato ridotta di mesi 6)

Progressione della retribuzione - Apprendisti impiegati

<i>Durata apprendistato</i>	<i>1° sem.</i>	<i>2° sem.</i>	<i>3° sem.</i>	<i>7° trim.</i>	<i>8° trim.</i>
2 anni	55%	60%	70%	80%	90%

Progressione della retribuzione - apprendisti impiegati - per apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere (durata dell'apprendistato ridotta di mesi 3)

Progressione della retribuzione - Apprendisti impiegati

<i>Durata apprendistato</i>	<i>1° sem.</i>	<i>2° sem.</i>	<i>3° sem.</i>	<i>7° trim.</i>	<i>Ultimo sem.</i>
2 anni e 3 mesi	55%	60%	70%	80%	90%

#### *Norma transitoria*

Agli apprendisti in forza alla data del 6 dicembre 1988 si applica il trattamento economico e normativo previsto nel c.c.n.l. del 14 giugno 1984. Le parti si danno atto di aver dato corretta applicazione all'accordo interconfederale del 21 dicembre 1983 sul trattamento economico degli

apprendisti fissando a livello nazionale il periodo di trattamento economico iniziale in tre mesi valido per tutti i livelli di contrattazione territoriale ivi compresi quelli regionali.

Detti trattamenti, fissati in valori, seppure scaglionati, sono nella media ponderale comprensivi delle percentuali previste dall'accordo stesso.

Si danno inoltre atto che la definizione della normativa di cui al comma precedente resta di esclusiva competenza delle Organizzazioni nazionali stipulanti ed ha validità per tutto il territorio nazionale.

In ogni caso la retribuzione globale di fatto dell'apprendista non potrà comunque superare la retribuzione globale di fatto del lavoratore di 5° livello al netto delle ritenute previdenziali.

#### *Art. 6*

#### *(Apprendisti assunti con età superiore a 24 anni e fino a 29 anni compiuti)*

Le parti nel concorde intento di dare applicazione al 5° comma dell'art. 21 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 e della legge 4 luglio 1997, n. 196, 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 compiuti per le sottoelencate figure professionali:

- attrezzatore su macchine complesse ad alto contenuto tecnologico, di attrezzature di particolare difficoltà;
- costruttore di modelli;
- aggiustatore meccanico provetto;
- installatore che effettua il collaudo e la verifica di impianti elettrici e/o elettronici complessi e termo-idraulici;
- carrozziere revisore di scocca;
- verniciatore formulatore di tinte;
- mestieri artistici: fonditori di oggetti d'arte;
- impiantista di ascensori ad alto contenuto tecnologico;
- revisore e collaudatore di motori di veicoli e autoscafi che si avvalgono di strumenti per la diagnostica;

b) possibilità di accordo, tra le parti in sede regionale per identificare, entro 12 mesi dall'entrata in vigore del presente accordo, ulteriori figure professionali alle quali applicare l'elevazione dell'età di assunzione nei limiti definiti al capoverso di cui al punto a);

c) ferma restando la durata del periodo di apprendistato di cui al 1° gruppo (5 anni), per gli apprendisti assunti tra i 24 o 26 anni (secondo quanto previsto dalla legge 4 luglio 1997, n. 196) ed i 29 anni compiuti, il calcolo della retribuzione verrà fatto sulla retribuzione globale del 4° livello, secondo le seguenti progressioni percentuali:

I semestre 80%;

II semestre 87%;

III semestre e seguenti 90%.

Al termine del periodo di apprendistato di cui sopra, gli apprendisti saranno inquadrati nel 4° livello.

Alla luce di quanto espresso in premessa, le parti concordano di procedere all'ingresso di lavoratori per le figure e nei limiti di età di cui al punto a), esclusivamente facendo ricorso all'apprendistato e non anche attraverso C.f.i.

Tali normative si applicano per gli apprendisti assunti a partire dal 1° giugno 1998.

Per gli apprendisti in forza al 31 maggio 1998 restano in vigore le precedenti normative.

#### *Art. 7*

#### *(Malattia e infortuni)*

Ferme restando le modalità previste per la Parte operai, riguardante l'erogazione della integrazione salariale per malattia e infortunio agli apprendisti verrà corrisposta nel caso di malattia una indennità sostitutiva pari al 45% dal primo al ventesimo giorno e dal ventunesimo al

centovesimo giorno il 30% della paga tabellare netta. Per gli infortuni all'apprendista dovrà essere garantito il 100% della retribuzione di fatto al netto.

*Art. 8  
(Ferie)*

A norma dell'art. 14 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, agli apprendisti di età non superiore ai 16 anni verrà concesso per ogni anno di servizio un periodo feriale retribuito di 30 giorni di calendario ed agli apprendisti che abbiano superato il sedicesimo anno di età le ferie saranno adeguate a quelle degli operai con un minimo di 4 (quattro) settimane all'anno (160 ore).

