

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti dalle imprese artigiane orafe, argentiere ed affini

3 MAGGIO 1993 (*)

(Decorrenza: 1° gennaio 1993 - Scadenza: 31 dicembre 1996)

rinnovato

7 OTTOBRE 1998 ()**

(Decorrenza: 1° gennaio 1997 - Scadenza: 31 dicembre 2000)

Parti stipulanti

Associazione italiana orafi (CONFARTIGIANATO)
Associazione nazionale artigianato artistico - orafi - CNA
Federazione nazionale di mestieri artistici e tradizionali - CASA
Confederazione delle libere associazioni artigiane italiane (CLAAI)
e
FIM-CISL
FIOM-CGIL
UILM-UIL

(*) Integrato con i verbali di accordo 10 marzo 1995 e 26 marzo 1996.

(**) Integrato con l'accordo 11 febbraio 1999 per l'istituzione del Fondo pensione ARTIFOND.

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

Testo del c.c.n.l.

Sfera di applicazione

Per impresa artigiana orafa, argentiera, della bigiottiera e della orologeria ed affini si intende quella avente i requisiti previsti dalla legge 8 agosto 1985, n. 443, nonché dal D.P.R. 8 giugno 1964, n. 537, punto 4° e successive modifiche, relativo ai mestieri artistici tradizionali, appartenenti al settore orafi, argentieri ed affini.

Il presente contratto si applica:

- 1) ai laboratori appartenenti tradizionalmente al settore orafa, argentiera, affini destinati alla lavorazione dei metalli preziosi, nonché alla riparazione e costruzione di manufatti dei quali le parti metalliche (metalli preziosi) richiedono la maggiore quantità di lavoro;
- 2) alle lavorazioni eseguite su metalli e leghe di metalli pregiati;
- 3) ai riparatori di orologi.

A titolo indicativo ed esemplificativo rientrano tra le imprese artigiane orafe, argentiere ed affini, regolate dal presente contratto i seguenti laboratori:

- Orafi
- Argentieri
- Cassai
- Incisori
- Incastonatori
- Bigiottieri
- Smaltatori e Miniaturisti
- Gioiellieri
- Lavorazione pietre preziose
- Imprese galvaniche che lavorano esclusivamente per il settore orafa/argentiera
- Lavorazione pietre dure.

Parte I
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, persegue 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 orafe ed argentiere.

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

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

Compiti degli osservatori saranno l'acquisizione di informazioni, anche attingendo dagli enti bilaterali, e l'esame su:

- le prospettive produttive del settore; 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 del settore; 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, specificando le tendenze evolutive previsionali;
- il mercato del lavoro, con particolare riferimento ai CFL, al part-time, all'occupazione femminile, all'apprendistato;
- 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;

- esame delle problematiche dell'artigianato orafa artistico;
- l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di 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 pluricommitenza 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 L. n. 887/1973, 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 orafa 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.

Al riguardo, le parti convengono che oggetto del confronto a livello regionale possa essere la predisposizione di proposte ed iniziative nei confronti dell'ente regionale per l'erogazione di incentivi a sostegno dell'occupazione dei giovani in possesso di attestato o diploma di qualifica.

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 L. 14 novembre 1967, n. 1146.

Laddove, a livello regionale sia stata data attuazione a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 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, Clai, 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) costituiscono 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 Contratti collettivi nazionali di lavoro;

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

c) l'intervento congiunto a sostegno della politica nazionale 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, Clai e le Confederazioni sindacali CGIL, Cisl e Uil, concordano sullo sviluppo di un sistema articolato di relazioni sindacali, assumono come imprescindibile punto di partenza il riconoscimento delle rispettive strutture di rappresentanza ed organizzative.

In attuazione di quanto sopra si conviene:

1. Vengono istituiti rappresentanti sindacali riconosciuti dalle OO.SS. stipulanti del presente accordo, intendendosi per queste ultime le organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, su indicazione dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane di un determinato bacino.

In corrispondenza dei bacini di cui al comma precedente si istituiscono sedi permanenti di incontro e confronto fra le rispettive rappresentanze delle parti.

2. Nelle sedi indicate al punto 1) verranno esaminate e possibilmente risolte fra le rappresentanze sindacali dei lavoratori e le Organizzazioni artigiane firmatarie in rappresentanza

delle imprese, eventuali controversie individuali o collettive, che non abbiano trovato in precedenza composizione.

3. Le procedure di cui ai commi precedenti si armonizzeranno con l'articolazione dei livelli di contrattazione previsti dai contratti 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 impresa 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 i lavoratori di 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 e UIL comunque espressi, durano in carica almeno un anno e sono reintegrabili dalle OO.SS. che li hanno riconosciuti.

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

Dichiarazione a verbale del Ministro

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

Dichiarazione a verbale di CISL e UIL

CISL e UIL dichiarano che, per loro autonoma scelta, i rappresentanti sindacali di cui al punto 1), qualora fossero dipendenti di aziende artigiane associate alle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente accordo, data la peculiarità e la dimensione dell'attività produttiva artigiana eserciteranno il loro mandato in via continuativa. In questo caso, le strutture CISL e UIL presenteranno alle aziende interessate e, per conoscenza alle OO.AA., richiesta di aspettativa per tutta la durata del mandato ricevuto dalle rispettive Organizzazioni sindacali.

Durante tale periodo di aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro ed i trattamenti previsti dal 3° e 4° comma dell'art. 31 della legge n. 300/1970: Statuto dei diritti dei lavoratori.

La Confartigianato, la Cna, la Casa e la Clai prendono atto di tale dichiarazione.

Dichiarazione a verbale della CGIL

La CGIL dichiara che procederà a designare ai livelli previsti e congiuntamente alle altre Organizzazioni sindacali 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 Organizzazioni artigiane 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. 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. secondo 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 primo 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 Clai 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 Organizzazioni sindacali 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 Organizzazioni artigiane e dalle Organizzazioni sindacali 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 secondo.

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 Contratto collettivo nazionale di lavoro 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 due 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 rispondano ai requisiti di cui al punto 1.1) qualora si rendesse necessario, va concessa l'aspettativa non retribuita comunque non influente ai fini dell'anzianità, per un periodo ritenuto congruo delle 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 n. 56/1987.

Lavoratori inabili

Le parti si incontreranno almeno annualmente, a livello regionale e/o territoriale, per valutare congiuntamente i dati in loro possesso sull'entità e sull'andamento dell'occupazione dei lavoratori inabili nelle imprese artigiane, e per esaminare i problemi 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 n. 56/1987, le parti ritengono di dover assumere, nei confronti del legislatore, un ruolo critico e propositivo, volto anche ad ottenere le opportune modifiche all'impianto legislativo in base ad una più attenta valutazione delle reciproche esigenze e delle particolarità delle imprese artigiane.

Le parti sottolineano altresì che l'innalzamento dell'età di assunzione degli apprendisti, previsto dalla legge, potrebbe dar luogo a situazioni indesiderate, soprattutto in relazione all'età in cui il periodo di apprendimento andrebbe a concludersi.

Riguardo all'apprendistato, e alla legge n. 56/1987, la verifica dovrà tenere conto di tre fattori essenziali:

- la ricerca 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 Ministro 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.

Dichiarazione a verbale

Qualora intervenissero leggi in materia di diritti sindacali ed individuali dei lavoratori che modifichino, 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 e della stessa Nota a Verbale.

Primo capoverso

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

Punto 1)

Allo scopo di contribuire alla salvaguardia dell'occupazione e del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale delle imprese artigiane 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)*

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Livello nazionale di categoria

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

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

- relazioni sindacali di settore
- materie da rinviare o rimettere alle strutture regionali di categoria
- sistema di classificazione
- retribuzione
- durata del lavoro
- normative sulle condizioni di lavoro
- azioni positive per le pari opportunità

- altre materie tipiche dei c.c.n.l.
- costituzione di eventuali fondi di categoria.

Livello decentrato di categoria

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

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

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

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

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

Procedure e tempi di svolgimento dei negoziati

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

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

Livello nazionale di categoria

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

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

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

- a partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 5 mesi di tempo per trovare un accordo sostitutivo del precedente;

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

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

- trascorsi ulteriori 30 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento del Ministro senza che l'intervento abbia avuto inizio, le parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

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

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

Qualora la piattaforma sindacale per il rinnovo contrattuale sia inviata dalle OO.SS. oltre i termini previsti, l'eventuale accordo non prevederà alcun riconoscimento salariale del periodo di ritardo nella presentazione della piattaforma (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 i sottoelencati indicatori con le rispettive fonti.

Tale valutazione, che potrà tener conto anche delle dinamiche salariali specifiche, assumerà gli indicatori come elementi di analisi dell'andamento del settore orafa ed argentiero.

- 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 orafa e argentiera, 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 orafa ed argentiera, tesi ad accrescere la produttività e l'efficienza delle imprese e del sistema artigiano.

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

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

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

Art. 4

(Sistema contrattuale)

Livello decentrato di categoria

L'ultimo capoverso a pag. 21 del c.c.n.l. 3 maggio 1993 va sostituito come segue:

"In base all'accordo interconfederale 3 agosto - 3 dicembre 1992, al fine di verificare "l'andamento del settore nella regione agli effetti della contrattazione 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 E.B. forniscano agli osservatori i dati di categoria in loro possesso.

Verranno comunque presi in esame i sottoelencati indicatori con le rispettive fonti od altri indicatori individuati dalle Parti a livello regionale."

Aggiungere, prima del 1° comma di pag. 22 del c.c.n.l. del 3 maggio 1993:

"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 del presente contratto."

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

Inserire il seguente 1° comma:

"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 secondo livello, le piattaforme relative al livello regionale di contrattazione possono essere presentate fino al 30 giugno 1999.

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 L. n. 125/91 sulle pari opportunità nel settore orafa ed argentiera.

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)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Sulla base delle intese intercorse in occasione del rinnovo del c.c.n.l. per le imprese artigiane del settore orafa-argentario si è convenuto quanto segue:

1) Le aziende effettueranno una ritenuta di lire 35.000 in occasione dell'erogazione della tranche di una tantum in pagamento con la retribuzione del mese di marzo 1994, 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 marzo 1994 il testo del presente articolo, con ogni adeguato mezzo, anche mediante affissione.

4) Entro il termine perentorio del 25 marzo 1994 il lavoratore potrà fare espressa rinuncia alla trattenuta, mediante dichiarazione all'azienda, inviata solo per conoscenza alle OO.SS. regionali FIM-CISL, FIOM-CGIL e 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 nei c/c bancari aperti da FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL Nazionali in ogni Regione direttamente o per tramite delle loro Associazioni.

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.

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

Art. ...

(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 dicembre 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 novembre 1998, il testo del presente articolo, con ogni adeguato mezzo, preferibilmente mediante affissione.

4) Entro il termine perentorio del 1° dicembre 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 i locali dell'impresa ma in presenza di locali idonei può svolgersi anche all'interno, previo 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 aziende 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 3 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 l'indicazione delle ore relative.

Possono usufruire dei permessi retribuiti nelle misure sopraindicate, 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 6 a 10 dipendenti aventi diritto;
- b) due lavoratori per triennio nelle aziende da 11 a 20 dipendenti aventi diritto;
- c) tre lavoratori per triennio nelle aziende da 21 dipendenti ed oltre, aventi diritto.

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

Art. 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 su richiesta delle maestranze hanno il 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 prestato 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 inquadrato nel 6° e 5° livello: 4 settimane
- per la categoria professionale del 4° livello: 6 settimane
- per le categorie professionali operaie a partire dal 3° livello: 7 settimane
- per i lavoratori con qualifica di impiegati: 3 mesi.

Art. 15
(Classificazione dei lavoratori)

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 6 categorie professionali alle quali corrispondono i valori minimi tabellari mensili indicati dalla tabella riportata all'art. 15.

La classificazione unica di cui sopra, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica la attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico (come ad esempio il trattamento di fine rapporto, gli aumenti periodici, gli adempimenti previdenziali, assicurativi e fiscali, i trattamenti per sospensione e riduzione di lavoro, ecc.) che continuano ad essere distintamente attribuiti agli impiegati ed agli operai dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale e di contratto collettivo che si intendono qui riconfermati quando non siano stati esplicitamente modificati con il presente contratto.

Categorie professionali:

- 1^a categoria
- 2^a categoria
- 3^a categoria
- 4^a categoria
- 5^a categoria
- 6^a categoria

A) Mobilità professionale

I lavoratori impiegati, inquadrati nella 6^a categoria, intendendosi per tali i lavoratori di primo impiego, dopo un periodo di permanenza nella stessa di dodici mesi passeranno automaticamente alla 5^a categoria.

Le parti inoltre convengono che i lavoratori operai inquadrati nella 6^a categoria dopo 24 mesi di permanenza nella stessa acquisiranno il livello retributivo relativo alla 5^a categoria.

B) Declaratorie, profili professionali ed esemplificazioni

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie, dei profili professionali e delle esemplificazioni. Tali esemplificazioni si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore e pertanto sono prevalentemente formulate in termini ricorrenti. I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specifici dei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali dei lavoratori con funzioni generiche e dei lavoratori della 6^a categoria, non indicate perchè già sufficientemente delineate nelle declaratorie.

1^a Categoria

Appartengono a questa categoria:

- I lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della seconda categoria ed oltre 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 svolgano attività di alta specializzazione 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.

Ad esempio:

- Specialista di pianificazione aziendale*
- Specialista amministrativo*
- Ricercatore* (trattasi di lavoratori laureati).

2^a Categoria

Appartengono a questa categoria:

- I lavoratori sia tecnici che amministrativi che con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive 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 ed 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 soluzioni dei problemi in questione e svolgono inoltre compiti di collegamento fra l'impresa in cui operano ed enti esterni.

Direttore amministrativo.

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

Contabile (trattasi di lavoratori laureati o diplomati).

- I lavoratori che, sulla base di indicazioni ed anche avvalendosi di metodologie esistenti, sviluppano, nell'ambito del loro campo di attività, nelle imprese generali programmi di produzione tra loro collegati, armonizzando le relative componenti, verificando ed assicurandone il compimento nei tempi previsti, ricercano e definiscono, in base alle informazioni ricevute, le soluzioni relative ai problemi di equilibrio dei programmi stessi e, se del caso, partecipano alla revisione e aggiornamento delle metodologie di programmazione della produzione.

Programmatore di produzione.

- I lavoratori che, sulla base delle sole indicazioni generali, anche riferite ad indagini di mercato progettano e disegnano oggetti in metallo prezioso, corredandoli delle relative istruzioni particolareggiate (metallo, dimensioni, quote, tolleranze) determinando essi stessi tabellari e/o norme di fabbricazione per la costruzione e produzione di prototipi od in serie, se del caso effettuando anche in collaborazione con altri studi di modifiche e/o miglioramenti da apportare a progetti già esistenti.

Disegnatore progettista (trattasi di lavoratori le cui prestazioni corrispondono ai requisiti stabiliti dalla legge 18 marzo 1926, n. 562, che detta disposizioni relative al contratto privato).

- I lavoratori che, possedendo tutte le caratteristiche indicate nel primo alinea della declaratoria della 4^a e della 3^a categoria, nello svolgimento della propria attività posseggono elevata capacità, particolare perizia di tipo tecnico-pratico, particolare esperienza anche nella lavorazione del pezzo unico e/o dell'oggetto artistico di valore, unita alla elevata sensibilità artistica e capacità creativa che implica l'ideazione del modello. Detto personale agisce in totale autonomia operativa che si traduce in prestazioni di elevatissimo livello artistico e tecnico al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, creatività nell'ambito della propria specializzazione e di quelle affini. I lavoratori in questione manterranno peraltro la normativa parte seconda (operai) del presente c.c.n.l.

L'individuazione dei lavoratori con i requisiti sopracitati sarà effettuato nell'ambito tassativo delle seguenti figure professionali:

Modellisti: i lavoratori che costruiscono qualsiasi tipo di modello e oggetti a mano in totale autonomia operativa.

Incassatori: i lavoratori che incassano qualsiasi tipo di pietra preziosa con il tipo di incassatura più idonea, su qualsiasi metallo prezioso, in oggetti di oreficeria e/o gioielleria, in totale autonomia operativa.

Cesellatore, martellatore: i lavoratori che, in totale autonomia operativa ed organizzativa, con conoscenza degli stili e capacità anche di cesello e martellatura, eseguono il ciclo completo di costruzione di qualsiasi modello di elevata complessità in relazione alla difficoltà delle forme da realizzare, eseguendo tutte le operazioni necessarie al banco ed alle macchine utensili, fornendo l'apporto della propria particolare e personale competenza per l'individuazione degli interventi atti ad adeguare il modello alle effettive esigenze di impiego, contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e degli interventi correttivi attuati, alla individuazione di soluzioni migliorative.

Ideatore e costruttore di catene: i lavoratori che, con l'apporto della propria specifica e personale esperienza, individuano modifiche ai macchinari o a parti di essi, provvedendo nello

stesso tempo a ideazioni, adeguamenti o innovazioni del prodotto, nonché guidano, in totale autonomia operativa, più macchine per la produzione di più tipi di catene, di natura complessa, assicurando con le necessarie messe a punto, una notevole qualità di prodotto finito.

3ª Categoria

Appartengono a questa categoria:

- I lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nella prima linea della declaratoria della 4ª categoria, compiono con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza, operazioni su oggetti o apparati e attrezzature complessi che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi.

- I lavoratori che, sulla base di indicazioni ed anche avvalendosi di metodologie esistenti, sviluppano, nell'ambito del loro campo di attività, nelle imprese generali programmi di produzione tra loro collegati, armonizzando le relative componenti, verificando ed assicurandone il compimento nei tempi previsti, ricercano e definiscono, in base alle informazioni ricevute, le soluzioni relative ai problemi di equilibrio dei programmi stessi e, se del caso, partecipano alla revisione e aggiornamento delle metodologie di programmazione della produzione.

Programmatore di produzione.

- I lavoratori che, sulla base delle sole indicazioni generali, anche riferite ad indagini di mercato progettano e disegnano oggetti in metallo prezioso, corredandoli delle relative istruzioni particolareggiate (metallo, dimensioni, quote, tolleranze) determinando essi stessi tabellari e/o norme di fabbricazione per la costruzione e produzione di prototipi od in serie, se del caso effettuando anche in collaborazione con altri studi di modifiche e/o miglioramenti da portare a progetti già esistenti.

Disegnatore progettista (trattasi di lavoratori le cui prestazioni corrispondono ai requisiti stabiliti dalla legge 18 marzo 1926, n. 562, che detta disposizioni relative al contratto privato).

- I lavoratori che, possedendo tutte le caratteristiche indicate nel primo alinea della declaratoria della 4ª e della 3ª categoria, nello svolgimento della propria attività posseggono elevata capacità, particolare perizia di tipo tecnico-pratico, particolare esperienza anche nella lavorazione del pezzo unico e/o dell'oggetto artistico di valore, unita alla elevata sensibilità artistica e capacità creativa che implica l'ideazione del modello. Detto personale agisce in totale autonomia operativa che si traduce in prestazioni di elevatissimo livello artistico e tecnico al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, creatività nell'ambito della propria specializzazione e di quelle affini. I lavoratori in questione manterranno peraltro la normativa parte seconda (operai) del presente c.c.n.l.

L'individuazione dei lavoratori con i requisiti sopracitati sarà nell'ambito tassativo delle seguenti figure professionali:

Tornitore in lastra.

- I lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni delle modalità e dei mezzi di esecuzione, procedendo in piena autonomia o con riferimento alle caratteristiche finali richieste dal processo, eseguono la composizione ed il controllo di bagni galvanici per l'argenteria, la doratura, la rodiatura, la passivazione, provvedendo alla definizione delle fasi di lavorazioni o dei relativi parametri con eventuale delibera funzionale.

Compositore di bagni galvanici.

- I lavoratori che effettuano miniature su metalli preziosi, intendendosi per miniature non già la semplice deposizione di smalto utilizzando sedi preparate, ma la realizzazione con smalto di disegni (figure, animali, ecc.) senza sede predisposta.

Miniaturista

- I lavoratori che, unendo a notevoli capacità tecniche una elevata sensibilità artistica, realizzano mediante incisioni, figure complesse in piena autonomia.

Incisore

- I lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione eseguono con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, alla particolare sensibilità artistica, al ristretto margine di tolleranza, ed al grado di finitura per la martellatura o la cesellatura su metalli preziosi assicurando il grado di qualità richiesta.

