

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti dalle imprese artigiane del settore lavanderie

29 LUGLIO 1998

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

Parti stipulanti

ANIL-CONFARTIGIANATO
CTNA AIP/CONFARTIGIANATO
SATLA-CNA
CASA
CLAAI
e
Federazione italiana tessili-abbigliamento (FILTEA-CGIL)
Federazione italiana dei lavoratori tessili e dell'abbigliamento (FILTA-CISL)
Unione italiana lavoratori tessili e abbigliamento (UILTA-UIL)

Testo del c.c.n.l.

PARTE GENERALE

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, intermedi/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 (Categorie soggette ad efficacia del contratto)

Il presente contratto si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese artigiane del settore lavanderia, puliture a secco, tintoria di abiti ed indumenti, smacchiatricie e stirerie in genere.

Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori dipendenti delle imprese artigiane contoterziste operanti nei settori sopra indicati.

Per imprese artigiane si intendono:

- le aziende aventi i requisiti previsti dalla legge 8 agosto 1985, n. 443 e relativo regolamento, nonché dal decreto del Presidente della Repubblica 8 giugno 1964, n. 537, punti I e II e successive modificazioni relative a mestieri artistici e tradizionali.

In considerazione dell'entrata in vigore della legge n. 443 dell'8 agosto 1985 le parti convengono che per le imprese aventi i requisiti previsti dalla legge suddetta, confermati con il riconoscimento della domanda di iscrizione all'Albo delle imprese artigiane, ma provenienti da diversa regolamentazione contrattuale, si procederà alla stipula di specifica intesa sulle condizioni contrattuali tra le Organizzazioni sindacali e le Associazioni artigiane a livello regionale.

Art. 3 (Inscindibilità disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore)

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

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

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra le parti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli praticate ai lavoratori 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 intervento del delegato o, qualora questo non sia previsto, l'accordo diretto tra le parti interessate, in caso di mancato accordo, si ricorrerà ad incontri a livello territoriale, per dirimere le controversie.

Le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle Organizzazioni nazionali stipulanti, per la loro definizione.

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)

Il presente contratto ha vigenza dal 1° gennaio 1997 fino al 31 dicembre 2000. Per le modifiche normative la decorrenza è fissata dal 1° giorno del mese successivo alla data di sigla della presente ipotesi di accordo, se non disposto diversamente.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto 3 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.

Art. 6 bis
(Clauseole di salvaguardia)

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

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

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 del settore delle pulitintolavanderie ha assunto nell'economia generale del settore e del Paese; avuto riguardo altresì alla attuale situazione del comparto, concordano su un sistema di rapporti sindacali che consenta 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.

Dichiarazione delle parti

Le Organizzazioni artigiane ed i Sindacati dei lavoratori si impegnano ad attivare le opportune iniziative e a predisporre, anche congiuntamente, progetti che consentano l'accesso ai Fondi europei destinati allo sviluppo delle aree del Mezzogiorno ed alla ricostruzione delle aree colpite dal recente sisma.

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.

Art. 8 (Azioni di concertazione sulle politiche di settore)

Le parti convengono di confermare, in relazione al presente c.c.n.l. quanto convenuto nel Protocollo d'intesa del 6 maggio 1986.

Protocollo d'intesa 6 maggio 1986

Premesso:

- che si sono conclusi gli incontri in attuazione della normativa contrattuale relativa al sistema di informazioni prevista dal c.c.n.l. dei dipendenti da imprese artigiane dei settori tessile, abbigliamento, calzaturiero (c.c.n.l. 6 giugno 1984 - Titolo II);
- che negli incontri effettuati sono stati presi in esame in particolare l'andamento economico ed occupazionale dei comparti produttivi e lo stato di applicazione territoriale del c.c.n.l.;

- che fra le parti, in prima analisi, si sia verificato che l'applicazione del contratto di lavoro si è estesa durante l'attuale vigenza rispetto alle precedenti;

- rimangono aree territoriali dove i fenomeni di inapplicazione del c.c.n.l. investono numerose aziende; tale realtà trova origine, oltre che nella dialettica sociale, in fattori inerenti la debolezza delle strutture aziendali e del tessuto socio-economico complessivo. Essendo le parti comunemente interessate a rimuovere le suddette situazioni, in quanto costituiscono trattamenti economico/nominativi ingiusti per i lavoratori e contemporaneamente fenomeni di concorrenza sleale fra le imprese.

Si concorda:

1 - che il livello di intervento principale, anche in relazione alle nuove competenze assegnate alle regioni dalla legge n. 483/1985, debba essere quello regionale;

2 - di promuovere pertanto una serie di incontri tra le rispettive strutture regionali (o territoriali) finalizzati a:

a) verificare l'andamento occupazionale nel settore con particolare riferimento a:

- apprendistato (dato sull'andamento dell'applicazione della normativa contrattuale);
- formazione professionale;
- contratti di formazione-lavoro;
- mobilità finalizzata anche al recupero occupazionale;

b) realizzare una rilevazione sullo stato di applicazione del c.c.n.l. ed intervenire, anche con azioni congiunte, per rimuovere le condizioni che diano luogo a situazioni di non rispetto contrattuale;

c) individuare forme di sperimentazione affinché le Associazioni artigiane sviluppino iniziative, per le imprese che operano conto terzi, tendenti a realizzare criteri, strumenti e regole comuni per rafforzare sul mercato l'autonomia delle imprese anche in rapporto ai costi-commesse;

d) presentare congiuntamente, qualora si raggiungano posizioni comuni, proposte alle regioni finalizzate alla qualificazione degli interventi di politica settoriale (credito, formazione professionale, servizi reali alle imprese, ecc.) dando attuazione alla normativa contrattuale (Art. 7 - Titolo II - Parte generale, c.c.n.l. 6 giugno 1984, Settore TAC), la quale prevede che tra i requisiti necessari ad ottenere agevolazioni pubbliche debba essere previsto quello dell'impegno al rispetto del c.c.n.l. e delle leggi in materia di lavoro;

e) il calendario degli incontri sarà stabilito di comune accordo ed in alcune regioni, al fine di avviare positivamente il confronto, potrà essere utile la presenza anche delle strutture nazionali;

3 - di costituire una Commissione per affrontare le questioni inerenti il lavoro a domicilio.

