

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

***per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane
del settore occhialeria***

7 MAGGIO 1996 (*)

(Decorrenza: 1° maggio 1996 - Scadenza: 31 dicembre 1999)

rinnovato

13 LUGLIO 2000

(Decorrenza: 1° agosto 2000 - Scadenza: 31 dicembre 2003)

Parti stipulanti

Associazione nazionale produttori occhiali - Confartigianato
CNA
CASA
CLAAI
e
FILTA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL

(*) Integrato con l'accordo 11 febbraio 1999 per l'istituzione del Fondo pensione ARTIFOND, riportato in calce al c.c.n.l.

Testo del c.c.n.l.

Titolo I

CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO

Art. 1

(Contratto)

Il presente contratto consta di:

- Una parte generale (Titoli I - II - III - IV).
- Due parti riguardanti operai, impiegati, quadri (Titoli V - VI).
- Una parte contenente: inquadramento - declaratorie ed esemplificazioni, parte retributiva, quote di servizio contrattuale, allegati.

Esso ha validità in tutto il territorio nazionale e impegna le parti stipulanti a farlo rispettare ai rispettivi associati.

Art. 2

(Validità e sfera di applicazione)

Il presente contratto si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese artigiane di cui alla legge n. 443/1985:

- che producono in prevalenza occhiali o articoli inerenti l'occhialeria (montatura, lenti, minuterie, galvanica, coloritura, astucci, ecc.);
- che svolgono l'attività di ottica.

Art. 3

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

Le disposizioni del presente contratto sono correlate 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 più favorevoli praticate al lavoratore in forza alla data di applicazione che restano a lui assegnate "ad personam".

In materia di usi le parti fanno riferimento all'art. 2078 del codice civile.

Art. 4
(Reclami e controversie)

Per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale, ferma restando la possibilità di accordo diretto tra le parti interessate, in caso di mancato accordo, si ricorrerà, ad incontri a livello territoriale, tra le organizzazioni artigiane e dei lavoratori per dirimere le controversie.

Art. 5
(Esclusività di stampa)

Il presente contratto, conforme all'originale, è edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

Art. 6
(Decorrenza e durata)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente contratto decorre dal 1° maggio 1996 e avrà scadenza il 31 dicembre 1999.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto 6 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore sino a che sarà sostituito dal successivo contratto nazionale.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 13 luglio 2000 prevede quanto segue:

Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° agosto 2000 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2003. Esso si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno ove non sia disdetto da una delle parti contraenti sei mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata.

Titolo II
RELAZIONI 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, le parti, valutata l'importanza che lo sviluppo dell'imprenditoria artigiana dei settori dell'occhialeria e dell'ottica; avuto riguardo altresì alla attuale situazione del comparto, concordano sul sistema di rapporti sindacali che consentano una più approfondita conoscenza delle problematiche che investono l'artigianato, ed in particolare il settore in oggetto, finalizzata al raggiungimento di più consistenti ed elevati livelli occupazionali anche attraverso la realizzazione di un progetto di sviluppo e qualificazione dell'artigianato, la acquisizione di tecnologie più avanzate ed il consolidamento delle strutture produttive e della loro autonomia.

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

Art. 7
(Osservatori)

Le parti individuano nella costituzione di Osservatori nazionali e regionali di settore uno strumento idoneo al perseguimento delle finalità sopraindicate.

Gli Osservatori possono essere costituiti anche a livello territoriale quando ciò è giustificato da particolari situazioni produttive ed occupazionali (aree-sistema) e quando le parti a livello regionale ne ravvedano l'esigenza.

Compiti dell'Osservatorio saranno:

- l'acquisizione delle informazioni relative ai progetti ed alle scelte di politica economica per l'artigianato, con dati disaggregati per comparto;
- l'acquisizione di informazioni sull'andamento del Mercato del lavoro, sui flussi occupazionali, apprendistato, contratti di formazione-lavoro, occupazione femminile, lavoro a domicilio, contratti a termine;
- l'attivazione di iniziative, autonome e congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopradescritto, nei confronti di Enti pubblici, Istituti di ricerca pubblici o privati, ecc.;
- lo studio di migliori possibilità di utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e sviluppare l'occupazione;
- la valutazione e lo studio di progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale;
- l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica;
- ambiente.

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, nonchè 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.

Art. 8
(Governo del mercato del lavoro)

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

Le Associazioni artigiane forniranno, inoltre, le indicazioni sulle esigenze di manodopera divise per specifiche figure professionali per costruire - in rapporto con gli enti pubblici previsti per legge - contratti di formazione lavoro e/o corsi di formazione professionale.

Tali incontri avranno lo scopo di consentire uno scambio reciproco di informazioni e di realizzare una verifica sull'andamento di tutti gli istituti previsti nel contratto relativi all'organizzazione del lavoro ed alla qualificazione professionale, all'orario di lavoro ed alle sue diverse modalità di effettuazione, alle nocività ambientali interne ed esterne.

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

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

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

Art. 9
(Lavoro esterno)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti, nel prendere atto della possibilità di ricorrere, nell'ambito del settore dell'occhialeria, a lavorazione presso terzi, affermano che il lavoro in conto terzi - sia ricevuto che commesso da aziende artigiane - debba avvenire nel rispetto delle leggi e dei contratti collettivi. In presenza di eventuali situazioni di aziende che non diano corso all'applicazione del contratto collettivo di pertinenza e delle leggi sul lavoro, le parti esprimono il loro rifiuto di tali forme e si impegnano ad adoperarsi nell'ambito delle loro competenze per il superamento di dette situazioni.

A livello nazionale, le parti effettueranno periodiche valutazioni del fenomeno e dei risultati raggiunti studiando gli strumenti più opportuni per il contenimento ed il superamento delle situazioni irregolari.

Riconoscono altresì che contribuisca a tale fine l'azione autonoma delle organizzazioni e delle aziende artigiane terziste nei confronti delle industrie committenti, per conseguire contratti di committenza che garantiscano all'impresa la possibilità di coprire i costi aziendali in connessione con il rispetto dei contratti e della legge.

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

- 1) le aziende interessate alla committenza inseriranno nel contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici operanti nel territorio nazionale, l'impegno alla applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro;
- 2) a livello regionale, di norma annualmente o su richiesta di una delle parti, si procederà ad un confronto per una valutazione globale dei processi di decentramento produttivo, dell'articolazione del lavoro esterno, dei flussi delle commesse in entrata e in uscita, della tipologia delle lavorazioni, della localizzazione sul territorio di tali fenomeni.

In presenza di aree caratterizzate da elevata concentrazione di imprese del settore il confronto di cui sopra potrà avvenire tra le strutture territoriali, su richiesta delle stesse e su esplicita delega delle strutture regionali.

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

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

Nota a verbale

In riferimento a quanto sopra resta salvaguardato il vincolo del segreto professionale previsto dalla legge.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 13 luglio 2000 prevede quanto segue:

Art. 9

(Lavoro esterno)

Le parti stipulanti riaffermano con forza che il "lavoro" in Italia, comunque esso sia svolto, debba avvenire nel rispetto delle leggi e di contratti. Nel caso in cui questo non avvenga, le parti esprimono il loro rifiuto verso forme di devianza legislative e/o contrattuali e si impegnano ad adoperarsi, nell'ambito delle proprie competenze, per il superamento di dette situazioni. Per esprimere questa volontà e per consentire una più efficace tutela dei lavoratori, sia dipendenti di imprese, sia artigiani conto terzi del settore dell'occhialeria, le parti concordano quanto segue.

1) Le aziende committenti lavorazioni a terzi, inseriranno nel contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici, operanti nel territorio nazionale, applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e delle leggi sul lavoro.

Le aziende terziste comunicheranno alle aziende committenti il contratto collettivo di lavoro da loro applicato.

2) Le Associazioni artigiane e le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti, costituiranno entro 3 mesi, dalla richiesta di queste ultime, una Commissione paritetica con i seguenti compiti:

- a) acquisire gli elementi necessari alla valutazione dei fenomeni;
 - b) utilizzare tali dati, insieme ad ogni altro diversamente raccolto, per individuare eventuali situazioni di aziende che non diano applicazione al contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro;
 - c) promuovere nei confronti dei casi di cui al punto precedente le iniziative più opportune al fine di pervenire alla loro regolarizzazione;
 - d) comprovato il permanere della disapplicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di pertinenza, la Commissione inviterà per un esame della situazione le ditte interessate alla committenza;
 - e) ove non sia diversamente possibile raggiungere l'obiettivo di far regolarizzare l'eventuale accertata esistenza di lavoro irregolare, la Commissione prenderà in esame la connessione tra le aziende per cui tale problema sussiste;
 - f) verificare il rispetto della "Clausola sociale" nelle aree di delocalizzazione;
 - g) verificare il rispetto dei c.c.n.l. da parte delle aziende committenti;
 - h) verificare il rispetto della legge n. 192/1998 relativa alla "Disciplina della sub-fornitura nelle attività produttive" o comunque i casi di subordinazione economica che si dovessero venire a creare nei confronti di aziende c/terzi da parte dei committenti.
- 3) A livello nazionale le parti effettueranno periodiche valutazioni dei fenomeni e dei risultati raggiunti, studiando gli strumenti più opportuni per il contenimento e il superamento delle situazioni irregolari, coordinando altresì, quando necessario, i lavori delle Commissioni territoriali.
- 4) La Commissione è vincolata al segreto d'ufficio sui nominativi forniti. In caso di violazione cesseranno per l'Associazione territoriale e le aziende gli obblighi derivanti dall'applicazione del presente articolo.
- 5) Si conviene che le Commissioni istituite a livello territoriale si attivino per favorire l'affermarsi di un ambiente idoneo allo sviluppo delle iniziative e delle realtà imprenditoriali, e l'utilizzazione, più corretta ed efficace possibile, delle azioni di sostegno per lo sviluppo, decise dal Governo, allo scopo di evitare che tali realtà siano poste fuori mercato e per promuovere iniziative finalizzate al miglioramento degli standard produttivi, alla tutela dell'occupazione, dei diritti dei lavoratori e alla positiva evoluzione delle relazioni sociali ed industriali nel territorio. In presenza del permanere di situazioni di marcata irregolarità, nonostante l'adozione dei provvedimenti e delle misure di cui ai precedenti commi, le Commissioni potranno infine attivarsi nei confronti degli Organismi competenti, per individuare possibili interventi.

Art. 10 (Lavoro a domicilio)

Le parti convengono sulla opportunità di favorire ogni forma occupazionale regolare, compreso il lavoro a domicilio. Le parti concordano di dar luogo al necessario sistema di confronti e verifiche per una piena attuazione dei disposti contrattuali in materia.

Le parti si impegnano, inoltre, ad intraprendere adeguate iniziative di razionalizzazione di alcune norme vigenti, al fine di:

- ridurre i costi contributivi datoriali con una diversa riparametrazione dei minimi salariali giornalieri rapportandoli alle reali prestazioni fornite dai lavoratori;
- ridurre e semplificare gli attuali documenti di controllo, superando la ripetitività degli stessi;
- sollecitare una chiara normativa sul trasporto del materiale che elimini le contraddizioni oggi esistenti in materia.

Le parti convengono, altresì, su una linea di impegno comune per superare i rischi insiti nell'attuale sistema legislativo in materia.

Le Associazioni artigiane forniranno i dati in loro possesso relativi al lavoro a domicilio, alle Commissioni paritetiche che potranno essere definite a livello provinciale o territoriale dalle parti stipulanti il presente contratto o al sindacato territoriale, specificando nominativi ed indirizzi dei lavoratori assunti articolati per singola azienda.

(Per il regolamento sul lavoro a domicilio vedi art. 62).

In riferimento a quanto sopra resta salvaguardato il vincolo del segreto professionale.

Art. 11 (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.

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

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 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 dell'indennità di vacanza contrattuale, ove spettante, di cui al successivo titolo), nel caso si determini un periodo di carenza.

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

Indennità di vacanza contrattuale

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre 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 per cento 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 per cento 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 stabilita dal c.c.n.l. a titolo di acconto sui futuri miglioramenti della retribuzione regionale.

Livello regionale di trattativa

In base all'accordo interconfederale del 3 agosto e del 3 dicembre 1992, nelle valutazioni che si terranno a livello regionale al fine di verificare "l'andamento del settore nella regione" agli effetti della contrattazione salariale di secondo livello, che potranno tener conto anche delle dinamiche salariali specifiche, si assumeranno i sottoelencati indicatori, con le rispettive fonti, come elementi di analisi del settore dell'occhialeria.

- PIL regionale (Fonte: Istituto G. Tagliacarne).
- Valore aggiunto per addetto nell'artigianato (Fonte: Istituto G. Tagliacarne).
- Andamento occupazionale (Fonte: INPS/Enti bilaterali).
- Andamento del settore occhialeria 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 dell'occhialeria, tesi ad accrescere la produttività e l'efficienza delle imprese e del sistema artigiano. In tale ambito si auspica la costituzione degli Osservatori costituiti tra le parti.

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

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 13 luglio 2000 prevede quanto segue:

Livello regionale di trattativa

Negli incontri che si terranno a livello regionale, le parti valuteranno, sulla base di quanto previsto dagli accordi interconfederali in materia, le prospettive future dell'andamento del settore nella regione, anche alla luce di interventi e progetti specifici per l'artigianato dell'occhialeria, tesi ad accrescere la produttività e l'efficienza delle imprese e del sistema artigiano.

A tal fine dovrà altresì essere orientata l'attività degli Osservatori regionali di settore, di cui all'art. 7 del c.c.n.l., da costituire entro il 30 giugno 2001, affinché, anche in collegamento con gli enti bilaterali regionali, possano essere raccolti ed elaborati i dati utili alla lettura degli indicatori individuati dalle parti, sempre a livello regionale.

Inoltre, al fine di verificare l'andamento del settore nella regione agli effetti della contrattazione regionale di secondo livello anche agli effetti della contrattazione salariale, le parti potranno tener conto anche delle dinamiche salariali specifiche ed assumeranno i sottotitoli indicatori con le rispettive fonti, come elementi di analisi del settore occhialeria:

- PIL regionale e valore aggiunto per addetto (fonte: istituto G. Tagliacarne ed altri);
- andamento occupazionale (fonti: INPS, EE.BB.);
- andamento del settore in relazione alla sua concentrazione territoriale: numero e variazioni delle imprese; numero e variazioni degli addetti; andamento della media dimensionale delle imprese, ecc. (fonti: INPS, CCIAA, Osservatori di settore, enti o istituti riconosciuti congiuntamente dalle parti).

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

Fondi di categoria

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

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

Titolo III ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

Art. 12 (Accordo interconfederale)

Le parti covengono l'integrale recepimento della disciplina contenuta nell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988 per gli istituti previsti, anche a modifica e superamento delle precedenti intese categoriali, che si intendono da esso sostituite.

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) costituisca una parte fondamentale e qualificante di un sistema di relazioni sindacali che si articola su vari livelli, e ripropongono l'impegno all'attuazione di quanto sopra indicato.

Nell'ambito del raccordo tra i momenti di confronto e di auspicabili convergenze a livello nazionale, ed i momenti della articolazione del rapporto sul territorio, di cui agli articoli seguenti, le parti convengono su un sistema complessivo di confronto articolato a livello nazionale e regionale con suscettibilità di ulteriore articolazione subregionale definita con l'intesa delle parti.

Ciò premesso, le parti concordano di concretizzare il momento delle relazioni a livello nazionale attraverso:

- a) la valutazione congiunta dei dati conoscitivi sul ruolo produttivo ed occupazionale dell'artigianato, nonché sulle sue possibilità di sviluppo, raccolti dagli Osservatori previsti dalla legge e dai c.c.n.l.;
- b) la promozione di Sedi bilaterali di confronto che svolgano un ruolo propositivo verso le istituzioni e il legislatore in materia di occupazione e mercato del lavoro, per coniugare flessibilità e dinamismo del sistema artigiano con la valorizzazione del ruolo delle parti nelle sedi di governo locale del mercato del lavoro;
- c) l'intervento congiunto a sostegno della politica nazionale e comunitaria di sviluppo dell'artigianato per la valorizzazione della rappresentanza dell'associazionismo dell'imprenditoria artigiana e del lavoro dipendente nelle varie sedi istituzionali;
- d) la ricerca di modifiche del sistema fiscale e parafiscale con particolare riferimento ai problemi delle imprese minori, necessitate più delle altre ad adeguare sempre più velocemente gli andamenti produttivi alle frequenti fluttuazioni dei cicli economici anche al fine di ricercare da parte delle imprese le condizioni per il rispetto delle norme fiscali, previdenziali, contrattuali;
- e) la definizione di piani di sviluppo di alcune aree del Mezzogiorno, congiuntamente definite, utilizzando in maniera dinamica risorse, commesse, appalti pubblici e privati, politica contrattuale;
- f) la promozione di iniziative congiunte atte a sostenere quanto comunemente concordato qualora sui temi sopra indicati le parti realizzino le auspiccate convergenze.

Al fine di verificare l'attuazione di quanto previsto al presente capitolo, le parti si incontreranno sistematicamente ogni 3 mesi.

A livello regionale le parti instaureranno relazioni finalizzate ad iniziative analoghe a quanto precedentemente previsto sub a), b), c), e), f), alla realizzazione delle politiche per l'artigianato di competenza dell'Ente regionale e degli altri Enti pubblici territoriali, anche attivando le Commissioni bilaterali regionali previste nell'accordo del 27 febbraio 1987.

Le Organizzazioni artigiane Confartigianato, Cna, Casa, 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 e 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 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 (cinque) dipendenti.

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

Convenzionalmente ed ai soli fini contabili dette quantità saranno ragguagliate rispettivamente:

- a L. 7.500 annue per dipendente per l'attività della rappresentanza (1° comma punto 1);

- a L. 1.500 annue per dipendente per le attività congiunte programmate nelle sedi bilaterali (2° comma, punto 1).

Detti valori varranno per l'attuale vigenza contrattuale.

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

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

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

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

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 del codice civile).

Dichiarazione a verbale del Ministro

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

Dichiarazione a verbale di Cisl e Uil

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

Durante tale periodo di aspettativa, al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro ed i trattamenti previsti dal 3° e 4° comma dell'art. 31 della legge

n. 300/1970 - Statuto dei diritti dei lavoratori. La Confartigianato, la Cna, la Casa e la 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 OO.SS. i propri rappresentanti. Dato che l'accordo prevede che i rappresentanti possono essere lavoratori dipendenti, la Cgil dichiara che gli eletti saranno scelti tra questi e che i loro elettori saranno i lavoratori delle aziende artigiane del bacino elettorale interessato.

La Cgil definirà autonomamente i criteri e le modalità di scelte e le entità della rappresentanza tenendo anche conto delle realtà locali.

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

Protocollo per il Regolamento del Fondo

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

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

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

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

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

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

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

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

9) Le parti in sede regionale si incontreranno periodicamente e comunque la prima volta in data utile al decollo della ripartizione iniziale delle risorse accantonate per valutare la congruità della distribuzione delle risorse stesse ai bacini individuati e ai soggetti interessati designati dalle OO.SS. e previsti al punto 1), ai fini del funzionamento degli stessi.

A livello regionale, per particolari motivi congiuntamente definiti, le stesse parti possono decidere modalità di ripartizione delle risorse che adeguino il criterio della provenienza territoriale.

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

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

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

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

Nota a verbale

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

La Confartigianato la Cna, la Casa e la Clai prendono atto della Nota a verbale.

Sono tenute all'applicazione della normativa sulle rappresentanze sindacali di bacino, previste 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, sino alla armonizzazione prevista nell'indicato punto 7) varrà la seguente normativa.

Sul monte stipendi complessivo verrà accantonata una quantità pari a 2 ore lavorative per dipendente (con un minimo di 16 ore annue) per la quale si decide la utilizzazione delle somme accantonate da parte del delegato d'impresa per una migliore tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti dell'azienda stessa e per un migliore collegamento con il datore di lavoro, ovvero l'utilizzazione a fini mutualistici attraverso gli Enti bilaterali.