*Art. 9  
(Gratifica natalizia)*

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'apprendista considerato in servizio in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica pari a 173 ore per gli apprendisti di età superiore a 15 anni e 152 ore per gli apprendisti di età inferiore a 15 anni di retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti mesi di servizio prestati presso l'impresa.

*Art. 10  
(Insegnamento complementare)*

Per l'adempimento da parte dell'apprendista dell'obbligo di frequenza - ai sensi dell'art. 17 del regolamento approvato con D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668 - dei corsi di istruzione complementare verranno concesse 4 ore settimanali retribuite per tutta la durata dei corsi stessi. Tali ore non fanno parte dell'orario di lavoro di cui all'art. 16 (Parte prima - Comune) fermo restando il limite legale delle 44 ore settimanali complessive.

Fermo restando quanto previsto dalla legge 4 luglio 1997, n. 196, dai decreti attuativi e dalle relative circolari interpretative le parti si incontreranno entro due mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto per attuare quanto ivi previsto ed armonizzare quanto concordato in materia di apprendistato a livello interconfederale.

In tale occasione le parti verificheranno i percorsi formativi relativi ai lavoratori in possesso di diploma di laurea.

*Art. 11  
(Attribuzione della qualifica)*

1) Ultimato il periodo di tirocinio di cui all'art. 4 della presente regolamentazione, previa prova di idoneità, all'apprendista dovrà essere attribuita la categoria professionale del lavoratore di quinta categoria.

2) L'apprendista superato il diciottesimo anno di età e la metà del periodo di tirocinio, ha la facoltà di chiedere all'azienda la prova di idoneità alla qualifica. Detta prova, in quanto abbia esito positivo, comporterà il passaggio alla qualifica entro un periodo massimo di 90 giorni, considerando tale periodo utile all'ulteriore perfezionamento della qualifica stessa.

*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. 12  
(Decorrenza e durata)*

La presente regolamentazione forma parte integrante del contratto nazionale di cui segue decorrenza e durata.

### *Allegato B*

Ex art. 5, c.c.n.l. 14 giugno 1984  
(Valido ai soli effetti di quanto previsto dall'art. 3, punto 7,  
2° comma del presente c.c.n.l.)

### *Art. 5 (Delegato di impresa)*

Considerata la particolare struttura delle imprese artigiane del settore, nelle imprese con almeno 8 dipendenti compresi gli apprendisti viene eletto un delegato di impresa per garantire il migliore collegamento tra datore di lavoro e dipendenti dell'impresa.

Il delegato di impresa viene eletto da e tra tutti i dipendenti dell'impresa artigiana in un'assemblea che potrà tenersi nei locali dell'azienda stessa previo accordo con il datore di lavoro, per la cui attuazione verrà riconosciuto un permesso retribuito di 1 ora annua da usufruirsi collettivamente in un'unica soluzione.

Sul monte stipendi complessivo verrà accantonata una quantità pari a 2 ore lavorative per dipendente (con un minimo di 16 ore annue) per la quale si decide l'utilizzazione diretta delle somme accantonate da parte del delegato d'impresa per una migliore tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti dell'azienda stessa e per un migliore collegamento con il datore di lavoro, ovvero l'utilizzazione a fini mutualistici attraverso gli Enti bilaterali.

In attuazione di quanto sopra e tenuto conto che l'applicazione dei due sistemi comporterà la parità degli oneri comunque a carico delle imprese ed a beneficio dei lavoratori in relazione alle opzioni esercitate, ove sia eletto il delegato l'accantonamento di cui al 3° comma sarà utilizzato:

- per quanto riguarda le organizzazioni che optano per l'utilizzazione a fini mutualistici, le imprese ad esse aderenti verseranno tramite gli Enti bilaterali o in loro assenza tramite le Organizzazioni territoriali delle parti stipulanti;
- per quanto riguarda le organizzazioni che optano per l'utilizzazione diretta, le imprese ad esse aderenti verseranno direttamente al delegato sotto forma di monte ore a sua disposizione per lo svolgimento delle sue funzioni.

#### *Opzioni*

La Confartigianato (CGIA) dichiara di esercitare la facoltà di opzione prevista per l'utilizzazione delle somme accantonate indicando per le imprese l'erogazione in forma mutualistica tramite l'Ente bilaterale o in sua assenza tramite le Organizzazioni territoriali delle parti stipulanti.

Le Organizzazioni CNA, CASA, CLAAI, optano per l'utilizzazione diretta da parte del delegato delle somme accantonate e pertanto le imprese si impegnano a versare direttamente al delegato il corrispettivo delle ore di permesso da esso utilizzate per lo svolgimento delle sue funzioni.