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 dei 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 tessile-abbigliamento-calzature, 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 corso all'applicazione del 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 sulla subfornitura se e quando questa sia approvata dal Parlamento 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, nel sottolineare il ruolo propulsivo sociale ed occupazionale del sistema di imprese artigiane del settore pulitintolavanderie 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 riportandoli 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)

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 classificazioni;
- 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 dall'incontro di illustrazione della piattaforma;

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

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

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

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

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

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

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

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

Indennità di vacanza contrattuale

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza 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 stata 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, negli incontri che si terranno a livello regionale, le parti valuteranno le prospettive future dell'andamento del settore nella regione, anche alla luce di interventi e progetti specifici per l'artigianato del settore delle pulitintolavanderie, 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 presente c.c.n.l. da costituire entro il 31 dicembre 1998, 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 sottoindicati indicatori con le rispettive fonti, come elementi di analisi del settore pulitintolavanderie:

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

Relazioni sindacali

Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI, CGIL, CISL e UIL al fine di realizzare gli impegni congiuntamente assunti nell'accordo interconfederale del 27 febbraio 1987 nei termini di cui alla Premessa dello stesso accordo, concordano sulla individuazione di specifici strumenti e metodologie di confronto tra Confederazioni artigiane e Organizzazioni sindacali per una gestione

congiunta e responsabile dei problemi derivanti dalle innovazioni e dai mutamenti economici e sociali.

Le parti ritengono che la concreta realizzazione di confronti a livello nazionale, sugli argomenti già delineati nell'accordo del 27 febbraio 1987 (previdenza, assistenza sanitaria, politica fiscale, credito, finanziamenti pubblici) costituisce una parte fondamentale e qualificante di un sistema di relazioni sindacali che si articola su vari livelli, e ripropongono l'impegno all'attuazione di quanto sopra indicato.

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

Ciò premesso:

- le parti concordano di concretizzare il momento delle relazioni a livello nazionale attraverso:

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

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

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

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

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

f) la promozione di iniziative congiunte atte a sostenere quanto comunemente concordato qualora sui temi sopra indicati le parti realizzino le auspiccate convergenze.

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

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

Le Organizzazioni artigiane Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI e le Confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL, concordano sullo sviluppo di un sistema articolato di relazioni sindacali, assumono come imprescindibile punto di partenza il riconoscimento delle rispettive strutture di rappresentanza ed organizzative.

In attuazione di quanto sopra si conviene:

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

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

2) Nelle sedi indicate al punto 1) verranno esaminate e possibilmente risolte fra le Rappresentanze sindacali dei lavoratori e le Organizzazioni artigiane firmatarie in rappresentanza delle imprese, eventuali controversie individuali 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 lire 7.500 annue per dipendente per l'attività della rappresentanza (1° comma, punto 1);

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

Detti valori varranno per l'attuale vigenza contrattuale.

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

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

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

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

Con riferimento a quanto sopra, le OO.SS. e le OO.AA. esamineranno, in sede conciliativa, il provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro dei Rappresentanti sindacali qualora gli stessi siano stati individuati tra i lavoratori di imprese artigiane. Il tentativo di conciliazione dovrà avvenire entro 5 giorni dal ricevimento dell'avviso scritto.

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

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

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

Dichiarazione a verbale del Ministro

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

Dichiarazione a verbale di CISL e UIL

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

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

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

Dichiarazione a verbale della CGIL

La CGIL dichiara che procederà a designare ai livelli previsti e congiuntamente alle altre OO.SS. i propri rappresentanti. Dato che l'accordo prevede che i rappresentanti possono essere

lavoratori dipendenti, la CGIL dichiara che gli eletti saranno scelti tra questi e che i loro elettori saranno i lavoratori delle aziende artigiane del bacino elettorale interessato.

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

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

Protocollo per il Regolamento del Fondo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12) Per l'attuazione dei programmi di attività di cui sopra, definiti nello spirito degli impegni assunti nella prima parte dell'accordo, saranno utilizzate le risorse come 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 CLAAI 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 CLAAI).

Le OO.SS.LL. convergono 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 cumulerà con quello del Rappresentante sindacale di bacino. Pertanto le imprese in questione recupereranno dal Fondo quanto versato per il Rappresentante di bacino (punto 13 del Regolamento del Fondo).

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

A tal fine si conviene quanto segue:

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

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

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

4) Il Fondo regionale provvederà inoltre ad erogare prestazioni per gli imprenditori artigiani e per il sostegno 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, nonché 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 e 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.

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, L. n. 56/1987.

Lavoratori inabili

Le parti si incontreranno almeno annualmente, a livello regionale e/o territoriale, per valutare congiuntamente i dati in loro possesso sull'entità e sull'andamento dell'occupazione dei lavoratori inabili nelle imprese artigiane, e per esaminare i problemi incontrati nel loro inserimento.

In tali sedi le OO.AA. e le OO.SS. esamineranno le possibili soluzioni atte a risolvere i problemi comunemente riscontrati e per creare condizioni più favorevoli per i soggetti interessati e per le imprese in cui essi operano, o che potrebbero procedere al loro inserimento.

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

Mercato del lavoro

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

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

In relazione alle innovazioni legislative intervenute dopo la stipula del citato accordo, in particolare, la L. 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 L. 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.

Modifica 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, convengono sull'individuazione di soluzioni che, a sostegno del sistema impresa, comportano benefici per i lavoratori dipendenti e gli imprenditori artigiani.

Punto 1)

Allo scopo di contribuire alla salvaguardia dell'occupazione e del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale delle imprese artigiane istituiranno a livello regionale un Fondo intercategoriale.

Punto 3)

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

Punto 7)

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

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

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

Punto 8): da cassare.

Punto 9)

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

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

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

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

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

Punto 16)

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

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

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

Punto 17)

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

Punto 19)

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

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

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 30 giugno 2000. 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)

(Testo da integrare con dichiarazione che verrà fornita da FILTA-FILTEA-UILTA - Legge privacy)

L'impresa provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne effettueranno richiesta scritta. Detta quota sarà commisurata ad un ammontare pari al 1% della retribuzione netta di fatto, salvo diversa comunicazione delle strutture regionali della FILTA-FILTEA-UILTA.

Ai fini della applicazione di tale trattenuta dovrà essere consegnata all'imprenditore delega conforme al fac-simile qui riprodotto, sottoscritta dal lavoratore interessato.

Tale richiesta avrà validità fino ad eventuale revoca, che può intervenire in qualsiasi momento, che decorrerà dal mese successivo a quello in cui è stata rimessa per iscritto dall'impresa.

Delega fac-simile

Nome
Cognome
Reparto

Abitante a
Via n.

Spett.

Direzione della Ditta

Il sottoscritto

Operaio - cartellino n.

Intermedio - matricola n.

Impiegato - matricola n.

Con la presente lettera autorizza codesta Direzione ad effettuare, sull'ammontare netto delle competenze, la trattenuta relativa al suo contributo associativo sindacale in ragione del da calcolarsi sul minimo tabellare mensile e sull'indennità di contingenza per 13 mensilità a favore del Sindacato

Tale autorizzazione avrà validità fino ad eventuale revoca espressa per iscritto. L'importo di tale trattenuta dovrà essere versato mensilmente dall'azienda sul C/C bancario n. intestato al Sindacato territoriale

Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei suoi dati personali ai sensi dell'art. 10 della legge n. 675/1996, consente al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari.