In attuazione di quanto sopra e tenuto conto che l'applicazione dei due sistemi comporterà la parità degli oneri comunque a carico delle imprese ed a beneficio dei lavoratori in relazione alle opzioni esercitate, ove sia eletto il delegato, l'accantonamento di cui al 3° comma sarà utilizzato:

- per quanto riguarda le organizzazioni che optano per l'utilizzazione a fini mutualistici, le imprese ad esse aderenti verseranno tramite gli Enti bilaterali o in loro assenza tramite le Organizzazioni territoriali delle parti stipulanti (Opzione Confartigianato);
- per quanto riguarda le organizzazioni che optano per l'utilizzazione diretta, le imprese ad esse aderenti verseranno direttamente al delegato sotto forma di monte ore a sua disposizione per lo svolgimento delle sue funzioni (Opzione Cna, Casa e Clai).

Le OO.SS.LL. convengono sulle opzioni sopra indicate.

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 quelli del rappresentante sindacale di bacino. Pertanto le imprese in questione recupereranno dal Fondo quanto versato per il rappresentante di bacino (punto 13 del Regolamento del Fondo).

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

A tal fine si conviene quanto segue:

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

2) Il fondo di cui al punto 1) sarà gestito in maniera paritetica dalle articolazioni regionali delle OO.AA. e dalle OO.SS. firmatarie, le quali entro il 30 novembre 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), 2° comma.

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 stabiliti 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) e 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 ai punti 3) e 4).

La retribuzione di riferimento ai fini della contribuzione al fondo è quella prevista dal c.c.n.l. di appartenenza per l'operaio specializzato.

16) Le 8 ore di cui al punto precedente saranno quindi destinate agli interventi di sostegno al reddito dei lavoratori. Le 2 ore saranno destinate ad interventi per gli artigiani e per il sostegno alle imprese che, a titolo esemplificativo saranno:

- il ripristino del ciclo produttivo;

- riallocazione o riorganizzazione dell'attività produttiva dovute a fattori e soggetti esterni per la modifica dei processi sia tecnologici che di prodotto;

- servizi all'impresa, quali attività formative, diffusione 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.

I versamenti di cui al presente punto, andranno effettuati sui conti correnti riportati, per Regioni di appartenenza, qui di seguito:

Elenco dei numeri di c/c attribuiti a ciascun fondo:

<i>Dipendenze Banca nazionale del lavoro</i>	<i>Numeri di C/C</i>	<i>Codice sportello</i>
Trento	15604	7100
Bolzano	24660	1200
Aosta	567	7055
Torino	31382	7000
Milano centro	140084	4300
Venezia	17355	7800
Trieste	17043	7300
Genova	23900	3300
Bologna	40045	0900
Firenze	32495	2800
Ancona	15561	0100
Perugia	3002	5101
Roma Bissolati (Fondo regionale)	65657	6300
L'Aquila	13578	3600
Campobasso	3530	2943
Napoli	30652	4500
Bari	28313	0500
Potenza	2878	6543
Catanzaro	71037	2300
Palermo	28758	4700
Cagliari	100903	1600
Roma Bissolati (Fondo nazionale)	65658	6300

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 delle suddette iniziative anche utilizzando le risorse dei vari Enti pubblici.

Tutela dei tossicodipendenti

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

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

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

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

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

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

3) Ai lavoratori, qualora genitori o tutori di tossicodipendenti in comprovata terapia presso 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 disabili

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

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

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

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

Roma 21 luglio 1988

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

Allegato

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

Dichiarazione congiunta per l'attuazione dell'accordo interconfederale del 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

Nell'ambito dell'applicazione dell'accordo interconfederale, relativamente al sistema di Relazioni sindacali, le parti si impegnano ad incontrarsi - su richiesta di una di esse - per una verifica di merito.

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

Roma, 22 giugno 1993

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

Primo capoverso

Le Confederazioni artigiane e le OO.SS. stipulanti, intendendosi per 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, convergono 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 ai 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 al 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 e 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 "eventuale".

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

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

Procedure per l'accesso alla disoccupazione ordinaria

- 1) Comunicazione al lavoratore della sospensione.
- 2) Comunicazione alla Sezione circoscrizionale dell'impiego e, contestualmente, alle OO.AA. firmatarie il c.c.n.l. per l'avvio della pratica entro il periodo di carenza stabilito dalla legge.
- 3) A fronte della domanda di accesso alla D.O., presentata dai lavoratori presso la competente Sezione circoscrizionale dell'impiego, le imprese provvederanno a fornire ai lavoratori i dati necessari per la compilazione dei moduli per l'istruzione e la definizione delle pratiche presso la Sede INPS di competenza.
- 4) Le imprese comunicheranno mensilmente, tramite le OO.AA. firmatarie, alle OO.SS. territoriali i dati relativi alle avvenute sospensioni. Tali dati comprenderanno il nominativo delle imprese interessate, il numero dei dipendenti coinvolti ed i periodi di sospensione intervenuti.

Dichiarazione di Filta-Filtea-Uilta

In merito alle strutture di appoggio per l'accesso alla D.O., i lavoratori potranno fare riferimento agli enti di Patronato INAS-CISL, INCA-CGIL e ITAL-UIL.

Art. 13

(Distribuzione del contratto)

Le imprese artigiane metteranno a disposizione dei propri dipendenti copia del presente testo contrattuale entro il 31 dicembre 1996. Questa dovrà essere accessibile a ciascun lavoratore in qualsiasi momento.

Art. 14

(Assemblea)

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

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

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

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

Art. 15
(Permessi retribuiti per cariche sindacali)

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

Tale monte ore sarà di:

- 5 ore mensili, cumulabili nel trimestre, nella misura massima di 8 ore nello stesso mese, nelle aziende con più di 8 dipendenti.
- 4 ore annue per ciascun dipendente, con un minimo garantito di 16 ore, nelle aziende con 8 o meno di 8 dipendenti.

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

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

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

Art. 16
(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.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza mediante versamento ad un istituto bancario sul conto corrente indicato dallo stesso sindacato.

Le trattenute sindacali ed i relativi versamenti dovranno essere effettuati mensilmente.

Titolo IV
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 17
(Assunzione)

L'assunzione al lavoro deve essere fatta in conformità alle disposizioni di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a comunicare al lavoratore quanto segue:

- la data di decorrenza dell'assunzione;
- la qualificazione, il livello a cui viene assegnato in relazione alle mansioni a lui attribuite;
- il trattamento economico;
- l'eventuale periodo di prova;
- il luogo di lavoro.

Nella lettera di assunzione verrà fatto riferimento al presente contratto.

Il lavoratore è tenuto per la sua assunzione a presentare i seguenti documenti:

- 1) libretto di lavoro;
- 2) i prescritti documenti INPS (in quanto il lavoratore ne sia in possesso);
- 3) titolo di studio e preparazione professionale;
- 4) codice fiscale.

Il lavoratore è tenuto, all'atto dell'assunzione, a dichiarare all'azienda la sua residenza e il suo domicilio ed è tenuto a notificare all'azienda i successivi eventuali mutamenti nonchè a consegnare,

dopo l'assunzione, se è capo famiglia o avente diritto, lo stato di famiglia e gli altri documenti necessari per beneficiare dell'assegno per il nucleo familiare.

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

Art. 18
(Contratto a termine)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In considerazione dei particolari profili organizzativi e produttivi delle imprese artigiane del settore e in considerazione dell'opportunità creata dall'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 le parti convengono di valorizzare nel massimo grado le opportunità occupazionali che si creano nel settore dell'occhialeria artigiana.

In tal senso oltre a quanto previsto dalla legge 18 aprile 1962, n. 230 e dall'art. 8 della legge 25 marzo 1983, n. 79 le parti convengono che la stipulazione di contratti a termine sia consentita nelle seguenti ipotesi:

- picchi di attività provocati da richieste di mercato cui non sia possibile far fronte con il normale organico aziendale;
- sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per altre ragioni che non danno diritto alla conservazione del posto di lavoro, ma che vengano mantenuti dall'impresa nel normale organico aziendale;
- incrementi di attività derivanti da operazioni conseguenti a iniziative di penetrazione in nuovi mercati o di arricchimento della linea produttiva dei beni o dei servizi offerti dall'azienda.

Le parti convengono che nei casi sopra indicati, fermi restando i limiti previsti dagli artt. 4 e 5 della legge n. 443 del 1985, i lavoratori assunti con contratto a termine e impiegati in servizio contemporaneamente non potranno superare il 50% dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato. Alle singole imprese sarà comunque consentito di procedere alle ricordate assunzioni, anche in deroga al menzionato limite percentuale, fino a tre lavoratori a termine.

I contratti sopra ricordati avranno una durata massima non superiore a 4 mesi e potranno essere rinnovati per non più di una volta ai sensi e con le modalità previste dal primo comma dell'art. 2 della legge 18 aprile 1962, n. 230.

L'assunzione di lavoratori a termine nelle aziende artigiane secondo le norme sopra richiamate è possibile solo quando vi sia il rispetto integrale dei contratti collettivi artigiani.

Progetti speciali

Nell'intento di favorire l'impiego o il reimpiego di particolari categorie di lavoratori svantaggiati o di difficile collocamento le parti, a livello regionale, potranno individuare ulteriori ipotesi di assunzione con contratto a termine di durata non inferiore a quattro mesi e non superiore a dodici mesi ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 13 luglio 2000 prevede quanto segue:

Art. 18

(Contratto a termine)

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

- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di 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 (compresa l'attività di manutenzione);

- assunzione per affiancamento di lavoratori dei quali è programmata un'astensione dal lavoro e dei quali è previsto il rientro (ad es. maternità, servizio militare); l'affiancamento può essere instaurato già a partire dal momento in cui l'azienda viene a conoscenza della eventuale futura sostituzione da effettuare.

Nelle imprese che hanno fino a 4 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto formazione e lavoro, è consentita l'assunzione di 1 lavoratore a termine.

Per le imprese con più di 4 dipendenti così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni due dipendenti in forza (è previsto l'arrotondamento all'unità superiore).

Onde garantire la maggiore aderenza della disciplina contrattuale del contratto a termine sia alle condizioni locali del mercato del lavoro, sia alle caratteristiche delle attività produttive sul territorio, le parti confermano che la materia del contratto a termine possa essere oggetto di confronto anche a livello regionale di categoria. Sono pertanto fatte salve le pattuizioni già convenute, ovvero da definire, in merito ad ulteriori casistiche, nonché a diverse proporzioni numeriche, che garantiscano più ampie opportunità di lavoro a termine. Le parti in sede regionale, o su mandato, a livello territoriale, di norma annualmente, procederanno a verificare l'efficacia, la corretta applicazione della presente normativa e l'evoluzione del fenomeno. Tali contratti sono rinnovabili con le modalità ed i limiti della legislazione vigente.

Art. 19
(Periodo prova)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

<i>Livelli</i>	<i>Qualifiche</i>	<i>Periodo</i>
6°	- impiegati/quadri	6 mesi
5°	- impiegati	3 mesi
4°	- impiegati	2 mesi
	- operai	7 settimane
3°	- impiegati	1 mese e 1/2
	- operai	6 settimane
2°	- impiegati	1 mese
	- operai	5 settimane
1°	- impiegati	1 mese
	- operai	4 settimane
Apprendisti		5 settimane

La malattia, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 46; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua. L'integrazione economica a carico del datore di lavoro è dovuta esclusivamente per i casi di sospensione del periodo di prova a seguito di infortunio sul lavoro e malattie professionali. Durante il periodo di prova è ammessa, in qualsiasi momento da entrambe le parti, la rescissione del rapporto senza alcun preavviso. In caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione di fatto pattuita, che comunque non potrà essere inferiore a quella contrattualmente prevista, nonché gli eventuali ratei di gratifica natalizia, ferie, t.f.r., calcolati secondo i criteri previsti ai rispettivi articoli.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 13 luglio 2000 prevede quanto segue:
Art. 19
(Periodo di prova)
Apprendisti: 8 settimane.

Art. 20
(Definizione ed elementi della retribuzione)

- 1) Nuovo minimo contrattuale di paga o stipendio: le parti hanno inteso indicare i nuovi minimi contrattuali riportati nelle tabelle allegate e regolati dalle normative relative.
- 2) Retribuzione di fatto: le parti hanno inteso indicare i seguenti compensi:
 - nuovo minimo contrattuale;
 - contingenza;
 - eventuale superminimo individuale o collettivo;
 - incentivo (cottimo);
 - aumenti periodici di anzianità;
 - percentuale di maggiorazione per lavoro a squadre;
 - premio di produzione (unicamente se calcolato e corrisposto in misura oraria o mensile);
 - tutti gli altri elementi retributivi comunque denominati di carattere continuativo corrisposti mensilmente o a periodi brevi.

3) Retribuzione globale di fatto: le parti hanno inteso indicare oltre ai compensi di cui al punto 2), quelli attinenti ad elementi retribuitivi a carattere continuativo che vengono corrisposti o di cui il lavoratore beneficia a scadenze superiori al mese (gratifica natalizia, ecc.).

Art. 21
(Corresponsione della retribuzione)

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con scadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile secondo le consuetudini dell'impresa con le modalità previste dalla legge 5 gennaio 1953, n. 4.

La consegna della retribuzione al lavoratore deve essere accompagnata da un prospetto paga contenente le seguenti indicazioni:

- 1) estremi del livello del lavoratore;
- 2) elementi costitutivi della retribuzione;
- 3) elementi costitutivi della trattenuta;
- 4) elementi del periodo di paga relativo.

Il datore di lavoro sul prospetto di paga dovrà fare esplicito riferimento agli estremi del presente contratto. Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata e quella indicata sulla busta paga, o prospetto, nonché sulla qualità legale della moneta, a condizione che tale reclamo sia avanzato all'atto del pagamento. Il reclamo per gli errori contabili non è necessario sia esercitato all'atto della riscossione della retribuzione purchè venga inoltrato entro l'anno.

Art. 22
(Determinazione della retribuzione oraria)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 13 luglio 2000 prevede quanto segue:

Art. 22

(Determinazione della retribuzione oraria)

La retribuzione è oraria e si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

In caso di orario settimanale di 36 ore di cui all'art. 27 "Lavoro a squadre", la retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 156.

Art. 23
(Orario di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La durata dell'orario contrattuale è di 8 ore giornaliere e di 40 settimanali; questo verrà distribuito normalmente sui primi cinque giorni della settimana fatto salvo quanto previsto dall'art. 24 e nei casi di quelle imprese che hanno rapporti diretti con il pubblico o orari regolamentati dagli Enti locali.

Le ore lavorate oltre l'orario giornaliero e settimanale saranno compensate con la retribuzione oraria normale di fatto maggiorata delle percentuali di cui agli artt. 24, 25 e 26.

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

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 13 luglio 2000 prevede quanto segue:

Art. 24 bis

(Gestione dei regimi di orario)

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, offrendo nel contempo la possibilità ai lavoratori delle imprese interessate da tali fenomeni di realizzare una continuità nel mantenimento del rapporto di lavoro e della relativa retribuzione, senza necessariamente fare ricorso alle forme bilaterali di sostegno del reddito e di gestione della crisi, oppure beneficiandone in maniera coordinata con i suddetti strumenti.

Tra questi, le parti individueranno le modalità di costituzione di modelli di "banca-ore" riguardanti tutti i lavoratori dell'impresa coinvolta, cui far affluire le ore corrispondenti alle assenze dal lavoro retribuite, contrattualmente e legislativamente disciplinate.

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

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. 25 bis

(Banca-ore individuale)

Per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di straordinario svolte, compresa la traduzione in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui al precedente articolo, può avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione, se risultante 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 o di caduta ciclica dell'attività stessa. Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore supplementari e straordinarie ha diritto al riconoscimento di un'ulteriore quantità di ore di permesso retribuito pari al 4% delle ore accumulate come previsto dal comma precedente.

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

Trascorso il periodo dei 12 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte-ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione. Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate.

Le parti, a livello regionale, attueranno verifiche almeno annuali e potranno definire specifiche modalità attuative e regolamentazioni.

Art. 24

(Flessibilità dell'orario di lavoro)

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

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 96 ore nell'anno.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma 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.

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

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti. La presente normativa esclude prestazioni domenicali.

Le parti convengono che fra le materie oggetto di trattativa a livello regionale, ferme restanti le quantità già definite a livello nazionale, viene prevista la gestione delle modalità applicative dei vari strumenti contrattuali riferiti agli orari di lavoro, fatto salvo quanto stabilito dal presente articolo.

Art. 25

(Lavoro straordinario)

E' considerato straordinario, ai soli fini contrattuali il lavoro eseguito oltre le 8 ore giornaliere o le 40 settimanali.

La prestazione di lavoro straordinario verrà concordata tra il datore di lavoro ed il lavoratore con un limite massimo individuale di 220 ore annue di cui un terzo recuperabile, tramite riposi compensativi non retribuiti, fruibili in ragione della effettuazione di almeno 24 ore di straordinario.

La data di godimento dei riposi compensativi maturati verrà concordata tenendo conto delle necessità tecnico-produttive dell'impresa e delle esigenze del lavoratore.

Per ogni ora straordinaria l'azienda corrisponderà al lavoratore una quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata dalle seguenti percentuali:

- lavoro straordinario diurno 28% per le prime 4 ore;
35% per le successive ore;
- lavoro straordinario notturno 50%;
- lavoro straordinario festivo 50%;
- lavoro straordinario notturno festivo 50%.

Art. 26

(Lavoro notturno, domenicale e festivo)

E' considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22 e le 6.

E' considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate domenicali, festive, o di riposo compensativo (ad esclusione di quelle previste all'art. 29, punti C e D).

Il lavoratore chiamato a prestare la propria opera in ore notturne, domenicali o festive dovrà essere preavvisato 24 ore prima, salvo casi urgenti ed eccezionali.

Si intendono qui richiamare le disposizioni di legge circa il divieto di adibire a lavoro notturno le donne ed i minori.

Le percentuali di maggiorazione dovute per lavoro notturno, domenicale e festivo, sono le seguenti:

- lavoro notturno 33%;
- lavoro domenicale e fest. diurno 35%;
- lavoro notturno 50%.

Le percentuali di cui sopra si applicano sulla retribuzione di fatto comprensiva, per gli addetti a lavoro a squadre, dell'1,05%.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili nè fra loro nè con quelle previste dall'art. 25 e la maggiore assorbe la minore.

Per i lavoratori addetti a lavoro notturno, la percentuale di maggiorazione relativa verrà computata agli effetti del trattamento per ferie o gratifica natalizia, in ragione di tanti dodicesimi quanti sono stati - nell'anno di maturazione dei rispettivi istituti - i mesi nei quali vi è stata la corresponsione della percentuale di lavoro notturno.

Le frazioni di ogni singolo mese non inferiori a due settimane verranno considerate come mese intero.

Art. 27

(Lavoro a squadre)

E' considerato lavoro a squadre quello prestato dai lavoratori che si avvicendano ad una stessa macchina o nelle medesime mansioni entro le 24 ore. L'orario ordinario giornaliero del lavoro a squadre è di 8 ore per turno, ivi compreso il riposo, la cui durata è di mezz'ora. La distribuzione dell'orario di lavoro viene stabilita in conformità con le disposizioni di cui all'art. 23, e comunicata ai lavoratori in apposita tabella da affiggere all'entrata dello stabilimento.

In attuazione a quanto disposto dall'art. 23 l'orario ordinario contrattuale sarà ragguagliato a:

- 40 ore, ivi compresa la mezz'ora giornaliera di riposo.

Nel lavoro a squadre deve essere consentito per ogni turno l'intervallo di mezz'ora di riposo il cui compenso è già compreso nella retribuzione mensile.

Il lavoratore ha diritto di uscire dallo stabilimento durante la mezz'ora di riposo.

Nel caso di introduzione di un'organizzazione del lavoro, finalizzata al maggior utilizzo degli impianti, che comporti la distribuzione della prestazione singola su 6 giornate settimanali per lavoratore, l'orario settimanale contrattuale è di 36 ore con la retribuzione di 40 ore.

Per i turni fino a 6 ore non è previsto l'intervallo di riposo. Le eventuali prestazioni che eccedono le ore 7 e 30 minuti giornaliere di lavoro effettivo saranno compensate con la retribuzione di fatto per il tempo eccedente aumentate della maggiorazione di straordinario.

Le modificazioni dei turni devono essere comunicate 24 ore prima mediante avviso collocato in luogo chiaramente visibile salvo i casi di forza maggiore.