La FLM conviene sulle opzioni sopra indicate.

La verifica della gestione di quanto sopra viene demandata a livello territoriale alle organizzazioni stipulanti.

Eventuali problemi derivanti, nelle singole realtà territoriali, dall'attuazione del presente articolo verranno affrontati in sede nazionale con la partecipazione delle rappresentanze sindacali territoriali interessate.

#### *Nota a verbale*

La suddetta normativa si applica nelle sole imprese artigiane aventi da 8 a 15 dipendenti compresi gli apprendisti.

Il presente articolo è completo ed esaustivo in sè e pertanto non recepisce nè direttamente nè in via analogica quanto pattuito sul medesimo argomento in altri accordi interconfederali ad eccezione di quanto previsto dall'accordo interconfederale del 21 dicembre 1983.

Sono fatti salvi gli accordi esistenti a livello territoriale.

**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.

Sezione I  
COSTITUZIONE DI ARTIFOND

Art. 1  
(Costituzione, denominazione, durata e sede)

1. In attuazione degli accordi sindacali stipulati in data 8 settembre 1998 e .....  
tra  
- le federazioni nazionali di categoria della Confartigianato articolate nelle associazioni  
nazionali di categoria:

Alimentazione

Associazione nazionale artigiani caseari  
Associazione nazionale artigiani lavorazioni carni  
Associazione nazionale panificatori  
Associazione nazionale dei produttori alimentari vari  
Associazione italiana gelatieri  
Associazione italiana pasticceri artigiani  
Associazione nazionale per la pizza di qualità  
Associazione nazionale molitori  
Associazione nazionale produttori di pasta fresca

Comunicazione

Associazione nazionale fotografi e videoperatori  
Associazione nazionale grafici  
Associazione nazionale imprenditori copisterie, eliografie e legatorie

Moda

Associazione nazionale imprenditori abbigliamento  
Associazione nazionale sarti  
Associazione nazionale pellicciai (CTNA/AIT)  
Associazione nazionale pellettieri  
Associazione nazionale calzettieri  
Associazione nazionale terzisti - TAC  
Associazione nazionale produttori occhiali  
Associazione nazionale calzaturieri

Servizi

Associazione nazionale estetiste  
Associazione nazionale acconciatori  
Associazione nazionale odontotecnici  
Associazione nazionale imprenditori lavanderie  
Associazione nazionale imprenditori servizi di pulizia  
Associazione nazionale operatori di spiaggia  
Associazione produttori di cosmetici  
Associazione produttori erboristi  
Associazione nazionale chimici e plastici  
Associazione nazionale orafi, argentieri orologiai affini  
Associazione nazionale del restauro  
Associazione nazionale strumenti musicali  
Associazione nazionale ceramica  
Associazione nazionale vetrai

Legno

Associazione italiana artigiani legno e arredamento  
Associazione nazionale tappezzeri

Associazione nazionale dell'arredo urbano

Metalmeccanici

Associazione nazionale carrozzieri

Associazione nazionale meccanici

Associazione nazionale elettrauto

Associazione nazionale gommisti

Associazione nazionale meccanici di produzione e subfornitura

Associazione nazionale serramentisti e carpentieri meccanici per l'edilizia

Associazione nazionale carpentieri meccanici

Associazione nazionale elettronici meccanici

Associazione nazionale produttori di armi

Trasporto

Confartigianato trasporti (trasporto merci c/ terzi)

Associazione nazionale noleggiatori con conducente

Associazione nazionale taxisti

Associazione nazionale imprenditori autoscuole

Associazione nazionale trasportatori su acqua

Associazione nazionale soccorritori stradali

Associazione nazionale imprenditori nautici

Costruzioni

Associazione nazionale ceramisti terzo fuoco

Associazione nazionale marmisti

Associazione nazionale fumisti e spazzacamini

Installazione di impianti

Associazione nazionale elettricisti

Associazione nazionale termici e idraulici

Associazione nazionale ascensoristi

Associazione nazionale bruciatoristi

Associazione nazionale 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) predispone e sottopone all'approvazione dell'Assemblea il rendiconto annuale, con l'allegata relazione illustrativa e il bilancio preventivo relativo alla gestione amministrativa di ARTIFOND;

d) definisce i prospetti della composizione e del valore del patrimonio di ARTIFOND;

e) decide, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti i criteri generali per la ripartizione del rischio in materia di investimenti e partecipazioni in conformità alla normativa vigente e a quanto stabilito nel successivo art. 21;

f) decide, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, le politiche di investimento in conformità alla normativa vigente e a quanto stabilito al successivo art. 21;

g) sceglie, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, i soggetti gestori ed individua la banca depositaria delle risorse di ARTIFOND, coerentemente con quanto stabilito dalla disciplina legislativa che regola la materia e con quanto stabilito nel successivo art. 24 e definisce i contenuti delle convenzioni;