Martellatore, cesellatore

- I lavoratori che, in totale autonomia incassano qualsiasi tipo di pietre preziose preparando le sedi, adattandole alla forma delle pietre stesse, su oggetti particolarmente complessi di oreficeria o gioielleria in cui il numero delle pietre e la loro collocazione richiedono la realizzazione di griffe multiple e operazioni di pari difficoltà.

Incassatore

- I lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni dei mezzi e delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica di disegni o schemi funzionali eseguono qualsiasi intervento di elevato grado di complessità, per l'individuazione o la valutazione dei guasti e la loro riparazione su apparecchiature e/o loro parti principali assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte per l'installazione e messa in servizio di macchine ed impianti elettrici e meccanici con eventuali delibere funzionali.

Manutentore meccanico.

Manutentore elettrico.

Riparatore.

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

Montatore di macchine.

Attrezzista.

- I lavoratori che, sulla base di istruzioni e con riferimento a schemi, eseguono disegni costruttivi di oggetti in metallo prezioso 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 normalmente preparando la relativa distinta dei materiali.

Disegnatore.

- I lavoratori che, in base a istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione adottano nell'ambito dello specifico campo di competenza e con riferimento ai dati, alle parti, ai mezzi, ai settori di produzione stabiliti dai programmi generali, definiscono con singoli programmi il carico e l'alimentazione equilibrata delle macchine e degli impianti, i loro tempi di compimento intervenendo in caso di anomalie o di variazioni dei programmi; seguono lo stato di avanzamento delle lavorazioni ai fini del rispetto dei loro tempi di compimento; in caso di variazione di programmi generali partecipano alla ricerca di soluzioni atte alla riequilibrio dei propri programmi.

Programmatore di produzione.

4^a 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 richiedono: adeguate cognizioni tecnico-pratiche, e conoscenze interpretative del disegno acquisite attraverso Istituti professionali di Stato o legalmente riconosciuti; 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, su macchine non attrezzate e con autonomia, realizzano decorazioni complesse su oggetti di oreficeria fissando i parametri di macchine e di attrezzatura.

Lapidatore.

Diamantatore.

- I lavoratori che, in autonomia, eseguono con perizia operazioni complesse per l'esecuzione di semilavorati, secondo le specifiche di lavorazione, assicurando il grado di qualità richiesto.

Preparatore.

- I lavoratori che, operando su tutti i tipi di macchine per stampaggio, eseguono tutti gli interventi necessari per l'impegnativa messa a punto delle attrezzature e/o la sostituzione di attrezzi ed eseguono, in funzioni di ristrette tolleranze, l'adattamento dei parametri di lavorazione, effettuando il controllo delle operazioni eseguite.

Stampatore.

- I lavoratori che, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, eseguono lavori di natura complessa per il montaggio di oggetti di argenteria e/o oreficeria e/o gioielleria di particolare difficoltà.

Montatore.

- I lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e dei mezzi di esecuzione, con autonomia di giudizio circa le modalità ed i punti di intervento, eseguono operazioni complesse per la pulitura di oggetti in metallo prezioso di particolare difficoltà.

Pulitore.

- I lavoratori che secondo procedure, metodi o indicazioni stabiliti eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la tornitura in lastra di oggetti di argenteria di particolare difficoltà.

Tornitore in lastra.

- I lavoratori che eseguono in autonomia tutte le operazioni di preparazione per la microfusione e le operazioni relative alla fusione o lavoratori che eseguono il taglio degli stampi in gomma.

Cerista.

Tagliatore di gomme.

- I lavoratori che, in autonomia, oltre ad effettuare complesse operazioni di pesatura di manufatti aziendali con l'ausilio di macchine elettroniche con la trascrizione dei relativi dati, svolgono operazioni di vendita al banco con i relativi conteggi e provvedono ad incassarne il prezzo, dispongono e curano personalmente l'esposizione e la sistemazione dei prodotti nei locali di vendita.

Considerate le particolari caratteristiche del lavoro nelle imprese artigiane, al personale suddetto potrà essere richiesta una collaborazione nell'attività di produzione secondo le esigenze aziendali, tenuto conto anche della professionalità specifica del lavoratore e di quanto previsto dall'art. 2103 del codice civile.

Commesso.

- I lavoratori che, secondo procedure o metodi prestabiliti procedono alla composizione ed al controllo dei bagni galvanici e di sgrassatura apportando correzioni e sostituzioni ed eseguono tutte le operazioni galvaniche ed accessorie conducendo i relativi impianti e controllando i tempi di esecuzione e la qualità del prodotto.

Conduttore di impianti galvanici.

- I lavoratori che effettuano miniature su metalli preziosi, intendendosi per miniature non già la semplice deposizione di smalto utilizzando sedi preparate, ma la realizzazione con smalto di disegni (figure, animali, ecc.).

Miniaturista.

- I lavoratori che compiono operazioni complesse di incisioni.

Incisore .

- I lavoratori che eseguono sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura complessa per la martellatura o cesellatura su metalli preziosi di oggetti di particolare difficoltà.

Martellatore.

Cesellatore.

- I lavoratori che su indicazioni generali compiono a mano operazioni complesse di incassatura, anche senza sedi predisposte.

Incassatore.

- I lavoratori che effettuano reintegri sulla base di indicazioni che partendo da formule di leghe già definite consentono, mediante calcoli semplici, di trasformare una lega in un'altra.

Preparatore di leghe.

- I lavoratori che sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procedono alla individuazione di guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la loro riparazione o per la manutenzione e messa a punto di

macchine e impianti o per l'installazione, riparazione, controllo e messa in servizio di impianti meccanici ed elettrici.

Manutentore meccanico.

Manutentore elettrico.

Riparatore.

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

Montatore di macchine.

Attrezzista.

- I lavoratori che in base a precise istruzioni e documentazioni già esistenti, disegnano particolari semplici di oggetti su metallo prezioso o apportano semplici modifiche su disegni già esistenti riportando norme di valutazione e, se del caso, corredano il disegno con la relativa distinta materiali.

Disegnatore particolarista.

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

Contabile.

- I lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione, adottano nell'ambito dello specifico campo di competenza compilano rilevando le informazioni dalla distinta base e/o dai cicli di lavorazione, i documenti necessari all'approntamento dei materiali e/o all'avanzamento delle lavorazioni, elaborano le relative tabelle adeguandole in funzione della documentazione di ritorno e, se del caso, compilando i relativi diagrammi.

Programmatore di produzione.

5^a Categoria

Appartengono a questa categoria:

- I lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali dopo il tirocinio previsto dalla legge vigente, o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro o di apprendistato.

- I lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutive di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

- I lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni eseguono operazioni di lapidatura di normale difficoltà su articoli in metalli preziosi.

Lapidatore.

- I lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione, e/o disegni, eseguono lavori di montaggio di normale difficoltà.

Montatore orafo e/o argentiero.

- I lavoratori che eseguono le operazioni di laminazione o trafilatura.

Laminatore.

Trafilatore.

- I lavoratori che eseguono operazioni di fusione.

Fonditore.

- I lavoratori che secondo procedure o metodi prestabiliti eseguono operazioni complesse di pulitura su oggetti in metallo prezioso.

Pulitore.

- I lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni, secondo procedure o metodi prestabiliti, eseguono lavori di normale difficoltà per la tornitura in lastra di pezzi di argenteria e/o posateria.

Tornitore di lastra.

- I lavoratori che eseguono operazioni di estrazione di cere particolarmente complesse.

Ceristi.

- I lavoratori che secondo procedure e metodi prestabiliti eseguono tutte le operazioni di imbottitura delle lame ai manici di coltello, assicurando la perfetta qualità della centratura e della rettifica del punto di giunzione.

Impiombatori.

- I lavoratori che conducono macchine per stampaggio eseguendo sostituzioni di attrezzi e le relative registrazioni effettuando, dove previsto, il controllo delle operazioni eseguite.

Stampatore.

- I lavoratori che secondo procedure o metodi prestabiliti eseguono tutte le operazioni galvaniche ed accessorie, conducendo i relativi impianti e controllando i tempi di esecuzione.

Addetti ai bagni galvanici.

- I lavoratori che eseguono operazioni di smaltatura completa nelle fasi su oggetti di metallo prezioso, con sede già predisposta.

Smaltatore.

- I lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni eseguono semplici operazioni di incisione a mano.

Incisore.

- I lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni eseguono semplici operazioni di martellatura o cesellatura su metalli preziosi.

Martellatore.

Cesellatore.

- I lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni compiono operazioni semplici di incassatura, soggetti con sede già preparata.

Incassatore.

- I lavoratori che eseguono interventi di normale difficoltà per la riparazione e la manutenzione di macchine e impianti.

Manutentore meccanico.

Manutentore elettrico.

- I lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni o disegni eseguono lavori di normale difficoltà per la costruzione o il montaggio su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate di stampe o trance o attrezzi equivalenti o macchine e loro parti.

Montatore di macchine.

Attrezzista.

- I lavoratori che, sulla base di procedure o metodi prestabiliti, eseguono normali operazioni per l'esecuzione di semilavorati, secondo le specifiche di lavorazione richiesta.

Preparatore.

- I lavoratori che, secondo procedure stabilite, svolgono operazioni di vendita al banco con i relativi conteggi e provvedono ad incassare il relativo prezzo. Considerate le particolari caratteristiche del lavoro nelle imprese artigiane, al personale suddetto potrà essere richiesta una collaborazione nell'attività di produzione secondo le esigenze aziendali, tenuto conto anche della professionalità specifica del lavoratore e di quanto previsto dall'art. 2103 del codice civile.

Commesso.

- I lavoratori che, secondo procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi quali ad esempio:

Dattilografia/Stenografia

Compilati vari di ufficio

Perforazione e verifica di schede meccanografiche

Centralinista telefonico.

- I lavoratori che sulla base di procedure prestabilite 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.

6^a Categoria

Appartengono a questa categoria:

- I lavoratori che eseguono attività per abilitarsi alle quali è sufficiente un periodo di pratica e non occorrono conoscenze professionali.

- I lavoratori che coadiuvando i lavoratori di categoria superiore, eseguono lavori semplici e/o ausiliari su oggetti in metallo prezioso.

Allievo lapidatore.

Allievo montatore.

Montatore di cocce e manici.

Montatore che esegue operazioni di elementare impegno.

- I lavoratori che coadiuvando lavoratori di categoria superiore eseguono operazioni semplici di laminazione o di trafilatura o di fusione o di smaltatura.

Allievo laminatore.

Allievo trafilatore.

Allievo fonditore.

Allievo smaltatore.

- I lavoratori che eseguono con l'ausilio di macchine lavori ripetitivi per la pulitura di oggetti semplici, oppure lavoratori che eseguono la prepulitura di particolari di oggetti in metallo prezioso.

Burattatore, pulitore.

- I lavoratori che eseguono attività semplici a carattere ripetitivo a telai di bruschatura o sgrassatura o asciugatura o ossidatura.

Bruschiatore.

Sgrassatore.

Asciugatore.

Telaista.

- I lavoratori che eseguono singole fasi di lavorazione della cera persa (iniezioni cere o estrazione cere o formazione grappoli o preparazione gessi).

Addetto alla lavorazione a cera persa.

- I lavoratori che eseguono semplici operazioni per l'impiombatura dei coltelli.

Impiombatore.

- I lavoratori che eseguono semplici operazioni di stampaggio su macchine attrezzate.

Stampatore.

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

Aiuto attrezzista.

- 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 attrezzista.

Art. 16

(Ex indennità di contingenza)

Posto che in sede di stesura del presente c.c.n.l. le parti hanno riscontrato lievissime differenze nei valori relativi alla ex indennità di contingenza riconosciuti, nella stessa sede le parti hanno convenuto di uniformare tali valori, a far data dal 1° giugno 1994 nel modo seguente:

| <i>Categorie</i> | <i>Importi</i> |
|------------------|----------------|
| 1ª | 1.018.522 |
| 2ª | 1.011.916 |
| 3ª | 1.002.010 |
| 4ª | 996.417 |
| 5ª | 993.434 |
| 6ª | 990.134 |

Art. 17

(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. 18.

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. 18
(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:

1993-1994: 7%
1995: 2%
1996: 2%

Per il 1992, le parti assumono, quale dato di riferimento, il tasso ufficiale di inflazione reale registrata, pari al 5,4%.

Pertanto, a partire dal 1° maggio 1993, 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

| Categorie | 1.5.1993 | 1.11.1993 | 1.7.1994 | 1.1.1996 | Totale a regime |
|-----------|----------|-----------|----------|----------|-----------------|
| 1ª | 65.000 | 80.000 | 95.000 | 90.000 | 330.000 |
| 2ª | 55.000 | 65.000 | 80.000 | 80.000 | 280.000 |
| 3ª | 45.000 | 55.000 | 65.000 | 65.000 | 230.000 |
| 4ª | 40.000 | 50.000 | 60.000 | 55.000 | 205.000 |
| 5ª | 35.000 | 45.000 | 55.000 | 50.000 | 185.000 |
| 6ª | 30.000 | 35.000 | 45.000 | 40.000 | 150.000 |

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

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

Tabella B

Nuovi minimi contrattuali

(importi complessivi derivanti dalla somma della paga base all'1° marzo 1990, determinati dalle voci previste dall'art. 15, 1° e 2° comma, Parte I (comune) del c.c.n.l. 24 gennaio 1989, e degli incrementi retributivi di cui alla Tab. A)

| Categorie | 1.5.1993 | 1.11.1993 | 1.7.1994 | 1.1.1996 |
|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| 1ª | 826.540 | 906.540 | 1.001.540 | 1.091.540 |
| 2ª | 740.200 | 805.200 | 885.200 | 965.200 |
| 3ª | 616.155 | 671.155 | 736.155 | 801.155 |
| 4ª | 546.605 | 596.605 | 656.605 | 711.605 |
| 5ª | 507.200 | 552.200 | 607.200 | 657.200 |
| 6ª | 464.030 | 499.030 | 544.030 | 584.030 |

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 (1995-1996) allo scopo di stabilire le modalità ed i criteri di erogazione degli ammontari previsti.

A partire dal mese di gennaio 1995 si darà luogo al riallineamento relativo al biennio 1993-1994.

Tale riallineamento non avrà luogo in presenza di uno scostamento tra inflazione programmata ed inflazione reale o inferiore allo 0,50%; uno scostamento superiore darà luogo al riallineamento a partire dal tasso % di inflazione programmata. Qualora lo scostamento tra inflazione programmata ed inflazione reale sia superiore all'1%, le parti si incontreranno entro dicembre 1994.

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

"Una tantum"

A titolo di "una tantum" verranno corrisposte al personale in forza alla data di stipula del c.c.n.l., quale soluzione economica transattiva al periodo di carenza contrattuale, i seguenti importi:

- L. 60.000 con la retribuzione del mese di maggio 1993;
- L. 120.000 con la retribuzione del mese di settembre 1993;
- L. 120.000 con la retribuzione del mese di marzo 1994.

Agli apprendisti in forza alla data di stipula del presente c.c.n.l. i suddetti importi saranno così commisurati:

- L. 50.000 con la retribuzione del mese di maggio 1993;
- L. 80.000 con la retribuzione del mese di settembre 1993;
- L. 90.000 con la retribuzione del mese di marzo 1994.

Detti importi sono commisurati all'anzianità di servizio maturata a partire dal 1° gennaio 1992 al 30 aprile 1993, con riduzione proporzionale per i casi di:

- servizio militare
- assenza facoltativa post-partum.

Gli importi predetti non saranno considerati utili ai fini dei vari istituti contrattuali e nella determinazione del T.f.r.

N.d.R.: Per il riallineamento dei minimi di retribuzione, si vedano i verbali di accordo 10 marzo 1995 e 26 marzo 1996 in allegato al c.c.n.l.

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

Nuovi minimi retributivi

I nuovi minimi di retribuzione riportati nelle tabelle allegate, che fanno parte integrante del presente contratto, derivano dalla somma dei minimi di retribuzione al 30 settembre 1998 degli incrementi retributivi di seguito riportati.

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

1997-1998: 3,5%
1999: 1,5%
2000: 1,5%

Premesso che l'I.V.C. deve essere erogata fino al 30 settembre 1998, a partire dall'1 ottobre 1998 verranno erogati, secondo gli importi indicati alle singole scadenze, i seguenti incrementi retributivi per i rispettivi periodi:

| <i>Categoria Totale</i> | <i>In vigore dal 1° ottobre 1998</i> | <i>In vigore dal 1° luglio 1999</i> | <i>In vigore dal 1° luglio 2000</i> |
|-------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1 ^a | 116.000 66.200 | 58.000 240.200 | |
| 2 ^a | 102.300 58.400 | 51.300 212.000 | |
| 3 ^a | 85.000 48.500 | 42.500 176.000 | |
| 4 ^a | 75.600 43.200 | 37.800 156.600 | |
| 5 ^a | 70.000 40.000 | 35.000 145.000 | |
| 6 ^a | 62.000 35.400 | 31.000 128.400 | |

La somma forfettaria di lire 20.000 mensili, erogata, a partire dal mese di gennaio 1993, a titolo di E.d.r., sarà mantenuta separata all'interno della busta paga, sotto la voce E.d.r., pur considerandola utile ai fini dei vari istituti contrattuali alla stessa stregua della ex indennità di contingenza di cui alla L. n. 38/1986.

Eventuali aumenti corrisposti a qualsiasi titolo 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.

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

le Parti si incontreranno il mese di gennaio di ciascun anno (1999-2000) allo scopo di stabilire le modalità ed i criteri di erogazione degli ammontari previsti.

A partire dal mese di gennaio 1999 si darà luogo al riallineamento relativo al biennio 1997-1998.

Tale riallineamento non avrà luogo in presenza di uno scostamento tra inflazione programmata ed inflazione reale pari o inferiore allo 0,50%; uno scostamento superiore darà luogo al riallineamento a partire dal tasso % di inflazione programmata. Qualora lo scostamento tra inflazione programmata ed inflazione reale sia superiore all'1%, le Parti si incontreranno entro dicembre 1998.

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

Nota a verbale

Le Parti dichiarano che gli incrementi retributivi derivanti dalla presente intesa sono stabiliti secondo le modalità previste dall'Accordo interconfederale sottoscritto dalle Parti in data 3 agosto 1992 e 3 dicembre 1992, per cui rispondono, ricompresi nell'unico importo di cui alla Tabella allegata, anche all'esigenza di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni precedentemente svolto dalla ex indennità di contingenza. In tal senso dovranno essere intesi, qualora norme di legge e/o accordi collettivi, prevedendo differenti regolamentazioni comportino effetti in ordine alla fiscalizzazione degli oneri sociali e/o interventi fiscali a favore delle imprese.

Nuovi minimi retributivi e relative decorrenze

| <i>Categoria</i> | <i>In vigore al 30 settembre 1998</i> | <i>In vigore dal 1° ottobre 1998</i> | <i>In vigore dal 1° luglio 1999</i> |
|-------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| <i>In vigore dal 1° luglio 2000</i> | | | |
| 1 ^a | 1.184.040 | 1.300.040 | 1.366.240 |
| 2 ^a | 1.051.200 | 1.153.500 | 1.211.900 |
| 3 ^a | 881.155 966.155 | 1.014.655 | 1.057.155 |
| 4 ^a | 788.605 864.205 | 907.405 | 945.205 |
| 5 ^a | 730.700 800.700 | 840.700 | 875.700 |
| 6 ^a | 655.030 717.030 | 752.430 | 783.430 |

Una tantum

Al lavoratori in forza alla data del 30 settembre 1998 verrà corrisposto un importo forfettario, al netto dell'I.V.C. dovuta ai sensi dell'art. 4 del previgente c.c.n.l., di lire 300.000 lorde, in misura uguale per tutti i livelli di classificazione, suddivisibili in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo dal 1° gennaio 1997 al 30 settembre 1998.

Detto importo, commisurato all'anzianità maturata a partire dal 1° gennaio 1997, sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, sospensioni per mancanza di lavoro concordate ai sensi dell'art. 5, Parte operai, assenza facoltativa "post-partum", lavoratori a tempo parziale. In quest'ultimo caso la riduzione avverrà anche secondo criteri di proporzionalità alla misura della prestazione lavorativa.

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

L'erogazione avverrà con i criteri su indicati con le seguenti misure e scadenze:

lire 150.000 con la retribuzione del mese di novembre 1998;

lire 150.000 con la retribuzione del mese di giugno 1999.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo saranno erogati con i criteri previsti ai commi precedenti, a titolo di "una tantum", i seguenti importi, indipendentemente dall'anzianità di servizio:

lire 110.000 con la retribuzione del mese di novembre 1998;

lire 110.000 con la retribuzione del mese di giugno 1999.