Consente anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro ed agli enti previdenziali e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge e dai contratti.

Distinti saluti

Data Firma

N.B.: Da inviare al Sindacato territoriale prescelto.

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 tempo determinato)

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

Per le imprese con più di 4 dipendenti così come sopra calcolati è consentita l'assunzione 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, nonchè 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)

L'assunzione del lavoratore può essere fatta nell'ambito della qualifica per la quale è stato richiesto, 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°	Super Quadri	6 mesi
6°	Impiegati	6 mesi
5°	Impiegati-intermedi	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°	Operai	4 settimane
	Apprendisti	8 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 dal 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, nonchè gli eventuali ratei di gratifica natalizia, ferie, t.f.r., calcolati secondo i criteri previsti ai rispettivi articoli.

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;
- 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 retributivi 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)

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)

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 i 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 - 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.

Altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o su cicli di più settimane potranno essere concordate a livello regionale, o su delega di quest'ultimo, a livello territoriale tra le parti stipulanti il presente contratto, attraverso la consultazione dei lavoratori interessati nel rispetto delle regole e procedure stabilite dagli accordi interconfederali dell'artigianato.

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 retribuzione 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. 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 del 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
(Lavoro straordinario)

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

Il lavoro straordinario ha carattere volontario; fanno eccezione, salvo giustificati motivi individuali di impedimento, le ore straordinarie richieste nei casi di manutenzione, fuori servizio di impianti, inventario.

La prestazione di lavoro straordinario verrà concordata tra il datore di lavoro ed il lavoratore con un limite massimo individuale di 190 ore annue di cui un terzo recuperabile, tramite riposi compensativi non retribuiti, fruibili in ragione della effettuazione di almeno 24 ore di straordinario.

La qualificazione legale ed i relativi adempimenti per il lavoro straordinario rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionale ed infrasettimanale cadenti in giorno non lavorativo saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario ordinario contrattuale.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo saranno corrisposte al lavoratore, oltre la normale retribuzione, le maggiorazioni indicate in appresso:

- lavoro straordinario diurno: 30% per le prime 4 ore;
35% per le successive ore;
- lavoro straordinario notturno: 50%;
- lavoro straordinario festivo: 50%;
- lavoro straordinario notturno festivo: 50%.

Le percentuali di cui sopra si applicano sulle retribuzioni normali di fatto maggiorate per gli operai addetti al lavoro a squadra dell'1,05%.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili nel senso che la maggiore assorbe la minore.

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. 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 dall'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 il lavoro notturno, domenicale e festivo, sono le seguenti:

- lavoro notturno: 33%
- lavoro domenicale e festivo diurno: 35%
- lavoro notturno festivo: 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.

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)

Le parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, in quanto sia applicato in rapporto alle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

Le parti intendono promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale, in particolar modo per le attività artigianali artistiche, tradizionali e su misura, nell'ambito di un corretto utilizzo di questo istituto e nell'intento di agevolare la soluzione di problemi di carattere sociale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende e di dare al tempo stesso un contributo all'occupazione.

Significativamente per le attività artigianali artistiche, tradizionali e su misura, come previsto dall'attuale legislazione, in particolare sartoria e pellicceria, le parti convengono sull'opportunità dell'utilizzazione di tale tipo di rapporto.

Con riferimento all'art. 5 della legge n. 863/1984 e successive modificazioni ed integrazioni, per lavoro a tempo parziale si intende un rapporto di lavoro prestato con un orario giornaliero, settimanale, mensile o annuo 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, le relative modalità, nonché l'eventuale disponibilità a svolgere lavoro supplementare.

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

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

b) volontarietà di entrambe le parti;

c) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico-produttive, compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere fermo restando la reciproca volontarietà;

d) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza, rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per identiche mansioni;

e) possibilità di previsione nell'atto sottoscritto di un termine di conversione del rapporto da tempo parziale in rapporto a tempo pieno.

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

Tale lavoro supplementare, che non potrà superare il 50% dell'orario ridotto pattuito, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10% per le ore svolte nei limiti delle 8 ore giornaliere e delle 40 ore settimanali; per le ore svolte oltre i limiti del normale orario contrattuale verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella prevista per

i lavoratori a tempo pieno in caso di lavoro straordinario. Il monte ore complessivo delle ore prestate oltre l'orario di lavoro pattuito non potrà superare le 180 ore annue.

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

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

Art. 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 dei SS. Pietro e Paolo, i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.

D) L'indennità annua prevista dall'art. 29, punto 4 del c.c.n.l. giugno 1984 è trasformata in 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 essere 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 alle 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.

*Art. 32
(Aspettativa)*

Periodi di aspettativa oltre a quelli già previsti dalle norme vigenti, possono essere concessi su richiesta scritta del dipendente, purchè sussistano documentate e gravi necessità personali e/o familiari, senza che ciò comporti nessun onere a carico dell'impresa nè 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 ed intermedi 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 30 gg successivi dal termine del periodo di congedo tramite il certificato di matrimonio.

*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 2000, 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 di sottoscrizione del presente accordo.

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.

Dichiarazione a verbale

Le parti, anche in considerazione del già costituito tavolo di concertazione interministeriale sui problemi del Sistema moda, ritengono indispensabile che anche in quella sede vengano esaminate proposte e soluzioni tali da trasferire i costi totali della maternità sulla fiscalità generale tanto più che questi dovrebbero già poter essere inclusi nel finanziamento del Servizio sanitario nazionale.

Roma, 22 luglio 1998
Federazione moda, ANT, AIP-CONFARTIGIANATO FILTEA CGIL
Federmoda, ANTABB, ANPEC, Associazione sarti FILTA CISL
ASPEL-CNA UILTA UIL
CASA
CLAAI

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.

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 trattenuta 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;
- 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 cinque giorni di seguito;
- 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.

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.

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

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 12 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Non si terrà conto ad alcun effetto dei provvedimenti disciplinari trascorso un anno dalla loro comminazione.

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>Periodi</i>
6° Super	Quadri	3 mesi
6°	Impiegati	3 mesi
5°	Impiegati intermedi	2 mesi 1 mese e 1/2
4°	Impiegati	1 mese e 1/2
	Operai	5 settimane
3°	Impiegati	1 mese
	Operai	3 settimane
2°	Impiegati	1/2 mese
	Operai	2 settimane
1°	Operai	1 settimana

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.