h) decide con la maggioranza dei 2/3 dei componenti, in merito all'organizzazione dell'attività amministrativa anche con riferimento ai rapporti con gli iscritti, in conformità con le indicazioni fornite dalla Commissione di vigilanza ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. h), del decreto;

i) propone all'Assemblea, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, le modifiche allo Statuto; il Consiglio di amministrazione ha, in particolare, l'obbligo di promuovere, con deliberazione assunta con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, gli adeguamenti del presente Statuto e degli atti che ne formano parte integrante, in caso di sopravvenienza di contrastanti previsioni di legge, di fonti secondarie o delle fonti istitutive nell'ambito delle competenze ad esse attribuite dal decreto, nonché l'obbligo di invio delle delibere relative agli adeguamenti di cui è caso alla Commissione di vigilanza ai fini dell'approvazione ai sensi del decreto, art 17, comma 2, lett. b);

j) propone all'Assemblea di deliberare di sottoporre a certificazione contabile i rendiconti d'esercizio e di deliberare sulla scelta della società di revisione;

k) predispone ed invia alle parti istitutive di ARTIFOND, al Comitato dei garanti di cui al punto 16 dell'accordo istitutivo del .../1998 e al Collegio dei revisori, la relazione e il rendiconto della



gestione almeno 30 giorni prima della convocazione dell'Assemblea annuale, nonchè, 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, concorrono a sostenere le spese di funzionamento di ARTIFOND.

2. I relativi importi sono deliberati, rispettivamente, dall'Assemblea e dal Consiglio di amministrazione, come previsto dalla lett. m) del precedente art. 12.

3. La quota di iscrizione e la quota associativa costituiscono le entrate del conto associativo, su cui gravano spese di funzionamento del seguente tenore:

a) locali attrezzati a uffici di sede, struttura organizzativa, beni strumentali;

b) attività degli organi statutari;

c) gestione amministrativa di ARTIFOND e delle posizioni individuali;

d) supporti per l'assunzione delle decisioni degli organi di ARTIFOND in materia di gestione amministrativa e delle risorse;

e) servizi della banca depositaria;

f) attività promozionale;

g) spese legali e notarili;

h) altre spese varie necessarie al funzionamento associativo.

4. Il conto associativo è distinto dal patrimonio di ARTIFOND di cui al successivo art. 20 ed è assoggettato a contabilità separata.

5. Gli oneri relativi alle gestioni delle risorse finanziarie sono addebitati direttamente sul patrimonio.

Art. 20  
*(Entrate e patrimonio)*

1. Le entrate di ARTIFOND sono costituite da:

- a) i contributi a carico dei lavoratori, come determinati dai contratti collettivi nazionali di lavoro o da accordi nazionali di categoria, al netto della quota associativa di cui al precedente art. 19;
- b) i contributi a carico delle imprese, come determinati dai contratti collettivi nazionali di lavoro o da accordi nazionali di categoria, al netto della quota associativa di cui al precedente art. 19;
- c) le quote di trattamento di fine rapporto, come previsto dalla legge o determinato dai contratti collettivi nazionali di lavoro o da accordi nazionali di categoria;
- d) gli importi maturati dai lavoratori relativi a posizioni trasferite da altri fondi pensione;
- e) i rendimenti delle risorse investite;
- f) eventuali donazioni, eredità e legati e ogni altro provento a qualsiasi titolo maturato o acquisito.

2. L'insieme delle attività immesse nella titolarità di ARTIFOND ne costituisce il patrimonio.

3. Sul patrimonio di ARTIFOND gravano le uscite destinate alla erogazione delle prestazioni, ai trasferimenti delle posizioni individuali, ai riscatti e alle anticipazioni.

Art. 21  
*(Impiego delle risorse)*

1. Le risorse finanziarie di ARTIFOND sono integralmente affidate in gestione mediante convenzione con soggetti gestori abilitati a svolgere l'attività così come disciplinata dall'art. 6 del decreto.

2. Per la scelta di ogni soggetto gestore il Consiglio di amministrazione è tenuto all'osservanza del disposto del comma 4 bis dell'art. 6 del decreto e richiede offerte contrattuali fra loro comparabili ad almeno tre soggetti abilitati ai sensi del comma 1 dell'art. 6 del decreto, selezionati sulla base di parametri qualitativi e quantitativi consolidati dallo stato di conoscenza del mercato finanziario e assicurativo e con esclusione di soggetti appartenenti a identici gruppi societari comunque legati da rapporti, diretti o indiretti, di controllo.

A tal fine, il Consiglio di amministrazione si adegua alle istruzioni della Commissione di vigilanza.