Dagli importi di "una tantum" dovranno essere detratte, fino a concorrenza, le erogazioni corrisposte dall'impresa a titolo di eventuali acconti sui futuri miglioramenti contrattuali. Detti importi dovranno essere assorbiti nella misura del 50% in occasione della corresponsione di ognuna delle due rate di "una tantum".

Art. 19
(Orario di lavoro)

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.

1) 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, valida anche per i minori, ai sensi dell'art. 20 della legge 17 ottobre 1967, n. 977.

2) Ex festività

Vengono istituiti gruppi di 8 ore di permessi retribuiti in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge n. 54/1977 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. 20
(Flessibilità dell'orario di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 152 ore nell'anno.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, entro un periodo di 6 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 la 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. 18 luglio 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 venga attuato dal singolo lavoratore un regime di flessibilità superiore alle 48 ore, allo stesso lavoratore, per l'anno in cui viene effettuata la flessibilità, viene riconosciuta una ulteriore indennità pari a 8 ore.

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

Gestione del regime di orario

(articolo aggiuntivo - da inserire dopo l'art. 20 del c.c.n.l. 3 maggio 1993 su flessibilità)

Le Parti, a livello regionale o su esplicito mandato a livello territoriale, possono realizzare accordi di gestione dei regimi di orario, al fine di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di fare fronte a periodi di congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro.

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.

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

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'art., 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.

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

Art. ...

(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'art. ... 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 ed 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 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 e del lavoratore interessato, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa.

Le ore accumulate possono essere costantemente accumulate. 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 dipendente.

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 modalità attuative e sull'andamento generale del fenomeno.

Art. 21

(Lavoro straordinario, notturno e festivo)

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite di cui all'art. 19.

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.

Comunque il recupero sopra citato non 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. 3 parte operai e parte impiegati.

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 a turni 15%
- lavoro notturno 25%

- lavoro festivo 45%
- lavoro straordinario festivo (oltre 8 ore) 45%
- lavoro straordinario notturno (oltre 8 ore) 55%
- lavoro festivo con riposo compensativo 8%

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 di 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 tutte le ore successive saranno retribuite con una maggiorazione del 50%.

Art. 22
(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. 23
(Lavoro a tempo parziale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Per lavoro a tempo parziale si intende un rapporto di lavoro prestato con orario giornaliero o settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 19 del presente contratto.

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

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

- a) possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione unica del presente contratto;
- b) volontarietà di entrambe le parti;
- c) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico produttive, compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere fermo restando la reciproca volontarietà;
- d) priorità di passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza, rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per identiche mansioni;
- e) nelle imprese artigiane possono essere assunti n. 3 lavoratori a tempo parziale nelle imprese fino a 8 dipendenti; n. 5 lavoratori a tempo parziale nelle imprese fino a 15 dipendenti; n. 7 lavoratori a tempo parziale nelle imprese da 15 dipendenti in poi;
- f) può essere previsto un termine di conversione del rapporto da tempo parziale in rapporto a tempo pieno - prestabilendo la clausola nell'atto sottoscritto;
- g) l'applicabilità delle norme del presente contratto, per quanto compatibile con rapporto 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.

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore è consentita, con l'accordo degli interessati, la prestazione di lavoro supplementare rispetto all'orario di lavoro concordato in attuazione dell'art. 5 della L. n. 863/1984.

In tal caso viene previsto un tetto mensile ed annuo per il lavoro supplementare pari, rispettivamente, al 20% ed al 10% dell'orario pattuito.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo prevede quanto segue:
Lavoro a tempo parziale - (ex Art. 23 c.c.n.l. 3 maggio 1993)
L'art. 23 del c.c.n.l. 3 maggio 1993 è sostituito dal seguente:

"Con riferimento all'art. 5 della L. n. 863/1984 e successive modificazioni ed integrazioni, 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. 19 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:

- a) possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione unica del presente contratto;
- b) volontarietà di entrambe le Parti;
- c) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico-produttive, compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere fermo restando la reciproca volontarietà;
- d) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza, rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per identiche mansioni;
- e) 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;
- f) possibilità di previsione nell'atto sottoscritto di un termine di conversione del rapporto da tempo parziale in rapporto a tempo pieno.

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore, è consentita la prestazione di lavoro supplementare rispetto all'orario di lavoro concordato in attuazione dei commi 3, lett. c) e 4 dell'art. 5 della legge 19 dicembre 1984, n. 863.

Detta prestazione non potrà eccedere il 40% dell'orario ridotto, definito per tale ambito su base mensile.

Le ore di lavoro supplementare, svolte nei limiti delle 8 ore giornaliere e delle 40 ore settimanali, effettuate fino al 20% dell'orario ridotto su base mensile, verranno compensate con la maggiorazione del 7%; per quelle svolte oltre il 20% dell'orario così come sopra definito e fino al 40%, sarà riconosciuta una maggiorazione pari al 10% della retribuzione. Resta inteso che per le ore svolte oltre i 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 rapporto di lavoro a tempo parziale, avverrà secondo criteri di proporzionalità alla misura dell'orario ridotto pattuito; sono pertanto esclusi oneri aggiuntivi di qualsiasi natura, se non esplicitamente previsti nel contratto all'atto della sottoscrizione che instaura il rapporto a tempo parziale.

Art. 24

(Contratto a tempo determinato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai sensi dell'art. 23, comma 1, della L. n. 56/87, ferme restando le ipotesi individuate dalla L. n. 230/1962 e successive modificazioni nonché all'art. 8 bis della L. n. 79/1983, le parti concordano sulla possibilità di assumere lavoratori con contratto a termine, anche nei casi di seguito elencati:

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

Il numero massimo dei rapporti di lavoro con contratto a termine stipulati ai sensi del comma precedente sarà pari a un lavoratore per le imprese fino a 6 addetti; 2 lavoratori per le imprese oltre 6 addetti.

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

E' fatto salvo quanto in vigore nei contratti collettivi regionali di categoria.

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

Contratto a tempo determinato (ex Art. 24 c.c.n.l. 3 maggio 1993)

L'art. 18 del c.c.n.l. 7. maggio 1993 è sostituito dal seguente:

"Ai sensi dell'art. 23, 1° comma, della L. n. 56/1987, ferme restando le ipotesi individuate dalla legge n. 230/1962 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dall'articolo 8 bis della legge n. 79/1983 e da altre norme di legge, 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 tossico dipendenti" 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;
- 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;
- incremento temporaneo delle attività di carattere amministrativo.

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 formazione e lavoro, è consentita l'assunzione di 1 lavoratore a termine. Per le imprese con più di 4 dipendenti e fino a 10, così come sopra calcolati è consentita l'assunzione fino a 4 lavoratori con rapporto a tempo determinato.

Per le imprese con 10 dipendenti, così come sopra calcolati è consentita l'assunzione fino a 5 lavoratori con rapporto a tempo determinato.

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

Restano confermate le condizioni di maggior favore esistenti.

Onde garantire la maggiore aderenza della disciplina contrattuale del contratto a termine sia alle condizioni reali 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, attueranno verifiche almeno annuali sull'andamento di questo istituto."

A pag. 4 del c.c.n.l. 3 maggio 1993 dopo "C.f.l." "inserire" ai contratti a tempo determinato, al lavoro interinale,".

Art. 25 (Tirocinio)

I lavoratori assunti ai sensi dell'art. 22 L. n. 56/87 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. 26 (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. 27 (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. 28
(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. 30.

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 i 12 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Art. 29
(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. 30
(Licenziamento per mancanze)

L'azienda potrà procedere al licenziamento senza preavviso del lavoratore 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 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. 29, 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 danneggiamenti volontari o per colpa grave o di furto, il lavoratore sarà tenuto al risarcimento dei danni.

*Art. 31
(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 corrispondenza 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 vi provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta paga 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. 32
(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. 33
(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. 34
(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. 35
(Previdenza complementare)*

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai fini della costituzione del Fondo nazionale sulla previdenza complementare sono disponibili L. 200.000 (150.000 per i lavoratori apprendisti), di cui L. 100.000 (75.000 per gli apprendisti) nel 1995 e L. 100.000 (75.000 per gli apprendisti) nel 1996.

In caso di mancata attuazione del Fondo, tale importo sarà erogato con la retribuzione del mese di dicembre 1996 a titolo di una tantum ai lavoratori in forza all'1° gennaio 1995. Per i rapporti di lavoro interrotti dall'1° gennaio 1995 al 31 dicembre 1996 l'importo verrà erogato pro quota.

A far data dal 1° settembre 1993 verrà costituita una commissione tecnica bilaterale allo scopo di definire un progetto di fattibilità del Fondo.

Le parti si incontreranno entro 60 gg. dalla promulgazione di una eventuale legge in materia ai fini di definire le modalità di utilizzo di tale normativa.

In carenza della stessa le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31 dicembre 1994 allo scopo di definire le possibili modalità di costituzione del Fondo nazionale previdenza complementare ai sensi dei punti precedenti.

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

Previdenza complementare

Premesso

- che la normativa sui fondi pensione è entrata in vigore e sono stati emanati i relativi decreti di attuazione;
- che si è ritenuto di dare attuazione alle precedenti dichiarazioni contrattuali in materia di previdenza complementare;
- che, infine, si intende contribuire ad un più elevato livello di copertura previdenziale in aggiunta a quanto previsto dal sistema previdenziale pubblico;
- che in data 8 settembre 1998 è stato raggiunto un Accordo nazionale interconfederale intercategoriale fra Confartigianato, CNA, CASA e CLAAI e CGIL, CISL e UIL per l'istituzione di ARTIFOND,

tutto ciò premesso

Le Parti: Associazione nazionale orafi (Confartigianato), l'Associazione nazionale artigiano artistico orafi - CNA, la Federazione nazionale dei mestieri artistici e tradizionali (CASA), la CLAAI, e la FIM-CISL, la FIOM-CGIL, la UILM-UIL, anch'esse competenti in materia di previdenza complementare

Concordano

1) di aderire come parti istitutive, alla costituzione di ARTIFOND, Fondo pensione complementare nazionale per l'artigianato, recependo le modalità di cui all'Accordo nazionale interconfederale intercategoriale dell'8 settembre 1998 e di cui all'intesa allegata all'Accordo stesso;

2) che la contribuzione al Fondo, con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più E.d.r., è così determinata:

1% a carico del lavoratore;

1% a carico dell'impresa;

16% del t.f.r. maturando.

Inoltre, per i lavoratori di prima occupazione, così come definiti dalla normativa vigente, sarà dovuta l'integrale destinazione al Fondo del t.f.r. maturando.

Per i lavoratori dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti tale integrale destinazione sarà dovuta a decorrere dal 28 agosto 1999.

Ferma restando la contribuzione così come sopra definita, i lavoratori di prima occupazione possono optare per un versamento a loro carico pari al 2% della retribuzione, così come sopra definita;

3) che la quota di avviamento e la quota di iscrizione, per la parte a carico dell'impresa, rientra nei costi contrattuali stabiliti per la previdenza complementare che, fermo restando quanto stabilirà ARTIFOND in materia, vengono così definite:

Quota di avviamento

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

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;

4) che il versamento ad ARTIFOND avverrà con decorrenza dicembre 1999 con le modalità ed i tempi stabiliti dallo stesso ARTIFOND;

5) che, fermo restando il diritto alla previdenza complementare di tutti i lavoratori del settore orafa/argentiero ed affini, entro giugno 1999, le Parti nazionali si incontreranno per verificare lo stato di attuazione di ARTIFOND.

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

Art. 36

(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. 37
(Enti bilaterali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

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

Art. 37

(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 collocarsi all'interno degli Enti bilaterali.

Inoltre con la contrattazione regionale, le Parti possono convenire sulla istituzione di fondi regionali di categoria collocati all'interno degli Enti bilaterali.

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.

Qualora in sede di verifica dell'accordo interconfederale del 1992 e del protocollo per la politica dei redditi del 1993, le Associazioni artigiane e CGIL CISL e UIL modifichino anche le norme che regolano gli Enti bilaterali, le Parti firmatarie del vigente c.c.n.l. si impegnano ad armonizzare i contenuti del presente articolo con quanto eventualmente previsto in quella sede.

Art. 38
(Decorrenza e durata)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente contratto ha decorrenza dal 1° gennaio 1993 e durata fino al 31 dicembre 1996 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, semprechè non venga disdetto da una delle parti entro sei mesi dalla scadenza.

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

Decorrenza e durata

Il presente contratto ha vigenza dal 1° gennaio 1997 fino al 31 dicembre 2000.

Parte II
OPERAI

Art. 1
(Assunzioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'assunzione dei lavoratori è fatta tramite le Sezioni circoscrizionali 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.

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

Art. 15 bis

(Qualifiche escluse dalle quote di riserva di cui all'art. 25, comma 2, legge 23 luglio 1991, n. 223)

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

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli 1, 2, 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'art. 25 della legge n. 223/1991, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Il presente articolo sarà trasmesso a cura delle Parti stipulanti al Ministero del lavoro affinché provveda agli adempimenti conseguenti.

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. 22 (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 Maria Vergine (15 agosto)

5. Ognissanti (1° novembre)

6. Immacolata Concezione (8 dicembre)

7. Natale (25 dicembre)

8. S. Stefano (26 dicembre)

d) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede l'impresa.

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.

Qualora la festività del S. Patrono del luogo coincida con altra festività le parti stabiliranno lo spostamento della festività ad altra data od il pagamento della stessa.

Per le festività di cui al punto c) verrà applicato il 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

Posto che dalla normativa prevista al presente articolo non possono conseguire ai lavoratori nè perdite nè vantaggi rispetto alle situazioni vigenti, a seguito del ripristino della festività dell'Epifania, di cui al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 e dalla conseguente riduzione dei "gruppi di 8 ore" di cui al terzo comma dell'art. 19 punto 2 (ex festività), ai lavoratori cui si applica la parte seconda (operai), retribuiti non in misura fissa, verrà corrisposta un'ora e 20 minuti rapportata in dodicesimi con l'assorbimento delle condizioni di miglior favore presenti nelle aziende del settore.

Art. 4 (Apprendistato)

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

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)*

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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° gennaio 1993;

b) dal 1° gennaio 1993 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.

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 presente normativa) alla data del 31 marzo 1979 matureranno il primo aumento periodico secondo il nuovo regime del 1° aprile 1982.

Entro il mese di luglio 1994 le parti procederanno al conglobamento in un'unica soluzione delle diverse voci della retribuzione ed entro la stessa data procederanno alla trasformazione del meccanismo di calcolo degli aumenti periodici di anzianità in vigore a tale data.

Qualora, prima di tale data, intercorressero intese sindacali con altre Associazioni imprenditoriali contenenti meccanismi diversi da quelli previsti dal presente c.c.n.l. per la determinazione dell'importo degli aumenti periodici di anzianità, gli impegni di cui al comma precedente si adempiranno entro 30 gg. dalla data di stipula delle intese stesse.

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

Scatti di anzianità

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° gennaio 1993;

b) dal 1° gennaio 1993, 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 7 ottobre 1998 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 31 dicembre 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 | 345.000 |
| Secondo | 308.000 |
| Terzo | 261.000 |
| Quarto | 236.000 |
| Quinto | 220.000 |
| Sesto | 199.000 |

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 7 ottobre 1998 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

Livello Valore scatto

| | |
|---------|--------|
| Primo | 65.000 |
| Secondo | 57.675 |
| Terzo | 48.307 |
| Quarto | 43.200 |
| Quinto | 40.035 |
| Sesto | 35.850 |

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 1° aprile 1980, restano in vigore le condizioni del c.c.n.l. 3 maggio 1993.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero concordare, con altre Associazioni di datori di lavoro, 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)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

Alla comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore l'invio del 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.

Analogamente nel caso in cui il perdurare della malattia oltre i termini 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 t.f.r.

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 tre 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 prevista dalla legge;

b) nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica, comprovata col rilascio del certificato medico 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.

Nel caso di malattia di durata superiore a 9 (nove) giorni la integrazione decorrerà dal 1° giorno di malattia.

Le integrazioni di cui sopra saranno corrisposte per la durata massima di 150 giorni.

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

Trattamento in caso di malattia ed infortunio (art. 12 - Parte operai e 8 - Parte impiegati)

Il secondo capoverso va modificato come segue:

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

Al decimo capoverso modificare il termine di "3 mesi" con "4 mesi".

Dopo il dodicesimo capoverso inserire il seguente:

In caso di infortunio sul posto di lavoro, per le giornate di carenza che rientrano 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.

Al penultimo capoverso sostituire "9 giorni" con "7 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 od 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 disposizioni di cui al D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303.

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. 30 Parte I (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 materiale 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 farsi 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. 30 Parte I (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 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)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro è dovuta al lavoratore una indennità di anzianità da calcolarsi secondo quanto disposto dalle vigenti norme di legge nelle seguenti misure:

- 1) per anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1965 giorni 4 pari a ore 32 per ogni anno compiuto;
- 2) per anzianità di servizio maturata dal 1° febbraio 1966 al 30 giugno 1970 giorni 6 pari a ore 48 per ogni anno compiuto;
- 3) per anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1970 al 30 giugno 1973:
 - a) da 1 a 6 anni, giorni 7 pari a ore 56 per ogni anno compiuto;
 - b) da 7 a 12 anni, giorni 9 pari ad ore 72 per ogni anno compiuto;
 - c) da 13 a 20 anni, giorni 12 pari ad ore 96 per ogni anno compiuto;
 - d) oltre i 20 anni, giorni 15 pari ad ore 120 per ogni anno compiuto.
- 4) Per anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1978 al 31 luglio 1979:
 - a) da 1 a 6 anni, giorni 10 pari ad ore 80 per ogni anno compiuto;
 - b) da 7 a 15 anni, giorni 15 pari a 120 ore per ogni anno compiuto;
 - c) oltre 15 anni, giorni 20 pari a 160 ore per ogni anno compiuto.
- 5) Per anzianità maturata dal 1° agosto 1979: dal 1° al 6° anno 98 ore; dal 7° al 15° compiuto 120 ore; oltre i 15, 170 ore.

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:

| <i>Livelli</i> | <i>Importi</i> |
|----------------|----------------|
| 1° | 4.580 |
| 2° | 4.580 |
| 3° | 8.889 |
| 4° | 9.923 |
| 5° | 11.130 |
| 6° | 10.742 |
| 7° | 11.078 |

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

Per 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) primo comma del presente articolo.

In osservanza dell'art. 5 della legge n. 297/1982, a far data dal 1° gennaio 1990, il trattamento di fine rapporto viene computato nella misura prevista dall'art. 1 della legge medesima.

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

T.f.r.

Le Parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del cod. civ., convengono che, a decorrere dalla firma della presente ipotesi, la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, di cui all'art. 19, parte comune, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Parte III IMPIEGATI

Art. 1 (Assunzioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'assunzione degli impiegati è fatta tramite la Sezione circoscrizionale per il 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.

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

Art. 15 bis

(Qualifiche escluse dalle quote di riserva di cui all'art. 25, comma 2, legge 23 luglio 1991, n. 223)

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

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli 1, 2, 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'art. 25 della legge n. 223/1991, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Il presente articolo sarà trasmesso a cura delle Parti stipulanti al Ministero del lavoro affinché provveda agli adempimenti conseguenti.

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;
- c) mod. 01/Ms delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;
- d) codice fiscale.

Ai sensi dell'art. 607 del codice di procedura penale e nei limiti di cui all'art. 8 della legge n. 300/1970, all'impiegato potrà essere richiesto il certificato penale di data non anteriore a tre mesi nonchè i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti, che l'impiegato sia in grado di produrre.

La ditta 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. 22 Parte I (riposo settimanale);

b) le festività del:

25 aprile (Anniversario della Liberazione)

1° maggio (Festa del lavoro)

c) le festività di cui appresso:

1. Capodanno

2. 6 gennaio

3. il Lunedì dopo Pasqua

4. Assunzione di Maria Vergine (15 agosto)

5. Ognissanti

6. Immacolata Concezione (8 dicembre)

7. Natale (25 dicembre)

8. S. Stefano (26 dicembre).

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 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.

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 primo 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. 21 Parte I per tali prestazioni.

Art. 4
(Aumenti periodici di anzianità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

I lavoratori di cui alla presente Parte III assunti a partire dal 1° ottobre 1980 per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età 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 appartenere 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° gennaio 1993;

b) dal 1° gennaio 1993 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 5 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 1981 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sulla indennità di contingenza che si riferiscono alla contingenza aumentata nel 1980.