Nel caso di modifica del turno assegnato, il lavoratore dovrà comunque fruire - all'atto del passaggio a diverso turno - di un adeguato periodo di riposo.

Il lavoro a squadre verrà effettuato normalmente in 5 giorni, in relazione alle norme di cui all'art. 23.

Per le ore di lavoro a squadre, ivi compresa la mezz'ora di riposo verrà corrisposta una maggiorazione pari all'1,05% della retribuzione di fatto.

Tale maggiorazione verrà computata agli effetti del trattamento di ferie, gratifica natalizia e t.f.r. in ragione di tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi nei quali vi è stata la corresponsione della percentuale del lavoro a squadre, nell'anno solare. Le frazioni di ogni singolo mese non inferiori a 2 settimane verranno considerate come mese intero.

Per i fanciulli e gli adolescenti la mezz'ora di riposo intermedio di cui al 1° comma del presente articolo è stata determinata attuando la facoltà prevista dalla legge in materia.

Art. 28

(Lavoro a tempo parziale)

In riferimento all'articolo 5 della legge n. 863/1984, 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. 23 del presente contratto. L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve risultare da atto sottoscritto, sul quale sia indicata la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità.

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

a) Possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione unica del presente contratto.

b) Volontarietà di entrambe le parti.

c) Reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico produttive, compatibilmente per 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) Può essere previsto un termine di conversione del rapporto a tempo parziale in rapporto a tempo pieno - prestabilendo la clausola sull'atto sottoscritto.

f) L'applicabilità delle norme del presente contratto per quanto compatibile col 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.

g) Date le particolari caratteristiche di andamento produttivo del settore occhialeria artigiana le parti concordano la possibilità, per i lavoratori occupati a part-time orizzontale, di una elasticità del lavoro orario settimanale in misura non superiore a 20%. Tale prestazione sarà retribuita con la normale retribuzione oraria purchè all'interno del lavoro contrattuale di cui all'art. 23 e nell'ambito del lavoro diurno non festivo. Il ricorso alla prestazione potrà avvenire su richiesta dell'azienda previa disponibilità del lavoratore.

Art. 29

(Riposo settimanale, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti)

A) Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide con la domenica. Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

B) Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori la domenica, godrà oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal presente contratto, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.

Oltre ai giorni di cui sopra sono considerati festivi:

- 1) Capodanno: 1° Gennaio
- 2) Epifania: 6 Gennaio
- 3) Giorno dell'Angelo: Lunedì di Pasqua
- 4) Anniversario della liberazione: 25 Aprile
- 5) Festa del Lavoro: 1° Maggio
- 6) Assunzione M.V.: 15 Agosto

- 7) Ognissanti: 1° Novembre
8) Immacolata Concezione: 8 Dicembre
9) S. Natale: 25 Dicembre
10) S. Stefano: 26 Dicembre

11) Il giorno del Santo Patrono del luogo ove ha sede l'impresa.

Qualora la festività del Santo Patrono coincida con altra festività le parti stabiliranno lo spostamento della festività ad altra data o il pagamento della stessa. Per tale festività valgono le norme di legge stabilite per le festività infrasettimanali di cui ai punti 2 - 3 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10.

La festività del Santo Patrono potrà essere sostituita di comune accordo tra le Organizzazioni stipulanti a livello territoriale tenuto conto delle consuetudini locali.

Per ciò che riguarda il trattamento economico delle festività si rimanda agli artt. 61 (Parte operai) e 65 (Parte quadri, impiegati e intermedi).

C) I lavoratori usufruiranno di 4 giorni di riposo compensativo retribuito (8 ore per regime di prestazione su 5 giorni e 6,34 ore per prestazione su 6 giorni, a parità di retribuzione rispetto alle 40 ore) in relazione alla soppressione delle festività di cui alla legge n. 54/1977.

Detti riposi compensativi dovranno essere usufruiti tramite permessi giornalieri, collettivi o individuali e dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.

Detta utilizzazione verrà concordata tra le parti a livello aziendale, qualora le parti verifichino per ragioni indipendenti da reciproche volontà che le festività non venissero fruiti, le stesse verranno retribuite nel periodo di paga immediatamente successivo alla fine dell'anno solare. Relativamente al trattamento economico delle due festività civili (2 giugno e 4 novembre) spostate alla domenica (legge n. 54/1977) vale quello previsto per le festività cadenti in domenica (artt. 61 e 65).

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

D) Fermo restando che la durata dell'orario di lavoro rimane fissata in 40 ore settimanali, le parti convengono che a partire dal 1° maggio 1996 ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti pari a 16 ore annue. Tali permessi saranno utilizzati, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore, in base alle esigenze delle parti.

Qualora le parti verifichino che per ragioni indipendenti da reciproche volontà tali permessi non venissero fruiti, in tutto o in parte, gli stessi verranno retribuiti nel periodo di paga immediatamente successivo alla fine dell'anno solare.

Per i criteri di maturazione, si fa riferimento alle vigenti disposizioni sul godimento delle ferie (in dodicesimi).

Art. 30 (Permessi)

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'azienda senza esserne autorizzato.

Brevi permessi, da richiedersi normalmente nella prima ora di lavoro saranno concessi per giustificati motivi.

Art. 31 (Ferie)

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie pari a 4 settimane.

Tre settimane di ferie verranno godute consecutivamente mentre la quarta settimana potrà essere goduta in separato periodo. I periodi di godimento delle ferie saranno concordati con adeguato anticipo, tenendo conto sia delle esigenze tecniche dell'azienda sia delle esigenze del lavoratore.

Ogni periodo settimanale verrà compensato con la retribuzione di fatto corrispondente all'orario settimanale contrattuale.

In caso di godimento frazionato, il periodo settimanale equivarrà a 5 giorni lavorativi qualora vi sia una distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni. In caso di anticipo della concessione di ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà dalla data di maturazione. Agli effetti della maturazione delle ferie, verranno computate le sospensioni della

prestazione del lavoro non dipendenti dalla volontà del lavoratore (ad esclusione delle sospensioni per mancanza di lavoro concordate fra le parti), nonché dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale, periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge. Al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese pari o superiore a 2 settimane. Per le festività elencate all'art. 29 che cadano nel corso delle ferie si deciderà aziendalmente se queste determinino prolungamento o meno del periodo stesso e si applicheranno conseguentemente i relativi trattamenti economici.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie. In caso di giustificato impedimento il godimento del periodo di ferie può essere completato, entro il mese di aprile dell'anno successivo, a quello di maturazione.

Art. 32
(Aspettativa)

Periodi di aspettativa oltre a quelli già previsti dalle norme vigenti, possono essere concessi su richiesta scritta del dipendente, purché sussistano documentate e gravi necessità personali e/o familiari, senza che ciò comporti nessun onere a carico dell'impresa né gravi compromissioni dell'attività produttiva.

Art. 33
(Congedo matrimoniale)

Al lavoratore non in prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario. Durante il periodo di congedo per gli stessi impiegati decorrerà la normale retribuzione di fatto mensile, l'operaio e l'apprendista hanno diritto al pagamento di 80 ore di retribuzione di fatto.

Per gli operai, gli apprendisti e gli intermedi il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno INPS.

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

Art. 34
(Maternità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 13 luglio 2000 prevede quanto segue:

Art. 34

(Maternità)

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri. Fino alla data del 31 dicembre 2003, in via non ultrattiva, in aggiunta al trattamento economico previsto dalle leggi vigenti, verrà erogato alle lavoratrici madri, nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, un trattamento di assistenza pari a lire 15.000 mensili; il suddetto trattamento assistenziale andrà in vigore per i periodi di tutela che iniziano successivamente alla data del 1° agosto 2000.

Le parti, a livello regionale, potranno concordare degli interventi volti a migliorare la condizione delle donne ed il loro reinserimento nelle aziende successivo alla assenza per maternità.

Nota a verbale

Le parti ritengono indispensabile sottoporre al Governo proposte e soluzioni tali da trasferire i costi della maternità sulla fiscalità generale tanto più che questi dovrebbero già essere inclusi nel finanziamento del Servizio sanitario nazionale.

Art. 35
(Servizio militare)

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, o servizio sostitutivo degli stessi, si fa riferimento alle disposizioni di cui al D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303.

Al lavoratore ripresentatosi nei termini di 30 giorni di cui al citato decreto, dopo il compimento del servizio militare di leva, sarà riconosciuto - agli effetti della anzianità - il periodo trascorso sotto le armi. Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle leggi vigenti.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro, senza il diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra.

La stessa normativa vale anche per il servizio civile.

*Art. 36
(Trasferte)*

Al lavoratore in trasferta, oltre al rimborso dell'importo del viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto della ditta, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinarsi direttamente o, in difetto, dalle organizzazioni territoriali competenti.

*Art. 37
(Mezzi di trasporto per servizio)*

Ai lavoratori cui siano attribuite mansioni comportanti l'impegno di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.

*Art. 38
(Cessione, trasformazione, trapasso d'impresa)*

La cessione o trasformazione dell'impresa non determina di per sè la risoluzione del rapporto di lavoro ed in tal caso il lavoratore, semprechè non venga liquidato in tempo utile dal precedente titolare, conserva nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti (anzianità di servizio, livelli, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto.

*Art. 39
(Indennità in caso di morte)*

In caso di morte del lavoratore le indennità di cui agli artt. 43 (Preavviso), 58 (Parte operai) e 67 (Parte impiegati e intermedi - t.f.r.) saranno corrisposte secondo le disposizioni previste dall'articolo 2122 del codice civile.

*Art. 40
(Disciplina del lavoro)*

Il lavoratore deve svolgere le mansioni affidategli con la normale diligenza richiesta dalla natura del lavoro nell'interesse dell'azienda e della produzione e deve osservare le disposizioni nella esecuzione per la disciplina del lavoro stesso. La consumazione dei cibi e bevande nei locali dell'azienda deve essere disciplinata.

*Art. 41
(Trattenute per il risarcimento)*

I danni che comportino trattenute per risarcimenti debbono essere contestati al lavoratore non appena venuti a conoscenza della ditta.

L'importo del risarcimento in relazione alla entità del danno arrecato sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della retribuzione normale per ogni periodo di paga salvo in caso di risoluzione del rapporto, nella quale ipotesi il saldo eventuale sarà ritenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore a qualsiasi titolo.

*Art. 42
(Provvedimenti disciplinari)*

Le infrazioni al presente contratto possono essere punite:

- a) con il rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) con multa fino ad una misura massima di 3 ore di retribuzione;
- d) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore ai tre giorni;
- e) con il licenziamento senza preavviso ma con il solo t.f.r.

I provvedimenti disciplinari adottati debbono essere portati a conoscenza degli interessati, per iscritto, con la precisa indicazione dell'infrazione commessa.

Rimprovero, multa, sospensione

Il rimprovero e la multa possono essere inflitti al lavoratore:

- che abbandona il proprio posto senza giustificato motivo o senza l'autorizzazione prescritta;
- che non si presenti al lavoro e non giustifichi l'assenza nei termini previsti dal presente c.c.n.l.;
- che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza autorizzazione o senza giustificato motivo;
- che per disattenzione guasti il macchinario o il materiale di lavorazione, oppure non avverta i superiori diretti di rilevabili eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro.

La sospensione può essere inflitta a coloro che risultano essere recidivi in una delle mancanze sopra elencate e l'applicazione delle norme deve essere adeguata alla minore o alla maggiore gravità della mancanza.

Licenziamento

Il licenziamento, con immediata cessazione del lavoro e della retribuzione, senza preavviso, ma con t.f.r., può essere comminato:

- per litigio con vie di fatto in azienda;
- per assenza senza giustificato motivo per tre giorni di seguito o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o seguenti le ferie;
- per insubordinazione grave del lavoratore verso i superiori;
- per furto a danno dell'azienda;
- per dolo o colpa grave;
- per danneggiamenti volontari, rivelazioni di particolari procedimenti o sistemi di lavoro, trafugamenti di disegni e campionatura, lavorazioni per conto proprio o di terzi con danno all'azienda;
- lavori fuori dell'impresa in concorrenza con la stessa;
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nel paragrafo "Rimprovero, multa e sospensione", di cui al presente articolo, quando siano già stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso paragrafo.

Prescrizione delle sanzioni

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 12 mesi dalla loro applicazione.

Ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/1970, 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.

Art. 43

(Preavviso di licenziamento o dimissioni)

Il licenziamento e le dimissioni del lavoratore non in prova e non determinate da giusta causa, potranno aver luogo in qualunque giorno del mese con preavviso di:

<i>Livelli</i>	<i>Qualifiche</i>	<i>Periodo</i>
6°	- impiegati/quadri	6 mesi
5°	- impiegati	3 mesi
4°	- impiegati	2 mesi
	- operai	5 settimane
3°	- impiegati	1 mese e 1/2
	- operai	4 settimane
2°	- impiegati	1 mese
	- operai	2 settimane
1°	- impiegati	1 settimana
	- operai	1 settimana
Apprendisti		2 settimane

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie nè di congedo matrimoniale. Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

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.

La parte che riceve il preavviso può troncare il rapporto sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Il periodo di preavviso, sarà computato agli effetti del t.f.r.

Art. 44

(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. 45

(Aumenti periodici di anzianità)

Il lavoratore non apprendista ha diritto a maturare a partire dal 1° maggio 1996 per ogni biennio di servizio presso la stessa impresa, 5 aumenti periodici biennali che saranno riconosciuti nelle misure di seguito indicate per ciascun livello di appartenenza:

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
6°	42.000
5°	36.000
4°	32.000
3°	28.000
2°	26.000
1°	24.000

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

In caso di passaggio di livello, l'importo degli aumenti periodici verrà congelato in cifra ed il lavoratore avrà diritto a maturare tanti aumenti periodici o frazioni di essi nel nuovo livello fino a raggiungere l'importo corrispondente a 5 aumenti del nuovo livello.

La frazione di biennio in corso di maturazione all'atto del passaggio di livello, verrà considerata utile al fine della maturazione del successivo aumento periodico.

Disposizione transitoria

Tutti gli importi maturati a titolo di scatti e/o aumenti periodici di anzianità o comunque espressamente attribuiti per compensare l'anzianità di servizio al 30 aprile 1996 verranno congelati

in cifra ed il lavoratore avrà diritto a maturare tanti aumenti periodici o frazione di essi per il livello di appartenenza fino a raggiungere l'importo corrispondente a cinque nuovi aumenti periodici (comprensivi della parte congelata in cifra).

Il biennio in corso di maturazione all'atto di entrata in vigore del presente contratto, verrà trasformato in ventiquattresimi e liquidato in cifre, secondo le disposizioni precedentemente in atto.

Art. 46

(Conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio)

Al lavoratore ammalato, non in prova, sarà conservato il posto, con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, per un periodo di dieci mesi.

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

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

Al lavoratore infortunato nell'azienda saranno conservati il posto di lavoro e l'anzianità fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro.

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

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

Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Art. 47

(Inquadramento unico)

Ferma restando la ripartizione del personale nelle qualifiche "operai", "impiegati", "quadri", i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su sei livelli secondo lo schema che segue:

Livelli	Qualifiche
6°	- impiegati/quadri
5°	- impiegati
4°	- impiegati-operai
3°	- impiegati-operai
2°	- impiegati-operai
1°	- impiegati-operai

L'inquadramento unico di cui sopra determina livelli comuni di retribuzione minima contrattuale.

L'inquadramento dei lavoratori nei diversi livelli è determinato dalle declaratorie e dalle relative esemplificazioni di seguito riportate, fermo restando che le mansioni non esemplificate nel testo saranno inquadrare per analogia nei vari livelli sulla base dei requisiti e delle caratteristiche professionali indicati nelle declaratorie.

Le eventuali controversie derivanti dall'attribuzione del livello formeranno oggetto di esame tra le organizzazioni firmatarie del presente contratto, a livello territoriale, o in seconda istanza, a livello nazionale.

Tale procedura dovrà esaurirsi entro tre mesi dall'insorgere della contestazione. Eventuali nuove forme di organizzazione del lavoro non implicano il riconoscimento automatico di livello superiore.

Art. 48

(Commissione paritetica per l'inquadramento)

Viene costituita una Commissione nazionale paritetica per l'inquadramento.

Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti:

a) individuare e procedere all'inquadramento di mansioni nuove nonché di quelle che in seguito ad innovazioni tecnologiche, di prodotto, o a fronte di nuove organizzazioni del lavoro, abbiano subito trasformazioni tali da far assumere una diversa tipologia;

b) la Commissione si riunirà a richiesta di una delle parti;

c) la Commissione esaminerà le relative esemplificazioni e procederà all'individuazione dei criteri, anche con eventuale ricorso ad elementi di valutazione concordemente ritenuti idonei.

Le conclusioni, cui la Commissione perverrà di comune accordo, saranno sottoposte alle Organizzazioni stipulanti, per la ratifica e una volta che saranno state concordemente accolte, saranno recepite dal successivo c.c.n.l.

Inoltre, la Commissione potrà condurre uno studio analitico e propositivo anche sulle declaratorie e livelli.

Una volta all'anno la Commissione riferirà in apposite riunioni alle parti stipulanti sui risultati degli studi compiuti ed eventuali proposte.

Sei mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà un rapporto conclusivo.

Tre mesi prima della scadenza contrattuale le parti si incontreranno per una verifica relativa ai risultati della Commissione paritetica per l'inquadramento.

Art. 49

(Pluralità e mutamento di mansioni)

Al lavoratore che venga adibito, per comprovate esigenze di ordine tecnico, a mansioni inferiori, la nuova mansione non deve comportare mutamento sostanziale nella posizione, nè modificare il livello e la retribuzione di competenza.

La permanenza in tali mansioni, salvo comprovati casi di forza maggiore, non può durare oltre i 2 mesi, anche in periodi frazionati, che deve essere comunicata al lavoratore per iscritto.

Al lavoratore che invece viene adibito temporaneamente a mansioni di livello superiore dovrà essere corrisposto il compenso stabilito per il livello stesso limitatamente al periodo in cui viene adibito a tale mansione. L'utilizzazione del lavoratore ai lavori del livello superiore per un periodo che superi 2 mesi e mezzo, anche in periodi frazionati, ove non sia giustificato dalla necessità di sostituire altro lavoratore assente per malattia, infortunio, permesso, ecc., comporta di diritto il trasferimento al livello superiore.

Quando il lavoratore sia contemporaneamente adibito a mansioni di livelli diversi percepirà la paga fissata per il livello superiore.

Qualora l'espletamento di mansioni di livello diverso raggiunga, anche assommando periodi diversi, un mese e mezzo di calendario, indipendentemente dalla frazione giornaliera il lavoratore verrà assegnato al livello superiore.

Art. 50

(Passaggio di qualifica)

Ai lavoratori che passano dalla qualifica operaia a quella di intermedio o impiegato o da quella di intermedio a quella di impiegato, verrà riconosciuta l'intera anzianità aziendale ai fini degli istituti contrattuali che fanno specifico riferimento all'anzianità di servizio.

Art. 51

(Ambiente di lavoro)

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

Per concordare l'intervento di ricerca a livello territoriale, le parti si incontreranno a livello provinciale e regionale (detto incontro può avvenire anche nell'ambito degli incontri fissati dall'art. 7

del presente c.c.n.l.), di norma una volta l'anno o su richiesta di una delle parti, per l'attuazione degli interventi nell'ambito della operatività della legge n. 833/1978 e successive.

Possono essere utilizzate le strutture di Patronato delle Organizzazioni contraenti per stipulare convenzioni con la USL e con gli enti pubblici e centri di ricerca.

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

*Art. 52
(Diritto allo studio)*

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

A tale scopo ogni lavoratore avente diritto può usufruire di un massimo di 150 ore retribuite ogni 3 anni, godibili anche in un solo anno e semprechè il corso in oggetto abbia durata almeno doppia del numero di ore richiesto come permesso retribuito.

Può godere di questo diritto, nel triennio, un lavoratore nelle imprese che occupano oltre 8 dipendenti.