3. Le convenzioni di gestione, definite dal Consiglio di amministrazione nel rispetto delle disposizioni di cui alle lettere a), b) e c) del comma 4 bis dell'art. 6 del decreto, devono:

- a) prevedere le linee di indirizzo degli investimenti alle quali il soggetto gestore deve orientare la propria attività e contengono i criteri di individuazione e di ripartizione del rischio;
- b) definire i termini di durata della convenzione;
- c) prevedere termini e modalità per l'esercizio della facoltà di anticipato recesso per il caso di inadempimento e per il caso di inadeguatezza dei risultati finanziari conseguiti, contemplando le conseguenze in termini di restituzione delle attività finanziarie inerenti l'investimento;
- d) indicare i parametri di mercato, oggettivi e confrontabili, rispetto ai quali valutare la qualità dei risultati ottenuti, adottando periodi di osservazione coerenti con la composizione dei valori costitutivi del patrimonio;
- e) disporre per la conservazione della titolarità dei diritti di voto inerenti i valori mobiliari di proprietà di ARTIFOND, definendo le linee guida per l'esercizio dei poteri di cui alla lett. p) del precedente art. 12.

4. Nella stipulazione e nell'esercizio della convenzione, il Consiglio di amministrazione persegue l'obiettivo della diversificazione degli investimenti, della efficiente gestione del portafoglio e della diversificazione del rischio, contenendo i costi di transazione, gestione e funzionamento di ARTIFOND e massimizzando i rendimenti netti.

5. Il Consiglio di amministrazione definisce un opportuno bilanciamento degli investimenti in modo da soddisfare le esigenze legate alla disponibilità della quota contributiva derivante dal t.f.r. e delle relative anticipazioni di cui al successivo art. 34.

6. Nella identificazione degli investimenti il Consiglio di amministrazione, avvalendosi dei gestori ed in collaborazione con la banca depositaria di cui al successivo art. 24 rispetta i limiti agli investimenti indicati dall'art. 4 del decreto del Ministro del tesoro 21 novembre 1996, n. 703.

7. E' in facoltà del Consiglio di amministrazione realizzare un assetto di gestione delle risorse finanziarie atte a produrre un unico tasso di rendimento (gestione monocomparto), ovvero differenziando i profili di rischio e di rendimento in funzione delle diverse esigenze dei lavoratori associati (gestione pluricomparto); per i primi tre esercizi verrà adottata solamente la gestione monocomparto.

8. E' fatto salvo il passaggio alla gestione pluricomparto al termine del primo triennio, dopo acquisizione del parere del Comitato dei garanti di cui al punto 16 dell'accordo istitutivo del .../1998, previa variazione del presente Statuto.

9. Sulla adozione delle delibere di attivazione della gestione pluricomparto, vengono adeguatamente informati gli associati, che potranno optare secondo regole e modalità definite dal Consiglio di amministrazione.

#### Art. 22 (*Conflitti d'interesse*)

1. Il Consiglio di amministrazione è tenuto ad osservare la normativa in vigore in materia di conflitto di interessi.

2. Il Presidente, con la collaborazione del Consiglio di amministrazione e dei Collegio dei revisori, vigila sull'insorgenza di situazioni che facciano presumere l'esistenza di un conflitto d'interessi rilevante ai sensi della vigente normativa.

3. Il Presidente è tenuto a comunicare alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione le fattispecie di conflitto di interessi derivanti da operazioni effettuate dal gestore e rilevanti ai sensi della normativa vigente, quando ne sia stato informato ad opera del gestore medesimo o quando comunque ne sia venuto a conoscenza.

4. Ai fini della individuazione di altre situazioni di conflitto di interessi, si considerano rilevanti le fattispecie di cui al decreto del Ministro del tesoro n. 703/1996, nonché ogni altra situazione individuata da sopravvenienti norme di legge o disposizioni ministeriali.

5. Il Presidente informa la Commissione di vigilanza sui fondi pensione dell'esistenza delle fattispecie di conflitto di cui al presente articolo, comunicando l'insussistenza di condizioni che possano determinare distorsioni nella gestione efficiente delle risorse o che possano determinare una gestione delle risorse non conforme all'esclusivo interesse degli iscritti.

#### Art. 23 (*Esercizio sociale - Rendiconto annuale*)

1. L'esercizio di ARTIFOND inizia il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno.

2. Per ogni esercizio, ed entro i termini di cui alle disposizioni della Commissione di vigilanza, il Consiglio di amministrazione sottopone all'Assemblea:

- a) il rendiconto annuale consuntivo;
- b) il bilancio annuale preventivo;
- c) la relazione annuale di rendiconto redatta dal Consiglio stesso;
- d) la relazione annuale redatta dal Collegio dei revisori contabili.

3. Il rendiconto e la relazione allegata saranno messi a disposizione del Collegio dei revisori 30 giorni prima della data dell'Assemblea.