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

I lavoratori di cui alla presente parte terza in forza alla data del 1° ottobre 1980 proseguiranno nella maturazione dei 12 aumenti periodici di anzianità calcolati sul nuovo minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene detto lavoratore.

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.

In caso di passaggio dei lavoratori di cui alla presente parte terza in forza alla data del 1° ottobre 1980 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, nonchè 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 15° 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 L. 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 2 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 settimo comma del presente articolo gli aumenti periodici dei lavoratori di cui alla parte terza in forza alla data del 1° aprile 1980, 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 agosto 1980. 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 dopo il 1° settembre 1980.

Entro il mese di luglio 1994 le parti procederanno al conglobamento in un'unica soluzione delle diverse voci della retribuzione ed entro la stessa data procederanno alla trasformazione del meccanismo di calcolo degli aumenti periodici di anzianità in vigore a tale data.

Qualora, prima di tale data, intercorressero intese sindacali con altre Associazioni imprenditoriali contenenti meccanismi diversi da quelli previsti dal presente c.c.n.l. per la determinazione dell'importo degli aumenti periodici di anzianità, gli impegni di cui al comma precedente si adempiranno entro 30 gg. dalla data di stipula delle intese stesse.

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

Scatti di anzianità

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° gennaio 1993;

b) dal 1° gennaio 1993, 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 7 ottobre 1998 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 31 dicembre 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 | 345.000 |
| Secondo | 308.000 |
| Terzo | 261.000 |
| Quarto | 236.000 |
| Quinto | 220.000 |
| Sesto | 199.000 |

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 7 ottobre 1998 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

Livello Valore scatto

| | |
|---------|--------|
| Primo | 65.000 |
| Secondo | 57.675 |
| Terzo | 48.307 |
| Quarto | 43.200 |
| Quinto | 40.035 |
| Sesto | 35.850 |

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 1° aprile 1980, restano in vigore le condizioni del c.c.n.l. 3 maggio 1993.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero concordare, con altre Associazioni di datori di lavoro, 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 diritto ogni anno ad 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 avere ancora una anzianità di almeno un anno di servizio continuativo presso l'azienda, spetterà per ogni mese di servizio prestato, 1/12 del periodo feriale di cui al primo 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 delle ferie.

Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro della 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 un'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 13^a 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)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire l'azienda il secondo giorno di assenza ed inviare all'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, dovuta 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 per anzianità di servizio oltre i 5 anni compiuti;
- c) 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

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.

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 col 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 eventuale periodo d'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 la 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 licenziamento, 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 tre mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

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

Trattamento in caso di malattia ed infortunio (artt. 12 - Parte operai e 8 - Parte impiegati)

Il secondo capoverso va modificato come segue:

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

Al decimo capoverso modificare il termine di "3 mesi" con "4 mesi".

Dopo il dodicesimo capoverso inserire il seguente:

In caso di infortunio sul posto di lavoro, per le giornate di carenza che rientrano 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.

Al penultimo capoverso sostituire "9 giorni" con "7 giorni".

Art. 9 (Congedo matrimoniale)

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

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

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

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 dal giorno 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 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 servizio di leva ha diritto alla decorrenza dell'anzianità.

Ai fini del computo della 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 impiegato 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 eccedano 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 il caso 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 secondo 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 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.

| <i>Anni di servizio</i> | <i>1ª e 2ª Categoria</i> | <i>3ª, 4ª, 5ª, 6ª Categoria</i> |
|-------------------------|------------------------------|-------------------------------------|
| Fino a 5 | 1 mese e 1/2 | 1 mese |
| Oltre i 5 fino a 10 | 2 mesi | 1 mese e 1/2 |
| Oltre i 10 | 2 mesi e 1/2 | 2 mesi |

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 t.f.r.)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 nonchè 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.

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

T.f.r.

Le Parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del cod. civ., convengono che, a decorrere dalla firma della presente ipotesi, la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, di cui all'art. 19, parte comune, 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'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 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.

Regolamentazione nazionale per la disciplina dell'apprendistato nelle aziende artigiane orafe ed argentiere per gli assunti dal 24 gennaio 1989

Art. 1
(Norme generali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La disciplina dell'apprendistato nell'artigianato orafa ed argentiere 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 regolamentazione, valgono per gli apprendisti le norme del presente c.c.n.l. per i lavoratori dipendenti dalle imprese orafe ed argentiere.

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

Art. 1

(Norme generali)

La disciplina dell'apprendistato nell'artigianato orafa ed argentiere 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 regolamentazione, valgono per gli apprendisti le norme del presente c.c.n.l. per i lavoratori dipendenti dalle imprese orafe ed argentiere.

Art. 2
(Periodo di prova)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Per l'assunzione in prova dell'apprendista non 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.

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

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 di effettivo servizio. 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)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

Art. 3

(Tirocinio presso diverse imprese)

I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso altre imprese si cumulano ai fini del tirocinio previsto dalla presente regolamentazione purchè 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)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

Gruppo 1 (lavorazioni ad alto contenuto professionale) - durata 5 anni.

Gruppo 2 (lavorazioni a medio contenuto professionale) - durata 3 anni.

Fanno parte del primo Gruppo tutti gli apprendisti del settore orafa-argentario, ad esclusione di quelli addetti esclusivamente a lavorazioni meccanizzate che vanno inseriti nel secondo Gruppo.

Le predette durate vengono ridotte di 6 mesi qualora l'apprendista abbia terminato il secondo anno di frequenza a corsi o scuole professionali parificate attinenti alla specifica attività e sia in possesso dell'attestato di frequenza.

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

Art. 4

(Durata del tirocinio e relativo inquadramento)

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

Gruppo 1 (lavorazioni ad alto contenuto professionale):

- durata 5 anni;

Gruppo 2 (lavorazioni a medio contenuto professionale):

- durata 3 anni.

Fanno parte del primo gruppo tutti gli apprendisti del settore orafa-argentario, ad esclusione di quelli addetti esclusivamente a lavorazioni meccanizzate che vanno inseriti nel secondo gruppo.

Per gli apprendisti assunti a partire dal 1° ottobre 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 idoneo rispetto all'attività da svolgere la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi tre da applicarsi al termine del periodo di apprendistato;

3) 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 30 settembre 1998 restano in vigore le precedenti normative.

Art. 5

(Retribuzione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La retribuzione minima tabellare viene determinata mediante l'applicazione delle percentuali indicate di seguito sulla retribuzione globale (paga base e contingenza) al lordo delle ritenute previdenziali prevista dal presente c.c.n.l. per l'operaio qualificato (V livello) (vedi tab.).

Norme transitorie

Agli apprendisti in forza alla data del 23 gennaio 1989 si applica il trattamento economico e normativo previsto nel c.c.n.l. del 18 luglio 1984, di cui all'allegato 2.

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

Gli apprendisti assunti dal 24 gennaio 1989 al 31 dicembre 1989, che per effetto del cumulo dei periodi avrebbero dovuto acquisire la qualifica in base alle durate previste dalla tabella B, hanno come riferimento il periodo di apprendistato di cui alla tabella A.

Progressione della retribuzione

Tabella A

| Gruppo | Durata | 1° Trim. | 2° Trim. | 2° Sem. | 3° Sem. | 4° Sem. | 5° Sem. | 6° Sem. | 7° Sem. | 8° Sem. | 9° Sem. | 10° Sem. |
|--------|--------|----------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|
| 1° | 5 anni | 55 | 57 | 63 | 66 | 68 | 72 | 76 | 85 | 85 | 90 | 90 |
| 2° | 3 anni | 55 | 60 | 65 | 72 | 75 | 82 | 90 | -- | -- | -- | -- |

Progressione della retribuzione e durata dell'apprendistato per apprendisti con frequenza al secondo corso di scuola tecnica industriale - Istituto professionale con indirizzo corrispondente a quello oggetto dell'apprendistato

Tabella B

| Gruppo | Durata | 1° Trim. | 2° Trim. | 2° Sem. | 3° Sem. | 4° Sem. | 5° Sem. | 6° Sem. | 7° Sem. | 8° Sem. | 9° Sem. |
|--------|--------------|----------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1° | 4 anni e 1/2 | 55 | 57 | 63 | 66 | 68 | 72 | 76 | 85 | 85 | 90 |
| 2° | 2 anni e 1/2 | 55 | 60 | 65 | 72 | 75 | 90 | -- | -- | -- | -- |

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

Art. 5

(Retribuzione)

La retribuzione minima tabellare viene determinata mediante l'applicazione delle percentuali indicate di seguito sulla retribuzione globale (paga base e contingenza) al lordo delle ritenute previdenziali previste dal presente c.c.n.l. per l'operaio qualificato 5° livello (vedi Tab.).

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

Progressione della retribuzione

Tab. A

Gruppo Durata 1° trim. 2° trim. 2° sem. 3° sem. 4° sem. 5° sem. 6° sem. 7° sem. 8° sem. 9° sem. 10° sem.

| | | | | | | | | | | | | |
|-----------|--------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| I Gruppo | 5 anni | 55 | 57 | 63 | 66 | 68 | 72 | 76 | 85 | 85 | 90 | 90 |
| Il Gruppo | 3 anni | 55 | 60 | 65 | 72 | 75 | 82 | 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

Durata dell'apprendistato 1° trim. 2° trim. 2° sem. 3° sem. 4° sem. 5° sem. 6° sem. 4° anno ultimo sem.

| | | | | | | | | | |
|-----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 4 anni e 6 mesi | 55% | 57% | 63% | 66% | 68% | 72% | 76% | 85% | 90% |
|-----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|

Progressione della retribuzione 2° Gruppo

Durata dell'apprendistato 1° trim. 2° trim. 2° sem. 3° sem. 4° sem. 9° trim. 10° trim.

| | | | | | | | |
|-----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 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

Durata dell'apprendistato 1° trim. 2° trim. 2° sem. 3° sem. 4° sem. 5° sem. 6° sem. 4° anno ultimi 9 mesi
4 anni e 9 mesi 55% 57% 63% 66% 68% 72% 76% 85% 90%

Progressione della retribuzione 2° Gruppo

Durata dell'apprendistato 1° trim. 2° trim. 2° sem. 3° sem. 4° sem. 9° trim. ultimo sem.
2 anni e 9 mesi 55% 60% 65% 72% 75% 80% 90%

Progressione della retribuzione - apprendisti impiegati

Durata dell'apprendistato 1° sem. 2° sem. 3° sem. 4° sem. 5° sem.
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

Durata dell'apprendistato 1° sem. 2° sem. 3° sem. 7° trim. 8° trim.
anni 2 55% 60% 70% 80% 90%

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

Progressione della retribuzione - apprendisti impiegati

Durata dell'apprendistato 1° sem. 2° sem. 3° sem. 7° trim. ultimo sem.
anni 2 e 3 mesi 55% 60% 70% 80% 90%

Art. 6

(Apprendisti assunti con età superiore a 20 anni e fino a 23 anni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti nel concorde intento di dare applicazione al 5° comma dell'art. 21 della legge n. 56/1987 ed in considerazione delle peculiarità del settore cui si applicano le presenti disposizioni, convengono quanto segue:

a) Elevazione dell'età di assunzione degli apprendisti fino al compimento del 23° anno di età per i profili professionali elencati di seguito:

- incisori
- incassatori
- cesellatori
- miniaturisti
- modellisti
- montatori
- pulitori
- preparatori.

b) In sede regionale, entro 12 mesi dall'entrata in vigore del presente accordo, le parti potranno concordare ulteriori figure professionali alle quali applicare l'elevazione dell'età di assunzione nei limiti predetti.

Nella stessa sede le parti potranno verificare la possibilità di elevare l'età di assunzione fino a 29 anni per giovani inabili.

c) Ferma restando la durata del periodo di apprendistato di cui al primo gruppo (5 anni), per gli apprendisti assunti tra i 20 e i 23 anni (ovvero 29 se inabili), il calcolo della retribuzione andrà effettuato sulla retribuzione globale del 4° livello, secondo le seguenti progressioni percentuali:

- 1° semestre 75%
2° semestre 85%
3° semestre e seguenti 90%.

Al termine del periodo di apprendistato di cui sopra gli apprendisti saranno inquadrati nel 4° livello, riferendosi i profili suindicati alle declaratorie dello stesso 4° livello per gli apprendisti assunti oltre i 20 anni.

Alla luce di quanto espresso in premessa le parti concordano di procedere all'ingresso dei lavoratori per le figure e nei limiti di età di cui al presente articolo, esclusivamente facendo ricorso all'apprendistato e non anche attraverso i contratti di formazione e lavoro. L'esclusione del ricorso al contratto di formazione e lavoro per detti lavoratori non sarà operante qualora non risulti ammissibile il rapporto di apprendistato di cui alla legge n. 56/1987 articolo 21, 5° comma.

La presente normativa decorre a tutti gli effetti dal 24 gennaio 1989.

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

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 n. 56/1987 e della legge n. 196/1997 ed in considerazione delle peculiarità del settore cui si applicano le presenti disposizioni convergono quanto segue:

a) Elevazione dell'età di assunzione degli apprendisti fino al compimento del 29° anno età per i profili professionali elencati di seguito:

- incisori;
- incassatori;
- cesellatori;
- miniaturisti;
- modellisti;
- montatori;
- pulitori;
- preparatori.

b) In sede regionale, nell'ambito della contrattazione di 2° livello, le Parti potranno concordare ulteriori figure professionali alle quali applicare l'elevazione dell'età di assunzione nei limiti predetti.

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

- 1° semestre 80%;
2° semestre 87%;
3° 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 dei lavoratori per le figure e nei limiti di età di cui al presente articolo, esclusivamente facendo ricorso all'apprendistato e non anche attraverso i contratti di formazione e lavoro.

L'esclusione del ricorso al C.f.l. per detti lavoratori non sarà operante qualora non risulti ammissibile il rapporto di apprendistato di cui alla legge n. 56/1987, articolo 21, 5° comma.

La presente normativa decorre, fatti salvi gli effetti della legge n. 196/1997, dal 7 ottobre 1998.

Per gli apprendisti in forza al 6 ottobre 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 centoventesimo 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)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 quattro 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.

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

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. 19 Parte comune fermo restando il limite legale delle 44 ore settimanali complessive.

Fermo restando quanto previsto dalla legge n. 196/1997 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 del tirocinio di cui all'art. 4 della presente regolamentazione, previa prova di idoneità, all'apprendista dovrà essere attribuita la categoria professionale del lavoratore di 5^a categoria.

2) L'apprendista superato il 18° 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.

Allegato 1

Legge 29 maggio 1982, n. 297
(omissis)

Allegato 2

Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI,
CGIL, CISL, UIL

ACCORDO INTERCONFEDERALE

Premessa

Le parti intendono riaffermare il ruolo fondamentale e l'importanza strategica del comparto artigiano nel contesto economico-sociale del Paese, sia per il volume del valore aggiunto prodotto, che per la qualità e la quantità dell'occupazione assicurata.

L'attuale scenario di evoluzione dell'artigianato richiede un salto di qualità nello sviluppo del nuovo sistema di relazioni sindacali - i cui presupposti sono contenuti negli Accordi Interconfederali del 21 dicembre 1983, del 27 febbraio 1987 e del 21 luglio 1988 - finalizzato ad una piena valorizzazione delle risorse umane e ad una più forte partecipazione e responsabilizzazione dei lavoratori.

Tali obiettivi sono, infatti, strettamente connessi alla centralità del fattore umano nell'artigianato, che si esplica anche nel rapporto diretto tra imprenditore e lavoratore, fondato sulla fiducia e collaborazione reciproche, volte ad una sempre maggiore valorizzazione della professionalità del lavoro dipendente e allo sviluppo economico e produttivo dell'impresa.

In questo quadro risulta funzionale il potenziamento delle attività formative e la promozione dell'occupazione femminile.

In tale contesto generale, fermi restando le sedi ed i ruoli della contrattazione, assume rilevanza strategica la scelta delle parti di riconfermare un modello di relazioni incentrato, anche secondo le premesse agli Accordi Interconfederali del 1987 e del 1988, sulla trattazione congiunta di materie di carattere sociale nonchè in ordine ad argomenti di politica economica interessanti lo sviluppo dell'artigianato.

A tal fine, le parti convengono su una serie di strumenti di partecipazione, a livello nazionale e regionale, sia orizzontale che verticale, funzionale all'acquisizione di dati conoscitivi inerenti le dinamiche economico-produttive dei processi legislativi ed amministrativi che coinvolgono direttamente il sistema delle imprese artigiane.

Nell'ambito di tali strumenti di partecipazione, particolare importanza assumono gli osservatori, di competenza delle categorie: essi, infatti, rivestono un ruolo determinante per il funzionamento della struttura contrattuale di cui al presente accordo, poichè, specialmente con riferimento al secondo livello di contrattazione, rappresentano un momento di supporto delle possibilità partecipative dei singoli settori artigiani alle scelte regionali di politica economica.

Analogamente, il sistema di enti bilaterali, confermato dal presente accordo a livello nazionale e regionale, è teso a valorizzare le opportunità derivanti da relazioni sindacali coerenti sia con gli obiettivi di sviluppo e qualificazione produttiva ed occupazionale delle imprese artigiane, sia con la struttura contrattuale come più avanti definita.

Infine, le parti convengono di realizzare, a livello nazionale interconfederale, un coordinamento tra le risultanze delle attività degli osservatori e degli enti bilaterali, al fine di costruire, attraverso l'acquisizione e l'elaborazione dei dati conoscitivi da questi rilevati, una banca dati nazionale quale supporto strumentale agli obiettivi delle parti.

Il presente accordo assume - anche ai fini delle determinazioni contrattuali - come propri gli obiettivi generali del negoziato in corso tra il Governo e le parti sociali per la realizzazione di una politica di tutti i redditi finalizzata al superamento del differenziale di inflazione rispetto a quella dei maggiori Paesi europei, alla riduzione del deficit e del debito pubblici in un quadro di equità sociale, alla ripresa dello sviluppo produttivo, alla difesa ed al rilancio dell'occupazione.

La soluzione dei problemi legati alla composizione del costo del lavoro acquisisce nel comparto artigiano una specifica rilevanza ai fini della salvaguardia della competitività delle imprese e del miglioramento delle condizioni economiche e professionali dei lavoratori.

1. Elementi fondamentali della struttura retributiva

Nel comune intento di privilegiare le sedi di contrattazione nella determinazione dei livelli salariali e - per questa via - valorizzare la professionalità e la produttività, anche in considerazione dell'attuale congiuntura economica ed in coerenza con gli obiettivi di recupero della competitività del sistema produttivo artigiano, le parti concordano su una prassi di relazioni sindacali che prevede due livelli di contrattazione ai quali in materia salariale sono attribuiti ambiti specifici di intervento.

1) In sede di stipula dei c.c.n.l. dell'artigianato si tenderà a tutelare il potere d'acquisto delle retribuzioni in vigore alla data di scadenza dei c.c.n.l. stessi.

Tale tutela sarà realizzata:

a) attraverso la determinazione di aumenti retributivi coerenti con i tassi di inflazione programmati dal governo o convenuti in sede di politica dei redditi.

Gli aumenti suddetti si intendono comprensivi del meccanismo di indicizzazione che le parti dovessero concordare o che venisse definito per legge.

Pertanto, gli aumenti salariali da determinarsi nei c.c.n.l. attualmente in fase di rinnovo saranno onnicomprensivi e dovranno tendere a tutelare il potere d'acquisto delle retribuzioni facendo riferimento ai tassi programmati di inflazione;

b) tramite un successivo riallineamento delle retribuzioni allo scopo di recuperare l'eventuale scostamento tra inflazione programmata ed inflazione reale.

Le parti concordano che in sede di rinnovo dei c.c.n.l. saranno definiti criteri, tempi e modalità del riallineamento retributivo al fine di recuperare le differenze derivanti dall'eventuale scostamento tra inflazione programmata e inflazione reale.

2) In sede di stipula dei Contratti collettivi regionali integrativi di lavoro (c.c.r.i.l.) verranno negoziati incrementi retributivi sulla base della situazione del settore nella regione rilevata attraverso indicatori anche specifici concordati dalle parti nei c.c.n.l.

Norma transitoria

Le parti convengono che, per i c.c.n.l. attualmente in fase di rinnovo, il primo riallineamento delle retribuzioni contrattuali avrà luogo ai sensi del punto 1) entro il dicembre 1993 e che gli effetti sulle retribuzioni decorreranno dal 1° gennaio 1994, e così di seguito analogamente per i singoli anni successivi.

Per quanto attiene al 1992 le parti convengono che gli aumenti dei c.c.n.l. in fase di rinnovo faranno riferimento ai tassi di inflazione tendenziale convenuti e che, quindi, non si darà luogo a riallineamento.