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)

Tutti i lavoratori, per anzianità maturata presso una stessa azienda, hanno diritto a maturare quattro aumenti biennali periodici di anzianità, fissati nelle seguenti misure mensili:

Livelli Importi

6° Super	30.000
6°	25.000
5°	21.000
4°	18.000
3°	16.000
2°	15.000
1°	14.000
Apprendisti	10.000

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Detti aumenti periodici non assorbono, nè possono essere assorbiti, da eventuali aumenti di merito o superminimi, salvo il caso in cui tali assorbimenti sono stati espressamente previsti.

Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione di fatto e per gli operai non saranno considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di retribuzione a incentivo.

In caso di passaggio di livello successivo all'entrata in vigore della nuova regolamentazione, il lavoratore conserverà in cifra l'importo maturato ed avrà diritto ad ulteriori aumenti periodici di anzianità biennali del nuovo livello, fino a concorrenza con l'importo massimo raggiungibile del nuovo livello.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Apprendisti

All'atto del passaggio in qualifica, all'apprendista saranno integrati, sulla base della nuova qualifica conseguita, il valore degli aumenti periodici già maturati.

Norme transitorie

Gli operai e gli apprendisti in forza al 30 aprile 1981, conserveranno in cifra gli importi degli aumenti periodici di anzianità già maturati a tale data. Per i lavoratori che non abbiano già maturato a tale data il massimo degli scatti previsti dalla normativa precedente, la frazione di biennio in corso di maturazione al 30 aprile 1981 sarà trasformata in cifra (ventiquattresimi) sulla base della retribuzione e della contingenza in atto al 30 aprile 1981, che verrà erogata a partire dal 1° gennaio 1981.

Detti importi in cifra (scatti interi e/o ventiquattresimi) saranno assorbiti all'atto della maturazione dei primi 4 scatti previsti dal nuovo regime, nella misura del 25% ad ogni nuovo scatto.

Gli impiegati e gli intermedi in forza al 30 aprile 1981 conserveranno in cifra gli importi degli aumenti di anzianità maturati entro tale data, inclusi i ventiquattresimi dello scatto in corso di maturazione, da calcolarsi sul minimo e sulla contingenza in vigore al 1° gennaio 1981.

Per ogni scatto intero maturato al 30 aprile 1981 verrà erogata la somma di lire 3.000 a titolo di mancata rivalutazione annuale.

Le somme di cui ai due commi precedenti verranno erogate a partire dal 1° maggio 1981.

A partire dal 1° maggio 1981 gli impiegati e gli intermedi di cui sopra avranno diritto a maturare tanti aumenti periodici interi nella nuova normativa fino al raggiungimento del numero massimo stabilito dalla previgente regolamentazione (10 scatti biennali).

Art. 46

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

Al lavoratore ed all'apprendista 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 risoluzione 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 all'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 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Art. 47

(Inquadramento unico)

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

Livelli Qualifiche

6° Super	Quadri
6°	Impiegati
5°	Impiegati - intermedi
4°	Impiegati - operai
3°	Impiegati - operai
2°	Impiegati - operai
1°	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 nonchè 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 alle 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, l'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 delle pulitintolavanderie, 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 sempre che il corso in oggetto abbia durata almeno doppia del numero di ore richiesto come permesso retribuito.

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

- a) 1 lavoratore nelle imprese che occupano da 8 a 35 dipendenti aventi diritto;
- b) 2 lavoratori nelle imprese che occupano da 36 a 70 dipendenti aventi diritto.

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 alla 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 apprendisti in possesso di titoli di studio post obbligo
o di attestato di qualifica professionale)*

Per gli apprendisti assunti a partire dal 1° agosto 1998 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.

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 1998.

Gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo o di attestato di qualifica professionale in forza al 31 luglio 1998 mantengono le durate e le progressioni retributive previste dal precedente c.c.n.l. che si riportano in allegato.

Art. 55 (Apprendistato)

La disciplina dell'apprendistato nel settore delle pulitintolavanderie 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 8 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 concepimento del periodo prescritto, semprechè si riferiscano alla stessa attività di produzione e non siano intercorse, tra l'uno e l'altro periodo, interruzioni superiori ai 18 mesi.

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.

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.

Formazione professionale (Insegnamento complementare)

Per la formazione professionale dell'apprendista si fa riferimento all'art. 16 della legge n. 196/1997 ed all'accordo interconfederale sull'apprendistato del 28 settembre 1998 (riportati in allegato).

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 (A o B).

Qualora l'azienda intenda modificare l'assegnazione primaria al gruppo di appartenenza, la decisione, previe 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.
- Ultimato il periodo di apprendistato, il lavoratore verrà inquadrato nel livello corrispondente alle declaratorie e mansioni dei lavoratori (operai - intermedi - impiegati) dallo stesso svolte e per le quali ha effettuato il periodo di apprendistato.

Gruppo unificato: Lavorazioni a medio-alto contenuto professionale

Durata: 3 anni e 6 mesi

Per gli apprendisti che svolgono una delle seguenti mansioni e tutti gli altri settori, lavorazioni e mansioni non altrove inseriti.

- Addetti alla tintura su qualsiasi manufatto e con tutte le classi di coloranti.
- Addetti alla stiratura completa su pressa.
- Addetti alla stiratura completa con ferro di abiti "capospalla", maglieria e camiceria maschili e femminili in genere puliti a secco o ad acqua ivi comprese le stirerie conto terzi.
- Addetti alla condotta di macchina di lavaggio ad acqua o a secco, in grado di preparare ed immettere miscele in base ai dosaggi indicati.
- Addetti alla smacchiatura di qualsiasi tipo di tessuto e di macchia.
- Addetti alla raccolta, classificazione e numerazione dei capi e alla distribuzione degli stessi, che operano in autonomia.
- Addetti a mansioni impiegate.
- Addetti alla stiratura parziale a mano o mediante l'uso di manichini topper e cabinet di indumenti, maschili e femminili e/o stiratura indumenti casual e denim.
- Addetti alla stiratura e piegatura a mano e/o a macchina di lenzuola, tovagliati e biancheria in genere o alla numerazione e relativo confezionamento.
- Addetti alla lavatura ad acqua, a mano o a macchina di ogni indumento.
- Addetti a mansioni impiegate.

Le mansioni e le lavorazioni elencate ai fini della collocazione degli apprendisti nei gruppi, previsti dall'accordo interconfederale del 21 dicembre 1983, non esauriscono il numero delle mansioni e delle lavorazioni esistenti. Gli apprendisti assunti per mansioni e lavorazioni non citate saranno collocati nei vari gruppi secondo criteri analogici. Le parti si danno atto di aver dato corretta applicazione all'accordo interconfederale del 21 dicembre 1983 sul trattamento economico degli apprendisti, fissando per il periodo iniziale valori che, seppur scaglionati, sono nella media ponderale comprensiva delle percentuali previste dall'accordo stesso.