4. I documenti di cui al precedente punto 2) saranno inviati ai delegati contestualmente alla convocazione della Assemblea.

5. I documenti di cui al precedente punto 2) saranno messi a disposizione di tutti gli associati che ne facciano richiesta.

#### Art. 24 (*Banca depositaria*)

1. ARTIFOND deposita le risorse affidate in gestione presso una banca depositaria, sottoscrivendo apposita convenzione di custodia.
2. Il Consiglio di amministrazione può convenire con la banca depositaria l'assegnazione dei servizi di tesoreria del conto associativo di cui al precedente art. 19 e per la raccolta dei contributi e per la erogazione delle prestazioni, nel rispetto dei criteri di separatezza verso i soggetti gestori e di cui al punto 4 del precisato art. 19.
3. La banca depositaria è resa responsabile nei confronti di ARTIFOND e degli associati per ogni pregiudizio arrecato in conseguenza del mancato adempimento degli obblighi di cui alla convenzione sopra richiamata.
4. La convenzione con la banca depositaria deve prevedere un termine di durata e deve comunque disciplinare il recesso straordinario di ARTIFOND per serie ragioni oggettive e soggettive.
5. La scelta della banca depositaria deve avvenire secondo le procedure contemplate per la scelta dei soggetti gestori, di cui al precedente art. 21, attuando gli opportuni adattamenti.

#### Sezione IV RELAZIONI ASSOCIATIVE

##### Art. 25 *(Adesione e permanenza in ARTIFOND)*

1. I lavoratori aderiscono a FONDART per libera scelta individuale con le modalità previste dalla normativa vigente e secondo le procedure previste dalle norme operative interne.
2. L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa contenente le indicazioni previste dalla legge.
3. L'adesione del lavoratore viene manifestata tramite il datore di lavoro con atto scritto che contiene, oltre all'impegno di contribuire nei termini stabiliti dalla fonte istitutiva e successive modifiche, la delega al datore di lavoro a operare le trattenute corrispondenti sulle proprie spettanze.
4. L'adesione del lavoratore comporta la contestuale acquisizione della condizione di associato dell'azienda.
5. A seguito dell'adesione il lavoratore e l'impresa dalla quale esso dipende assumono l'obbligo di versare i contributi nella misura e con le modalità determinate dagli accordi vigenti.
6. L'adesione del lavoratore comporta la permanenza minima di almeno cinque anni in ARTIFOND nei primi otto anni di vita del Fondo, salva la perdita dei requisiti di appartenenza a ARTIFOND, con gli effetti di cui all'art. 10, comma 1, del decreto.
7. In caso di perdita dei requisiti di partecipazione a ARTIFOND, il lavoratore che non abbia riscattato la propria posizione individuale, non abbia richiesto il trasferimento e non si trovi nelle condizioni di poter richiedere le prestazioni di cui al successivo art. 31, rimane associato a ARTIFOND.
8. In caso di sospensione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa il lavoratore permane nella condizione di associato; l'obbligo contributivo a carico dell'impresa e del lavoratore è rapportato al trattamento retributivo spettante al lavoratore durante la sospensione.

##### Art. 26 *(Contribuzione)*

1. I soggetti tenuti alla contribuzione sono gli associati e le imprese, ciascuno secondo le misure, le modalità e i termini di cui alla Fonte Istitutiva del .../1998, degli accordi ivi richiamati e delle modifiche successivamente intervenute.
2. In caso di tardivo o mancato versamento dei contributi, l'azienda, ai fini della regolazione dell'obbligo contributivo è tenuta a corrispondere a ARTIFOND, con gli oneri relativi alla gestione dell'arretrato:
  - a) il versamento delle quote non corrisposte;
  - b) il versamento dei conseguenti mancati rendimenti, sulla base dell'ultimo rendiconto approvato in Assemblea;

c) il versamento degli interessi di mora al tasso legale d'interesse, che confluiscono nel conto associativo di cui al precedente art. 19.

Art. 27  
*(Rapporti con gli associati)*

1. Nel rispetto dei criteri di massima trasparenza, i rapporti tra ARTIFOND e i propri associati sono improntati ad un costante livello di informazioni sempre aggiornate sull'andamento amministrativo e finanziario di ARTIFOND stesso.

2. Agli associati ARTIFOND provvederà a consegnare copia dello Statuto, delle norme operative interne e degli atti correlati.

3. Gli associati sono tenuti a fornire ad ARTIFOND nel rispetto della legge n. 675/1996, tutti i dati richiesti per una corretta gestione.

4. Almeno una volta all'anno ARTIFOND, insieme con il prospetto della posizione individuale, fornisce comunicazione a ogni associato e ad ogni impresa dei versamenti effettuati, conforme alle istruzioni della Commissione di vigilanza, di cui all'art. 17, comma 2, lett. h), del decreto.