Hanno diritto a frequentare i corsi con permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici enunciati tutti i lavoratori dipendenti. Resta inteso che gli apprendisti soggetti a obbligo di frequenza dei corsi professionali previsti dalla legge del 19 gennaio 1955 e dalla eventuale legislazione regionale non godranno del diritto di cui al presente articolo contemporaneamente con la frequenza ai corsi suddetti nell'arco dello stesso anno scolastico.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore. Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative. Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Chiarimento a verbale

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

*Art. 53
(Lavoratori studenti)*

In quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale, o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta, saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali i lavoratori studenti, compresi quelli universitari che devono sostenere prove d'esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni di esame.

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

*Art. 54
(Assunzioni di giovani con diploma
o attestato di qualifica)*

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In attuazione dell'art. 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 in caso di assunzione di giovani in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale o di attestato di qualifica conseguito ai sensi dell'art. 14 della L. 21 dicembre 1978, n. 845, la retribuzione, per un periodo di sei mesi, sarà pari al 90% della retribuzione relativa al livello di inquadramento contrattuale (operaio qualificato o specializzato). Il titolo di studio deve essere presentato all'azienda all'atto dell'assunzione in servizio.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 13 luglio 2000 prevede quanto segue:
Art. 54

(Assunzioni di apprendisti in possesso di titoli di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale)

Per gli apprendisti assunti a partire dal 1° agosto 2000 le durate dell'apprendistato vengono ridotte come segue:

- 1) per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi sei da applicarsi al termine del periodo di apprendistato secondo la tabella delle progressioni retributive di cui al seguente art. 55;
- 2) per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi tre da applicarsi al termine del periodo di apprendistato secondo la tabella delle progressioni retributive di cui al seguente art. 55;
- 3) tali riduzioni, tuttavia, non potranno determinare una durata dell'apprendistato inferiore a 18 mesi.

Le durate e le progressioni retributive degli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale si applicano agli apprendisti assunti dal 1° agosto 2000.

Agli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale in forza al 31 luglio 2000, mantengono le durate e le progressioni retributive previste dal precedente c.c.n.l. che si riportano in allegato.

Art. 55 (Apprendistato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La disciplina dell'apprendistato nell'artigianato dell'occhialeria e dell'ottica è regolata dalla norma di legge, dal relativo regolamento e dalle disposizioni del presente contratto.

E' considerato apprendista il lavoratore in età ed ai sensi della legge che venga assunto dall'impresa per conseguire, attraverso un addestramento pratico, la qualifica professionale.

Può essere convenuto tra le parti, a norma dell'art. 19 del presente contratto, un periodo di prova della durata massima di 5 settimane.

La durata dei periodi di apprendistato è definita, in relazione alle sfere di applicazione nelle tabelle ivi riportate.

Gli eventuali periodi di addestramento effettivamente compiuti presso altre imprese verranno riconosciuti per intero all'apprendista ai fini del compimento del periodo prescritto, sempreché si riferiscano alla stessa attività di produzione e non siano intercorse, tra l'uno e l'altro periodo, interruzioni superiori ai 18 mesi.

Per quanto si riferisce all'assunzione, all'orario di lavoro, alle ferie, al divieto di adibire a lavoro straordinario, per gli apprendisti valgono le norme di legge qualora risultino più favorevoli a quelle del presente contratto. Per quanto altro non previsto dal presente articolo e ove vi siano specificazioni valgono le norme contrattuali applicabili per qualifica di appartenenza.

Regolamento (Apprendistato)

Data la particolare struttura dell'impresa artigiana, si riconosce che la qualificazione dell'apprendista passa necessariamente anche attraverso esperienze che consentano una conoscenza complessiva della lavorazione per cui viene qualificato.

Ai fini dell'inserimento definitivo nei vari gruppi di apprendistato, previsti dall'accordo interconfederale 21 dicembre 1983, l'azienda potrà utilizzare un periodo di sei mesi, durante il quale verranno valutate le attitudini dell'apprendista ed eventualmente modificata l'assegnazione primaria al gruppo di appartenenza.

Qualora l'azienda intenda modificare l'assegnazione primaria al gruppo di appartenenza, la decisione, previa autorizzazioni degli uffici competenti, sarà comunicata all'apprendista tramite lettera la quale dovrà contenere:

- il nuovo gruppo di appartenenza;
- il livello di inquadramento professionale corrispondente alle mansioni e/o ai profili dei lavoratori in qualifica;
- la nuova durata del periodo di apprendistato previsto.

I minimi retributivi dell'apprendista sono quelli percentuali indicati nelle tabelle ivi riportate e sono riferiti alla retribuzione globale di fatto del lavoratore inquadrato nel 2° livello.

Durata dell'apprendistato e progressione della retribuzione

1. Per le mansioni rientranti nel 4° livello: 5 anni di apprendistato con uscita in qualifica e l'acquisizione entro un anno dell'inquadramento nel livello previsto per le mansioni svolte.

Percentuali retributive:

1° Sem.	2	3	4	5	6	7	8	9	10
52	55	60	65	70	75	80	85	88	90

2. Per le mansioni rientranti nel 3° livello: 3 anni e quattro mesi di apprendistato con uscita in qualifica e l'acquisizione entro un anno dell'inquadramento nel livello previsto per le mansioni svolte.

Percentuali retributive:

1° Sem.	2	3	4	5	6	4 mesi
52	55	60	65	75	85	90

3. Per le mansioni rientranti nel 2° livello: 2 anni e tre mesi di apprendistato con uscita al secondo livello.

Percentuali retributive:

1° Sem.	2	3	4	3 mesi
52	70	80	90	90

La presente normativa si applica anche per gli apprendisti assunti prima del 1° maggio 1996.

Qualora le retribuzioni in atto al 30 aprile 1996 sia superiore a quella derivante dall'applicazione delle nuove tabelle, la stessa resterà invariata fintantochè, applicando la regolamentazione prevista nel presente contratto, non risulti superiore a quella in atto.

Dichiarazione delle parti

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

Apprendistato "ultraventenni"

Le parti concordano sulla necessità di realizzare, attraverso la attuazione e la sperimentazione di tutti gli strumenti previsti dalle leggi vigenti, una attenta gestione del Mercato del lavoro, coerente con le specifiche esigenze delle imprese artigiane.

In tale ambito di intenti si colloca, anche ai sensi dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988, l'attuazione della L. n. 56/1987, art. 21, 5° comma.

A tal fine le parti concordano di sperimentare l'applicazione del citato disposto, convenendo sui seguenti criteri attuativi:

A) elevazione dell'età di assunzione degli apprendisti fino a 22 anni compiuti;

B) individuazione dei seguenti tassativi profili di professionalità superiore, ai quali applicare quanto previsto al punto A):

- impiegati tecnici ed amministrativi;

- addetto alla realizzazione attrezzature per pantografi, iniettato e metallo;

- addetto all'esecuzione di campioni e modelli;

- addetto al ciclo completo produttivo delle lenti (collaudo e classificazione delle lenti,

sbozzatura delle lenti, lappatura delle lenti);

- controllo finale del prodotto in tutti i suoi livelli, componenti e qualità;

C) ferma restando la durata del periodo di apprendistato di cui al 1° Gruppo per gli apprendisti assunti tra i 20 e i 22 anni compiuti, calcolo della retribuzione globale del 4° livello, secondo le seguenti progressioni percentuali:

I semestre	75%
II semestre	85%
III semestre ed oltre	90%

Le parti concordano alla luce di quanto espresso in premessa, di procedere all'ingresso di lavoratori per i profili di cui al punto B) esclusivamente facendo ricorso all'apprendistato e non anche attraverso C.f.I.

L'esclusione del ricorso ai C.f.I. non sarà operante per i lavoratori per i quali non risulti ammissibile la stipula di un contratto di apprendistato.

Le parti concordano di procedere 6 mesi prima della scadenza del presente c.c.n.l., ad una verifica a livello nazionale, anche sulla base degli elementi conoscitivi degli Osservatori e delle esperienze dei rapporti sul territorio.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 13 luglio 2000 prevede quanto segue:

Art. 55

(Apprendistato)

Durata dell'apprendistato e progressione delle retribuzioni.

Al punto 3 dopo la tabella delle percentuali retributive cassare il periodo da "La presente normativa ..." sino a "....." non risulti superiore a quella in atto".

Apprendistato "ultra ventenni" sostituire con "ultra ventiquattrenni".

Dopo "....." l'attuazione della legge n. 56/1987, art. 21, 5° comma" aggiungere "e legge n. 196/1997".

Punto A) sostituire "fino a 22 anni compiuti" con "fino a 29 anni compiuti".

Punto C) "Ferma restando la durata del periodo di apprendistato di cui al 1° gruppo, a partire dal, per gli apprendisti assunti dopo il 24° anno o il 26° anno se nelle aree di cui agli obiettivi n. 2081/1993 del Consiglio del 20 luglio 1993 e successive modificazioni, e fino al 29° anno di età, il calcolo delle retribuzioni verrà fatto sulla retribuzione globale del 4° livello secondo le seguenti progressioni percentuali:".

Inserire:

Progressione della retribuzione per apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo (durata dell'apprendistato ridotta di mesi sei).

1° gruppo - per mansioni rientranti nel 4° livello: durata 4 anni e 6 mesi.

1° sem.	2	3	4	5	6	7	8	9	
	52	55	60	65	70	75	80	85	90

2° gruppo - per mansioni rientranti nel 3° livello: durata 2 anni e 10 mesi.

1° sem.	2	3	4	5	4 mesi	
	52	55	60	65	75	90

3° gruppo - per mansioni rientranti nel 2° livello: durata 1 anno e 9 mesi.

1° sem.	2	3	1 mese	
	52	70	80	90

Progressione della retribuzione per apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale (durata dell'apprendistato ridotta di mesi tre).

1° gruppo - durata 4 anni e 9 mesi.

1° sem.	2	3	4	5	6	7	8	9	3 mesi	
	52	55	60	65	70	75	80	85	88	90

2° gruppo - per mansioni rientranti nel 3° livello: durata 3 anni e 1 mese.

1° sem.	2	3	4	5	6	1 mese	
	52	55	60	65	75	85	90

3° gruppo - per mansioni rientranti nel 2° livello: durata 2 anni.

1° sem.	2	3	4
	52	70	80
			90

Apprendisti ultraventicquattrenni

Le progressioni percentuali della retribuzione per gli apprendisti ultraventicquattrenni, calcolata sulla retribuzione globale del 4° livello (paga base, indennità di contingenza, E.d.r.), a partire dal 1° agosto 2000, sono determinate come segue:

- 1° semestre 80%;
- 2° semestre 85%;
- 3° semestre 90%.

Titolo V PARTE OPERAI

Art. 56 (Sospensioni e riduzione del lavoro)

Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore a 15 giorni, nonché di riduzione del lavoro a meno di 24 ore settimanali, per un periodo superiore a 4 settimane, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto anche all'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 57 (Gratifica natalizia)

In occasione delle feste natalizie l'impresa corrisponderà al lavoratore un compenso la cui misura è pari a 173 ore di retribuzione di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'impresa. Le frazioni di mese non inferiori a 2 settimane verranno considerate come mese intero.

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 previsti periodi di conservazione del posto, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione delle specifiche disposizioni di legge, ad integrazione delle quote erogate dagli Istituti preposti.

Art. 58 (Trattamento di fine rapporto - T.f.r.)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto al lavoratore un trattamento di fine rapporto calcolato secondo le disposizioni della legge 29 maggio 1982, n. 297.

Fino alla data dell'entrata in vigore del presente contratto restano valide le condizioni contrattuali e di legge praticate nelle singole aziende.

Art. 59 (Trattamento economico per malattia e infortunio non sul lavoro)

In caso di malattia o infortunio non sul lavoro l'operaio avrà diritto ad una integrazione economica in aggiunta a quella eventualmente corrisposta dall'Istituto assicuratore che gli consenta di percepire le seguenti percentuali minime:

- l'80% della retribuzione normale di fatto dal 1° al 20° giorno di assenza.

Tale trattamento non verrà corrisposto nei primi 3 giorni di assenza per malattia di durata inferiore a 9 giorni di calendario;

- il 100% della retribuzione normale di fatto netta dal 21° al 180° giorno di assenza. Tale trattamento verrà corrisposto dal 1° giorno di assenza qualora la malattia superi i 28 giorni di calendario.

Agli apprendisti verranno corrisposti trattamenti assistenziali ed economici che determinano per l'azienda oneri percentuali pari a quelli definiti per gli operai; convenzionalmente sono riferiti alle seguenti percentuali:

- dal 1° al 3° giorno di malattia 80% (solo per malattie superiori a 9 giorni di calendario);
- dal 4° al 20° giorno di malattia 26%;
- dal 21° al 180° giorno di malattia 29%.

Dette percentuali si applicano sulla retribuzione normale di fatto.

Nell'ipotesi in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, o comunque in tutti i casi in cui esistano forme di copertura assicurativa, l'azienda erogherà il solo trattamento economico a carico dell'INPS, facendo salva la facoltà di rivalsa da parte del lavoratore nei confronti del soggetto obbligato per la parte di trattamento non erogato dall'azienda.

Indipendentemente da quanto sopra l'azienda è tenuta ad anticipare a titolo di prestito non oneroso il trattamento di integrazione fino al momento dell'avvenuto risarcimento richiesto dal lavoratore.

Comunque complessivamente il lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro non potrà percepire un trattamento economico superiore alla retribuzione normale di fatto netta del lavoratore che abbia la stessa posizione retributiva.

A tali integrazioni salariali potrà provvedersi anche tramite i Fondi mutualistici di cui alle "Quote di servizio contrattuale" e con la stessa normativa.

Art. 60

(Malattia professionale e infortunio sul lavoro)

In caso di infortunio o malattia professionale, l'operaio avrà diritto ad una integrazione economica, in aggiunta a quella eventualmente corrisposta dall'Istituto assicuratore, che gli consenta di percepire fino al 100% della retribuzione normale di fatto netta dal giorno in cui si verifica l'evento e fino a guarigione clinica.

Agli apprendisti verranno corrisposti trattamenti assistenziali ed economici che determinano per l'azienda oneri economici della stessa misura di quelli definiti per gli operai.

Comunque, complessivamente il lavoratore assente per infortunio o malattia professionale non potrà percepire un trattamento superiore alla retribuzione normale di fatto del lavoratore che abbia la stessa posizione retributiva.

Art. 61

(Festività - Trattamento economico)

Per le festività di cui all'art. 29 (Parte generale) il trattamento economico degli operai ed apprendisti sarà di 8 ore di retribuzione di fatto per regime di prestazione su 5 giorni e di 6,34 ore per prestazione su 6 giorni.

In caso di prestazione di lavoro saranno corrisposte inoltre tante quote orarie di retribuzione di fatto per ciascuna delle ore prestate con la maggiorazione prevista dall'art. 26.

In caso di festività coincidenti con la domenica o con il sabato verrà corrisposto un trattamento economico pari a 8 ore della retribuzione di fatto ivi compresa, per coloro che nella settimana in cui cadono le suddette festività abbiano prestato lavoro a squadre, la relativa percentuale dell'1,05%.

La festività coincidente con altre festività sarà compensata, con ulteriori 8 ore della retribuzione di fatto.

Il trattamento stabilito nel presente articolo dovrà essere ugualmente corrisposto ai lavoratori anche se risultino assenti dal lavoro per i seguenti motivi:

- infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
- sospensione dal lavoro - a qualunque causa dovuta - indipendente dalla volontà del lavoratore per le festività nazionali; per le festività religiose, limitatamente a quelle cadenti nelle prime due settimane di sospensione;
- sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale, a coincidenza della festività con la domenica;

- coincidenza delle festività con un altro giorno festivo: in tal caso sarà corrisposto ai lavoratori il trattamento previsto per ciascuna delle festività.

Art. 62
(Regolamento del lavoro a domicilio)

1. Definizione del lavoro a domicilio

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

La subordinazione, agli effetti del presente regolamento ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche ed i requisiti del lavoro da eseguire, e il suo lavoro consiste nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente. Non è lavoratore a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegue, nelle condizioni di cui ai commi precedenti, lavori in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in esso esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura.

2. Non ammissibilità del ricorso al lavoro a domicilio

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

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

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

3. Libretto personale di controllo

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

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

4. Responsabilità del lavoratore a domicilio

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

5. Retribuzione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A tal fine:

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

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

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

Le Commissioni di cui sopra potranno convocare le parti idonee a fornire tutti gli elementi utili al fine di facilitare la determinazione delle tariffe di cottimo pieno. Qualora si presentassero difficoltà non altrimenti superabili per la costituzione delle Commissioni o per la determinazione delle tariffe, una delle parti, dopo aver avvertito l'altra, potrà richiedere alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto di intervenire al fine di tentare di rimuovere le cause che non hanno consentito l'attuazione di quanto sopra previsto.

6. Maggiorazione della retribuzione

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

b) In applicazione della legge n. 297/1982 l'indennità sostitutiva del t.f.r. viene determinata dal 1° gennaio 1989 nella misura del 7,4% da calcolarsi sulla retribuzione globale comprensiva delle maggiorazioni di cui al punto a).

Tale importo verrà accantonato mensilmente e corrisposto al termine del rapporto di lavoro, con le rivalutazioni previste dalla legge.

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

Chiarimento a verbale

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

Titolo VI
PARTE QUADRI - IMPIEGATI

Art. 63
(Trattamento in caso di temporanea sospensione dal lavoro
o riduzione dell'orario di lavoro)

In caso di temporanea sospensione del lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposto dalle aziende o dalle competenti autorità, la retribuzione di fatto del lavoratore non subirà riduzioni, salvo diverso accordo tra le parti in sede sindacale (anche ai sensi degli artt. 410 e 411 cod. proc. civ.) che preveda l'intervento degli ammortizzatori sociali previsti dalla legislazione vigente e/o l'intervento economico del Fondo bilaterale costituito tra le parti a norma dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988 e successive modificazioni.

Art. 64
(Indennità per maneggio denaro - Cauzione)

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità anche finanziaria per l'errore ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo contrattuale di stipendio mensile del livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 65
(Trattamento economico per le festività)

Per i giorni festivi di cui all'art. 29 verrà applicato nei confronti degli intermedi e degli impiegati il seguente trattamento economico:

- a) 1/26 di retribuzione di fatto, quando non vi sia prestazione lavorativa;
- b) in caso di prestazione lavorativa saranno corrisposte tante quote orarie quante sono state le ore prestate, con le maggiorazioni indicate agli artt. 25 e 26.

Nel caso di coincidenza di uno dei giorni festivi con la domenica o con altro giorno festivo o con il sabato quando l'orario di lavoro è distribuito su 5 giorni settimanali, verrà corrisposto in aggiunta alla retribuzione di fatto, un importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione stessa.

In caso che la festività del Santo Patrono cadente di sabato o di domenica coincida anche con una delle festività di cui all'art. 29 la stessa verrà retribuita con un altro ventiseiesimo della retribuzione mensile.

Art. 66
(Tredicesima mensilità)

In occasione della ricorrenza natalizia verrà corrisposta al lavoratore una mensilità di retribuzione di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della mensilità natalizia per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nella azienda. Le frazioni di mese non inferiori a 2 settimane verranno considerate mese intero.

Art. 67
(Trattamento di fine rapporto - T.f.r.)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto al lavoratore un trattamento di fine rapporto calcolato secondo le disposizioni della legge 29 maggio 1982, n. 297.

Fino alla data dell'entrata in vigore del presente contratto restano valide le condizioni contrattuali e di legge praticate nelle singole aziende.

Art. 68
(Trattamento economico per malattia ed infortunio)

Le imprese artigiane garantiranno in caso di malattia o infortunio i seguenti trattamenti economici:

- malattia: dal 1° al 180° giorno il 100% della retribuzione;
- infortunio: dal 1° giorno e sino a guarigione clinica il 100% della retribuzione detratto quanto di competenza dell'Istituto.

Art. 69
(Normativa quadri)

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

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

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

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

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

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

A far data dal 1° maggio 1996 al personale con qualifica di quadro sarà riconosciuta una indennità di funzione di L. 40.000 con assorbimento del superminimo individuale fino a concorrenza del 50% di tale importo.

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

Norma transitoria

La determinazione dei requisiti di appartenenza alla qualifica di quadro è stata effettuata dalle parti con la stipula del presente c.c.n.l.

In sede di prima applicazione i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati a far data dal 1° maggio 1996.