Si dà inoltre atto che la definizione di tale normativa resta di esclusiva competenza delle Organizzazioni nazionali stipulanti ed ha validità per tutto il territorio nazionale.

A decorrere dal 1° agosto 1998, la durata del tirocinio per quanto concerne il 2° Gruppo B viene parificata a quella del secondo Gruppo A.

Dalla stessa data le relative progressioni in percentuale mantengono la loro efficacia solo per gli apprendisti in forza al 31 luglio 1998.

Per gli apprendisti assunti dal 1° agosto 1998 ed appartenenti ai Gruppi ex 2A e 2B (nuovo Gruppo unificato), sarà applicata la durata del tirocinio finora prevista per il 2° Gruppo A con la seguente progressione percentuale:

Progressione della retribuzione

Gruppo unificato: lavorazione a medio-alto contenuto professionale

Durata: 3 anni e 6 mesi

Primi	3 mesi	56%
Successivi	9 mesi	70%
Successivi	9 mesi	80%
Successivi	9 mesi	88%
Ultimi	12 mesi	90%

Progressione della retribuzione per apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo
(durata dell'apprendistato ridotta di mesi 6)

Gruppo unificato: lavorazione a medio-alto contenuto professionale

Durata: 3 anni

Primi 3 mesi 66%
Successivi 9 mesi 70%
Successivi 9 mesi 80%
Ultimi 15 mesi 90%

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

Gruppo unificato: lavorazione a medio-alto contenuto professionale

Durata: 3 anni e 3 mesi

Primi 3 mesi 66%
Successivi 9 mesi 70%
Successivi 9 mesi 80%
Ultimi 18 mesi 90%

La retribuzione dell'apprendista viene determinata mediante l'applicazione delle percentuali suindicate sulla retribuzione globale al lordo delle ritenute previdenziali, previste dal presente c.c.n.l. per il lavoratore inquadrato nel 2° livello. Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare la retribuzione di fatto del lavoratore in qualifica inquadrato nel 2° livello al netto delle ritenute previdenziali.

Per gli apprendisti in forza alla data di entrata in vigore del presente contratto, valgono le normative previste dal precedente c.c.n.l.

Dichiarazione delle parti

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

Apprendistato "ultraventiquattrenne"

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, e della L. n. 196/1997.

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 29 anni compiuti;
- b) individuazione dei seguenti tassativi profili di professionalità superiore, ai quali applicare quanto previsto al punto a):
 - addetti alla smacchiatura di qualsiasi tipo di tessuto o di macchie;
 - addetti alla stiratura completa con ferro di abiti capospalla, maglioni e camicie maschili e femminili in genere pulite a secco o ad acqua;
 - addetti alla tintura di qualsiasi manufatto e con tutte le classi di colorante;
 - addetti alla stiratura completa su pressa;

c) fermo restando la durata del periodo di apprendistato di cui al 1° gruppo 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 le nuove progressioni percentuali che si applicheranno agli apprendisti assunti dal 1° agosto 1998 sono le seguenti:

1° semestre 80%
2° semestre 85%
3° semestre e seguenti 90%

Le parti concordano

Alla luce di quanto espresso in premessa, le parti concordano di procedere all'ingresso di lavoratori per i profili di cui al punto 13 esclusivamente facendo ricorso all'apprendistato e non anche attraverso C.f.l.

L'esclusione del ricorso ai C.f.l. 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.

Dichiarazione a verbale

Si richiama l'Allegato 7 riportante la normativa per l'apprendistato prevista dal c.c.n.l. del 18 giugno 1993.

Titolo V PARTE OPERAI

Art. 56 (Sospensioni e riduzione del lavoro)

Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore a 15 giorni, nonchè 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, nonchè dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto, nonchè 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.)

All'operaio o apprendista licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 (vedi allegato).

Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 gli importi sono determinati in base alla legge predetta ed alle quote previste dalla precedente regolamentazione contrattuale.

Per ciascuno degli anni compiuti di anzianità ininterrotta maturata dopo il 1° giugno 1982 e fino al 31 dicembre 1989 le quote annue da computare sono le seguenti:

- dal	1°	al	4° anno	8,32/30	48 ore
- dal	5°	al	10° anno	12,49/30	72 ore
- dall'	11°	al	16° anno	16,65/30	96 ore
- dal	17°	al	20° anno	22,54/30	130 ore
- oltre		il	20° anno	26,01/30	150 ore

Ai fini del computo degli scaglioni si terrà conto dell'anzianità effettivamente maturata presso la stessa azienda a partire dal 1° gennaio 1945.

A far data dal 1° gennaio 1990 valgono le norme di cui alla legge n. 297/1982.

Art. 59

(Trattamento economico per malattia - 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° all'8° 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 9° al 180° giorno di assenza. Tale trattamento verrà corrisposto dal 1° giorno di assenza qualora la malattia superi i 21 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 8 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.

A tale integrazione salariale si potrà provvedere anche tramite i Fondi mutualistici di cui alle "Quote di servizio contrattuale".

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 - indipendentemente 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 delle 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 conviventi e a carico, ma con l'esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

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

Non è lavoratore a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegue, 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 l'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 e indennità accessorie.

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

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

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

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

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

d) Tutti gli aggiornamenti determinati in aumento o diminuzione, dal variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie e dell'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 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 compilarsi 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 - INTERMEDI

Art. 63

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

In caso di temporanea sospensione dal lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposto 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.)

All'impiegato e all'intermedio licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, calcolato secondo i relativi criteri e modalità (vedi allegato).

Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 gli importi sono determinati in base alla legge predetta ed alle quote previste dalla precedente regolamentazione contrattuale.

Art. 68
(Trattamento economico per malattia ed infortunio)

In caso di malattia il lavoratore avente una anzianità fino a 10 anni ha diritto alla corresponsione della intera retribuzione di fatto per i primi 3 mesi e della metà per i successivi 3 mesi.

Il lavoratore avente una anzianità superiore ai 10 anni ha diritto alla corresponsione dell'intera retribuzione di fatto per i primi 4 mesi e della metà per i successivi 6 mesi.

In caso di infortunio riconosciuto dall'INAIL, il lavoratore ha diritto alla corresponsione del 100% della retribuzione di fatto per 6 mesi nel caso che lo stesso abbia maturato una anzianità fino a 10 anni; per 10 mesi nel caso che lo stesso abbia maturato una anzianità superiore a 10 anni.

Il trattamento economico per infortunio assorbe fino a concorrenza eventuali integrazioni aziendali in atto, e non sarà cumulabile con altri trattamenti precedenti o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

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 gestione 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° ottobre 1988 al personale con qualifica di quadro sarà riconosciuta una indennità di funzione di lire 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° ottobre 1988.

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.