Art. 28  
*(Cessazione della contribuzione a ARTIFOND)*

1. La contribuzione ad ARTIFOND, a carico sia del lavoratore che dell'azienda, cessa al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, con o senza riscatto della posizione individuale.

2. Nel caso in cui il lavoratore associato, che non abbia perduto i requisiti di iscrizione ad ARTIFOND, faccia richiesta di trasferimento della propria posizione presso altro fondo, secondo quanto previsto in tema di mobilità del lavoratore, l'obbligo contributivo decadrà non prima di 5 anni a far data dall'iscrizione a ARTIFOND.

Art. 29  
*(Deroghe all'obbligo di versamento dei contributi)*

1. In deroga a quanto previsto dal comma 1 dell'art. 28 e fatta salva la permanenza del rapporto associativo con ARTIFOND, il lavoratore ha facoltà di disporre unilateralmente la sospensione dell'obbligo di versare i contributi a suo carico, mediante comunicazione scritta all'impresa da effettuarsi entro il 30 ottobre e che l'impresa trasmetterà sollecitamente ad ARTIFOND; la sospensione ha effetto con il 1° gennaio successivo.

2. In tal caso si determina automaticamente anche la cessazione dell'obbligazione contributiva a carico dell'azienda.

3. La sospensione dall'obbligo di versare i contributi può essere disposta una sola volta in costanza del rapporto associativo e comunque non prima che siano trascorsi 5 anni dalla data di adesione.

4. Durante il periodo di sospensione, il lavoratore resta associato a tutti gli effetti.

5. In caso di perdita dei requisiti di partecipazione sopravvenuta durante il periodo di sospensione, il lavoratore permane nella condizione di associato e mantiene la propria posizione individuale.

6. Il riscatto è possibile solo nei modi e alle condizioni previste nel successivo art. 34.

7. Il lavoratore che abbia chiesto la sospensione unilaterale dell'obbligo di versare i contributi può, successivamente, chiederne la riattivazione, con effetti anche a carico dell'azienda.

Sezione V  
BENEFICIARI E PRESTAZIONI

Art. 30  
*(Beneficiari)*

1. Beneficiari delle prestazioni di ARTIFOND sono i lavoratori associati.

2. In caso di decesso del lavoratore in servizio prima del pensionamento, la posizione maturata è riscattata dai soggetti indicati dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 31  
(Prestazioni)

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

2. Il diritto alla prestazione pensionistica per vecchiaia si consegue al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime pensionistico obbligatorio, avendo maturato almeno dieci anni di iscrizione ad ARTIFOND.

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

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

5. Il lavoratore associato può chiedere la liquidazione in capitale della prestazione pensionistica nella misura prevista dalle vigenti disposizioni di legge.

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

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

8. Il lavoratore il cui rapporto di lavoro è risolto e non si trova nelle condizioni di poter richiedere le prestazioni previste dal presente Statuto, può rimanere iscritto ad ARTIFOND.

Art. 32  
(Trasferimenti ad altro fondo)

Il lavoratore associato può richiedere il trasferimento della propria posizione individuale maturata presso ARTIFOND:

1. ad altro Fondo pensione complementare negoziale, cui il lavoratore, persa la qualifica di associato di cui all'art. 3, abbia accesso in relazione ad un cambiamento di impresa o di categoria giuridica; in tal caso:

a) la richiesta di trasferimento può essere effettuata in concomitanza della perdita dei requisiti;

b) ARTIFOND provvede entro sei mesi dalla richiesta al trasferimento del montante maturato alla fine del mese precedente il trasferimento stesso;

2. ad un Fondo pensione Complementare istituito attraverso accordo collettivo nella azienda nella quale il lavoratore associato presta la propria attività; in tal caso:

a) il trasferimento non può aver luogo durante i primi cinque anni di vita di ARTIFOND e, successivamente, non prima che il lavoratore abbia trascorso 3 anni di permanenza in ARTIFOND;

b) l'obbligo contributivo a carico del lavoratore e del datore di lavoro cessa con il mese in cui si completano i precitati limiti di tempo;

c) ARTIFOND provvede entro sei mesi dalla cessazione dell'obbligo contributivo del montante maturato alla fine del mese precedente il trasferimento stesso;

3. ad un Fondo pensione Complementare non negoziale o - se negoziale - a cui abbia diritto di accesso in relazione alla propria attività lavorativa a tempo parziale; in tal caso:

a) il trasferimento non può aver luogo durante i primi otto anni di vita di ARTIFOND e, successivamente, non prima che il lavoratore abbia trascorso 3 anni di permanenza in ARTIFOND;

b) l'obbligo contributivo a carico del lavoratore e del datore di lavoro cessa con il mese in cui si completano i precitati limiti di tempo;

c) ARTIFOND provvede entro 6 mesi dalla cessazione dell'obbligo contributivo del montante maturato alla fine del mese precedente il trasferimento stesso.