Dichiarazione a verbale

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

Art. 70
(Classificazione del personale)

6° Livello

- Personale addetto alla gestione completa del ciclo produttivo con mansioni tecniche ed amministrative.

5° Livello

- Lavoratori che svolgono mansioni richiedenti una particolare preparazione professionale e/o guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, gruppi di lavoratori.

Esemplificazioni:

- impiegati tecnici ed amministrativi;
- responsabile chimico di galvanica;
- capo settore;
- stylist.

4° Livello

- Lavoratori addetti a mansioni di particolare complessità e/o variabilità la cui esecuzione richiede capacità tecnico pratiche acquisite con una consistente esperienza di lavoro.

Esemplificazioni:

- impiegati tecnici ed amministrativi;
- addetto alla realizzazione attrezzature per pantografi, iniettato e metallo;
- addetto alla esecuzione di campioni e modelli;
- addetto al ciclo completo produttivo delle lenti (collaudo e classificazione delle lenti, sbazzatura delle lenti, lappatura delle lenti);
- controllo finale del prodotto in tutti i suoi livelli, componenti e qualità.

3° Livello

- Lavoratori addetti a mansioni complesse e/o variabili la cui esecuzione richiede capacità tecnico pratiche acquisite con medio periodo di esperienza lavorativa.

Esemplificazioni:

- impiegati d'ordine;
- commessa per laboratori di ottica;
- realizzazione colori, composizione, miscelazione, su indicazioni tecniche preventivamente fornite;
- saldatura a cannello con materiali nobili;
- operatore alle macchine che eseguono anche la messa a punto;
- lavaggio con acidi delle lenti;
- controllo ottico delle lenti;
- collaudo e classificazione delle lenti;
- sbazzatura delle lenti;
- lappatura delle lenti;
- applicazione smalti con siringa.

2° Livello

- Lavoratori addetti a mansioni di normale complessità e/o variabilità la cui esecuzione richiede adeguate capacità pratiche.

Esemplificazioni:

- impiegato d'ordine;

- addetto al processo meccanico di galvanizzazione (controllo supporto per metalli preziosi, occhiali o componenti di minuteria);
- galvanica e colorazioni varie senza responsabilità di conduzione;
- saldatura (induzione o elettrica);
- addetto a macchine per le quali occorre l'intervento di altro personale per la messa a punto (pantografatura, fresatura, animatura, spessoratura, tranciatura, fustellatura, iniezione, colata);
- taglio astucci;
- cucitura astucci;
- bordatura degli astucci;
- lucidatura astucci;
- taglio oculari metalli;
- sabbiatura;
- preparazione della galvanica;
- taglio e montaggio filtri (totali, a giorno, njlør, ecc.);
- incollaggio astucci;
- stampigliatura;
- piegatura aste;
- meniscatura;
- assemblaggio;
- acetonatura;
- burattatura;
- finitura (lavaggio, asciugatura, piegatura aste, apertura aste, meniscatura, assemblaggio, registrazione, pulitura, confezionatura, ecc.);
- avvitatura.

1° Livello

- Lavoratori che svolgono lavori di pulizia e lavori non legati direttamente alla produzione;
- lavoratori di prima assunzione privi di esperienza nel settore (per 12 mesi);
- impiegato d'ordine di prima assunzione.

PARTE RETRIBUTIVA

Art. 71 (Incrementi retributivi)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

- 1996: 3,5%
- 1997: 3%
- 1998: 2,5%
- 1999: 2%.

Pertanto, a partire dal 1° maggio 1996, 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)

Liv.	Param.	Retribuzioni base al 30.4.1996	Incrementi retributivi	Minimi contrat. a regime	E. d. r.
6°	174	968.000	311.000	1.279.000	20.000
5°	148	822.000	265.000	1.087.000	20.000
4°	132	731.000	236.000	967.000	20.000
3°	117	649.000	209.000	858.000	20.000
2°	109	605.000	195.000	800.000	20.000
1°	100	555.000	179.000	734.000	20.000

Tabella B)

Gli incrementi retributivi sopra indicati verranno corrisposti alle seguenti scadenze:

Livelli	1.5.1996	1.1.1997	1.1.1998	1.1.1999
6°	104.000	80.000	70.000	57.000
5°	89.000	68.000	59.000	49.000
4°	79.000	61.000	53.000	43.000
3°	70.000	54.000	47.000	38.000
2°	65.000	50.000	44.000	36.000
1°	60.000	46.000	40.000	33.000

La somma 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.

Qualora, alla data di entrata in vigore del presente c.c.n.l., la retribuzione base erogata al singolo lavoratore al 30 aprile 1996 dovesse risultare superiore a quella riportata nella tabella A), continueranno ad essere riconosciuti i minimi retributivi in atto sino a concorrenza degli incrementi retributivi previsti dal presente c.c.n.l.

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, per cui rispondono, pur ricompresi nell'unico importo di cui alla Tabella B), anche all'esigenza di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni precedentemente svolta 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 (1997 - 2000) allo scopo di stabilire le modalità ed i criteri di erogazione degli ammontari previsti.

A partire dal mese di gennaio 1997 si darà luogo al riallineamento relativo al periodo maggio/dicembre 1996.

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 percentuale di inflazione programmata.

Qualora lo scostamento tra inflazione programmata ed inflazione reale sia superiore all'1%, le parti si incontreranno entro dicembre 1996.

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

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 13 luglio 2000 prevede quanto segue:

Incrementi retributivi

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

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

- 2000: 2,3%;

- 2001: 1,7%;

- 2002: 1,2%;
- 2003: 1,2%.

Gli aumenti verranno corrisposti secondo gli importi e le decorrenze indicati nella tabella allegata.

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.

Tabella aumenti contrattuali

<i>Livello</i>	<i>Totale</i>	<i>1/8/2000</i>	<i>1/8/2001</i>	<i>1/8/2002</i>	<i>1/8/2003</i>
6°	170.000	50.000	50.000	35.000	35.000
5°	143.000	41.000	41.000	30.500	30.500
4°	128.000	36.000	36.000	28.000	28.000
3°	113.000	33.000	33.000	23.500	23.500
2°	105.000	30.000	30.000	22.500	22.500
1°	97.000	28.000	28.000	20.500	20.500

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

Art. 72

(Valori dell'ex indennità di contingenza)

L'indennità di contingenza alla data del 30 aprile 1996 è fissata nelle seguenti misure:

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
6°	1.015.436
5°	999.959
4°	987.762
3°	984.086
2°	979.409
1°	974.710

Art. 73

(Previdenza complementare)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti concordano di costituire una Commissione paritetica di studio con il compito di verificare, nel quadro della riforma del sistema pensionistico e della normativa in materia di previdenza complementare, soluzioni settoriali coerenti con la normativa legislativa generale.

Pertanto le parti si incontreranno entro 6 mesi dalla data di stipula del presente c.c.n.l. al fine di definire le modalità di utilizzo di tale normativa.

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

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 13 luglio 2000 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 di un più elevato livello di copertura previdenziale in aggiunta a quanto previsto dal sistema previdenziale pubblico, tutto ciò premesso;
- che in data 8 settembre 1998 è stato raggiunto un accordo nazionale interconfederale intercategoriale fra Confartigianato, CNA, CASA e CLAAI e CGIL, CISL, e UIL per l'istituzione di ARTIFOND;
- che è stato costituito ARTIFOND;

le parti concordano:

- 1) di aderire ad ARTIFOND, Fondo pensione complementare nazionale per l'artigianato;
- 2) che la contribuzione al Fondo, con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più E.d.r., è così determinata:
 - 1% a carico del lavoratore;
 - 1% a carico dell'impresa;
 - 16% del t.f.r. maturando.

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

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

- 3) che la quota di avviamento e la quota di iscrizione, per la parte a carico dell'impresa, rientra nei costi contrattuali stabiliti per la previdenza complementare;
- 4) che il versamento ad ARTIFOND avverrà con le modalità ed i tempi stabiliti dallo stesso, e comunque entro la data che le parti convengono per tutti i settori interessati ad ARTIFOND;
- 5) che, entro il 31 gennaio 2001, le parti nazionali si incontreranno per verificare lo stato di attuazione di ARTIFOND fermo restando il diritto alla previdenza complementare di tutti i lavoratori del settore della occhialeria.

Art. 74

(Quota di servizio contrattuale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Sulla base delle intercorse intese in occasione della stipula del c.c.n.l. per gli addetti delle aziende artigiane del settore occhialeria si è concordato che le aziende effettueranno ad ogni dipendente in forza una ritenuta di lire 30.000 in occasione della erogazione della retribuzione del mese di gennaio 1997.

Per i lavoratori iscritti alle Organizzazioni sindacali: FILTA-CISL, FILTEA-CGIL e UILTA-UIL, la quota sarà di lire 15.000.

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

In relazione a quanto sopra disposto, le aziende allegheranno al cedolino paga del mese precedente l'avviso seguente:

"Sulla base delle intese intercorse in occasione della stipula del c.c.n.l. occhialeria artigiani, si comunica che a tutti i lavoratori che non ne facciano espressa rinuncia per iscritto entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data di ritiro della presente busta-paga, verrà effettuata una trattenuta straordinaria a titolo di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale di lire 30.000 (per i non iscritti alle OO.SS.) o lire 15.000 (per gli iscritti alle OO.SS.) che verrà versato sul conto corrente bancario: n. 16003-62 del Banco Ambrosiano Veneto intestato a FILTA-CISL, FILTEA-CGIL e UILTA-UIL del Veneto, Via Lazzari - Mestre, Filiale n. 201, codice ABI 03001, codice CAB 02009.

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

Protocollo sulle modalità di effettuazione della ritenuta della quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale

Sulla base delle intese intercorse in occasione rinnovo del c.c.n.l. per le imprese artigiane del settore dell'occhialeria, si è convenuto quanto segue:

1. le aziende effettueranno una ritenuta di lire 40.000 sulla retribuzione del mese di settembre 2000 a titolo di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale;
2. ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FILTA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL, ai quali la quota associativa viene trattenuta sulla retribuzione, la ritenuta di cui al punto 1 non sarà operata in quanto già compresa nella normale quota associativa mensile, che continuerà ad essere trattenuta e versata secondo le misure in atto;
3. le aziende provvederanno a portare a conoscenza dei lavoratori entro il 15 settembre 2000 il testo dell'attuale intesa, con ogni adeguato mezzo di informazione;
4. entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data indicata al punto 3, il lavoratore potrà fare espressa rinuncia alla trattenuta, mediante dichiarazione individuale autografa all'azienda inviata solo per conoscenza alle OO.SS. regionali FILTA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL;
5. la materia in oggetto è di esclusiva competenza delle OO.SS. e dei singoli lavoratori e non comporta iniziativa per le aziende le quali si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento;
6. le imprese artigiane verseranno le somme di cui sopra entro il 30 ottobre 2000 sul c/c n. 45437, CAB 03200, ABI 01005 presso la Banca nazionale del lavoro, Via Bissolati 2, Roma, intestato a: FILTA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL mediante bonifico bancario ordinario;
7. le aziende, per il tramite delle proprie Organizzazioni artigiane di categoria, comunicheranno alle Organizzazioni sindacali territoriali: FILTA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL se richieste da queste ultime, l'ammontare complessivo della trattenuta, il numero dei dipendenti aderenti alla sottoscrizione ed invieranno alle stesse Organizzazioni sindacali territoriali copia fotostatica delle ricevute di versamento.

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
FNAll - 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
Federatione palestre
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, predispose piani operativi di formazione ed informazione idonei a favorire la conoscenza di ARTIFOND e a rendere possibili l'adesione immediata di tutti i lavoratori interessati e, al raggiungimento di diecimila adesioni, svolge la fase elettorale.

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

20. Promozione del Fondo

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

21. Adesioni successive

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

Allegato 1

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

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

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

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

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

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

5. Adempiuto a quanto previsto al punto 2., le medesime Parti istitutive avvieranno le procedure nei confronti di tutti i soggetti interessati o competenti al fine di procedere al trasferimento nel fondo regionale degli accantonamenti finanziari del Fondo nazionale dei lavoratori

occupati nella regione, garantendo continuità e qualità delle prestazioni, previo consenso dei lavoratori stessi.

Allegato 2

Accordi sui livelli di contribuzione, iscrizione e spese per ARTIFOND

A) Meccanici

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

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

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

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

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

B) Legno e arredamento

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

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

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

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

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

C) Tessile, abbigliamento, calzaturiero

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

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

- La quota di iscrizione, pari a lire ventimila, è per metà a carico del lavoratore e per metà a carico dell'impresa.
 - Le spese di costituzione del Fondo ed i primi adempimenti organizzativi e funzionali verranno affrontati attraverso il versamento di una somma da considerarsi nei futuri c.c.n.l., che verrà anticipata dalle imprese.
- Tale somma, la cui entità e modalità di raccolta verranno definite dalle Parti entro il 21 febbraio 1999, sarà computata nei costi degli eventuali riallineamenti retributivi o dei futuri oneri contrattuali.

D) Orafi, argentieri e affini

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

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

- La quota di iscrizione, pari a lire ventimila, è per metà a carico del lavoratore e per metà a carico dell'impresa.
- Le spese di costituzione del Fondo ed i primi adempimenti organizzativi e funzionali verranno affrontati attraverso il versamento di una somma da considerarsi nei futuri c.c.n.l., che verrà anticipata dalle imprese.

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

E) Grafici

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

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

- La quota di iscrizione, pari a lire ventimila, è per metà a carico del lavoratore e per metà a carico dell'impresa.
- Le spese di costituzione del Fondo ed i primi adempimenti organizzativi e funzionali verranno affrontati attraverso il versamento di una somma da considerarsi nei futuri c.c.n.l., che verrà anticipata dalle imprese.

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

F) Tintolavanderie

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

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

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

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

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

G) Ceramica

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

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

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

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

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

H) Panificazione, alimentaristi

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

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

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

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

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

I) Chimica, gomma, plastica, vetro

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

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

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

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

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

J) Autotrasporto

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

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

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

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

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

K) Acconciatura ed estetica

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

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

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

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

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

L) Imprese esercenti servizi di pulizia

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

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

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

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

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

M) Lapidei

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

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

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

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

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

N) Occhialeria

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

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

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

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

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

O) Odontotecnici

Ad integrazione e parziale modifica di quanto definito nell'ipotesi di accordo del 4 dicembre 1998, titolo "Previdenza complementare", si concorda quanto segue.

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

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

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

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

Sezione I
COSTITUZIONE DI ARTIFOND

Art. 1
(Costituzione, denominazione, durata e sede)

1. In attuazione degli accordi sindacali stipulati in data 8 settembre 1998 e
tra
- le federazioni nazionali di categoria della Confartigianato articolate nelle associazioni
nazionali di categoria:

Alimentazione

Associazione nazionale artigiani caseari
Associazione nazionale artigiani lavorazioni carni
Associazione nazionale panificatori
Associazione nazionale dei produttori alimentari vari
Associazione italiana gelatieri
Associazione italiana pasticceri artigiani
Associazione nazionale per la pizza di qualità
Associazione nazionale molitori
Associazione nazionale produttori di pasta fresca

Comunicazione

Associazione nazionale fotografi e videoperatori
Associazione nazionale grafici
Associazione nazionale imprenditori copisterie, eliografie e legatorie

Moda

Associazione nazionale imprenditori abbigliamento
Associazione nazionale sarti
Associazione nazionale pellicciai (CTNA/AIT)
Associazione nazionale pellettieri
Associazione nazionale calzettieri
Associazione nazionale terzisti - TAC
Associazione nazionale produttori occhiali
Associazione nazionale calzaturieri

Servizi

Associazione nazionale estetiste
Associazione nazionale acconciatori
Associazione nazionale odontotecnici
Associazione nazionale imprenditori lavanderie
Associazione nazionale imprenditori servizi di pulizia
Associazione nazionale operatori di spiaggia
Associazione produttori di cosmetici
Associazione produttori erboristi
Associazione nazionale chimici e plastici
Associazione nazionale orafi, argentieri orologiai affini
Associazione nazionale del restauro
Associazione nazionale strumenti musicali
Associazione nazionale ceramica
Associazione nazionale vetrai

Legno

Associazione italiana artigiani legno e arredamento
Associazione nazionale tappezzeri

Associazione nazionale dell'arredo urbano

Metalmeccanici

Associazione nazionale carrozzieri

Associazione nazionale meccanici

Associazione nazionale elettrauto

Associazione nazionale gommisti

Associazione nazionale meccanici di produzione e subfornitura

Associazione nazionale serramentisti e carpentieri meccanici per l'edilizia

Associazione nazionale carpentieri meccanici

Associazione nazionale elettronici meccanici

Associazione nazionale produttori di armi

Trasporto

Confartigianato trasporti (trasporto merci c/ terzi)

Associazione nazionale noleggiatori con conducente

Associazione nazionale taxisti

Associazione nazionale imprenditori autoscuole

Associazione nazionale trasportatori su acqua

Associazione nazionale soccorritori stradali

Associazione nazionale imprenditori nautici

Costruzioni

Associazione nazionale ceramisti terzo fuoco

Associazione nazionale marmisti

Associazione nazionale fumisti e spazzacamini

Installazione di impianti

Associazione nazionale elettricisti

Associazione nazionale termici e idraulici

Associazione nazionale ascensoristi

Associazione nazionale bruciatoristi

Associazione nazionale antennisti ed elettronici

Associazione nazionale frigoristi

Associazione nazionale esercenti di impianti lampade votive elettriche;

- le associazioni di mestiere della CNA:

AIRA

ANIM

ANPEC

Associazione tessile abbigliamento

Associazione podologica italiana

ASPEL

Associazione nazionale artigianato artistico

Associazione nazionale artigianato agroalimentare

Assomeccanica

Assopulizie

Federacconciatori

Federestetica

Federpalestre

FITA

FNALA

GRAFICA

ILMA

SATLA

SIAF

SNO

Trasporto persone
Associazione sarti

- la CONFARTIGIANATO, Confederazione generale italiana dell'artigianato;
- la CNA, Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa;
- la CASA, Confederazione autonoma sindacati artigiani, con l'intervento della:
 - FIAM
 - FIALA
 - Federazione nazionale mestieri artistici e tradizionali
 - FNAE
 - Federazione nazionale tintolavanderie
 - SNA
 - Federazione nazionale alimentaristi
 - Federazione nazionale abbigliamento
 - Federazione nazionale fotografi, tipografi e cartai
 - Federazione nazionale chimici e plastici;
- la CLAAI, Confederazione delle libere associazioni artigiane italiane
e
- le Federazioni di categoria della CGIL:
 - FILCAMS-CGIL
 - FILCEA-CGIL
 - FILLEA-CGIL
 - FILT-CGIL
 - FILTEA-CGIL
 - FIOM-CGIL
 - FLAI-CGIL
 - SLC-CGIL;
- le Federazioni di categoria della CISL:
 - FAT-CISL
 - FILCA-CISL
 - FILTA-CISL
 - FIM-CISL
 - FISASCAT-CISL
 - FISTEL-CISL
 - FIT-CISL
 - FLERICA-CISL;
- le Federazioni di categoria della UIL:
 - FENEAL
 - UILA
 - UILCER
 - UILM
 - UILSIC
 - UILTA
 - UILTRASPORTI
 - UILTUCS;
- la CGIL, Confederazione generale italiana del lavoro;
- la CISL, Confederazione italiana sindacati dei lavoratori;
- la UIL, Unione italiana del lavoro;

è costituito il "Fondo pensione intercategoriale nazionale per i lavoratori dipendenti del settore artigiano - ARTIFOND ", di seguito denominato "ARTIFOND".

2. ARTIFOND è costituito quale Associazione ai sensi dell'art. 12 e seguenti del codice civile e del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 194 e successive modificazioni e integrazioni, di seguito denominato decreto.

3. ARTIFOND ha durata indeterminata, fatte salve le ipotesi di scioglimento di cui al successivo art. 35.

4. ARTIFOND ha sede in Roma.

Art. 2 (Scopo)

1. Scopo esclusivo di ARTIFOND e l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio pubblico, al fine di assicurare ai beneficiari più elevati livelli di copertura previdenziale, ai sensi e per gli effetti del decreto.