INQUADRAMENTO

Declaratorie

1° Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori di prima assunzione nel settore per un periodo massimo non superiore a 9 mesi, nonché i lavoratori addetti a mansioni di manovalanza e/o pulizia.

2° Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori addetti a mansioni di normale complessità e/o variabilità, la cui esecuzione richiede normali capacità pratiche;
- i lavoratori addetti a mansioni amministrative di mera esecuzione.

3° Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori addetti a mansioni complesse e/o variabili, la cui esecuzione richiede capacità tecnico-pratiche, acquisite con un medio periodo di esperienza di lavoro;
- i lavoratori che su direttive ricevute svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale o corrispondente pratica di ufficio, nel rispetto di procedure prestabilite.

4° Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori addetti a mansioni di particolare complessità e variabilità, la cui esecuzione richiede buone capacità tecnico-pratiche acquisite tramite una consistente esperienza di lavoro e/o adeguato tirocinio;

- i lavoratori che svolgono mansioni esecutive di carattere tecnico o amministrativo nel rispetto di procedure prestabilite, anche se complesse, che richiedono una adeguata preparazione professionale od una corrispondente esperienza.

5° Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che esplicano particolari mansioni di responsabilità nell'ambito di direttive, intervenendo direttamente, con alto livello di specializzazione, su tutte le fasi della lavorazione e/o guidando e coordinando con carattere di continuità e con facoltà di iniziativa, il lavoro di altri lavoratori;

- i lavoratori che svolgono attività di carattere tecnico o amministrativo sulla base di indicazioni di massima ricevute dal diretto superiore.

6° Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori con funzioni direttive che nella attuazione dei programmi generali aziendali operano con facoltà decisionale ed autonomia di iniziativa.

6° Livello Super

Appartengono a questo livello con qualifica di quadro:

- il personale con funzioni direttive, il quale, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

Esemplificazioni

Operai

2° Livello

- Addetti alla stiratura parziale, a mano o mediante l'uso di manichini toppe o cabinet di indumenti maschili e femminili in genere, e/o stiratura di indumenti casual e denim.

- Addetti alla stiratura e piegatura a mano e/o a macchina di lenzuola, tovagliati e biancheria in genere o alla numerazione e relativo confezionamento.

- Addetti alla lavatura ad acqua, a mano o a macchina di ogni indumento anche per conto terzi.

3° Livello

- Addetti alla stiratura completa con ferro di "capospalla", di abiti, maglieria e camiceria maschili e femminili in genere puliti a secco o ad acqua ivi comprese le stirerie anche con macchine automatiche e contoterzi.

- Addetti alla conduzione di macchina di lavaggio ad acqua o a secco, in grado di preparare ed immettere miscele in base ai dosaggi indicati.

- Addetti alla smacchiatura di qualsiasi tipo di tessuto e di macchia.

- Addetti alla raccolta, classificazione e numerazione dei capi e alla distribuzione degli stessi, che operano in autonomia.

4° Livello

- Addetti alla tintura su qualsiasi manufatto e con tutte le classi di coloranti.
- Conduttore di caldaia con patente.
- Addetti alla stiratura completa su pressa.

PARTE RETRIBUTIVA (Tabelle)

Incrementi retributivi

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

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

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

Premesso che l'I.v.c. deve essere erogata fino al 31 luglio 1998, a partire dal 1° agosto 1998 verranno erogati, secondo gli importi indicati alle singole scadenze, i seguenti incrementi retributivi corrispondenti ai tassi di inflazione programmata sopra concordati per i rispettivi periodi:

Tabella A

<i>Livello</i>	<i>Data</i> 1.8.1998	<i>Data</i> 1.6.1999	<i>Data</i> 1.6.2000	<i>Totale</i> <i>a regime</i>
6°S	90.000	70.000	70.000	230.000
6°	80.000	60.000	60.000	200.000
5°	64.000	56.500	56.500	177.000
4°	60.000	47.000	47.000	154.000
3°	55.000	44.000	44.000	143.000
2°	50.000	40.000	40.000	130.000
1°	44.000	35.500	35.500	115.000

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

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

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

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

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

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

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

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

Nota a verbale

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

Nuove retribuzioni e relative decorrenze

Tabella B (al 31 luglio 1998)

<i>Livello</i>	<i>Minimo retributivo</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6°S	1.160.000	1.017.779	20.000	2.197.779
6°	1.058.000	1.014.896	20.000	2.092.896
5°	891.000	998.077	20.000	1.909.077
4°	766.000	985.751	20.000	1.771.751
3°	701.500	982.434	20.000	1.703.934
2°	642.000	978.148	20.000	1.640.148
1°	566.000	973.541	20.000	1.559.541

Tabella C (al 1° agosto 1998)

<i>Livello</i>	<i>Minimo retributivo</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6°S	1.250.000	1.017.779	20.000	2.287.779
6°	1.138.000	1.014.896	20.000	2.172.896
5°	955.000	998.077	20.000	1.973.077
4°	826.000	985.751	20.000	1.831.751
3°	756.500	982.434	20.000	1.758.934
2°	692.000	978.148	20.000	1.690.148
1°	610.000	973.541	20.000	1.603.541

Tabella D (al 1° giugno 1999)

<i>Livello</i>	<i>Minimo retributivo</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6°S	1.320.000	1.017.779	20.000	2.357.779
6°	1.198.000	1.014.896	20.000	2.232.896
5°	1.011.500	998.077	20.000	2.029.577
4°	873.000	985.751	20.000	1.878.751
3°	800.500	982.434	20.000	1.802.934

2°	732.000	978.148	20.000	1.730.148
1°	645.500	973.541	20.000	1.639.041

Tabella E (al 1° giugno 2000)

<i>Livello</i>	<i>Minimo retributivo</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6°S	1.390.000	1.017.779	20.000	2.427.779
6°	1.258.000	1.014.896	20.000	2.292.896
5°	1.068.000	998.077	20.000	2.086.077
4°	920.000	985.751	20.000	1.925.751
3°	844.500	982.434	20.000	1.846.934
2°	772.000	978.148	20.000	1.770.148
1°	681.000	973.541	20.000	1.674.541

"Una tantum"

Ai lavoratori in forza alla data del 1° agosto 1998 con l'esclusione dei lavoratori a domicilio, verrà corrisposto un importo forfettario di lire 471.800 lorde riferite al 2° livello della classificazione e suddivisibili in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo dal 1° gennaio 1997 al 31 luglio 1998.

Detto importo, commisurato all'anzianità di cui al comma precedente, sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, sospensioni per mancanza di lavoro concordata ai sensi degli artt. 410 e 411 cod. proc. civ., assenza facoltativa post-partum, lavoratori part-time.