Ferma restando la più generale verifica da effettuare all'interno del negoziato generale - attualmente in corso tra Governo e parti sociali - sulla politica dei redditi, la riforma della contrattazione e della retribuzione (compresa la parte definita "indennità di contingenza" ed il suo eventuale adeguamento), le OO.AA. e le OO.SS. si incontreranno entro 30 giorni dal termine del suddetto negoziato per armonizzare i risultati con quanto pattuito nel presente accordo.

Per quanto attiene ai c.c.n.l. già stipulati, le parti riconoscono la necessità, sulla base del principio di cui al punto 1), di garantire la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali nell'arco della vigenza dei c.c.n.l.

A tal fine si impegnano reciprocamente a richiedere una soluzione del problema nel quadro della trattativa sulla politica dei redditi e la riforma della contrattazione e della retribuzione tra il Governo e le parti sociali.

In ogni caso, in assenza di una soluzione generale, le parti, unitamente alle categorie interessate, si incontreranno entro il mese di ottobre 1992 al fine di risolvere tale problema.

2. Sistema contrattuale

2.a) Principi generali

In merito all'articolazione del sistema contrattuale artigiano, si conferma la scelta di consolidare un sistema certo ed esigibile, articolato attorno a due soggetti sindacali titolari della contrattazione, la Confederazione e la Categoria, e a due livelli di confronto negoziale, uno centrale e uno decentrato, per ciascuno dei due soggetti. La titolarità nei due livelli appartiene rispettivamente alle strutture nazionali e regionali.

Questi momenti di confronto negoziale tratteranno le materie proprie di ciascuno livello (come da paragrafo 2.b successivo) secondo i seguenti principi:

- non ripetitività allo stesso titolo degli argomenti già trattati;

- esclusività di alcune materie per soggetto e livello;
- possibilità di delega su alcune materie ad altri soggetti e livelli.

2.b) Finalità e contenuti dei livelli di contrattazione

Livello nazionale interconfederale

Al livello nazionale interconfederale spetta il compito di coordinare le politiche contrattuali nel sistema artigiano, definire le forme di rappresentanza e gli strumenti operativi bilaterali.

Il livello nazionale interconfederale ha titolarità contrattuale per l'intero sistema artigiano sulle seguenti materie:

- diritti sindacali
- relazioni sindacali (regole e procedure)
- sistema di rappresentanza
- strumenti operativi bilaterali
- struttura contrattuale
- elementi fondamentali della struttura retributiva
- mercato del lavoro
- formazione professionale
- ambiente e sicurezza
- pari opportunità
- altri titoli individuati dalle parti.

Le materie relative al sistema di rappresentanza, alla struttura contrattuale e agli elementi fondamentali della retribuzione sono di esclusiva pertinenza del livello nazionale interconfederale.

Qualora i negoziati a livello nazionale interconfederale individuino variazioni di oneri diretti a carico delle imprese, le parti a tale livello concorderanno di volta in volta quando dette variazioni, per essere esigibili, debbano essere recepite dai c.c.n.l.

Di norma, ove non diversamente indicato, gli accordi stipulati a tale livello hanno durata illimitata.

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.

Di norma i c.c.n.l. stipulati a tale livello hanno durata di 4 anni.

Livello decentrato interconfederale

La titolarità contrattuale a livello decentrato confederale spetta alle organizzazioni confederali regionali. Il livello decentrato confederale di contrattazione ha il compito di applicare gli accordi confederali nazionali alle realtà di ciascuna regione e di affrontare problematiche regionali di interesse delle parti su materie di non esclusiva competenza interconfederale nazionale. Da tali confronti sono comunque escluse le materie proprie dei c.c.n.l.

Su mandato del livello nazionale interconfederale il livello interconfederale regionale può trattare materie diverse da quelle proprie. Si tratterà di materie rinviate, perchè già affrontate o direttamente rimesse in quanto non affrontate a livello nazionale interconfederale.

Il livello decentrato interconfederale può delegare le organizzazioni interconfederali territoriali, anche su istanza di queste ultime, a trattare alcune materie interconfederali di particolare rilevanza locale.

Qualora i negoziati a livello decentrato interconfederale individuino variazioni di oneri diretti a carico delle imprese, le parti a tale livello concorderanno di volta in volta quando dette variazioni, per essere esigibili, debbano essere recepite dai Contratti collettivi regionali integrativi di lavoro.

Ove a livello di territorio emergano particolari problemi di carattere locale non previsti dagli accordi regionali vigenti, la relativa trattativa, anche su istanza delle strutture territoriali, sarà assunta dalle strutture regionali o delegata alle strutture territoriali interessate.

Di norma, ove non diversamente indicato, gli accordi stipulati a tali livello hanno durata illimitata.

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 a definire un livello salariale regionale che tenga conto della situazione del sistema artigianale regionale, rilevata attraverso alcuni indicatori convenuti tra le parti.

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

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

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

Le parti convengono che entro la fine del 1995 si darà luogo ad una verifica del sistema contrattuale sopra stabilito.

3. Procedure e tempi di svolgimento dei negoziati

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

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

Livello nazionale di categoria

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

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

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

- a partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 5 mesi di tempo per trovare un accordo sostitutivo del precedente;

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

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

- trascorsi ulteriori 30 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento del Ministro senza che l'intervento abbia avuto inizio, le parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

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

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

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

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

Se, inviata la piattaforma nei tempi stabiliti, alla data di scadenza del c.c.n.l. le trattative non fossero ancora aperte, le aziende interessate saranno tenute a versare ai lavoratori un aumento retributivo mensile a titolo di acconto sui futuri miglioramenti dei minimi contrattuali, pari all'ultima tranche prevista dal c.c.n.l. scaduto.

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, le cui entità sarà stata stabilita dai c.c.n.l. a titolo di acconto sui futuri miglioramenti della retribuzione regionale.

Norma transitoria

Restano in vigore i c.c.r.i.l. già stipulati alla data del presente accordo. In sede di stipula dei c.c.n.l. di riferimento, le parti provvederanno a definire i criteri e le modalità di armonizzazione della durata dei c.c.r.i.l. vigenti con le norme del presente accordo.

Nel quadro di relazioni sindacali coerenti sia con gli obiettivi di sviluppo e qualificazione produttiva ed occupazionale delle imprese artigiane, sia con la struttura contrattuale definita nel presente accordo, le parti convengono di costituire un sistema di enti bilaterali paritetici articolato su due livelli, nazionale e regionale.

Tale sistema di enti bilaterali, essendo parte integrante della struttura contrattuale prevista dal presente accordo, è obbligatorio per le parti contraenti.

Esso è finalizzato all'erogazione di prestazioni e di servizi per le imprese ed i lavoratori di comune utilità per entrambe le parti, in un quadro di trasparenza di metodi ed intenti, ed è teso a valorizzare le opportunità derivanti dall'autonomia ed originalità del modello di relazioni sindacali del comparto artigiano.

All'interno dell'ente bilaterale si collocano i vari fondi, promossi dalla contrattazione interconfederale e categoriale, che rappresentano gli strumenti economico-finanziari per l'adempimento di obblighi contrattualmente previsti, che non possono essere adempiuti se non attraverso i fondi stessi.

Pertanto, all'ente bilaterale devono associarsi i fondi indicati dalle parti firmatarie il presente accordo la cui utilizzazione è contrattualmente obbligatoria.

I fondi derivano la loro specifica funzione da accordi sindacali, confederali o di categoria, che stabiliscono degli obblighi che per le loro caratteristiche e/o finalità ne richiedono necessariamente l'istituzione ai fini della raccolta delle relative risorse economiche e dell'erogazione delle corrispondenti prestazioni; pertanto, i fondi non sono, in nessun caso, sede di trattativa o di confronto tra le parti.

Allo stato tali fondi sono il Fondo bilaterale per la salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale ed il Fondo per la rappresentanza sindacale, costituiti ai sensi e secondo le modalità e le forme di gestione rispettivamente per essi indicati dall'Accordo Interconfederale 21 luglio 1988.

Eventuali fondi, aventi la stessa natura, ma la cui costituzione venga decisa dalle organizzazioni di categoria, saranno collocati nell'ente bilaterale previa esplicita decisione di ammissione da parte di quest'ultimo su istanza delle parti contraenti l'accordo istitutivo del fondo stesso.

Possono convenzionarsi con l'ente bilaterale, al fine di ottimizzare le risorse umane e strumentali per realizzare il massimo di efficienza e di economia, quei fondi ai quali gli imprenditori potranno aderire volontariamente, esterni all'ente bilaterale, per i quali esiste una possibilità di opzione circa la loro utilizzazione. Questi fondi sono infatti costituiti al fine di mutualizzare gli oneri derivanti da obblighi contrattuali che possono essere adempiuti sia attraverso il fondo che tramite l'erogazione diretta ai singoli lavoratori da parte dell'imprenditore.

Allo stato sono fatte salve altre determinazioni in ordine agli enti bilaterali già costituiti, fermo restando l'impegno delle parti a definire tempi e modalità della loro armonizzazione a quanto stabilito nel presente accordo.

Ogni fondo ha propria individualità, autonomia giuridica e gestionale. La composizione degli organismi e le modalità di funzionamento sono decise dalle parti sindacali che hanno stipulato l'accordo stesso e hanno istituito il fondo.

Le parti contraenti l'accordo istitutivo dell'ente o del fondo, nell'ambito delle proprie competenze, possono delegare al fondo stesso ovvero all'ente attività propedeutiche alle prestazioni, qualora ciò sia espressamente previsto da accordi o contratti.

Gli enti bilaterali, su mandato delle parti contraenti l'accordo istitutivo dell'ente stesso, possono attivare commissioni per l'esame di specifici argomenti (quale ad esempio l'ambiente) e predisporre i dati acquisiti tramite l'attività dei singoli fondi, anche in rapporto con le fonti esterne.

L'ente bilaterale è costituito a livello nazionale e regionale dalle parti firmatarie il presente accordo.

Il sistema di enti bilaterali è realizzato in maniera piena e generalizzata a livello regionale.

L'ente bilaterale nazionale vedrà al suo interno solo quei fondi relativi a prestazioni che richiedano o rendano opportuno tale livello.

Inoltre l'ente bilaterale può certificare l'avvenuto versamento ad ogni singolo fondo.

Potranno essere realizzati terminali operativi dell'ente bilaterale a livello territoriale, laddove le esigenze di funzionalità lo rendano necessario.

5. Sistema di rappresentanza

Le parti confermano il sistema di rappresentanza sindacale previsto per il comparto delle imprese artigiane dall'Accordo Interconfederale del 21 luglio 1988.

Norme finali

Le parti concordano di intervenire presso le sedi istituzionalmente competenti affinché nei provvedimenti legislativi ed amministrativi che prevedono benefici o incentivi per le aziende sia inserita la cosiddetta "clausola sociale", tesa a garantire l'integrale osservanza da parte dell'universo delle imprese artigiane di quanto pattuito dalla contrattazione collettiva del comparto.

Ciò anche al fine di garantire omogeneità di costi sul mercato del lavoro per tutte le imprese del comparto artigiano.

Nessuna organizzazione può partecipare ai negoziati definiti nei capitoli 2 e 3 senza avere sottoscritto il presente accordo e accettato per intero i suoi contenuti.

La soluzione di eventuali controversie interpretative del presente accordo è affidata ad una Commissione paritetica nazionale appositamente costituita tra i soggetti firmatari.

Roma, 3 dicembre 1992

Protocollo d'intesa

Le Confederazioni dell'artigianato CONFARTIGIANATO, CNA, CASA, CLAAI e le Confederazioni sindacali dei lavoratori CGIL, CISL, UIL,

- premesso che il risanamento economico e finanziario del Paese presuppone un impegno generale per il contenimento dell'inflazione, per la riduzione del deficit pubblico, per la qualificazione dei servizi pubblici, per la valorizzazione ed il potenziamento dell'apparato produttivo e dei livelli occupazionali;

- posto che per recuperare la vitalità e la competitività del sistema dell'artigianato e delle piccole imprese deve essere impostata ed attuata una adeguata politica di sostegno attraverso iniziative in campo economico, occupazionale e sociale capaci di esaltarne e rafforzarne il ruolo sui mercati interno ed internazionale;

- in considerazione dell'impegno a promuovere l'ampio e qualificato patrimonio di normative contrattuali specifiche per l'artigianato;

- in conformità e coerenza con il modello di contrattazione che si fonda sul pieno riconoscimento della titolarità sindacale e dell'autonomia negoziale dell'artigianato in funzione della sua specificità e della sua importanza nell'ambito del sistema economico ed occupazionale italiano;

Convengono di istituire, nell'ambito delle relazioni sindacali, un sistema permanente di confronto sui temi di politica economica generale che interessano e coinvolgono direttamente e specificamente l'artigianato e la piccola impresa.

In tale quadro le parti concordano di avviare immediatamente il confronto sulle tematiche di seguito indicate e valutate come prioritarie ed urgenti.

1. Politica dello sviluppo

Le parti si impegnano ad un confronto per individuare interventi congiunti in materia di politica industriale, specificatamente indirizzati al consolidamento ed allo sviluppo del tessuto produttivo in cui operano l'imprenditoria minore ed artigiana da sottoporre a Governo e Parlamento.

In tale ambito si collocano le azioni e gli interventi per la crescita economica ed occupazionale dell'artigianato e delle piccole imprese del Mezzogiorno.

Nell'immediato, le parti si impegnano ad operare per un congruo rifinanziamento dei provvedimenti già esistenti a sostegno del comparto ed in particolare, della legge n. 399/1987 (Fondo Nazionale) della legge n. 317/1991 (consorzi per i servizi, consorzi per il credito, riorganizzazione del Ministero dell'industria e attivazione della Direzione generale per l'Artigianato), che peraltro risultano in parte ancora inattuati per inerzia delle Pubbliche Amministrazioni.

Allo scopo di realizzare un quadro conoscitivo di supporto alle iniziative, anche legislative, finalizzate alla realizzazione di una politica congiunta per lo sviluppo del comparto, le Parti ritengono altresì prioritaria la riforma delle rilevazioni ISTAT, affinché siano tarate sulle effettive dinamiche economiche ed occupazionali dell'artigianato.

Nell'ambito del confronto permanente per la politica dello sviluppo, si colloca, altresì, l'impegno delle parti ad esaminare interventi a sostegno e qualificazione delle professionalità artigiane e per il riconoscimento dell'efficacia costitutiva delle deliberazioni delle CPA.

Tali interventi di sostegno risultano tanto più necessari, alla luce della imminente integrazione dei mercati comunitari: al riguardo, le Parti si impegnano affinché, nell'ambito dell'attuazione del dialogo sociale europeo, l'artigianato possa svolgere, a pieno titolo, il ruolo di partner attivo nella individuazione delle politiche legislative e contrattuali.

2. Politica creditizia

Le Parti rilevano che l'attuale pesante stretta creditizia e l'elevato costo del denaro penalizzano soprattutto le piccole imprese, rischiando di soffocare l'attività operativa e le possibilità di sviluppo.

Appare, perciò, indispensabile ed indifferibile ricostituire un'adeguata offerta di credito ed una contestuale riduzione dei tassi d'interesse al fine di ricondurre il costo del denaro a livelli fisiologici per il mondo produttivo.

Le Parti riconoscono, inoltre, all'Artigiancassa un ruolo insostituibile in materia di credito speciale per il sostegno e la crescita dell'artigianato, convenendo sull'esigenza di una riforma coerente con i principi ispiratori dell'Istituto e con il ruolo storicamente esercitato in favore delle imprese artigiane, con la partecipazione diretta del mondo artigiano.

Preso atto della politica di privatizzazione delle partecipazioni statali che interessa direttamente anche vari istituti di credito, le parti si impegnano, infine, affinché nell'ambito della trasformazione del sistema creditizio siano garantiti in ogni caso alla piccola impresa mezzi e condizioni operative idonee alle sue esigenze di sviluppo.

3. Politica occupazionale

Constatato, con grande preoccupazione, che la crisi del sistema produttivo italiano colpisce, in modo assai più grave che nel passato, le imprese artigiane, mettendo in pericolo la sopravvivenza economica ed i livelli occupazionali di migliaia e migliaia di imprese e di lavoratori dipendenti, le Parti ritengono indispensabile ed urgente sviluppare una azione comune per sollecitare l'adozione da parte del Governo provvedimenti e misure idonee a salvaguardare la vitalità delle imprese e la tenuta dell'occupazione del settore.

A tal fine le Parti concordano di sviluppare congiuntamente ogni azione che consenta all'artigianato di partecipare, a pieno titolo e con progetti specifici, alle iniziative che Governo e Parlamento si apprestano ad adottare a sostegno dell'occupazione.

4. Politica fiscale

Le parti individuano nella lotta all'evasione ed all'elusione fiscale uno degli impegni prioritari da sviluppare congiuntamente per garantire l'equità fiscale nell'intero sistema ed a difesa del ruolo economico e delle capacità imprenditoriali dell'artigianato.

Ciò premesso, le parti convengono di istituire un tavolo permanente di confronto sui temi di politica fiscale e tributaria.

Le parti ritengono altresì necessari lo snellimento e la semplificazione dei numerosissimi obblighi formali e procedurali attualmente a carico della impresa minore.

5. Lotta all'abusivismo

Premesso che il fenomeno dell'abusivismo professionale e del lavoro "nero" ed irregolare crea inaccettabili condizioni di concorrenza sleale e di evasione fiscale, contributiva e contrattuale, le parti dichiarano il proprio impegno per la promozione e lo sviluppo di azioni ed iniziative comuni, sia a livello legislativo che amministrativo contro l'abusivismo imprenditoriale e tutte le forme di lavoro "nero".

6. Efficacia generale degli accordi

Le parti convengono sulla necessità di pervenire ad un sistema di relazioni sindacali fondato sull'efficacia generale dei contratti e degli accordi sottoscritti.

In questo quadro, le Parti si impegnano ad operare congiuntamente affinché vengano assunti nelle sedi istituzionali provvedimenti, anche parziali, in tale direzione.

Nello spirito di quanto sopra concordato, le Parti convengono che le decisioni in sede istituzionale che coinvolgano direttamente l'artigianato debbano essere assunte previa consultazione delle rappresentanze del mondo artigiano.

Le Parti stabiliscono di effettuare, ai massimi livelli di rappresentanza, verifiche semestrali dello stato di attuazione del presente Protocollo e dell'andamento generale del comparto.

La prima verifica avverrà entro il 30 giugno 1993.

| | |
|-----------------|------|
| CONFARTIGIANATO | CGIL |
| CNA | CISL |
| CASA | UIL |

Verbale di riunione

CONFARTIGIANATO, CNA, CASA, CLAAI e CGIL, CISL e UIL si sono incontrate a Roma, il 3 dicembre 1992, dopo una serie di confronti, per ripristinare compiutamente le relazioni sindacali nel comparto.

In tale quadro:

a) CONFARTIGIANATO, CNA, CASA, CLAAI e CGIL, CISL e UIL hanno proceduto alla sottoscrizione del Protocollo d'Intesa che istituisce un sistema permanente di confronto sui temi di politica economica e sociale che interessano e coinvolgono direttamente e specificamente l'artigianato e la piccola impresa;

b) la CONFARTIGIANATO ha proceduto alla sottoscrizione dell'Accordo sulla riforma del sistema di contrattazione, della struttura retributiva e degli enti bilaterali dell'artigianato, come da testo allegato.

CNA, CASA e CLAAI e CGIL, CISL e UIL ne hanno preso atto.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 3 dicembre 1992

| | |
|-----------------|------|
| CONFARTIGIANATO | CGIL |
| CNA | CISL |
| CASA | UIL |
| CLAAI | |

/

Verbale di accordo 10 marzo 1995

Le Organizzazioni Artigiane: Associazione Italiana Orafi Argentieri CONFARTIGIANATO, Associazione Nazionale Artigianato Artistico di Ricerca e Tradizionale (già FNAAT) CNA, Federazione Nazionale dei Mestieri Artistici e Tradizionali CASA, CLAAI e le Organizzazioni Sindacali FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL si sono incontrate a Roma il 10 marzo 1995, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 18 del c.c.n.l. 3 maggio 1993 per i dipendenti dalle imprese artigiane orafe, argentiere ed affini.

In considerazione dello scostamento verificatosi tra il tasso di inflazione programmata per il biennio 1993-94 ed il tasso di inflazione reale registrato per il medesimo biennio, pari all'1,26%, le parti hanno convenuto di riallineare le retribuzioni che hanno dato luogo agli incrementi retributivi determinati per gli anni '93-'94, nel rispetto dell'Accordo interconfederale 3 agosto-3 dicembre 1992, stabilendo i criteri e le modalità di erogazione degli importi in base a quanto previsto dal sopracitato art. 18 del c.c.n.l.