2. ARTIFOND non ha fini di lucro.

Art. 3 (Associati)

1. Sono soci di ARTIFOND:

- i dipendenti delle imprese cui si applicano i contratti collettivi sottoscritti dalle parti stipulanti il presente accordo:

- i dipendenti delle imprese aderenti alle associazioni artigiane firmatarie del presente accordo per le quali non sia previsto un Fondo pensione dalla contrattazione collettiva nazionale applicata all'impresa;

- i dipendenti delle associazioni che istituiscono il Fondo per i quali non sia istituito o non operi un Fondo pensione;

- i pensionati con prestazioni erogate da ARTIFOND.

2. L'adesione a ARTIFOND comporta la piena accettazione del presente Statuto e degli atti correlati e delle clausole inerenti la previdenza complementare, definite dalle fonti istitutive, ivi comprese quelle relative alla contribuzione.

Sezione II ORGANI DI ARTIFOND

Art. 4 (Organi di ARTIFOND)

Sono organi di ARTIFOND:

- a) l'Assemblea dei delegati,
- b) il Consiglio di amministrazione,
- c) il Presidente ed il Vicepresidente,
- d) il Collegio dei revisori.

Art. 5 (Assemblea dei delegati)

1. I lavoratori aderenti ad ARTIFOND sono rappresentati da un numero predefinito di soggetti i quali costituiscono l'Assemblea dei delegati, appresso denominata Assemblea.

2. L'Assemblea è costituita inizialmente da 60 associati delegati, secondo le modalità stabilite dal Regolamento elettorale che forma parte integrante del presente statuto.

3. Nel caso in cui sia superata la soglia di 105.000 lavoratori associati, il numero dei delegati è automaticamente elevato a 90; tale adeguamento avrà luogo con il rinnovo triennale dell'Assemblea immediatamente successivo al superamento della citata soglia. Del superamento della soglia, e della conseguente modifica nella composizione dell'Assemblea, viene data informazione agli associati in occasione della prima comunicazione periodica utile.

4. I delegati rimangono in carica tre anni e non possono essere eletti più di due volte consecutive.
5. L'Assemblea è presieduta dal Presidente, in sua assenza dal Vicepresidente o, in assenza di entrambi, dal delegato di maggiore età.
6. Il Presidente dell'Assemblea nomina un segretario, il quale redige il verbale della riunione.
7. Le deliberazioni dell'Assemblea sono fatte constatare da verbale firmato dal Presidente e dal Segretario e custodito a cura del Consiglio di amministrazione.
8. L'Assemblea si svolge presso la sede di ARTIFOND ovvero in altro luogo indicato nella convocazione.
9. Nel caso di Assemblea straordinaria, il verbale è redatto da un notaio.

Art. 6
(Attribuzioni dell'Assemblea)

1. L'Assemblea si riunisce in seduta ordinaria o straordinaria.
2. L'Assemblea in seduta ordinaria:
 - a) elegge i Consiglieri di Amministrazione e i componenti il Collegio dei revisori di propria competenza e, su proposta del Consiglio di amministrazione ne determina i compensi;
 - b) delibera sulla responsabilità degli Amministratori e dei Revisori e sulla loro eventuale revoca;
 - c) determina l'entità della quota di iscrizione su proposta del Consiglio di amministrazione;
 - d) approva il bilancio preventivo relativo alla gestione amministrativa di ARTIFOND predisposto dal Consiglio di amministrazione;
 - e) approva il rendiconto annuale di ARTIFOND e la relazione illustrativa, predisposti dal Consiglio di amministrazione;
 - f) delibera, su proposta del Consiglio di amministrazione, di sottoporre a certificazione contabile i rendiconti annuali di ARTIFOND.
3. L'Assemblea in seduta straordinaria, su proposta del Consiglio di amministrazione, delibera in materia di:
 - a) modifiche dello statuto proposte dal Consiglio di amministrazione;
 - b) scioglimento e procedure di liquidazione di ARTIFOND, relative modalità e nomina dei liquidatori.

Art. 7
(Convocazione dell'Assemblea)

1. L'Assemblea in seduta ordinaria è convocata dal Presidente almeno una volta all'anno, entro i termini previsti dalla Commissione di vigilanza, per l'adempimento di cui al precedente art. 6, comma 2, lettere d) ed e).
2. L'Assemblea deve altresì essere convocata dal Presidente quando lo richiedono, con tassativa indicazione degli argomenti da trattare, almeno un terzo dei delegati, ovvero un terzo dei componenti il Consiglio di amministrazione.
3. La convocazione dell'Assemblea, con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e dell'eventuale documentazione, è effettuata per mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento, o via fax, da inviare ai delegati almeno quindici giorni prima della data della riunione.
4. In casi di particolare urgenza è ammessa la convocazione spedita almeno sette giorni prima della riunione.

Art. 8
(Deliberazioni dell'Assemblea)

1. L'Assemblea in seduta ordinaria è validamente costituita con la presenza, di persona o per delega, della metà più uno dei delegati e delibera con il voto favorevole della maggioranza dei delegati presenti o rappresentati ai sensi del successivo art. 9.
2. L'Assemblea in seduta straordinaria è validamente costituita con la presenza, di persona o per delega, di almeno i due terzi dei delegati e:
 - a) delibera solitamente con il voto favorevole della metà più uno dei delegati presenti o rappresentati ai sensi del successivo art. 9;

b) delibera con il voto favorevole di almeno i 2/3 dei delegati presenti o rappresentati ai sensi del successivo art. 9, quando sia convocata per decidere modifiche statutarie;

c) delibera con il voto favorevole di almeno i 3/4 dei delegati presenti o rappresentati ai sensi del successivo art. 9, quando sia convocata per decidere lo scioglimento di ARTIFOND.

Art. 9

(Rappresentanza nell'Assemblea)

1. Ciascun delegato può farsi rappresentare in Assemblea da un altro delegato.
2. La delega di rappresentanza deve essere conferita per iscritto e i documenti relativi devono essere custoditi a cura del Consiglio di amministrazione.
3. La delega di rappresentanza può essere rilasciata anche in calce all'avviso di convocazione.
4. La delega di rappresentanza può essere conferita soltanto per ogni singola Assemblea, con effetto anche per le convocazioni successive della medesima Assemblea per gli eventuali aggiornamenti.
5. La delega di rappresentanza non può essere rilasciata con il nome del rappresentante in bianco e non può essere conferita agli Amministratori o ai Revisori.
6. Ciascun delegato non può essere portatore di più di due deleghe di rappresentanza.

Art. 10

(Cessazione, decadenza e sostituzione dei delegati)

1. Costituisce motivo di decadenza dalla carica di delegato la perdita dei requisiti di eleggibilità indicati dal regolamento elettorale.
2. Se nel corso del suo mandato un delegato venga a cessare dalla carica, per decadenza, morte, impedimento fisico, la sostituzione avviene secondo le procedure previste dal regolamento elettorale.
3. Il subentrante resta in carica sino al termine di validità dell'Assemblea.
4. I delegati che non presenzino o che non si facciano rappresentare, ai sensi del precedente art. 9, a due adunanze assembleari successive, decadono dalla carica e per la loro sostituzione si interviene come previsto al precedente comma 2.

Art. 11

(Il Consiglio di amministrazione)

1. Il Consiglio di amministrazione è costituito da dodici consiglieri dei quali, in attuazione del principio di pariteticità, sei nominati in rappresentanza delle imprese e sei eletti in rappresentanza dei lavoratori associati ad ARTIFOND, Presidente e Vicepresidente compresi.
2. In attuazione del principio di pariteticità i delegati dai lavoratori in seno all'Assemblea provvedono alla nomina della propria metà dei consiglieri sulla base di liste elettorali. I consiglieri che rappresentano le organizzazioni artigiane sono nominati sulla base dell'effettiva rappresentanza delle stesse con riferimento alle imprese cui fanno capo i lavoratori associati al Fondo, secondo quanto previsto dalle norme operative interne.
3. Le liste elettorali saranno composte da un numero di candidati pari al numero dei consiglieri effettivi più i corrispondenti supplenti che dovranno essere specificatamente indicati. In caso di subentro di un supplente, la prima assemblea utile provvederà all'elezione del corrispondente supplente con le modalità previste per l'elezione dei componenti il Consiglio di amministrazione.
4. La lista che ottiene un numero di voti non inferiore a 2/3 dei votanti di ciascuna parte, consegue la totalità dei consiglieri; in difetto l'elezione verrà ripetuta e se il quorum non viene ottenuto dopo la seconda votazione, si procederà al ballottaggio fra le due liste che hanno riportato il maggior numero di voti nella seconda votazione.
5. Le liste elettorali saranno presentate dalle parti istitutive o dai delegati rappresentanti degli associati e dovranno essere sottoscritte da almeno 1/3 dei medesimi.
6. I consiglieri che all'atto della elezione si trovino in una delle situazioni di incompatibilità previste dal decreto del Ministro del tesoro n. 703/1996, hanno facoltà di optare tra l'una o l'altra delle posizioni incompatibili; in caso di opzione negativa subentra il supplente corrispondente; tale

opzione va esercitata nei quindici giorni successivi alla elezione e comunque prima dell'insediamento del Consiglio.

7. I componenti del Consiglio di amministrazione devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità conformemente alle disposizioni previste dalla legge e dai decreti ministeriali e a loro carico non deve sussistere alcuna delle cause di ineleggibilità di cui all'art. 2382 del codice civile.

8. I Consiglieri di Amministrazione durano in carica tre anni e possono essere rieletti per non più di due volte consecutive.

9. Le riunioni del Consiglio sono presiedute dal Presidente o, in caso di assenza od impedimento, dal Vicepresidente o dal consigliere di maggiore anzianità di nomina o, a parità, di maggiore età.

10. La carica di Consigliere è incompatibile con quella di Componente dell'Assemblea.

11. I Componenti del Consiglio di amministrazione hanno diritto di partecipare all'Assemblea nazionale dei delegati.

Art. 12

(Attribuzioni del Consiglio di amministrazione)

1. Il Consiglio di amministrazione è investito dei più ampi e illimitati poteri per la gestione ordinaria e straordinaria di ARTIFOND e dispone di tutte le facoltà necessarie e opportune per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi associativi che non siano espressamente riservate all'Assemblea; può inoltre deliberare in ordine all'apertura di uffici operativi.

2. Il Consiglio di amministrazione, determinandone le facoltà, può delegare proprie attribuzioni, stabilendo i limiti della delega, al Presidente, al Vicepresidente o a uno o più degli altri suoi componenti.

3. Il Consiglio di amministrazione in particolare:

a) elegge, con il voto favorevole dei 2/3 dei suoi componenti, il Presidente e il Vicepresidente tra i componenti il Consiglio, ai sensi del successivo art. 16;

b) provvede alla gestione amministrativa di ARTIFOND ed alla sua organizzazione in conformità alle istruzioni della Commissione di vigilanza, emanate ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. g) del decreto;

c) predispone e sottopone all'approvazione dell'Assemblea il rendiconto annuale, con l'allegata relazione illustrativa e il bilancio preventivo relativo alla gestione amministrativa di ARTIFOND;

d) definisce i prospetti della composizione e del valore del patrimonio di ARTIFOND;

e) decide, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti i criteri generali per la ripartizione del rischio in materia di investimenti e partecipazioni in conformità alla normativa vigente e a quanto stabilito nel successivo art. 21;

f) decide, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, le politiche di investimento in conformità alla normativa vigente e a quanto stabilito al successivo art. 21;

g) sceglie, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, i soggetti gestori ed individua la banca depositaria delle risorse di ARTIFOND, coerentemente con quanto stabilito dalla disciplina legislativa che regola la materia e con quanto stabilito nel successivo art. 24 e definisce i contenuti delle convenzioni;

h) decide con la maggioranza dei 2/3 dei componenti, in merito all'organizzazione dell'attività amministrativa anche con riferimento ai rapporti con gli iscritti, in conformità con le indicazioni fornite dalla Commissione di vigilanza ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. h), del decreto;

i) propone all'Assemblea, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, le modifiche allo Statuto; il Consiglio di amministrazione ha, in particolare, l'obbligo di promuovere, con deliberazione assunta con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, gli adeguamenti del presente Statuto e degli atti che ne formano parte integrante, in caso di sopravvenienza di contrastanti previsioni di legge, di fonti secondarie o delle fonti istitutive nell'ambito delle competenze ad esse attribuite dal decreto, nonché l'obbligo di invio delle delibere relative agli adeguamenti di cui è caso alla Commissione di vigilanza ai fini dell'approvazione ai sensi del decreto, art 17, comma 2, lett. b);

j) propone all'Assemblea di deliberare di sottoporre a certificazione contabile i rendiconti d'esercizio e di deliberare sulla scelta della società di revisione;

k) predispone ed invia alle parti istitutive di ARTIFOND, al Comitato dei garanti di cui al punto 16 dell'accordo istitutivo del .../1998 e al Collegio dei revisori, la relazione e il rendiconto della

gestione almeno 30 giorni prima della convocazione dell'Assemblea annuale, nonchè, con il preavviso ritenuto opportuno, notizie e dati in tutti quei casi in cui si verificano avvenimenti che il Consiglio di amministrazione valuti opportuno segnalare ai predetti soggetti;

l) adotta iniziative per il corretto svolgimento del rapporto con gli associati;

m) propone all'Assemblea di deliberare sull'entità della quota di iscrizione, in conformità a quanto disposto dalle parti istitutive, e definisce la quota associativa, sulla base del bilancio di previsione, nel limite massimo determinato dalle fonti istitutive;

n) riferisce alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione, in presenza di vicende in grado di incidere sull'equilibrio di ARTIFOND, i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio;

o) determina, con delibera adottata con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti l'ammontare delle anticipazioni complessivamente erogabili da ARTIFOND, di cui al successivo art. 34;

p) esercita i diritti di voto eventualmente connessi ai valori mobiliari di proprietà di ARTIFOND conferiti in gestione secondo le modalità stabilite con delibera assunta con il voto favorevole dei 3/4 dei componenti, conferendo delega al Presidente o ad altro consigliere;

q) nomina il Comitato direttivo delle Sezioni regionali nel caso previsto dall' art. 35.

Art. 13

(Convocazione del Consiglio di amministrazione)

1. Le convocazioni con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e della eventuale documentazione relativa sono effettuate a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento da inviare ai componenti il Consiglio ed ai componenti il Collegio dei revisori almeno dieci giorni prima della data della riunione.

2. In casi di particolare urgenza è ammessa la convocazione a mezzo telefax o telegramma contenente in ogni caso l'ordine del giorno, da inviare almeno cinque giorni prima della riunione.

3. Il Consiglio si riunisce almeno due volte l'anno e, inoltre, ogni qualvolta il Presidente ritenga necessario convocarlo ovvero lo richiedano almeno un terzo dei suoi componenti.

Art. 14

(Deliberazioni del Consiglio di amministrazione)

1. Il Consiglio di amministrazione è validamente costituito con la presenza della metà più uno dei consiglieri, non sono ammesse deleghe, ed esso decide a maggioranza semplice, ove lo Statuto non richieda una diversa maggioranza.

2. In caso di parità, al Presidente è attribuito un doppio voto. Le deliberazioni del Consiglio devono risultare da apposito verbale, custodito a cura del Consiglio stesso.

3. Per la validità delle deliberazioni di cui ai successivi artt. 20 e 23 è richiesta la presenza di almeno due componenti del Consiglio di amministrazione dotati dei requisiti di professionalità di cui all'art. 4, comma 2, lettere a) e b) del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale n. 211/1997, rispettivamente eletti uno dai delegati delle imprese e nominato uno dai delegati dei lavoratori.

Art. 15

(Cessazione, decadenza e sostituzione degli amministratori)

1. Costituisce motivo di decadenza dalla carica di consigliere, la perdita dei requisiti legali e statutari e comunque il sopraggiungere di una delle situazioni di incompatibilità di cui al decreto del Ministro del tesoro n. 703/1996.

2. Qualora, durante il mandato, uno degli amministratori venga a cessare per decadenza o per morte o per impedimento fisico o per dimissioni, subentra il supplente corrispondente: qualora risulti in condizioni di incompatibilità, egli può optare fra l'una o l'altra delle posizioni incompatibili entro 15 giorni dal subentro e comunque prima della assunzione delle funzioni: gli amministratori subentranti decadono contestualmente a quelli in carica all'atto della loro nomina.

3. Gli amministratori nominati ai sensi del presente articolo decadono contestualmente a quelli in carica all'atto della loro nomina.

4. Se vengono a cessare tutti gli amministratori deve essere convocata d'urgenza l'Assemblea dal Collegio dei revisori il quale può compiere nel frattempo tutti gli atti di ordinaria amministrazione.

5. Gli amministratori che non intervengano, senza giustificato motivo, a due riunioni consecutive del Consiglio, sono da considerarsi decaduti dall'incarico. In tal caso si procede alla loro sostituzione ai sensi del comma 2 del presente articolo.

Art. 16
(Presidente e Vicepresidente)

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

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

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

2. Il Presidente ha la legale rappresentanza e la firma sociale di ARTIFOND e sta per esso in giudizio.

3. Il Presidente, inoltre:

- a) soprintende al funzionamento di ARTIFOND;
- b) indice le elezioni dei delegati per la composizione dell'Assemblea secondo quanto previsto dal Regolamento elettorale;
- c) convoca e presiede le sedute dell'Assemblea come previsto dal precedente art. 7;
- d) convoca e presiede le sedute del Consiglio di amministrazione;
- e) provvede all'esecuzione delle deliberazioni assunte da tali organi;
- f) salvo diversa delega del Consiglio, tiene i rapporti con gli organismi esterni e di vigilanza, in particolare riferisce alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione, in presenza di vicende in grado di incidere sull'equilibrio di ARTIFOND, i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio; trasmette alla Commissione di vigilanza ogni innovazione o modifica della fonte istitutiva, corredata da nota illustrativa del contenuto;
- g) svolge ogni altro compito previsto dal presente Statuto o che gli venga attribuito dal Consiglio o dalla legge.

4. In caso di temporaneo impedimento del Presidente, i relativi poteri e funzioni sono esercitati dal Vicepresidente.

Art. 17
(Collegio dei revisori contabili)

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

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

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

2. Per l'elezione dei due componenti effettivi ed uno supplente della parte istitutiva sindacale si procede mediante liste presentate dalla parte istitutiva stessa; ciascuna lista contiene i nomi di due Revisori effettivi e di un Revisore supplente; risultano eletti i Revisori la cui lista ha ottenuto il maggior numero di voti.

3. I componenti del Collegio devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e di professionalità previsti dalla legge e dai decreti ministeriali; a loro carico non devono sussistere cause di ineleggibilità di cui all'art. 2399 del codice civile nè situazioni di incompatibilità di cui all'art. 8 del decreto del Ministro del tesoro n. 703/1996.

4. La carica di Revisore e di delegato sono incompatibili.

5. Il Collegio nomina nel proprio ambito il Presidente che deve risultare appartenente alla rappresentanza associativa che non ha espresso il Presidente di ARTIFOND.

6. Il Collegio è convocato dal suo Presidente mediante lettera A.R. o fax o telegramma, con periodicità almeno trimestrale e delibera a maggioranza con la partecipazione di almeno tre componenti: in caso di parità, al Presidente spetta voto doppio.

7. Al Collegio competono i compiti e i doveri previsti dall'art. 2403 e seguenti del codice civile; il Collegio partecipa alle adunanze dell'Assemblea e del Consiglio di amministrazione.

8. I componenti del Collegio devono inoltre ottemperare agli obblighi previsti dal D.Lgs. n. 124/1993.

9. Spetta in particolare al Collegio:

a) emettere, almeno 15 giorni prima della Assemblea annuale che delibera su quanto sub a), b) e c) di cui al punto 2) del successivo art. 23, la relazione diretta ai delegati sulla gestione d'esercizio, sul rendiconto e sul bilancio preventivo di ARTIFOND;

b) vigilare sulla coerenza e compatibilità dell'attività di ARTIFOND con il suo scopo previdenziale e le relative disposizioni di legge;

c) segnalare alla Commissione di vigilanza eventuali vicende in grado di incidere sull'equilibrio di ARTIFOND, ai sensi dell'art. 11, comma 4, del decreto;

d) comunicare alla Commissione di vigilanza eventuali irregolarità capaci di incidere negativamente sulla corretta amministrazione e gestione di ARTIFOND, allegando i relativi verbali, ancorchè sia stata esclusa a maggioranza la sussistenza di irregolarità ma insistano dissensi in seno al Collegio.