In quest'ultimo caso la riduzione avverrà anche secondo criteri di proporzionalità alla misura della prestazione lavorativa. L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'articolo 2120 cod. civ., l'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

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

- lire 283.000 lorde corrisposte con la retribuzione del mese di novembre 1998;
- lire 188.800 lorde corrisposte con la retribuzione del mese di aprile 1999.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo saranno erogati, alle stesse date e con le modalità di cui ai commi precedenti, a titolo di "una tantum" i seguenti importi:

- lire 198.000 corrisposto con la retribuzione del mese di novembre 1998;
- lire 132.260 corrisposto con la retribuzione del mese di aprile 1999.

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.

Detti importi dovranno essere assorbiti nella misura di 60% in occasione della corresponsione della 1ª rata e del 40% alla corresponsione della 2ª rata di "una tantum".

Le parti convengono che per le imprese che hanno correttamente erogato l'I.v.c., l'importo dell'"una tantum" su indicata al netto dell'I.v.c. è stabilito in via convenzionale in lire 151.000 in misura uguale per tutti i livelli di classificazione.

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

- lire 90.000 con la retribuzione del mese di novembre 1998;
- lire 61.000 con la retribuzione del mese di aprile 1999.

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

Previdenza complementare

Premesso

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

- che si è ritenuto di dare attuazione alle precedenti dichiarazioni contrattuali in materia di previdenza complementare,
- che, infine, si intende contribuire 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,

Le parti:

ANIL-Confartigianato, SATLA-CNA, CLAAI, CASA

e

FILTA-CISL, FILTEA-CGIL, UILA-UIL

Concordano:

1) di aderire come parti istitutive, alla costituzione di ARTIFOND, Fondo pensione complementare nazionale per l'artigianato;
2) che la contribuzione al Fondo, con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più E.d.r., è così determinata:

- 1% a carico del lavoratore;
- 1% a carico dell'impresa;
- 16% del t.f.r. maturando.

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

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

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

3) che la quota di avviamento e la quota di iscrizione, per la parte a carico dell'impresa, rientra nei costi contrattuali stabiliti per la previdenza complementare;

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

5) che, entro giugno 1999, 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 delle pulitintolavanderie.

Quote di servizio contrattuale

Unitamente alla contribuzione necessaria alla copertura della indennità integrativa di malattia ed infortunio da versare dai datori di lavoro alle Casse già costituite in base a precedenti regolamentazioni contrattuali, sarà versata una percentuale dello 0,45% da calcolarsi sulla retribuzione lorda di tutti i lavoratori dipendenti a titolo di quote di servizio contrattuale di cui lo 0,25% da trattenersi sulla busta paga del lavoratore.

Per le imprese che non aderiscono al Fondo suddetto o situate in province dove non sono in esse dette Casse, le imprese stesse tratteranno dalla busta paga dei lavoratori lo 0,25% della retribuzione lorda a titolo di esercizio contrattuale.

Su tale percentuale lo 0,10% verrà versato mensilmente dai datori di lavoro sul conto corrente che verrà indicato dalle Organizzazioni nazionali FILTEA-CGIL, FILTA-CISL, UILTA-UIL, mentre lo 0,15% verrà versato mensilmente sui conti correnti che verranno indicati dalla FILTEA-CGIL, FILTA-CISL, UILTA-UIL, territorialmente competenti.

Le quote di cui sopra non saranno trattenute ai lavoratori che hanno sottoscritto la delega, o che la scegliessero, per la trattenuta sindacale alle Organizzazioni firmatarie del c.c.n.l. 9 marzo 1977.

La sostituzione della quota di servizio con la delega può essere concordata a livello provinciale tra le parti stipulanti, anche a livello di singole imprese.

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

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

- 1) Le aziende effettueranno una ritenuta di lire 40.000 sulla retribuzione del mese di maggio 1998 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 30 ottobre 1998 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 giugno 1998 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.

Allegato 2

Accordo interconfederale del 21 dicembre 1983

(Omissis)

Allegato 3

Accordo interconfederale

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

Premessa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Elementi fondamentali della struttura retributiva

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

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

Tale tutela sarà realizzata:

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

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

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

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

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

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

Norma transitoria

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

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

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

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

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

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

2. Sistema contrattuale

2.a) Principi generali

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

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

- non ripetitività allo stesso titolo degli argomenti già trattati;
- esclusività di alcune materie per soggetto e livello;
- possibilità di delega su alcune materie ad altri soggetti e livelli.

2.b) Finalità e contenuti dei livelli di contrattazione

Livello nazionale interconfederale

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

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

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

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

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

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

Livello nazionale di categoria

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

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

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

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

Livello decentrato interconfederale

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

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

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

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

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

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

Livello decentrato di categoria

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

Tale livello contrattuale ha il compito di applicare i c.c.n.l. alle realtà regionali di settore e di comparto 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.

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

3. Procedure e tempi di svolgimento dei negoziati

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

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

Livello nazionale di categoria

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

- la piattaforma per il rinnovo dei contratti deve essere inviata almeno 5 mesi e mezzo prima della scadenza prevista;
- entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma;
- a partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 5 mesi di tempo per trovare un accordo sostitutivo del precedente;
- trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente, le parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle Confederazioni nazionali;
- trascorsi ulteriori 15 giorni senza aver trovato un accordo, le parti convengono che si richiederà l'intervento di mediazione del Ministro del lavoro. Ciascuna delle parti è abilitata ad avanzare tale richiesta;
- trascorsi ulteriori 30 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento del Ministro senza che l'intervento abbia avuto inizio, le parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

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

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

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

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

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

Livello decentrato di categoria

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

- la piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 4 mesi prima della data di decorrenza;
- entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma;

- a partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 3 mesi di tempo per trovare un accordo;
- trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente, le parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle Categorie nazionali;
- trascorsi ulteriori 15 giorni senza aver trovato un accordo, le parti convengono che si richiederà l'intervento di mediazione dell'Assessore regionale al lavoro. Ciascuna delle parti è abilitata ad avanzare tale richiesta;
- trascorsi ulteriori 15 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento dell'Assessore senza che l'intervento abbia avuto inizio, le parti si intendono 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 di determini un periodo di carenza.

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

Norma transitoria

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

4. Enti bilaterali

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Sistema di rappresentanza

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

Norme finali

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

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

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

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

Protocollo d'intesa

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

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

- posto che per recuperare la vitalità e la competitività del sistema dell'artigianato e delle piccole imprese deve essere impostata ed attuata una adeguata politica di sostegno attraverso

iniziative in campo economico, occupazionale e sociale capaci di esaltarne e rafforzarne il ruolo sui mercati interno ed internazionale;

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

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

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

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

1. Politica dello sviluppo

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

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

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

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

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

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

2. Politica creditizia

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

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

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

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

3. Politica occupazionale

Constato, con grande preoccupazione, che la crisi del sistema produttivo italiano colpisce, in modo assai più grave che nel passato, le imprese artigiane, mettendo in pericolo la sopravvivenza economica ed i livelli occupazionali di migliaia e migliaia di imprese e di lavoratori dipendenti, le parti ritengono indispensabile ed urgente sviluppare una azione comune per sollecitare l'adozione

da parte del Governo di provvedimenti e misure idonee a salvaguardare la vitalità delle imprese e la tenuta dell'occupazione del settore.