Pertanto, a partire dal 1° marzo 1995, i livelli dei nuovi minimi contrattuali in atto per le singole categorie saranno incrementati come segue:

| <i>Categorie</i> | <i>Importi</i> |
|------------------|----------------|
| 1ª | 22.500 |
| 2ª | 21.000 |
| 3ª | 20.000 |
| 4ª | 19.000 |
| 5ª | 18.500 |
| 6ª | 18.000 |

I valori degli importi sopra indicati, così come definiti, tengono conto anche di quanto convenuto in merito agli impegni di cui al penultimo ed ultimo comma degli artt. 9 (Parte seconda - ex operai) e 4 (Parte terza - ex impiegati) del c.c.n.l.

Le parti, infatti, si sono incontrate anche per affrontare i problemi ivi indicati ed hanno concordato che detti problemi saranno inderogabilmente risolti entro la vigenza del c.c.n.l. 3 maggio 1993.

Ai fini della corretta applicazione degli importi relativi ai nuovi minimi contrattuali in vigore dal 1° marzo 1995, si riporta, di seguito, la tabella dei minimi previsti dal 1° luglio 1994, aggiornata dei valori a decorrere dal 1° marzo 1995:

| <i>Categorie</i> | <i>Importi</i> |
|------------------|----------------|
| 1ª | 1.024.040 |
| 2ª | 906.200 |
| 3ª | 756.155 |
| 4ª | 675.605 |
| 5ª | 625.700 |
| 6ª | 562.030 |

Si conferma che negli importi sopra indicati non è compresa la somma forfettaria di L. 20.000 mensili che, secondo le modalità previste dal c.c.n.l., continua ad essere erogata separatamente sotto la voce di E.D.R. Con il presente accordo, le parti hanno altresì inteso dare piena e puntuale attuazione al Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993, di cui l'Accordo interconfederale del 3 agosto-3 dicembre 1992 per l'Artigianato è parte integrante.

Roma, 10 marzo 1995

//

Verbale di accordo 26 marzo 1996

Le organizzazioni artigiane Associazione italiana Orafi-Argentieri- CONFARTIGIANATO, ASNAART-CNA, CASA e CLAAI e le Organizzazioni sindacali FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL sono incontrate a Roma il 26 marzo 1996, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 18 del c.c.n.l. 3 maggio 1993 per i dipendenti delle imprese artigiane orafe, argentiere ed affini.

In considerazione dello scostamento verificatosi tra il tasso di inflazione programmata per il 1995 e il tasso di inflazione reale registrato per il medesimo anno, pari al 3,4%, le parti hanno convenuto su un riallineamento retributivo pari, per le singole categorie di inquadramento, a:

| <i>Categorie</i> | <i>Importi</i> |
|------------------|----------------|
| 1ª | 70.000 |
| 2ª | 65.000 |
| 3ª | 60.000 |
| 4ª | 58.000 |
| 5ª | 55.000 |
| 6ª | 53.000 |

Degli importi sopra indicati, una parte verrà erogata a partire dalla retribuzione relativa al mese di aprile 1996.

Il restante importo verrà erogato secondo le modalità che saranno concordate nel corso delle trattative per il rinnovo del c.c.n.l.

Pertanto, a partire dal 1° aprile 1996, i livelli dei nuovi minimi contrattuali in atto per le singole categorie saranno incrementati come segue:

| <i>Categorie</i> | <i>Importi</i> |
|------------------|----------------|
| 1ª | 42.000 |
| 2ª | 39.000 |
| 3ª | 37.000 |
| 4ª | 35.000 |
| 5ª | 32.000 |
| 6ª | 30.000 |

Laddove le trattative per il rinnovo contrattuale non fossero concluse secondo i tempi stabiliti, i restanti importi di riallineamento saranno riconosciuti a partire dalla retribuzione relativa al mese di dicembre 1996 e saranno corrisposti a partire dalla retribuzione relativa al mese di febbraio 1997, comprese - in un'unica soluzione - le quote mensili relative a dicembre 1996, 13ª mensilità 1996, gennaio 1997.

Ai fini della corretta applicazione degli importi relativi ai nuovi minimi contrattuali in vigore dal 1° aprile 1996, si riporta, di seguito, la tabella aggiornata a decorrere dal 1° aprile 1996:

| <i>Categorie</i> | <i>Importi</i> |
|------------------|----------------|
| 1ª | 1.156.040 |
| 2ª | 1.025.200 |
| 3ª | 858.155 |
| 4ª | 765.605 |
| 5ª | 707.700 |
| 6ª | 632.030 |

III

***Ipotesi di accordo 7 ottobre 1998
per il rinnovo del c.c.n.l. per i dipendenti
dalle imprese artigiane orafe, argentiere ed affini***

Decorrenza e durata

Il presente contratto ha vigenza dal 1° gennaio 1997 fino al 31 dicembre 2000.

Clausole di salvaguardia

Le Parti si impegnano ad armonizzare il presente c.c.n.l. con le eventuali modifiche che potranno essere introdotte in sede di verifica dell'Accordo interconfederale del 3 agosto - 3 dicembre 1992 e del Protocollo per la politica dei redditi del 23 luglio 1993.

Inoltre, qualora a seguito dell'entrata in vigore della preannunciata legge sulla riduzione dell'orario di lavoro nel corso della validità del presente c.c.n.l. si determinassero effetti per le imprese, le Parti si incontreranno per concordare tempi, modalità e condizioni di attuazione.

Norma di rinvio

Le Parti si incontreranno entro la data prevista per la stesura del c.c.n.l. per definire quanto di seguito elencato:

- modalità di adeguamento dell'orario massimo legale di lavoro e delle relative flessibilità, a quanto stabilito dalla direttiva U.E., ed armonizzazione con le norme di recepimento qualora intervenute;
- documentazione unica all'atto dell'assunzione per operai ed impiegati;
- inquadramento per impiegati addetti anche alla vendita;
- lavoratori a domicilio.

T.f.r.

Le Parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del cod. civ., convengono che, a decorrere dalla firma della presente ipotesi, la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, di cui all'art. 19, parte comune, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Previdenza complementare

Premesso

- che la normativa sui fondi pensione è entrata in vigore e sono stati emanati i relativi decreti di attuazione;
- che si è ritenuto di dare attuazione alle precedenti dichiarazioni contrattuali in materia di previdenza complementare;
- che, infine, si intende contribuire ad un più elevato livello di copertura previdenziale in aggiunta a quanto previsto dal sistema previdenziale pubblico;
- che in data 8 settembre 1998 è stato raggiunto un Accordo nazionale interconfederale intercategoriale fra Confartigianato, CNA, CASA e CLAAI e CGIL, CISL e UIL per l'istituzione di ARTIFOND,

tutto ciò premesso

Le Parti: Associazione nazionale orafi (Confartigianato), l'Associazione nazionale artigiano artistico orafi - CNA, la Federazione nazionale dei mestieri artistici e tradizionali (CASA), la CLAAI, e la FIM-CISL, la FIOM-CGIL, la UILM-UIL, anch'esse competenti in materia di previdenza complementare

Concordano

1) di aderire come parti istitutive, alla costituzione di ARTIFOND, Fondo pensione complementare nazionale per l'artigianato, recependo le modalità di cui all'Accordo nazionale interconfederale intercategoriale dell'8 settembre 1998 e di cui all'intesa allegata all'Accordo stesso;

2) che la contribuzione al Fondo, con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più E.d.r., è così determinata:

1% a carico del lavoratore;

1% a carico dell'impresa;

16% del t.f.r. maturando.

Inoltre, per i lavoratori di prima occupazione, così come definiti dalla normativa vigente, sarà dovuta l'integrale destinazione al Fondo del t.f.r. maturando.

Per i lavoratori dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti tale integrale destinazione sarà dovuta a decorrere dal 28 agosto 1999.

Ferma restando la contribuzione così come sopra definita, i lavoratori di prima occupazione possono optare per un versamento a loro carico pari al 2% della retribuzione, così come sopra definita;

3) che la quota di avviamento e la quota di iscrizione, per la parte a carico dell'impresa, rientra nei costi contrattuali stabiliti per la previdenza complementare che, fermo restando quanto stabilirà ARTIFOND in materia, vengono così definite:

Quota di avviamento

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

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;

4) che il versamento ad ARTIFOND avverrà con decorrenza dicembre 1999 con le modalità ed i tempi stabiliti dallo stesso ARTIFOND;

5) che, fermo restando il diritto alla previdenza complementare di tutti i lavoratori del settore orafo/argentiero ed affini, entro giugno 1999, le Parti nazionali si incontreranno per verificare lo stato di attuazione di ARTIFOND.

Scatti di anzianità

(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° gennaio 1993;

b) dal 1° gennaio 1993, 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 rivalutata 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 7 ottobre 1998 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 31 dicembre 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 | 345.000 |
| Secondo | 308.000 |
| Terzo | 261.000 |
| Quarto | 236.000 |
| Quinto | 220.000 |
| Sesto | 199.000 |

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 7 ottobre 1998 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

Livello Valore scatto

| | |
|---------|--------|
| Primo | 65.000 |
| Secondo | 57.675 |
| Terzo | 48.307 |
| Quarto | 43.200 |
| Quinto | 40.035 |
| Sesto | 35.850 |

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 1° aprile 1980, restano in vigore le condizioni del c.c.n.l. 3 maggio 1993.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero concordare, con altre Associazioni di datori di lavoro, 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. 37
(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 collocarsi all'interno degli Enti bilaterali.

Inoltre con la contrattazione regionale, le Parti possono convenire sulla istituzione di fondi regionali di categoria collocati all'interno degli Enti bilaterali.

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.

Qualora in sede di verifica dell'accordo interconfederale del 1992 e del protocollo per la politica dei redditi del 1993, le Associazioni artigiane e CGIL CISL e UIL modificano anche le norme che regolano gli Enti bilaterali, le Parti firmatarie del vigente c.c.n.l. si impegnano ad armonizzare i contenuti del presente articolo con quanto eventualmente previsto in quella sede.

Art. 4
(Sistema contrattuale)

Livello decentrato di categoria

L'ultimo capoverso a pag. 21 del c.c.n.l. 3 maggio 1993 va sostituito come segue:

"In base all'accordo interconfederale 3 agosto - 3 dicembre 1992, al fine di verificare l'andamento del settore nella regione agli effetti della contrattazione 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 E.B. forniscano agli osservatori i dati di categoria in loro possesso.

Verranno comunque presi in esame i sottoelencati indicatori con le rispettive fonti od altri indicatori individuati dalle Parti a livello regionale."

Aggiungere, prima del 1° comma di pag. 22 del c.c.n.l. del 3 maggio 1993:

"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 del presente contratto."

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

Inserire il seguente 1° comma:

"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 secondo livello, le piattaforme relative al livello regionale di contrattazione possono essere presentate fino al 30 giugno 1999.

Lavoro a tempo parziale - (ex Art. 23 c.c.n.l. 3 maggio 1993)

L'art. 23 del c.c.n.l. 3 maggio 1993 è sostituito dal seguente:

"Con riferimento all'art. 5 della L. n. 863/1984 e successive modificazioni ed integrazioni, 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. 19 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:

- a) possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione unica del presente contratto;
- b) volontarietà di entrambe le Parti;
- c) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico-produttive, compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere fermo restando la reciproca volontarietà;
- d) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza, rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per identiche mansioni;
- e) 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;
- f) possibilità di previsione nell'atto sottoscritto di un termine di conversione del rapporto da tempo parziale in rapporto a tempo pieno.

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore, è consentita la prestazione di lavoro supplementare rispetto all'orario di lavoro concordato in attuazione dei commi 3, lett. c) e 4 dell'art. 5 della legge 19 dicembre 1984, n. 863.

Detta prestazione non potrà eccedere il 40% dell'orario ridotto, definito per tale ambito su base mensile.

Le ore di lavoro supplementare, svolte nei limiti delle 8 ore giornaliere e delle 40 ore settimanali, effettuate fino al 20% dell'orario ridotto su base mensile, verranno compensate con la maggiorazione del 7%; per quelle svolte oltre il 20% dell'orario così come sopra definito e fino al 40%, sarà riconosciuta una maggiorazione pari al 10% della retribuzione. Resta inteso che per le ore svolte oltre i 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 rapporto di lavoro a tempo parziale, avverrà secondo criteri di proporzionalità alla misura dell'orario ridotto pattuito; sono pertanto esclusi oneri aggiuntivi di qualsiasi natura, se non esplicitamente previsti nel contratto all'atto della sottoscrizione che instaura il rapporto a tempo parziale.

Contratto a tempo determinato (ex Art. 24 c.c.n.l. 3 maggio 1993)

L'art. 18 del c.c.n.l. 7. maggio 1993 è sostituito dal seguente:

"Ai sensi dell'art. 23, 1° comma, della L. n. 56/1987, ferme restando le ipotesi individuate dalla legge n. 230/1962 e successive modificazioni ed integrazioni, nonchè dall'articolo 8 bis della legge

n. 79/1983 e da altre norme di legge, 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 tossico dipendenti" 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;
- 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;
- incremento temporaneo delle attività di carattere amministrativo.

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 formazione e lavoro, è consentita l'assunzione di 1 lavoratore a termine.

Per le imprese con più di 4 dipendenti e fino a 10, così come sopra calcolati è consentita l'assunzione fino a 4 lavoratori con rapporto a tempo determinato.

Per le imprese con 10 dipendenti, così come sopra calcolati è consentita l'assunzione fino a 5 lavoratori con rapporto a tempo determinato.

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

Restano confermate le condizioni di maggior favore esistenti.

Onde garantire la maggiore aderenza della disciplina contrattuale del contratto a termine sia alle condizioni reali 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, attueranno verifiche almeno annuali sull'andamento di questo istituto."

A pag. 4 del c.c.n.l. 3 maggio 1993 dopo "C.f.l." "inserire" ai contratti a tempo determinato, al lavoro interinale,".

Gestione del regime di orario

(articolo aggiuntivo - da inserire dopo l'art. 20 del c.c.n.l. 3 maggio 1993 su flessibilità)

Le Parti, a livello regionale o su esplicito mandato a livello territoriale, possono realizzare accordi di gestione dei regimi di orario, al fine di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di fare fronte a periodi di congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro.

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.

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

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'art., 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.

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

Art. ...
(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'art. ... 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 ed 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 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 e del lavoratore interessato, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa.

Le ore accumulate possono essere costantemente accumulate. 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 dipendente.

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 modalità attuative e sull'andamento generale del fenomeno.

Art. 15 bis
(Qualifiche escluse dalle quote di riserva di cui all'art. 25,
comma 2, legge 23 luglio 1991, n. 223)

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

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli 1, 2, 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'art. 25 della legge n. 223/1991, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Il presente articolo sarà trasmesso a cura delle Parti stipulanti al Ministero del lavoro affinché provveda agli adempimenti conseguenti.

Trattamento in caso di malattia ed infortunio (artt. 12 - Parte operai e 8 - Parte impiegati)

Il secondo capoverso va modificato come segue:

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

Al decimo capoverso modificare il termine di "3 mesi" con "4 mesi".

Dopo il dodicesimo capoverso inserire il seguente:

In caso di infortunio sul posto di lavoro, per le giornate di carenza che rientrano 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.

Al penultimo capoverso sostituire "9 giorni" con "7 giorni".

Regolamentazione nazionale per la disciplina dell'apprendistato
nelle aziende artigiane orafe

(Norme generali)

La disciplina dell'apprendistato nell'artigianato orafa ed argentiera 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 regolamentazione, valgono per gli apprendisti le norme del presente c.c.n.l. per i lavoratori dipendenti dalle imprese orafe ed argentiere.

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 di effettivo servizio. 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 cumulano ai fini del tirocinio previsto dalla presente regolamentazione purchè 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 normale del periodo di apprendistato viene determinata in relazione ai gruppi di appartenenza come di seguito indicato:

Gruppo 1 (lavorazioni ad alto contenuto professionale):

- durata 5 anni;

Gruppo 2 (lavorazioni a medio contenuto professionale):

- durata 3 anni.

Fanno parte del primo gruppo tutti gli apprendisti del settore orafa-argentiera, ad esclusione di quelli addetti esclusivamente a lavorazioni meccanizzate che vanno inseriti nel secondo gruppo.

Per gli apprendisti assunti a partire dal 1° ottobre 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 idoneo rispetto all'attività da svolgere la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi tre da applicarsi al termine del periodo di apprendistato;

3) 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 30 settembre 1998 restano in vigore le precedenti normative.

Art. 4 bis

(Apprendisti impiegati)

Per i rapporti di apprendistato instaurati dal 1° ottobre 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 idoneo 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 inquadriati nel 4° livello.

Art. 5
(Retribuzione)

La retribuzione minima tabellare viene determinata mediante l'applicazione delle percentuali indicate di seguito sulla retribuzione globale (paga base e contingenza) al lordo delle ritenute previdenziali previste dal presente c.c.n.l. per l'operaio qualificato 5° livello (vedi Tab.).

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

Progressione della retribuzione

Tab. A

| <i>Gruppo</i> <i>10° sem.</i> | <i>Durata</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>7° sem.</i> | <i>8° sem.</i> | <i>9° sem.</i> |
|----------------------------------|---------------|-----------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| I Gruppo | 5 anni | 55 | 57 | 63 | 66 | 68 | 72 | 76 | 85 | 85 | 90 |
| 90 | | | | | | | | | | | |
| II Gruppo | 3 anni | 55 | 60 | 65 | 72 | 75 | 82 | 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 dell'apprendistato</i> <i>sem.</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</i> |
|---|-----------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
| 4 anni e 6 mesi | 55% | 57% | 63% | 66% | 68% | 72% | 76% | 85% | 90% |

Progressione della retribuzione 2° Gruppo

| <i>Durata dell'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 dell'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 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 dell'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 dell'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 delle retribuzione - apprendisti impiegati

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

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

Progressione della retribuzione - apprendisti impiegati

| <i>Durata dell'apprendistato</i> | <i>1° sem.</i> | <i>2° sem.</i> | <i>3° sem.</i> | <i>7° trim.</i> | <i>ultimo sem.</i> |
|----------------------------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|--------------------|
| anni 2 e 3 mesi | 55% | 60% | 70% | 80% | 90% |

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 n. 56/1987 e della legge n. 196/1997 ed in considerazione delle peculiarità del settore cui si applicano le presenti disposizioni convengono quanto segue:

a) Elevazione dell'età di assunzione degli apprendisti fino al compimento del 29° anno età per i profili professionali elencati di seguito:

- incisori;
- incassatori;
- cesellatori;
- miniaturisti;
- modellisti;
- montatori;
- pulitori;
- preparatori.

b) In sede regionale, nell'ambito della contrattazione di 2° livello, le Parti potranno concordare ulteriori figure professionali alle quali applicare l'elevazione dell'età di assunzione nei limiti predetti.

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

- 1° semestre 80%;
- 2° semestre 87%;
- 3° 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 dei lavoratori per le figure e nei limiti di età di cui al presente articolo, esclusivamente facendo ricorso all'apprendistato e non anche attraverso i contratti di formazione e lavoro.

L'esclusione del ricorso al C.f.l. per detti lavoratori non sarà operante qualora non risulti ammissibile il rapporto di apprendistato di cui alla legge n. 56/1987, articolo 21, 5° comma.

La presente normativa decorre, fatti salvi gli effetti della legge n. 196/1997, dal 7 ottobre 1998. Per gli apprendisti in forza al 6 ottobre 1998 restano in vigore le precedenti normative.

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. 19 Parte comune fermo restando il limite legale delle 44 ore settimanali complessive.

Fermo restando quanto previsto dalla legge n. 196/1997 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.

Nuovi minimi retributivi

I nuovi minimi di retribuzione riportati nelle tabelle allegate, che fanno parte integrante del presente contratto, derivano dalla somma dei minimi di retribuzione al 30 settembre 1998 degli incrementi retributivi di seguito riportati.