Art. 33  
(Riscatto)



1. Il lavoratore associato che al momento della risoluzione del rapporto di lavoro non abbia maturato il diritto alle prestazioni pensionistiche di cui al precedente art. 31, può riscattare la propria posizione individuale maturata presso ARTIFOND.

2. In caso di morte del lavoratore associato prima del pensionamento, la posizione individuale dello stesso è riscattata dagli aventi diritto secondo le vigenti disposizioni di legge; in mancanza di tali soggetti la posizione resta acquisita a ARTIFOND.

3. Il riscatto della posizione individuale comporta la riscossione del montante maturato alla fine del mese precedente la liquidazione del riscatto stesso; la liquidazione avverrà entro sei mesi dalla richiesta di riscatto.

#### Art. 34 (Anticipazioni)

1. Il lavoratore associato per il quale da almeno otto anni siano accumulati contributi consistenti in quote di trattamento di fine rapporto può chiedere una anticipazione per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche ovvero per l'acquisto della prima casa di abitazione per 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 ponte 15 gennaio 2003  
per il trattamento economico dei dipendenti  
dalle imprese artigiane metalmeccaniche e della installazione di impianti**

Verbale di accordo

Visto l'accordo interconfederale 20 maggio 2002;

Considerato che il c.c.n.l. per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane dei settori metalmeccanico ed installazione d'impianti è scaduto in data 30 giugno 2000;

Tutto ciò premesso,

le parti hanno convenuto gli allegati incrementi retributivi, relativi ai singoli livelli e settori, a partire dal 1° gennaio 2003-1° giugno 2003.

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 2000-31 marzo 2002, continuerà ad essere erogata l'indennità di vacanza contrattuale;

Le parti si danno atto che con la presente intesa è stato inoltre effettuato il riallineamento retributivo relativo all'anno 2000.

\* \* \*

Ad integrale copertura del periodo dal 1° luglio 2000 al 31 marzo 2002, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari a euro 320 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

Il suddetto importo verrà erogato in due rate pari a:

- euro 160 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di marzo 2003;
- euro 160 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di luglio 2003.

Ai soli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, ad integrale copertura del periodo dal 1° luglio 2000 al 31 marzo 2002, verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari a euro 230 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

Il suddetto importo verrà erogato in due rate pari a:

- euro 115 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di marzo 2003;
- euro 115 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di luglio 2003.

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

Gli importi dell'"una tantum" sono stati quantificati considerando in essi anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, e sono quindi comprensivi degli stessi.

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

Dall'importo dell'"una tantum" dovranno essere detratte, fino a concorrenza, le erogazioni corrisposte dalle imprese a titolo di indennità di vacanza contrattuale nel periodo 1° luglio 2000-31 marzo 2002. Gli importi di l.v.c. erogata da detrarre vengono quantificati forfetariamente in euro 150 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 euro 110.

La suddetta detrazione verrà effettuata in misura del 50% (75 euro; 55 per gli apprendisti) in occasione della erogazione della prima rata di "una tantum" (retribuzioni di marzo 2003) ed in misura del restante 50% (75 euro; 55 per gli apprendisti) in occasione della erogazione della seconda rata di "una tantum" (retribuzioni di luglio 2003).

C.c.n.l. metalmeccanici ed installazioni di impianti

Retribuzione di riferimento

*Livelli Euro*

1°	725,60 +	525,76 +	10,33 =	1.261,69	64,03
2°	641,42 +	522,38 +	10,33 =	1.174,13	59,59
2° bis	575,22 +	519,29 +	10,33 =	1.104,84	56,07
3°	533,04 +	517,30 +	10,33 =	1.060,67	53,83
4°	478,36 +	514,43 +	10,33 =	1.003,12	50,91
5°	444,51 +	512,91 +	10,33 =	967,75	49,11
6°	403,07 +	511,21 +	10,33 =	924,61	46,92

Nuovi minimi in vigore dal 1° gennaio 2003

*Livelli Euro*

1°	725,60 +	32,01 =	757,61
2°	641,42 +	29,79 =	671,21
2° bis	575,22 +	28,03 =	603,25
3°	533,04 +	26,91 =	559,95
4°	478,36 +	25,45 =	503,81
5°	444,51 +	24,55 =	469,06
6°	403,07 +	23,46 =	426,53

Nuovi minimi in vigore dal 1° giugno 2003

*Livelli Euro*

1°	757,61 +	32,02 =	789,63
2°	671,21 +	29,80 =	701,01
2° bis	603,25 +	28,04 =	631,29
3°	559,95 +	26,92 =	586,87
4°	503,81 +	25,46 =	529,27
5°	469,06 +	24,56 =	493,62
6°	426,53 +	23,46 =	449,99