10. Il Collegio dei revisori contabili deve comunicare al Presidente del Consiglio di amministrazione di ARTIFOND ogni irregolarità riscontrata.

11. I componenti del Collegio dei revisori contabili durano in carica 3 anni e possono essere riconfermati.

12. Il Revisore che cessa dalla carica per qualsiasi motivo è sostituito per il periodo residuo dal supplente designato; la prima Assemblea successiva provvederà alla designazione di altro supplente.

Sezione III FINANZIAMENTO E PATRIMONIO DI ARTIFOND

Art. 18

(Sistema di gestione e contribuzione)

1. Il finanziamento di ARTIFOND avviene mediante contribuzione definita, ai sensi del successivo art. 19.

2. La gestione finanziaria delle risorse è basata sul meccanismo della capitalizzazione individuale.

Art. 19

(Quota di iscrizione e quota associativa - Conto associativo)

1. La quota di iscrizione capitaria una tantum e la quota associativa annuale di cui alla lett. m) del precedente art. 12, concorrono a sostenere le spese di funzionamento di ARTIFOND.

2. I relativi importi sono deliberati, rispettivamente, dall'Assemblea e dal Consiglio di amministrazione, come previsto dalla lett. m) del precedente art. 12.

3. La quota di iscrizione e la quota associativa costituiscono le entrate del conto associativo, su cui gravano spese di funzionamento del seguente tenore:

a) locali attrezzati a uffici di sede, struttura organizzativa, beni strumentali;

b) attività degli organi statutari;

c) gestione amministrativa di ARTIFOND e delle posizioni individuali;

d) supporti per l'assunzione delle decisioni degli organi di ARTIFOND in materia di gestione amministrativa e delle risorse;

e) servizi della banca depositaria;

f) attività promozionale;

g) spese legali e notarili;

h) altre spese varie necessarie al funzionamento associativo.

4. Il conto associativo è distinto dal patrimonio di ARTIFOND di cui al successivo art. 20 ed è assoggettato a contabilità separata.

5. Gli oneri relativi alle gestioni delle risorse finanziarie sono addebitati direttamente sul patrimonio.

Art. 20 (Entrate e patrimonio)

1. Le entrate di ARTIFOND sono costituite da:

- a) i contributi a carico dei lavoratori, come determinati dai contratti collettivi nazionali di lavoro o da accordi nazionali di categoria, al netto della quota associativa di cui al precedente art. 19;
- b) i contributi a carico delle imprese, come determinati dai contratti collettivi nazionali di lavoro o da accordi nazionali di categoria, al netto della quota associativa di cui al precedente art. 19;
- c) le quote di trattamento di fine rapporto, come previsto dalla legge o determinato dai contratti collettivi nazionali di lavoro o da accordi nazionali di categoria;
- d) gli importi maturati dai lavoratori relativi a posizioni trasferite da altri fondi pensione;
- e) i rendimenti delle risorse investite;
- f) eventuali donazioni, eredità e legati e ogni altro provento a qualsiasi titolo maturato o acquisito.

2. L'insieme delle attività immesse nella titolarità di ARTIFOND ne costituisce il patrimonio.

3. Sul patrimonio di ARTIFOND gravano le uscite destinate alla erogazione delle prestazioni, ai trasferimenti delle posizioni individuali, ai riscatti e alle anticipazioni.

Art. 21 (Impiego delle risorse)

1. Le risorse finanziarie di ARTIFOND sono integralmente affidate in gestione mediante convenzione con soggetti gestori abilitati a svolgere l'attività così come disciplinata dall'art. 6 del decreto.

2. Per la scelta di ogni soggetto gestore il Consiglio di amministrazione è tenuto all'osservanza del disposto del comma 4 bis dell'art. 6 del decreto e richiede offerte contrattuali fra loro comparabili ad almeno tre soggetti abilitati ai sensi del comma 1 dell'art. 6 del decreto, selezionati sulla base di parametri qualitativi e quantitativi consolidati dallo stato di conoscenza del mercato finanziario e assicurativo e con esclusione di soggetti appartenenti a identici gruppi societari comunque legati da rapporti, diretti o indiretti, di controllo.

A tal fine, il Consiglio di amministrazione si adegua alle istruzioni della Commissione di vigilanza.

3. Le convenzioni di gestione, definite dal Consiglio di amministrazione nel rispetto delle disposizioni di cui alle lettere a), b) e c) del comma 4 bis dell'art. 6 del decreto, devono:

- a) prevedere le linee di indirizzo degli investimenti alle quali il soggetto gestore deve orientare la propria attività e contengono i criteri di individuazione e di ripartizione del rischio;
- b) definire i termini di durata della convenzione;
- c) prevedere termini e modalità per l'esercizio della facoltà di anticipato recesso per il caso di inadempimento e per il caso di inadeguatezza dei risultati finanziari conseguiti, contemplando le conseguenze in termini di restituzione delle attività finanziarie inerenti l'investimento;
- d) indicare i parametri di mercato, oggettivi e confrontabili, rispetto ai quali valutare la qualità dei risultati ottenuti, adottando periodi di osservazione coerenti con la composizione dei valori costitutivi del patrimonio;
- e) disporre per la conservazione della titolarità dei diritti di voto inerenti i valori mobiliari di proprietà di ARTIFOND, definendo le linee guida per l'esercizio dei poteri di cui alla lett. p) del precedente art. 12.

4. Nella stipulazione e nell'esercizio della convenzione, il Consiglio di amministrazione persegue l'obiettivo della diversificazione degli investimenti, della efficiente gestione del portafoglio e della diversificazione del rischio, contenendo i costi di transazione, gestione e funzionamento di ARTIFOND e massimizzando i rendimenti netti.

5. Il Consiglio di amministrazione definisce un opportuno bilanciamento degli investimenti in modo da soddisfare le esigenze legate alla disponibilità della quota contributiva derivante dal t.f.r. e delle relative anticipazioni di cui al successivo art. 34.

6. Nella identificazione degli investimenti il Consiglio di amministrazione, avvalendosi dei gestori ed in collaborazione con la banca depositaria di cui al successivo art. 24 rispetta i limiti agli investimenti indicati dall'art. 4 del decreto del Ministro del tesoro 21 novembre 1996, n. 703.

7. E' in facoltà del Consiglio di amministrazione realizzare un assetto di gestione delle risorse finanziarie atte a produrre un unico tasso di rendimento (gestione monocomparto), ovvero differenziando i profili di rischio e di rendimento in funzione delle diverse esigenze dei lavoratori associati (gestione pluricomparto); per i primi tre esercizi verrà adottata solamente la gestione monocomparto.

8. E' fatto salvo il passaggio alla gestione pluricomparto al termine del primo triennio, dopo acquisizione del parere del Comitato dei garanti di cui al punto 16 dell'accordo istitutivo del .../1998, previa variazione del presente Statuto.

9. Sulla adozione delle delibere di attivazione della gestione pluricomparto, vengono adeguatamente informati gli associati, che potranno optare secondo regole e modalità definite dal Consiglio di amministrazione.

Art. 22 (*Conflitti d'interesse*)

1. Il Consiglio di amministrazione è tenuto ad osservare la normativa in vigore in materia di conflitto di interessi.

2. Il Presidente, con la collaborazione del Consiglio di amministrazione e dei Collegio dei revisori, vigila sull'insorgenza di situazioni che facciano presumere l'esistenza di un conflitto d'interessi rilevante ai sensi della vigente normativa.

3. Il Presidente è tenuto a comunicare alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione le fattispecie di conflitto di interessi derivanti da operazioni effettuate dal gestore e rilevanti ai sensi della normativa vigente, quando ne sia stato informato ad opera del gestore medesimo o quando comunque ne sia venuto a conoscenza.

4. Ai fini della individuazione di altre situazioni di conflitto di interessi, si considerano rilevanti le fattispecie di cui al decreto del Ministro del tesoro n. 703/1996, nonchè ogni altra situazione individuata da sopravvenienti norme di legge o disposizioni ministeriali.

5. Il Presidente informa la Commissione di vigilanza sui fondi pensione dell'esistenza delle fattispecie di conflitto di cui al presente articolo, comunicando l'insussistenza di condizioni che possano determinare distorsioni nella gestione efficiente delle risorse o che possano determinare una gestione delle risorse non conforme all'esclusivo interesse degli iscritti.

Art. 23 (*Esercizio sociale - Rendiconto annuale*)

1. L'esercizio di ARTIFOND inizia il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno.

2. Per ogni esercizio, ed entro i termini di cui alle disposizioni della Commissione di vigilanza, il Consiglio di amministrazione sottopone all'Assemblea:

- a) il rendiconto annuale consuntivo;
- b) il bilancio annuale preventivo;
- c) la relazione annuale di rendiconto redatta dal Consiglio stesso;
- d) la relazione annuale redatta dal Collegio dei revisori contabili.

3. Il rendiconto e la relazione allegata saranno messi a disposizione del Collegio dei revisori 30 giorni prima della data dell'Assemblea.

4. I documenti di cui al precedente punto 2) saranno inviati ai delegati contestualmente alla convocazione della Assemblea.

5. I documenti di cui al precedente punto 2) saranno messi a disposizione di tutti gli associati che ne facciano richiesta.

Art. 24 (*Banca depositaria*)

1. ARTIFOND deposita le risorse affidate in gestione presso una banca depositaria, sottoscrivendo apposita convenzione di custodia.
2. Il Consiglio di amministrazione può convenire con la banca depositaria l'assegnazione dei servizi di tesoreria del conto associativo di cui al precedente art. 19 e per la raccolta dei contributi e per la erogazione delle prestazioni, nel rispetto dei criteri di separatezza verso i soggetti gestori e di cui al punto 4 del precisato art. 19.
3. La banca depositaria è resa responsabile nei confronti di ARTIFOND e degli associati per ogni pregiudizio arrecato in conseguenza del mancato adempimento degli obblighi di cui alla convenzione sopra richiamata.
4. La convenzione con la banca depositaria deve prevedere un termine di durata e deve comunque disciplinare il recesso straordinario di ARTIFOND per serie ragioni oggettive e soggettive.
5. La scelta della banca depositaria deve avvenire secondo le procedure contemplate per la scelta dei soggetti gestori, di cui al precedente art. 21, attuando gli opportuni adattamenti.

Sezione IV RELAZIONI ASSOCIATIVE

Art. 25 *(Adesione e permanenza in ARTIFOND)*

1. I lavoratori aderiscono a FONDART per libera scelta individuale con le modalità previste dalla normativa vigente e secondo le procedure previste dalle norme operative interne.
2. L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa contenente le indicazioni previste dalla legge.
3. L'adesione del lavoratore viene manifestata tramite il datore di lavoro con atto scritto che contiene, oltre all'impegno di contribuire nei termini stabiliti dalla fonte istitutiva e successive modifiche, la delega al datore di lavoro a operare le trattenute corrispondenti sulle proprie spettanze.
4. L'adesione del lavoratore comporta la contestuale acquisizione della condizione di associato dell'azienda.
5. A seguito dell'adesione il lavoratore e l'impresa dalla quale esso dipende assumono l'obbligo di versare i contributi nella misura e con le modalità determinate dagli accordi vigenti.
6. L'adesione del lavoratore comporta la permanenza minima di almeno cinque anni in ARTIFOND nei primi otto anni di vita del Fondo, salva la perdita dei requisiti di appartenenza a ARTIFOND, con gli effetti di cui all'art. 10, comma 1, del decreto.
7. In caso di perdita dei requisiti di partecipazione a ARTIFOND, il lavoratore che non abbia riscattato la propria posizione individuale, non abbia richiesto il trasferimento e non si trovi nelle condizioni di poter richiedere le prestazioni di cui al successivo art. 31, rimane associato a ARTIFOND.
8. In caso di sospensione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa il lavoratore permane nella condizione di associato; l'obbligo contributivo a carico dell'impresa e del lavoratore è rapportato al trattamento retributivo spettante al lavoratore durante la sospensione.

Art. 26 *(Contribuzione)*

1. I soggetti tenuti alla contribuzione sono gli associati e le imprese, ciascuno secondo le misure, le modalità e i termini di cui alla Fonte Istitutiva del .../1998, degli accordi ivi richiamati e delle modifiche successivamente intervenute.
2. In caso di tardivo o mancato versamento dei contributi, l'azienda, ai fini della regolazione dell'obbligo contributivo è tenuta a corrispondere a ARTIFOND, con gli oneri relativi alla gestione dell'arretrato:
 - a) il versamento delle quote non corrisposte;
 - b) il versamento dei conseguenti mancati rendimenti, sulla base dell'ultimo rendiconto approvato in Assemblea;

c) il versamento degli interessi di mora al tasso legale d'interesse, che confluiscono nel conto associativo di cui al precedente art. 19.

Art. 27
(Rapporti con gli associati)

1. Nel rispetto dei criteri di massima trasparenza, i rapporti tra ARTIFOND e i propri associati sono improntati ad un costante livello di informazioni sempre aggiornate sull'andamento amministrativo e finanziario di ARTIFOND stesso.

2. Agli associati ARTIFOND provvederà a consegnare copia dello Statuto, delle norme operative interne e degli atti correlati.

3. Gli associati sono tenuti a fornire ad ARTIFOND nel rispetto della legge n. 675/1996, tutti i dati richiesti per una corretta gestione.

4. Almeno una volta all'anno ARTIFOND, insieme con il prospetto della posizione individuale, fornisce comunicazione a ogni associato e ad ogni impresa dei versamenti effettuati, conforme alle istruzioni della Commissione di vigilanza, di cui all'art. 17, comma 2, lett. h), del decreto.

Art. 28
(Cessazione della contribuzione a ARTIFOND)

1. La contribuzione ad ARTIFOND, a carico sia del lavoratore che dell'azienda, cessa al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, con o senza riscatto della posizione individuale.

2. Nel caso in cui il lavoratore associato, che non abbia perduto i requisiti di iscrizione ad ARTIFOND, faccia richiesta di trasferimento della propria posizione presso altro fondo, secondo quanto previsto in tema di mobilità del lavoratore, l'obbligo contributivo decadrà non prima di 5 anni a far data dall'iscrizione a ARTIFOND.

Art. 29
(Deroghe all'obbligo di versamento dei contributi)

1. In deroga a quanto previsto dal comma 1 dell'art. 28 e fatta salva la permanenza del rapporto associativo con ARTIFOND, il lavoratore ha facoltà di disporre unilateralmente la sospensione dell'obbligo di versare i contributi a suo carico, mediante comunicazione scritta all'impresa da effettuarsi entro il 30 ottobre e che l'impresa trasmetterà sollecitamente ad ARTIFOND; la sospensione ha effetto con il 1° gennaio successivo.

2. In tal caso si determina automaticamente anche la cessazione dell'obbligazione contributiva a carico dell'azienda.

3. La sospensione dall'obbligo di versare i contributi può essere disposta una sola volta in costanza del rapporto associativo e comunque non prima che siano trascorsi 5 anni dalla data di adesione.

4. Durante il periodo di sospensione, il lavoratore resta associato a tutti gli effetti.

5. In caso di perdita dei requisiti di partecipazione sopravvenuta durante il periodo di sospensione, il lavoratore permane nella condizione di associato e mantiene la propria posizione individuale.

6. Il riscatto è possibile solo nei modi e alle condizioni previste nel successivo art. 34.

7. Il lavoratore che abbia chiesto la sospensione unilaterale dell'obbligo di versare i contributi può, successivamente, chiederne la riattivazione, con effetti anche a carico dell'azienda.

Sezione V
BENEFICIARI E PRESTAZIONI

Art. 30
(Beneficiari)

1. Beneficiari delle prestazioni di ARTIFOND sono i lavoratori associati.

2. In caso di decesso del lavoratore in servizio prima del pensionamento, la posizione maturata è riscattata dai soggetti indicati dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 31
(Prestazioni)

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

2. Il diritto alla prestazione pensionistica per vecchiaia si consegue al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime pensionistico obbligatorio, avendo maturato almeno dieci anni di iscrizione ad ARTIFOND.

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

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

5. Il lavoratore associato può chiedere la liquidazione in capitale della prestazione pensionistica nella misura prevista dalle vigenti disposizioni di legge.

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

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

8. Il lavoratore il cui rapporto di lavoro è risolto e non si trova nelle condizioni di poter richiedere le prestazioni previste dal presente Statuto, può rimanere iscritto ad ARTIFOND.

Art. 32
(Trasferimenti ad altro fondo)

Il lavoratore associato può richiedere il trasferimento della propria posizione individuale maturata presso ARTIFOND:

1. ad altro Fondo pensione complementare negoziale, cui il lavoratore, persa la qualifica di associato di cui all'art. 3, abbia accesso in relazione ad un cambiamento di impresa o di categoria giuridica; in tal caso:

a) la richiesta di trasferimento può essere effettuata in concomitanza della perdita dei requisiti;

b) ARTIFOND provvede entro sei mesi dalla richiesta al trasferimento del montante maturato alla fine del mese precedente il trasferimento stesso;

2. ad un Fondo pensione Complementare istituito attraverso accordo collettivo nella azienda nella quale il lavoratore associato presta la propria attività; in tal caso:

a) il trasferimento non può aver luogo durante i primi cinque anni di vita di ARTIFOND e, successivamente, non prima che il lavoratore abbia trascorso 3 anni di permanenza in ARTIFOND;

b) l'obbligo contributivo a carico del lavoratore e del datore di lavoro cessa con il mese in cui si completano i precitati limiti di tempo;

c) ARTIFOND provvede entro sei mesi dalla cessazione dell'obbligo contributivo del montante maturato alla fine del mese precedente il trasferimento stesso;

3. ad un Fondo pensione Complementare non negoziale o - se negoziale - a cui abbia diritto di accesso in relazione alla propria attività lavorativa a tempo parziale; in tal caso:

a) il trasferimento non può aver luogo durante i primi otto anni di vita di ARTIFOND e, successivamente, non prima che il lavoratore abbia trascorso 3 anni di permanenza in ARTIFOND;

b) l'obbligo contributivo a carico del lavoratore e del datore di lavoro cessa con il mese in cui si completano i precitati limiti di tempo;

c) ARTIFOND provvede entro 6 mesi dalla cessazione dell'obbligo contributivo del montante maturato alla fine del mese precedente il trasferimento stesso.

Art. 33
(Riscatto)

1. Il lavoratore associato che al momento della risoluzione del rapporto di lavoro non abbia maturato il diritto alle prestazioni pensionistiche di cui al precedente art. 31, può riscattare la propria posizione individuale maturata presso ARTIFOND.

2. In caso di morte del lavoratore associato prima del pensionamento, la posizione individuale dello stesso è riscattata dagli aventi diritto secondo le vigenti disposizioni di legge; in mancanza di tali soggetti la posizione resta acquisita a ARTIFOND.

3. Il riscatto della posizione individuale comporta la riscossione del montante maturato alla fine del mese precedente la liquidazione del riscatto stesso; la liquidazione avverrà entro sei mesi dalla richiesta di riscatto.

Art. 34 (Anticipazioni)

1. Il lavoratore associato per il quale da almeno otto anni siano accumulati contributi consistenti in quote di trattamento di fine rapporto può chiedere una anticipazione per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche ovvero per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, nei limiti dell'intero ammontare della sua posizione pensionistica derivante dalle quote di trattamento di fine rapporto versato a ARTIFOND.

2. Il Consiglio di amministrazione, con delibera adottata con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, determina l'ammontare della anticipazione complessivamente erogabile nel corso dell'esercizio, secondo quanto stabilito dalle norme operative interne, in relazione all'esigenza di preservare l'equilibrio e la stabilità di ARTIFOND.

3. L'ammontare complessivo delle anticipazioni erogabili nell'esercizio non potrà essere inferiore al 5% del patrimonio contabilizzato alla chiusura del precedente esercizio.

4. Della delibera sarà data comunicazione all'Assemblea in occasione della sua prima riunione successiva all'adozione della delibera medesima.