Ai sensi e per gli effetti dell'Accordo interconfederale vigente in materia di riforma della struttura della retribuzione, sottoscritto nelle date del 3 agosto e del 3 dicembre 1992, le Parti concordano, ai

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

| | |
|------------|------|
| 1997-1998: | 3,5% |
| 1999: | 1,5% |
| 2000: | 1,5% |

Premesso che l'I.V.C. deve essere erogata fino al 30 settembre 1998, a partire dall'1 ottobre 1998 verranno erogati, secondo gli importi indicati alle singole scadenze, i seguenti incrementi retributivi per i rispettivi periodi:

| | <i>Categoria</i> | <i>In vigore dal 1° ottobre 1998</i> | | <i>In vigore dal 1° luglio 1999</i> | | <i>In vigore dal 1° luglio</i> | |
|------|------------------|--------------------------------------|--------|-------------------------------------|---------|--------------------------------|--|
| 2000 | <i>Totale</i> | | | | | | |
| | 1 ^a | 116.000 | 66.200 | 58.000 | 240.200 | | |
| | 2 ^a | 102.300 | 58.400 | 51.300 | 212.000 | | |
| | 3 ^a | 85.000 | 48.500 | 42.500 | 176.000 | | |
| | 4 ^a | 75.600 | 43.200 | 37.800 | 156.600 | | |
| | 5 ^a | 70.000 | 40.000 | 35.000 | 145.000 | | |
| | 6 ^a | 62.000 | 35.400 | 31.000 | 128.400 | | |

La somma forfettaria di lire 20.000 mensili, erogata, a partire dal mese di gennaio 1993, a titolo di E.d.r., sarà mantenuta separata all'interno della busta paga, sotto la voce E.d.r., pur considerandola utile ai fini dei vari istituti contrattuali alla stessa stregua della ex indennità di contingenza di cui alla L. n. 38/1986.

Eventuali aumenti corrisposti a qualsiasi titolo 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.

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

le Parti si incontreranno il mese di gennaio di ciascun anno (1999-2000) allo scopo di stabilire le modalità ed i criteri di erogazione degli ammontari previsti.

A partire dal mese di gennaio 1999 si darà luogo al riallineamento relativo al biennio 1997-1998.

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

Qualora lo scostamento tra inflazione programmata ed inflazione reale sia superiore all'1%, le Parti si incontreranno entro dicembre 1998.

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

Nota a verbale

Le Parti dichiarano che gli incrementi retributivi derivanti dalla presente intesa sono stabiliti secondo le modalità previste dall'Accordo interconfederale sottoscritto dalle Parti in data 3 agosto 1992 e 3 dicembre 1992, per cui rispondono, ricompresi nell'unico importo di cui alla Tabella allegata, anche all'esigenza di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni precedentemente svolto dalla ex indennità di contingenza. In tal senso dovranno essere intesi, qualora norme di legge e/o accordi collettivi, prevedendo differenti regolamentazioni comportino effetti in ordine alla fiscalizzazione degli oneri sociali e/o interventi fiscali a favore delle imprese.

Nuovi minimi retributivi e relative decorrenze

| 1999 | <i>Categoria In vigore dal 1° luglio 2000</i> | <i>In vigore al 30 settembre 1998</i> | <i>In vigore dal 1° ottobre 1998</i> | <i>In vigore dal 1° luglio</i> |
|----------------|---|---------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|
| 1 ^a | 1.184.040 | 1.300.040 | 1.366.240 | 1.424.240 |
| 2 ^a | 1.051.200 | 1.153.500 | 1.211.900 | 1.263.200 |
| 3 ^a | 881.155 | 966.155 | 1.014.655 | 1.057.155 |
| 4 ^a | 788.605 | 864.205 | 907.405 | 945.205 |
| 5 ^a | 730.700 | 800.700 | 840.700 | 875.700 |
| 6 ^a | 655.030 | 717.030 | 752.430 | 783.430 |

Una tantum

Al lavoratori in forza alla data del 30 settembre 1998 verrà corrisposto un importo forfettario, al netto dell'I.V.C. dovuta ai sensi dell'art. 4 del previgente c.c.n.l., di lire 300.000 lorde, in misura uguale per tutti i livelli di classificazione, suddivisibili in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo dal 1° gennaio 1997 al 30 settembre 1998.

Detto importo, commisurato all'anzianità maturata a partire dal 1° gennaio 1997, sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, sospensioni per mancanza di lavoro concordate ai sensi dell'art. 5, Parte operai, assenza facoltativa "post-partum", lavoratori a tempo parziale. In quest'ultimo caso la riduzione avverrà anche secondo criteri di proporzionalità alla misura della prestazione lavorativa.

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

L'erogazione avverrà con i criteri su indicati con le seguenti misure e scadenze:

lire 150.000 con la retribuzione del mese di novembre 1998;

lire 150.000 con la retribuzione del mese di giugno 1999.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo saranno erogati con i criteri previsti ai commi precedenti, a titolo di "una tantum", i seguenti importi, indipendentemente dall'anzianità di servizio:

lire 110.000 con la retribuzione del mese di novembre 1998;

lire 110.000 con la retribuzione del mese di giugno 1999.

Dagli importi di "una tantum" dovranno essere detratte, fino a concorrenza, le erogazioni corrisposte dall'impresa a titolo di eventuali acconti sui futuri miglioramenti contrattuali. Detti importi dovranno essere assorbiti nella misura del 50% in occasione della corresponsione di ognuna delle due rate di "una tantum".

L'Associazione italiana orafi (Confartigianato), l'Associazione nazionale artigiano artistico orafi - CNA e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL si impegnano ad armonizzare entro il 31 gennaio 1999 la presente ipotesi di accordo con il sistema contrattuale e con il sistema di rappresentanza dei lavoratori dell'artigianato, sulla base del Protocollo del luglio 1993 e degli accordi interconfederali dell'artigianato del 1988, del 1992 e successive modifiche.

Le Parti si impegnano ad adottare per le imprese fino a 15 dipendenti il secondo livello di contrattazione in alternativa alla contrattazione aziendale, armonizzando detto sistema con la normativa derivante dalla presente ipotesi di accordo.

Per quanto attiene la rappresentanza sindacale dei lavoratori nelle imprese fino a 15 dipendenti, le Parti si impegnano ad introdurre la rappresentanza categoriale di bacino, i cui costi verranno mutualizzati analogamente a quanto previsto per il comparto artigiano, armonizzandoli con la presente ipotesi di accordo.

Entro il 31 gennaio 1999 le Parti si incontreranno per ratificare la presente ipotesi di accordo. In mancanza di tale ratifica le Parti convengono di considerare l'ipotesi di accordo nulla, con il conseguente ripristino della situazione precedente.

Art. ...

(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 dicembre 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 novembre 1998, il testo del presente articolo, con ogni adeguato mezzo, preferibilmente mediante affissione.

4) Entro il termine perentorio del 1° dicembre 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.

Solidarietà e responsabilità etica

Nota congiunta delle Associazioni artigiani-orafi-argentieri
FIM - FIOM - UILM nazionali

Roma, 7 ottobre 1998

Lo sconvolgente fenomeno mondiale del lavoro minorile non può lasciare indifferente nessuno di noi, nè tantomeno il mondo del lavoro sia imprenditoriale che sindacale. E' un imperativo etico-sociale molto prima che economico, quindi come tale tutti i soggetti sociali, politici, culturali ed umanitari se ne devono far carico fattivamente.

Il nostro Paese - del resto come gli altri 137 - è firmatario della Convenzione OIL 138 del 1973 (approvata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 20 novembre 1989 e ratificata dall'Italia con legge 27 maggio 1991, n. 176), già operativa in molti paesi, contro il lavoro infantile e tutte quelle forme aberranti per le quali si sono formalizzate regole precise.

Si auspica non solo l'eliminazione immediata delle forme più intollerabili come il lavoro forzato, i lavori più esposti a condizione di pericolo, età minima e a forme gravi di sfruttamento fino alla prostituzione e schiavitù ma la riabilitazione e il reinserimento nel tessuto sociale dei bambini espropriati dalla loro infanzia.

Ed è proprio in ottemperanza alla Convenzione 138 e alla Risoluzione OIL (Organizzazione internazionale del lavoro) del 1995 e all'importante ruolo normativo che svolge questa organizzazione, le Associazioni degli artigiani, orafi, argentieri e sindacato si associano non solo a quest'opera di sensibilizzazione dell'opinione pubblica e dei governi, confermano la loro adesione a tutti gli impegni previsti nella Carta sottoscritta dalla Confederazioni imprenditoriali, sindacali e dal Governo, lo scorso 16 aprile, in occasione dell'anniversario della morte del piccolo Iqbal Masih.

Al riguardo si condividono le azioni che consentono di adottare - negli accordi sindacali - le clausole sociali, vale a dire i "codici di condotta" già in atto in vari Paesi (v. U.S.A., ecc.).

Proprio per quanto formalizzato condividiamo la soddisfazione del pieno successo raccolto dalla "global march" sperando che non sia stato solo frutto di momentanei entusiasmi per una cadenza celebrativa e di denuncia del fenomeno, ma che le azioni intraprese continuino con operazioni pratiche, ferme e che assicurino un futuro migliore a tutto l'"Esercito" dei bambini.

IV

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

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

tra

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

FNAM - Federazione nazionale artigiani metalmeccanici
FNAIL - Federazione nazionale artigiani installatori di impianti
Federazione nazionale della moda
Associazione nazionale orafi, argentieri, orologiai ed affini
FEDAL - Federazione nazionale dell'alimentazione
Confartigianato trasporti
Associazione nazionale estetiste
Associazione nazionale acconciatori
Associazione nazionale marmisti
Associazione nazionale produttori occhiali
Fe.Na.Od.I. - Federazione nazionale odontotecnici italiani
Associazione nazionale grafici
Associazione nazionale fotografi e videoperatori
Associazione nazionale imprenditori copisterie, eliografie, legatorie
Associazione nazionale imprenditori lavanderie
Associazione nazionale ceramica
Associazione nazionale chimici, plastici
Associazione italiana artigiani legno e arredamento
Associazione nazionale tappezzeri
Associazione nazionale dell'arredo urbano

- le Associazioni di mestiere della CNA:

AIRA
ANIM
ANPEC
Associazione tessile abbigliamento
Associazione podologica italiana
ASPEL
Associazione nazionale artigianato artistico
Assomeccanica
Assopulizie
Federacconciatori
Federestetica
Federpalestre

FIAAL Associazione agroalimentare
FITA
FNALA
GRAFICA
ILMA
SATLA
SIAF
SNO
Trasporto persone
Associazione sarti

- la CONFARTIGIANATO, Confederazione generale italiana dell'artigianato;

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

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

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

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

FEDERNAS
UNAMEM
ANVI
ANTLO
e

- le Federazioni di categoria della CGIL:

FILCAMS-CGIL
FILCEA-CGIL
FILLEA-CGIL
FILT-CGIL
FILTEA-CGIL
FIOM-CGIL
FLAI-CGIL
SLC-CGIL;

- le Federazioni di categoria della CISL:

FAT-CISL
FILCA-CISL
FILTA-CISL
FIM-CISL
FISASCAT-CISL
FISTEL-CISL
FIT-CISL
FLERICA-CISL;

- le Federazioni di categoria della UIL:

FENEAL
UILA
UILCER

UILM
UILSIC
UILTA
UILTRASPORTI
UILTUCS;

- la CGIL, Confederazione generale italiana del lavoro;
- la CISL, Confederazione italiana sindacati dei lavoratori;
- la UIL, Unione italiana del lavoro;
- Vista la vigente normativa sul sistema pensionistico obbligatorio e complementare;
- In conformità a quanto previsto dalle ipotesi di accordo e dai c.c.n.l. che si pronunciano sulla volontà di istituire forme di previdenza complementare;
- Vista l'intesa interconfederale 8 settembre 1998, che si allega,

si concorda

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

1. Costituzione, natura e scopi

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

2. Soci del Fondo

Sono soci di ARTIFOND:

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

3. Adesioni

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

4. Imprese obbligate

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

5. Decentramento sul territorio

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Organi del Fondo

Il Fondo ha i seguenti organi:

- l'Assemblea dei delegati;
- il Consiglio di amministrazione;
- il Presidente ed il Vicepresidente;
- il Collegio dei revisori contabili.

7. Assemblea dei delegati

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

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

8. Consiglio di amministrazione

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

9. Presidente e Vicepresidente

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

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

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

10. Collegio dei revisori contabili

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

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

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

11. Contribuzione

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

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

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

12. Permanenza e cessazione

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

13. Trasferimenti

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

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

L'iscritto, anche in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, ha comunque facoltà di trasferire l'intera posizione pensionistica individuale presso altro fondo pensione non prima che abbia maturato almeno cinque anni di iscrizione al Fondo, ad eccezione di quanto previsto dal punto 5 dell'intesa interconfederale 8 settembre 1998.

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

14. Prestazioni

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Non sono ammesse altre forme di anticipazioni sulle prestazioni.

Il Fondo non può concedere prestiti.

15. Impiego delle risorse

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

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

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

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

16. Comitato dei garanti

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

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

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

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

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

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

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

17. Spese per la costituzione e la gestione del Fondo

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

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

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

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

18. Fase transitoria

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

19. Funzioni degli organi provvisori

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

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

20. Promozione del Fondo

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

21. Adesioni successive

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

Allegato 1

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

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

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

2. Le medesime Parti istitutive nazionali valuteranno la sussistenza delle condizioni di equilibrio organizzativo ed economico-finanziario del Fondo nazionale, precisate al successivo punto 3., nonché la sussistenza delle stesse condizioni per il fondo regionale del quale si richiede la

costituzione, precisate anch'esse al punto 3. Ove sussistano tali congiunte condizioni e previa verifica, le Parti istitutive autorizzano unanimemente la costituzione del fondo regionale.

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

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

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

Allegato 2

Accordi sui livelli di contribuzione, iscrizione e spese per ARTIFOND

A) Meccanici

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

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

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

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

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

B) Legno e arredamento

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

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

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

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

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

C) Tessile, abbigliamento, calzaturiero

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

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

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

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

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

D) Orafi, argentieri e affini

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

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

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

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

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

E) Grafici

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

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

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

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

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

F) Tintolavanderie

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

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

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

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

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

G) Ceramica

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

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

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

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

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

H) Panificazione, alimentaristi

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

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

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

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

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

I) Chimica, gomma, plastica, vetro

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

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

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

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

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

J) Autotrasporto

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

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

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

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

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

K) Acconciatura ed estetica

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

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

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

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

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

L) Imprese esercenti servizi di pulizia

- La contribuzione ad ARTIFOND, che verrà fissata dal prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più eventuale E.d.r., sarà costituita, almeno, dal 16% del t.f.r. maturando, ferma la possibilità di concordare eventuali, maggiori, livelli di contribuzione al Fondo stesso. Per i lavoratori di prima occupazione è dovuto il 100% del t.f.r.

maturando; per i lavoratori di prima occupazione dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti tale integrale destinazione sarà dovuta a decorrere dal 17 agosto 1999.

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

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

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

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

M) Lapidei

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

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

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

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

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

N) Occhialeria

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

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

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

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

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

O) Odontotecnici

Ad integrazione e parziale modifica di quanto definito nell'ipotesi di accordo del 4 dicembre 1998, titolo "Previdenza complementare", si concorda quanto segue.

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

- La quota di iscrizione, pari a lire ventimila, è per metà a carico del lavoratore e per metà a carico dell'impresa.
 - Le spese di costituzione del Fondo ed i primi adempimenti organizzativi e funzionali verranno affrontati attraverso il versamento di una somma da considerarsi nei futuri c.c.n.l., che verrà anticipata dalle imprese.
- Tale somma, la cui entità e modalità di raccolta verranno definite dalle Parti entro il 21 febbraio 1999, sarà computata nei costi degli eventuali riallineamenti retributivi o dei futuri oneri contrattuali.

STATUTO

Sezione I COSTITUZIONE DI ARTIFOND

Art. 1 *(Costituzione, denominazione, durata e sede)*

1. In attuazione degli accordi sindacali stipulati in data 8 settembre 1998 e
tra
- le federazioni nazionali di categoria della Confartigianato articolate nelle associazioni nazionali di categoria:

Alimentazione

Associazione nazionale artigiani caseari
Associazione nazionale artigiani lavorazioni carni
Associazione nazionale panificatori
Associazione nazionale dei produttori alimentari vari
Associazione italiana gelatieri
Associazione italiana pasticceri artigiani
Associazione nazionale per la pizza di qualità
Associazione nazionale molitori
Associazione nazionale produttori di pasta fresca

Comunicazione

Associazione nazionale fotografi e videoperatori
Associazione nazionale grafici
Associazione nazionale imprenditori copisterie, eliografie e legatorie

Moda

Associazione nazionale imprenditori abbigliamento
Associazione nazionale sarti
Associazione nazionale pellicciai (CTNA/AIT)
Associazione nazionale pellettieri
Associazione nazionale calzettieri
Associazione nazionale terzisti - TAC
Associazione nazionale produttori occhiali
Associazione nazionale calzaturieri

Servizi

Associazione nazionale estetiste
Associazione nazionale acconciatori
Associazione nazionale odontotecnici
Associazione nazionale imprenditori lavanderie
Associazione nazionale imprenditori servizi di pulizia
Associazione nazionale operatori di spiaggia
Associazione produttori di cosmetici
Associazione produttori erboristi
Associazione nazionale chimici e plastici

Associazione nazionale orafi, argentieri orologiai affini
Associazione nazionale del restauro
Associazione nazionale strumenti musicali
Associazione nazionale ceramica
Associazione nazionale vetrai

Legno

Associazione italiana artigiani legno e arredamento
Associazione nazionale tappezzieri
Associazione nazionale dell'arredo urbano

Metalmeccanici

Associazione nazionale carrozzieri
Associazione nazionale meccanici
Associazione nazionale elettrauto
Associazione nazionale gommisti
Associazione nazionale meccanici di produzione e subfornitura
Associazione nazionale serramentisti e carpentieri meccanici per l'edilizia
Associazione nazionale carpentieri meccanici
Associazione nazionale elettronici meccanici
Associazione nazionale produttori di armi

Trasporto

Confartigianato trasporti (trasporto merci c/ terzi)
Associazione nazionale noleggiatori con conducente
Associazione nazionale taxisti
Associazione nazionale imprenditori autoscuole
Associazione nazionale trasportatori su acqua
Associazione nazionale soccorritori stradali
Associazione nazionale imprenditori nautici

Costruzioni

Associazione nazionale ceramisti terzo fuoco
Associazione nazionale marmisti
Associazione nazionale fumisti e spazzacamini

Installazione di impianti

Associazione nazionale elettricisti
Associazione nazionale termici e idraulici
Associazione nazionale ascensoristi
Associazione nazionale bruciatoristi
Associazione nazionale antennisti ed elettronici
Associazione nazionale frigoristi
Associazione nazionale esercenti di impianti lampade votive elettriche;

- le associazioni di mestiere della CNA:

AIRA
ANIM
ANPEC
Associazione tessile abbigliamento
Associazione podologica italiana
ASPEL
Associazione nazionale artigianato artistico
Associazione nazionale artigianato agroalimentare
Assomeccanica
Assopulizie
Federacconciatori

Federestetica
Federpalestre
FITA
FNALA
GRAFICA
ILMA
SATLA
SIAF
SNO
Trasporto persone
Associazione sarti

- la CONFARTIGIANATO, Confederazione generale italiana dell'artigianato;

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

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

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

- la CLAAI, Confederazione delle libere associazioni artigiane italiane
e

- le Federazioni di categoria della CGIL:

FILCAMS-CGIL
FILCEA-CGIL
FILLEA-CGIL
FILT-CGIL
FILTEA-CGIL
FIOM-CGIL
FLAI-CGIL
SLC-CGIL;

- le Federazioni di categoria della CISL:

FAT-CISL
FILCA-CISL
FILTA-CISL
FIM-CISL
FISASCAT-CISL
FISTEL-CISL
FIT-CISL
FLERICA-CISL;

- le Federazioni di categoria della UIL:

FENEAL
UILA
UILCER
UILM
UILSIC
UILTA

UILTRASPORTI
UILTUCS;

- la CGIL, Confederazione generale italiana del lavoro;
- la CISL, Confederazione italiana sindacati dei lavoratori;
- la UIL, Unione italiana del lavoro;

è costituito il "Fondo pensione intercategoriale nazionale per i lavoratori dipendenti del settore artigiano - ARTIFOND ", di seguito denominato "ARTIFOND".

2. ARTIFOND è costituito quale Associazione ai sensi dell'art. 12 e seguenti del codice civile e del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 194 e successive modificazioni e integrazioni, di seguito denominato decreto.

3. ARTIFOND ha durata indeterminata, fatte salve le ipotesi di scioglimento di cui al successivo art. 35.

4. ARTIFOND ha sede in Roma.

Art. 2 (Scopo)

1. Scopo esclusivo di ARTIFOND e l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio pubblico, al fine di assicurare ai beneficiari più elevati livelli di copertura previdenziale, ai sensi e per gli effetti del decreto.