5. Non sono ammesse altre forme di anticipazioni sulle prestazioni.

6. ARTIFOND non può concedere o assumere prestiti.

Sezione VI DISPOSIZIONI VARIE E FINALI

Art. 35 (Scioglimento di ARTIFOND)

1. Oltre che per le cause derivanti da eventuali disposizioni di legge, ARTIFOND si scioglie per deliberazione dell'Assemblea straordinaria nel caso di sopravvenienza di situazioni o di eventi che rendano impossibili il raggiungimento degli scopi ovvero il funzionamento di ARTIFOND.

2. L'Assemblea può deliberare, in sede straordinaria, lo scioglimento di ARTIFOND a seguito di conforme accordo tra le parti indicate al precedente art. 1.

3. L'Assemblea straordinaria chiamata a deliberare lo scioglimento di ARTIFOND è validamente costituita con la presenza, di persona o per delega, di almeno 8/10 dei delegati.

4. La delibera relativa è valida se adottata a maggioranza di almeno 3/4.

5. In caso di liquidazione di ARTIFOND l'Assemblea straordinaria procederà alla nomina di uno o più liquidatori, determinandone i poteri, in conformità alle iniziative e intese che al riguardo siano assunte dalle parti indicate nel precedente art. 1 e comunque in adempimento alle disposizioni di legge in materia e in particolare dell'art. 11, comma 1, del decreto.

Art. 36 (Clausola di rinvio)

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Statuto, si fa rinvio alla normativa vigente in materia di Fondi pensione.

**Accordo 13 luglio 2000
per il rinnovo del c.c.n.l. per i lavoratori dipendenti
dalle imprese artigiane del settore occhialeria**

Adeguamento delle normative contrattuali

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente c.c.n.l., intervengano norme di legge, modifiche alla vigente legislazione, ovvero accordi interconfederali che presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale, ovvero che rinviino alle parti contrattuali la definizione di tempi, modalità e condizioni di applicazione delle stesse, le parti concordano, sin da ora, di incontrarsi entro trenta giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative o dalla firma di tali accordi interconfederali, per i necessari adeguamenti e modifiche.

Livello regionale di trattativa

Negli incontri che si terranno a livello regionale, le parti valuteranno, sulla base di quanto previsto dagli accordi interconfederali in materia, le prospettive future dell'andamento del settore nella regione, anche alla luce di interventi e progetti specifici per l'artigianato dell'occhialeria, tesi ad accrescere la produttività e l'efficienza delle imprese e del sistema artigiano.

A tal fine dovrà altresì essere orientata l'attività degli Osservatori regionali di settore, di cui all'art. 7 del c.c.n.l., da costituire entro il 30 giugno 2001, affinché, anche in collegamento con gli enti bilaterali regionali, possano essere raccolti ed elaborati i dati utili alla lettura degli indicatori individuati dalle parti, sempre a livello regionale.

Inoltre, al fine di verificare l'andamento del settore nella regione agli effetti della contrattazione regionale di secondo livello anche agli effetti della contrattazione salariale, le parti potranno tener conto anche delle dinamiche salariali specifiche ed assumeranno i sottodivisi indicatori con le rispettive fonti, come elementi di analisi del settore occhialeria:

- PIL regionale e valore aggiunto per addetto (fonte: istituto G. Tagliacarne ed altri);
- andamento occupazionale (fonti: INPS, EE.BB.);
- andamento del settore in relazione alla sua concentrazione territoriale: numero e variazioni delle imprese; numero e variazioni degli addetti; andamento della media dimensionale delle imprese, ecc. (fonti: INPS, CCIAA, Osservatori di settore, enti o istituti riconosciuti congiuntamente dalle parti).

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

Fondi di categoria

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

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

**Art. 9
(Lavoro esterno)**

Le parti stipulanti riaffermano con forza che il "lavoro" in Italia, comunque esso sia svolto, debba avvenire nel rispetto delle leggi e di contratti. Nel caso in cui questo non avvenga, le parti esprimono il loro rifiuto verso forme di devianza legislative e/o contrattuali e si impegnano ad adoperarsi, nell'ambito delle proprie competenze, per il superamento di dette situazioni.

Per esprimere questa volontà e per consentire una più efficace tutela dei lavoratori, sia dipendenti di imprese, sia artigiani conto terzi del settore dell'occhialeria, le parti concordano quanto segue.

1) Le aziende committenti lavorazioni a terzi, inseriranno nel contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici, operanti nel territorio nazionale, applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e delle leggi sul lavoro.

Le aziende terziste comunicheranno alle aziende committenti il contratto collettivo di lavoro da loro applicato.

2) Le Associazioni artigiane e le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti, costituiranno entro 3 mesi, dalla richiesta di queste ultime, una Commissione paritetica con i seguenti compiti:

- a) acquisire gli elementi necessari alla valutazione dei fenomeni;
- b) utilizzare tali dati, insieme ad ogni altro diversamente raccolto, per individuare eventuali situazioni di aziende che non diano applicazione al contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro;
- c) promuovere nei confronti dei casi di cui al punto precedente le iniziative più opportune al fine di pervenire alla loro regolarizzazione;
- d) comprovato il permanere della disapplicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di pertinenza, la Commissione inviterà per un esame della situazione le ditte interessate alla committenza;
- e) ove non sia diversamente possibile raggiungere l'obiettivo di far regolarizzare l'eventuale accertata esistenza di lavoro irregolare, la Commissione prenderà in esame la connessione tra le aziende per cui tale problema sussiste;
- f) verificare il rispetto della "Clausola sociale" nelle aree di delocalizzazione;
- g) verificare il rispetto dei c.c.n.l. da parte delle aziende committenti;
- h) verificare il rispetto della legge n. 192/1998 relativa alla "Disciplina della sub-fornitura nelle attività produttive" o comunque i casi di subordinazione economica che si dovessero venire a creare nei confronti di aziende c/terzi da parte dei committenti.

3) A livello nazionale le parti effettueranno periodiche valutazioni dei fenomeni e dei risultati raggiunti, studiando gli strumenti più opportuni per il contenimento e il superamento delle situazioni irregolari, coordinando altresì, quando necessario, i lavori delle Commissioni territoriali.

4) La Commissione è vincolata al segreto d'ufficio sui nominativi forniti. In caso di violazione cesseranno per l'Associazione territoriale e le aziende gli obblighi derivanti dall'applicazione del presente articolo.

5) Si conviene che le Commissioni istituite a livello territoriale si attivino per favorire l'affermarsi di un ambiente idoneo allo sviluppo delle iniziative e delle realtà imprenditoriali, e l'utilizzazione, più corretta ed efficace possibile, delle azioni di sostegno per lo sviluppo, decise dal Governo, allo scopo di evitare che tali realtà siano poste fuori mercato e per promuovere iniziative finalizzate al miglioramento degli standard produttivi, alla tutela dell'occupazione, dei diritti dei lavoratori e alla positiva evoluzione delle relazioni sociali ed industriali nel territorio. In presenza del permanere di situazioni di marcata irregolarità, nonostante l'adozione dei provvedimenti e delle misure di cui ai precedenti commi, le Commissioni potranno infine attivarsi nei confronti degli Organismi competenti, per individuare possibili interventi.

Art. 17 bis

(Esclusione delle quote di riserva)

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

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli 6°, 5°, 4° e, limitatamente al 3°, nelle aree in cui il tasso di disoccupazione sia inferiore alla media nazionale.

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza. I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dall'art. 25, legge n. 223/1991, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Art. 18

(Contratto a termine)

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

- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di 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 (compresa l'attività di manutenzione);
- assunzione per affiancamento di lavoratori dei quali è programmata un'astensione dal lavoro e dei quali è previsto il rientro (ad es. maternità, servizio militare); l'affiancamento può essere instaurato già a partire dal momento in cui l'azienda viene a conoscenza della eventuale futura sostituzione da effettuare.

Nelle imprese che hanno fino a 4 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto formazione e lavoro, è consentita l'assunzione di 1 lavoratore a termine.

Per le imprese con più di 4 dipendenti così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni due dipendenti in forza (è previsto l'arrotondamento all'unità superiore).

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

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

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

Tali contratti sono rinnovabili con le modalità ed i limiti della legislazione vigente.

Art. 19 (Periodo di prova)

Apprendisti: 8 settimane.

Art. 22 (Determinazione della retribuzione oraria)

La retribuzione è oraria e si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

In caso di orario settimanale di 36 ore di cui all'art. 27 "Lavoro a squadre", la retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 156.

Art. 24 bis (Gestione dei regimi di orario)

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, offrendo nel contempo la possibilità ai lavoratori delle imprese interessate da tali fenomeni di realizzare una continuità nel mantenimento del rapporto di lavoro e della relativa retribuzione, senza necessariamente fare ricorso alle forme bilaterali di sostegno del reddito e di gestione della crisi, oppure beneficiandone in maniera coordinata con i suddetti strumenti.

Tra questi, le parti individueranno le modalità di costituzione di modelli di "banca-ore" riguardanti tutti i lavoratori dell'impresa coinvolta, cui far affluire le ore corrispondenti alle assenze dal lavoro retribuite, contrattualmente e legislativamente disciplinate.

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

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. 25 bis
(Banca-ore individuale)

Per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di straordinario svolte, compresa la traduzione in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui al precedente articolo, può avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione, se risultante 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 o di caduta ciclica dell'attività stessa. Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore supplementari e straordinarie ha diritto al riconoscimento di un'ulteriore quantità di ore di permesso retribuito pari al 4% delle ore accumulate come previsto dal comma precedente.

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

Trascorso il periodo dei 12 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte-ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione.

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

Le parti, a livello regionale, attueranno verifiche almeno annuali e potranno definire specifiche modalità attuative e regolamentazioni.

Art. 34
(Maternità)

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Fino alla data del 31 dicembre 2003, in via non ultrattiva, in aggiunta al trattamento economico previsto dalle leggi vigenti, verrà erogato alle lavoratrici madri, nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, un trattamento di assistenza pari a lire 15.000 mensili; il suddetto trattamento assistenziale andrà in vigore per i periodi di tutela che iniziano successivamente alla data del 1° agosto 2000.

Le parti, a livello regionale, potranno concordare degli interventi volti a migliorare la condizione delle donne ed il loro reinserimento nelle aziende successivo alla assenza per maternità.

Nota a verbale

Le parti ritengono indispensabile sottoporre al Governo proposte e soluzioni tali da trasferire i costi della maternità sulla fiscalità generale tanto più che questi dovrebbero già essere inclusi nel finanziamento del Servizio sanitario nazionale.

Art. 54
*(Assunzioni di apprendisti in possesso di titoli di studio post-obbligo
o di attestato di qualifica professionale)*

Per gli apprendisti assunti a partire dal 1° agosto 2000 le durate dell'apprendistato vengono ridotte come segue:

1) per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi sei da applicarsi al termine del periodo di apprendistato secondo la tabella delle progressioni retributive di cui al seguente art. 55;

2) per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi tre da applicarsi al termine del periodo di apprendistato secondo la tabella delle progressioni retributive di cui al seguente art. 55;

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

Le durate e le progressioni retributive degli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale si applicano agli apprendisti assunti dal 1° agosto 2000.

Agli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale in forza al 31 luglio 2000, mantengono le durate e le progressioni retributive previste dal precedente c.c.n.l. che si riportano in allegato.

Art. 55 (Apprendistato)

Durata dell'apprendistato e progressione delle retribuzioni.

Al punto 3 dopo la tabella delle percentuali retributive cassare il periodo da "La presente normativa ..." sino a "..... non risulti superiore a quella in atto".

Apprendistato "ultra ventenni" sostituire con "ultra ventiquattrenni".

Dopo "..... l'attuazione della legge n. 56/1987, art. 21, 5° comma" aggiungere "e legge n. 196/1997".

Punto A) sostituire "fino a 22 anni compiuti" con "fino a 29 anni compiuti".

Punto C) "Ferma restando la durata del periodo di apprendistato di cui al 1° gruppo, a partire dal, per gli apprendisti assunti dopo il 24° anno o il 26° anno se nelle aree di cui agli obiettivi n. 2081/1993 del Consiglio del 20 luglio 1993 e successive modificazioni, e fino al 29° anno di età, il calcolo delle retribuzioni verrà fatto sulla retribuzione globale del 4° livello secondo le seguenti progressioni percentuali:".

Inserire:

Progressione della retribuzione per apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo (durata dell'apprendistato ridotta di mesi sei).

1° gruppo - per mansioni rientranti nel 4° livello: durata 4 anni e 6 mesi.

1° sem.	2	3	4	5	6	7	8	9
52	55	60	65	70	75	80	85	90

2° gruppo - per mansioni rientranti nel 3° livello: durata 2 anni e 10 mesi.

1° sem.	2	3	4	5	4 mesi
52	55	60	65	75	90

3° gruppo - per mansioni rientranti nel 2° livello: durata 1 anno e 9 mesi.

1° sem.	2	3	1 mese
---------	---	---	--------

52 70 80 90

Progressione della retribuzione per apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale (durata dell'apprendistato ridotta di mesi tre).

1° gruppo - durata 4 anni e 9 mesi.

1° sem.	2	3	4	5	6	7	8	9	3 mesi
52	55	60	65	70	75	80	85	88	90

2° gruppo - per mansioni rientranti nel 3° livello: durata 3 anni e 1 mese.

1° sem.	2	3	4	5	6	1 mese
52	55	60	65	75	85	90

3° gruppo - per mansioni rientranti nel 2° livello: durata 2 anni.

1° sem.	2	3	4
52	70	80	90

Apprendisti ultraventicquattrenni

Le progressioni percentuali della retribuzione per gli apprendisti ultraventicquattrenni, calcolata sulla retribuzione globale del 4° livello (paga base, indennità di contingenza, E.d.r.), a partire dal 1° agosto 2000, sono determinate come segue:

- 1° semestre 80%;
- 2° semestre 85%;
- 3° semestre 90%.

Formazione professionale

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

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

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 di un più elevato livello di copertura previdenziale in aggiunta a quanto previsto dal sistema previdenziale pubblico, tutto ciò premesso;

- che in data 8 settembre 1998 è stato raggiunto un accordo nazionale interconfederale intercategoriale fra Confartigianato, CNA, CASA e CLAAI e CGIL, CISL, e UIL per l'istituzione di ARTIFOND;

- che è stato costituito ARTIFOND;

le parti concordano:

- 1) di aderire ad ARTIFOND, Fondo pensione complementare nazionale per l'artigianato;
- 2) che la contribuzione al Fondo, con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più E.d.r., è così determinata:
 - 1% a carico del lavoratore;
 - 1% a carico dell'impresa;
 - 16% del t.f.r. maturando.

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

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

- 3) che la quota di avviamento e la quota di iscrizione, per la parte a carico dell'impresa, rientra nei costi contrattuali stabiliti per la previdenza complementare;
- 4) che il versamento ad ARTIFOND avverrà con le modalità ed i tempi stabiliti dallo stesso, e comunque entro la data che le parti convengono per tutti i settori interessati ad ARTIFOND;
- 5) che, entro il 31 gennaio 2001, le parti nazionali si incontreranno per verificare lo stato di attuazione di ARTIFOND fermo restando il diritto alla previdenza complementare di tutti i lavoratori del settore della occhialeria.

Incrementi retributivi

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

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

- 2000: 2,3%;
- 2001: 1,7%;
- 2002: 1,2%;
- 2003: 1,2%.

Gli aumenti verranno corrisposti secondo gli importi e le decorrenze indicati nella tabella allegata.

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.

"Una tantum"

Ai lavoratori in forza alla data del 1° agosto 2000, con l'esclusione dei lavoratori a domicilio, verrà corrisposto, con la retribuzione del mese di settembre 2000, un importo forfetario di lire 150.000 lorde suddivisibili in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo dal 1° gennaio 2000 al 31 luglio 2000.

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

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

Agli apprendisti in forza alla data dell'1 agosto 2000 sarà erogato, alla data e con le modalità di cui ai commi precedenti, a titolo di "una tantum", un importo di lire 105.000 lorde.

Dagli importi di "una tantum" dovranno essere detratte, fino a concorrenza, le erogazioni corrisposte dall'impresa a titolo di I.v.c. e di eventuali acconti sui futuri miglioramenti contrattuali.

(Contratto di lavoro interinale)

Il contratto di lavoro interinale è consentito solo nelle circostanze e con le modalità stabilite dalle leggi vigenti ed integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

Pertanto, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione ed in aggiunta alle ipotesi di contratto di lavoro interinale previste dalla legislazione vigente, le parti hanno inteso individuare le seguenti ulteriori causali, ipotesi e mansioni per le quali è consentita la prestazione di lavoro interinale ai sensi delle vigenti norme di legge.

1. Punte di più intensa attività - cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali - connesse a richieste di mercato derivanti dall'allestimento di campionari e/o di collezioni, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti anche allorchè le punte siano indotte dall'attività di altri settori.

2. Esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali.

3. Esecuzione di particolari commesse, o lavorazioni specialistiche, che per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

4. Esigenze urgenti di completamento dell'orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale per consentire la trasformazione dei contratti da tempo pieno a tempo parziale.

5. Personale addetto alla riparazione e manutenzione periodica sia ordinaria sia straordinaria degli impianti.

6. Personale addetto all'adeguamento dei programmi informatici aziendali.

7. Personale di supporto tecnico addetto all'assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici.

8. Esigenza di sperimentazione di professionalità e specializzazioni diverse da quelle già esistenti nell'organico aziendale.

In riferimento alle ipotesi di causali individuate, la percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di prestazione di lavoro interinale non potrà superare per ciascun trimestre la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino a 5 prestatori di lavoro temporaneo, purchè non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali come sopra considerate verranno sempre arrotondate all'unità superiore.

Nei casi di contratti di lavoro interinale per sostituzione di lavoratori assenti di cui all'art. 1, comma 2, lett. c) della legge 24 giugno 1997, n. 196, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne.

Rinvio

Entro il 30 settembre 2000 le parti si incontreranno per esaminare, in relazione alle specificità del settore, le materie concernenti: ambienti di lavoro, normative sui congedi parentali e sul part-time, "job-sharing".

Protocollo sulle modalità di effettuazione della ritenuta della quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale

Sulla base delle intese intercorse in occasione rinnovo del c.c.n.l. per le imprese artigiane del settore dell'occhialeria, si è convenuto quanto segue:

1. le aziende effettueranno una ritenuta di lire 40.000 sulla retribuzione del mese di settembre 2000 a titolo di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale;

2. ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FILTA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL, ai quali la quota associativa viene trattenuta sulla retribuzione, la ritenuta di cui al punto 1 non sarà operata in quanto già compresa nella normale quota associativa mensile, che continuerà ad essere trattenuta e versata secondo le misure in atto;

3. le aziende provvederanno a portare a conoscenza dei lavoratori entro il 15 settembre 2000 il testo dell'attuale intesa, con ogni adeguato mezzo di informazione;

4. entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data indicata al punto 3, il lavoratore potrà fare espressa rinuncia alla trattenuta, mediante dichiarazione individuale autografa all'azienda inviata solo per conoscenza alle OO.SS. regionali FILTA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL;

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

6. le imprese artigiane verseranno le somme di cui sopra entro il 30 ottobre 2000 sul c/c n. 45437, CAB 03200, ABI 01005 presso la Banca nazionale del lavoro, Via Bissolati 2, Roma, intestato a: FILTA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL mediante bonifico bancario ordinario;

7. le aziende, per il tramite delle proprie Organizzazioni artigiane di categoria, comunicheranno alle Organizzazioni sindacali territoriali: FILTA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL se richieste da queste ultime, l'ammontare complessivo della trattenuta, il numero dei dipendenti aderenti alla sottoscrizione ed invieranno alle stesse Organizzazioni sindacali territoriali copia fotostatica delle ricevute di versamento.

Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° agosto 2000 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2003. Esso si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno ove non sia disdetto da una delle parti contraenti sei mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata.

Tabella aumenti contrattuali

<i>Livello</i>	<i>Totale</i>	<i>1/8/2000</i>	<i>1/8/2001</i>	<i>1/8/2002</i>	<i>1/8/2003</i>
6°	170.000	50.000	50.000	35.000	35.000
5°	143.000	41.000	41.000	30.500	30.500
4°	128.000	36.000	36.000	28.000	28.000
3°	113.000	33.000	33.000	23.500	23.500
2°	105.000	30.000	30.000	22.500	22.500
1°	97.000	28.000	28.000	20.500	20.500

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