2. ARTIFOND non ha fini di lucro.

Art. 3 (Associati)

1. Sono soci di ARTIFOND:

- i dipendenti delle imprese cui si applicano i contratti collettivi sottoscritti dalle parti stipulanti il presente accordo:

- i dipendenti delle imprese aderenti alle associazioni artigiane firmatarie del presente accordo per le quali non sia previsto un Fondo pensione dalla contrattazione collettiva nazionale applicata all'impresa;

- i dipendenti delle associazioni che istituiscono il Fondo per i quali non sia istituito o non operi un Fondo pensione;

- i pensionati con prestazioni erogate da ARTIFOND.

2. L'adesione a ARTIFOND comporta la piena accettazione del presente Statuto e degli atti correlati e delle clausole inerenti la previdenza complementare, definite dalle fonti istitutive, ivi comprese quelle relative alla contribuzione.

Sezione II ORGANI DI ARTIFOND

Art. 4 (Organi di ARTIFOND)

Sono organi di ARTIFOND:

- a) l'Assemblea dei delegati,
- b) il Consiglio di amministrazione,
- c) il Presidente ed il Vicepresidente,
- d) il Collegio dei revisori.

Art. 5 (Assemblea dei delegati)

1. I lavoratori aderenti ad ARTIFOND sono rappresentati da un numero predefinito di soggetti i quali costituiscono l'Assemblea dei delegati, appresso denominata Assemblea.
2. L'Assemblea è costituita inizialmente da 60 associati delegati, secondo le modalità stabilite dal Regolamento elettorale che forma parte integrante del presente statuto.
3. Nel caso in cui sia superata la soglia di 105.000 lavoratori associati, il numero dei delegati è automaticamente elevato a 90; tale adeguamento avrà luogo con il rinnovo triennale dell'Assemblea immediatamente successivo al superamento della citata soglia. Del superamento della soglia, e della conseguente modifica nella composizione dell'Assemblea, viene data informazione agli associati in occasione della prima comunicazione periodica utile.
4. I delegati rimangono in carica tre anni e non possono essere eletti più di due volte consecutive.
5. L'Assemblea è presieduta dal Presidente, in sua assenza dal Vicepresidente o, in assenza di entrambi, dal delegato di maggiore età.
6. Il Presidente dell'Assemblea nomina un segretario, il quale redige il verbale della riunione.
7. Le deliberazioni dell'Assemblea sono fatte constatare da verbale firmato dal Presidente e dal Segretario e custodito a cura del Consiglio di amministrazione.
8. L'Assemblea si svolge presso la sede di ARTIFOND ovvero in altro luogo indicato nella convocazione.
9. Nel caso di Assemblea straordinaria, il verbale è redatto da un notaio.

Art. 6
(Attribuzioni dell'Assemblea)

1. L'Assemblea si riunisce in seduta ordinaria o straordinaria.
2. L'Assemblea in seduta ordinaria:
 - a) elegge i Consiglieri di Amministrazione e i componenti il Collegio dei revisori di propria competenza e, su proposta del Consiglio di amministrazione ne determina i compensi;
 - b) delibera sulla responsabilità degli Amministratori e dei Revisori e sulla loro eventuale revoca;
 - c) determina l'entità della quota di iscrizione su proposta del Consiglio di amministrazione;
 - d) approva il bilancio preventivo relativo alla gestione amministrativa di ARTIFOND predisposto dal Consiglio di amministrazione;
 - e) approva il rendiconto annuale di ARTIFOND e la relazione illustrativa, predisposti dal Consiglio di amministrazione;
 - f) delibera, su proposta del Consiglio di amministrazione, di sottoporre a certificazione contabile i rendiconti annuali di ARTIFOND.
3. L'Assemblea in seduta straordinaria, su proposta del Consiglio di amministrazione, delibera in materia di:
 - a) modifiche dello statuto proposte dal Consiglio di amministrazione;
 - b) scioglimento e procedure di liquidazione di ARTIFOND, relative modalità e nomina dei liquidatori.

Art. 7
(Convocazione dell'Assemblea)

1. L'Assemblea in seduta ordinaria è convocata dal Presidente almeno una volta all'anno, entro i termini previsti dalla Commissione di vigilanza, per l'adempimento di cui al precedente art. 6, comma 2, lettere d) ed e).
2. L'Assemblea deve altresì essere convocata dal Presidente quando lo richiedono, con tassativa indicazione degli argomenti da trattare, almeno un terzo dei delegati, ovvero un terzo dei componenti il Consiglio di amministrazione.
3. La convocazione dell'Assemblea, con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e dell'eventuale documentazione, è effettuata per mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento, o via fax, da inviare ai delegati almeno quindici giorni prima della data della riunione.
4. In casi di particolare urgenza è ammessa la convocazione spedita almeno sette giorni prima della riunione.

Art. 8

(Deliberazioni dell'Assemblea)

1. L'Assemblea in seduta ordinaria è validamente costituita con la presenza, di persona o per delega, della metà più uno dei delegati e delibera con il voto favorevole della maggioranza dei delegati presenti o rappresentati ai sensi del successivo art. 9.

2. L'Assemblea in seduta straordinaria è validamente costituita con la presenza, di persona o per delega, di almeno i due terzi dei delegati e:

a) delibera solitamente con il voto favorevole della metà più uno dei delegati presenti o rappresentati ai sensi del successivo art. 9;

b) delibera con il voto favorevole di almeno i 2/3 dei delegati presenti o rappresentati ai sensi del successivo art. 9, quando sia convocata per decidere modifiche statutarie;

c) delibera con il voto favorevole di almeno i 3/4 dei delegati presenti o rappresentati ai sensi del successivo art. 9, quando sia convocata per decidere lo scioglimento di ARTIFOND.

Art. 9

(Rappresentanza nell'Assemblea)

1. Ciascun delegato può farsi rappresentare in Assemblea da un altro delegato.

2. La delega di rappresentanza deve essere conferita per iscritto e i documenti relativi devono essere custoditi a cura del Consiglio di amministrazione.

3. La delega di rappresentanza può essere rilasciata anche in calce all'avviso di convocazione.

4. La delega di rappresentanza può essere conferita soltanto per ogni singola Assemblea, con effetto anche per le convocazioni successive della medesima Assemblea per gli eventuali aggiornamenti.

5. La delega di rappresentanza non può essere rilasciata con il nome del rappresentante in bianco e non può essere conferita agli Amministratori o ai Revisori.

6. Ciascun delegato non può essere portatore di più di due deleghe di rappresentanza.

Art. 10

(Cessazione, decadenza e sostituzione dei delegati)

1. Costituisce motivo di decadenza dalla carica di delegato la perdita dei requisiti di eleggibilità indicati dal regolamento elettorale.

2. Se nel corso del suo mandato un delegato venga a cessare dalla carica, per decadenza, morte, impedimento fisico, la sostituzione avviene secondo le procedure previste dal regolamento elettorale.

3. Il subentrante resta in carica sino al termine di validità dell'Assemblea.

4. I delegati che non presenzino o che non si facciano rappresentare, ai sensi del precedente art. 9, a due adunanze assembleari successive, decadono dalla carica e per la loro sostituzione si interviene come previsto al precedente comma 2.

Art. 11

(Il Consiglio di amministrazione)

1. Il Consiglio di amministrazione è costituito da dodici consiglieri dei quali, in attuazione del principio di pariteticità, sei nominati in rappresentanza delle imprese e sei eletti in rappresentanza dei lavoratori associati ad ARTIFOND, Presidente e Vicepresidente compresi.

2. In attuazione del principio di pariteticità i delegati dai lavoratori in seno all'Assemblea provvedono alla nomina della propria metà dei consiglieri sulla base di liste elettorali. I consiglieri che rappresentano le organizzazioni artigiane sono nominati sulla base dell'effettiva rappresentanza delle stesse con riferimento alle imprese cui fanno capo i lavoratori associati al Fondo, secondo quanto previsto dalle norme operative interne.

3. Le liste elettorali saranno composte da un numero di candidati pari al numero dei consiglieri effettivi più i corrispondenti supplenti che dovranno essere specificatamente indicati. In caso di subentro di un supplente, la prima assemblea utile provvederà all'elezione del corrispondente supplente con le modalità previste per l'elezione dei componenti il Consiglio di amministrazione.

4. La lista che ottiene un numero di voti non inferiore a 2/3 dei votanti di ciascuna parte, consegue la totalità dei consiglieri; in difetto l'elezione verrà ripetuta e se il quorum non viene ottenuto dopo la seconda votazione, si procederà al ballottaggio fra le due liste che hanno riportato il maggior numero di voti nella seconda votazione.

5. Le liste elettorali saranno presentate dalle parti istitutive o dai delegati rappresentanti degli associati e dovranno essere sottoscritte da almeno 1/3 dei medesimi.

6. I consiglieri che all'atto della elezione si trovino in una delle situazioni di incompatibilità previste dal decreto del Ministro del tesoro n. 703/1996, hanno facoltà di optare tra l'una o l'altra delle posizioni incompatibili; in caso di opzione negativa subentra il supplente corrispondente; tale opzione va esercitata nei quindici giorni successivi alla elezione e comunque prima dell'insediamento del Consiglio.

7. I componenti del Consiglio di amministrazione devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità conformemente alle disposizioni previste dalla legge e dai decreti ministeriali e a loro carico non deve sussistere alcuna delle cause di ineleggibilità di cui all'art. 2382 del codice civile.

8. I Consiglieri di Amministrazione durano in carica tre anni e possono essere rieletti per non più di due volte consecutive.

9. Le riunioni del Consiglio sono presiedute dal Presidente o, in caso di assenza od impedimento, dal Vicepresidente o dal consigliere di maggiore anzianità di nomina o, a parità, di maggiore età.

10. La carica di Consigliere è incompatibile con quella di Componente dell'Assemblea.

11. I Componenti del Consiglio di amministrazione hanno diritto di partecipare all'Assemblea nazionale dei delegati.

Art. 12

(Attribuzioni del Consiglio di amministrazione)

1. Il Consiglio di amministrazione è investito dei più ampi e illimitati poteri per la gestione ordinaria e straordinaria di ARTIFOND e dispone di tutte le facoltà necessarie e opportune per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi associativi che non siano espressamente riservate all'Assemblea; può inoltre deliberare in ordine all'apertura di uffici operativi.

2. Il Consiglio di amministrazione, determinandone le facoltà, può delegare proprie attribuzioni, stabilendo i limiti della delega, al Presidente, al Vicepresidente o a uno o più degli altri suoi componenti.

3. Il Consiglio di amministrazione in particolare:

a) elegge, con il voto favorevole dei 2/3 dei suoi componenti, il Presidente e il Vicepresidente tra i componenti il Consiglio, ai sensi del successivo art. 16;

b) provvede alla gestione amministrativa di ARTIFOND ed alla sua organizzazione in conformità alle istruzioni della Commissione di vigilanza, emanate ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. g) del decreto;

c) predispone e sottopone all'approvazione dell'Assemblea il rendiconto annuale, con l'allegata relazione illustrativa e il bilancio preventivo relativo alla gestione amministrativa di ARTIFOND;

d) definisce i prospetti della composizione e del valore del patrimonio di ARTIFOND;

e) decide, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti i criteri generali per la ripartizione del rischio in materia di investimenti e partecipazioni in conformità alla normativa vigente e a quanto stabilito nel successivo art. 21;

f) decide, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, le politiche di investimento in conformità alla normativa vigente e a quanto stabilito al successivo art. 21;

g) sceglie, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, i soggetti gestori ed individua la banca depositaria delle risorse di ARTIFOND, coerentemente con quanto stabilito dalla disciplina legislativa che regola la materia e con quanto stabilito nel successivo art. 24 e definisce i contenuti delle convenzioni;

h) decide con la maggioranza dei 2/3 dei componenti, in merito all'organizzazione dell'attività amministrativa anche con riferimento ai rapporti con gli iscritti, in conformità con le indicazioni fornite dalla Commissione di vigilanza ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. h), del decreto;

i) propone all'Assemblea, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, le modifiche allo Statuto; il Consiglio di amministrazione ha, in particolare, l'obbligo di promuovere, con deliberazione

assunta con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, gli adeguamenti del presente Statuto e degli atti che ne formano parte integrante, in caso di sopravvenienza di contrastanti previsioni di legge, di fonti secondarie o delle fonti istitutive nell'ambito delle competenze ad esse attribuite dal decreto, nonché l'obbligo di invio delle delibere relative agli adeguamenti di cui è caso alla Commissione di vigilanza ai fini dell'approvazione ai sensi del decreto, art 17, comma 2, lett. b);

j) propone all'Assemblea di deliberare di sottoporre a certificazione contabile i rendiconti d'esercizio e di deliberare sulla scelta della società di revisione;

k) predispone ed invia alle parti istitutive di ARTIFOND, al Comitato dei garanti di cui al punto 16 dell'accordo istitutivo del .../1998 e al Collegio dei revisori, la relazione e il rendiconto della gestione almeno 30 giorni prima della convocazione dell'Assemblea annuale, nonché, con il preavviso ritenuto opportuno, notizie e dati in tutti quei casi in cui si verificano avvenimenti che il Consiglio di amministrazione valuti opportuno segnalare ai predetti soggetti;

l) adotta iniziative per il corretto svolgimento del rapporto con gli associati;

m) propone all'Assemblea di deliberare sull'entità della quota di iscrizione, in conformità a quanto disposto dalle parti istitutive, e definisce la quota associativa, sulla base del bilancio di previsione, nel limite massimo determinato dalle fonti istitutive;

n) riferisce alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione, in presenza di vicende in grado di incidere sull'equilibrio di ARTIFOND, i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio;

o) determina, con delibera adottata con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti l'ammontare delle anticipazioni complessivamente erogabili da ARTIFOND, di cui al successivo art. 34;

p) esercita i diritti di voto eventualmente connessi ai valori mobiliari di proprietà di ARTIFOND conferiti in gestione secondo le modalità stabilite con delibera assunta con il voto favorevole dei 3/4 dei componenti, conferendo delega al Presidente o ad altro consigliere;

q) nomina il Comitato direttivo delle Sezioni regionali nel caso previsto dall' art. 35.

Art. 13

(Convocazione del Consiglio di amministrazione)

1. Le convocazioni con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e della eventuale documentazione relativa sono effettuate a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento da inviare ai componenti il Consiglio ed ai componenti il Collegio dei revisori almeno dieci giorni prima della data della riunione.

2. In casi di particolare urgenza è ammessa la convocazione a mezzo telefax o telegramma contenente in ogni caso l'ordine del giorno, da inviare almeno cinque giorni prima della riunione.

3. Il Consiglio si riunisce almeno due volte l'anno e, inoltre, ogni qualvolta il Presidente ritenga necessario convocarlo ovvero lo richiedano almeno un terzo dei suoi componenti.

Art. 14

(Deliberazioni del Consiglio di amministrazione)

1. Il Consiglio di amministrazione è validamente costituito con la presenza della metà più uno dei consiglieri, non sono ammesse deleghe, ed esso decide a maggioranza semplice, ove lo Statuto non richieda una diversa maggioranza.

2. In caso di parità, al Presidente è attribuito un doppio voto. Le deliberazioni del Consiglio devono risultare da apposito verbale, custodito a cura del Consiglio stesso.

3. Per la validità delle deliberazioni di cui ai successivi artt. 20 e 23 è richiesta la presenza di almeno due componenti del Consiglio di amministrazione dotati dei requisiti di professionalità di cui all'art. 4, comma 2, lettere a) e b) del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale n. 211/1997, rispettivamente eletti uno dai delegati delle imprese e nominato uno dai delegati dei lavoratori.

Art. 15

(Cessazione, decadenza e sostituzione degli amministratori)

1. Costituisce motivo di decadenza dalla carica di consigliere, la perdita dei requisiti legali e statutari e comunque il sopraggiungere di una delle situazioni di incompatibilità di cui al decreto del Ministro del tesoro n. 703/1996.

2. Qualora, durante il mandato, uno degli amministratori venga a cessare per decadenza o per morte o per impedimento fisico o per dimissioni, subentra il supplente corrispondente: qualora risulti in condizioni di incompatibilità, egli può optare fra l'una o l'altra delle posizioni incompatibili entro 15 giorni dal subentro e comunque prima della assunzione delle funzioni: gli amministratori subentranti decadono contestualmente a quelli in carica all'atto della loro nomina.

3. Gli amministratori nominati ai sensi del presente articolo decadono contestualmente a quelli in carica all'atto della loro nomina.

4. Se vengono a cessare tutti gli amministratori deve essere convocata d'urgenza l'Assemblea dal Collegio dei revisori il quale può compiere nel frattempo tutti gli atti di ordinaria amministrazione.

5. Gli amministratori che non intervengano, senza giustificato motivo, a due riunioni consecutive del Consiglio, sono da considerarsi decaduti dall'incarico. In tal caso si procede alla loro sostituzione ai sensi del comma 2 del presente articolo.

Art. 16

(Presidente e Vicepresidente)

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

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

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

2. Il Presidente ha la legale rappresentanza e la firma sociale di ARTIFOND e sta per esso in giudizio.

3. Il Presidente, inoltre:

a) soprintende al funzionamento di ARTIFOND;

b) indice le elezioni dei delegati per la composizione dell'Assemblea secondo quanto previsto dal Regolamento elettorale;

c) convoca e presiede le sedute dell'Assemblea come previsto dal precedente art. 7;

d) convoca e presiede le sedute del Consiglio di amministrazione;

e) provvede all'esecuzione delle deliberazioni assunte da tali organi;

f) salvo diversa delega del Consiglio, tiene i rapporti con gli organismi esterni e di vigilanza, in particolare riferisce alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione, in presenza di vicende in grado di incidere sull'equilibrio di ARTIFOND, i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio; trasmette alla Commissione di vigilanza ogni innovazione o modifica della fonte istitutiva, corredata da nota illustrativa del contenuto;

g) svolge ogni altro compito previsto dal presente Statuto o che gli venga attribuito dal Consiglio o dalla legge.

4. In caso di temporaneo impedimento del Presidente, i relativi poteri e funzioni sono esercitati dal Vicepresidente.

Art. 17

(Collegio dei revisori contabili)

1. Il Collegio dei revisori contabili è composto da quattro membri effettivi e due supplenti, pariteticamente suddivisi tra le parti ed è, per una metà eletto 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 sè o per i figli, documentato con atto notarile, nei limiti dell'intero ammontare della sua posizione pensionistica derivante dalle quote di trattamento di fine rapporto versato a ARTIFOND.
2. Il Consiglio di amministrazione, con delibera adottata con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, determina l'ammontare della anticipazione complessivamente erogabile nel corso dell'esercizio, secondo quanto stabilito dalle norme operative interne, in relazione all'esigenza di preservare l'equilibrio e la stabilità di ARTIFOND.
3. L'ammontare complessivo delle anticipazioni erogabili nell'esercizio non potrà essere inferiore al 5% del patrimonio contabilizzato alla chiusura del precedente esercizio.
4. Della delibera sarà data comunicazione all'Assemblea in occasione della sua prima riunione successiva all'adozione della delibera medesima.
5. Non sono ammesse altre forme di anticipazioni sulle prestazioni.
6. ARTIFOND non può concedere o assumere prestiti.

Sezione VI
DISPOSIZIONI VARIE E FINALI

Art. 35
(Scioglimento di ARTIFOND)

1. Oltre che per le cause derivanti da eventuali disposizioni di legge, ARTIFOND si scioglie per deliberazione dell'Assemblea straordinaria nel caso di sopravvenienza di situazioni o di eventi che rendano impossibili il raggiungimento degli scopi ovvero il funzionamento di ARTIFOND.
2. L'Assemblea può deliberare, in sede straordinaria, lo scioglimento di ARTIFOND a seguito di conforme accordo tra le parti indicate al precedente art. 1.
3. L'Assemblea straordinaria chiamata a deliberare lo scioglimento di ARTIFOND è validamente costituita con la presenza, di persona o per delega, di almeno 8/10 dei delegati.
4. La delibera relativa è valida se adottata a maggioranza di almeno 3/4.
5. In caso di liquidazione di ARTIFOND l'Assemblea straordinaria procederà alla nomina di uno o più liquidatori, determinandone i poteri, in conformità alle iniziative e intese che al riguardo siano assunte dalle parti indicate nel precedente art. 1 e comunque in adempimento alle disposizioni di legge in materia e in particolare dell'art. 11, comma 1, del decreto.

Art. 36
(Clausola di rinvio)

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Statuto, si fa rinvio alla normativa vigente in materia di Fondi pensione.