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

4. Politica fiscale

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

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

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

5. Lotta all'abusivismo

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

6. Efficacia generale degli accordi

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

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

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

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

La prima verifica avverrà entro il 30 giugno 1993.

Verbale di riunione

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

In tale quadro:

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

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

Allegato 4

(Omissis)

Allegato 5

(Omissis)

Allegato 6

(Omissis)

Allegato 7

Normativa contrattuale sull'apprendistato del c.c.n.l. pulitintolavanderie
del 18 giugno 1993 (art. 55)

La disciplina dell'apprendistato nell'artigianato tessile-abbigliamento-calzature 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 concepimento del periodo prescritto, semprechè si riferiscano alla stessa attività di produzione e non siano intercorse, tra l'uno e l'altro periodo, interruzioni superiori ai 18 mesi.

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.

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.

Formazione professionale (insegnamento complementare)

Le ore destinate all'insegnamento complementare degli apprendisti in base alla legge 19 gennaio 1955, n. 25 sono determinate come segue:

- 2° gruppo 4 ore settimanali fino ad un massimo di 120 ore annuali.

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 nell'ambito del 2° gruppo (A o B), previsto 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 (A o B).

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.

Ultimato il periodo di apprendistato, il lavoratore verrà inquadrato nel livello corrispondente alle declaratorie e mansioni dei lavoratori (operai - intermedi - impiegati) dallo stesso svolte e per le quali ha effettuato il periodo di apprendistato.

2° gruppo: lavorazioni a medio contenuto professionale

2° gruppo "A": per gli apprendisti che svolgono le seguenti mansioni:

- addetti alla tintura su qualsiasi manufatto e con tutte le classi di coloranti;
- addetti alla stiratura completa su pressa;

- addetti alla stiratura completa con ferro di abiti "capospalla", maglieria e camiceria maschili e femminili in genere puliti a secco o ad acqua ivi comprese le stirerie conto terzi;
- addetti alla condotta di macchina lavaggio ad acqua o a secco in grado di preparare ed immettere miscele in base ai dosaggi indicati;
- addetti alla smacchiatura di qualsiasi tipo di tessuto e di macchia;
- addetti alla raccolta, classificazione, e numerazione dei capi e alla distribuzione degli stessi, che operano in autonomia.

Durata: 3 anni e 6 mesi.

2° gruppo "B": per gli apprendisti che svolgono le seguenti mansioni:

- addetti alla stiratura parziale a mano o mediante l'uso di manichini topper e cabinet di indumenti, maschili e femminili e/o stiratura indumenti casual e denim;
- addetti alla stiratura e piegatura a mano e/o a macchina di lenzuola, tovagliati e biancheria in genere o alla numerazione e relativo confezionamento;
- addetti alla lavatura ad acqua, a mano o a macchina di ogni indumento.

Durata: 3 anni.

Le mansioni e le lavorazioni elencate ai fini della collocazione degli apprendisti nei gruppi, previsti dall'accordo interconfederale del 21 dicembre 1983, non esauriscono il numero delle mansioni e delle lavorazioni esistenti. Gli apprendisti assunti per mansioni e lavorazioni non citate saranno collocati nei vari gruppi secondo criteri analogici.

Le parti si danno atto di aver dato corretta applicazione all'accordo interconfederale del 21 dicembre 1983 sul trattamento economico degli apprendisti, fissando per il periodo iniziale valori che, seppur scaglionati, sono nella media ponderale comprensiva delle percentuali previste dall'accordo stesso.

Si dà inoltre atto che la definizione di tale normativa resta di esclusiva competenza delle Organizzazioni nazionali stipulanti ed ha validità per tutto il territorio nazionale.

Progressione della retribuzione

2° gruppo: lavorazione a medio contenuto professionale.

A) Durata: 3 anni e 6 mesi

Primi	3 mesi	56%
Succ.	6 mesi	64%
Succ.	6 mesi	68%
Succ.	6 mesi	75%
Succ.	6 mesi	82%
Succ.	6 mesi	87%
Ultimi	12 mesi	90%

B) Durata: 3 anni

Primi	6 mesi	56%
Succ.	6 mesi	69%
Succ.	6 mesi	77%
Succ.	6 mesi	87%
Ultimi	12 mesi	90%

La retribuzione dell'apprendista viene determinata mediante l'applicazione delle percentuali suindicate sulla retribuzione globale, compresa la contingenza, al lordo delle ritenute previdenziali previste dal presente c.c.n.l. per il lavoratore inquadrato nel 2° livello. Le parti concordano che, in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare la retribuzione di fatto del lavoratore in qualifica inquadrato nel 2° livello al netto delle ritenute previdenziali.

Per gli apprendisti in forza alla data di entrata in vigore del presente contratto, valgono le normative previste dal precedente c.c.n.l.

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):

- addetti alla smacchiatura di qualsiasi tipo di tessuto e di macchia;
- addetti alla stiratura completa con ferro di abiti "capospalla", maglioni e camicie maschili e femminili in genere puliti a secco o ad acqua;
- addetti alla tintura di qualsiasi manufatto e con tutte le classi di colorante;
- addetti alla stiratura completa su pressa.

C) Fermo restando la durata del periodo di apprendistato di cui al 2° gruppo "A", per gli apprendisti assunti tra i 20 e i 22 anni compiuti, calcolo della retribuzione sulla retribuzione globale del 3° livello, secondo le seguenti progressioni percentuali:

I	Anno	75%
III	Semestre	85%
IV	Semestre e seguenti	90%

Alla luce di quanto espresso in premessa, le parti concordano 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 sei 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.

Allegato 8

Verbale tra le Confederazioni artigiane e le Organizzazioni sindacali del T.A.C.

Il settore della pellicceria attraversa un momento di grave difficoltà, determinata da vari fattori legati all'importazione, ed alla commercializzazione, oltre che alla divulgazione di notizie false e tendenziose che vengono usate strumentalmente e recano un gravissimo danno all'immagine, alla professionalità ed alla produttività di tutto il settore artigianale.

In questo contesto, le parti ritengono utile, nell'interesse reciproco, dare vita ad una serie di azioni specifiche mirate, con il coinvolgimento delle istituzioni, finalizzate alla realizzazione di un marchio di qualità che contraddistingua, salvaguardi e tuteli il manufatto artigianale italiano, attraverso i mass-media per produrre una corretta informazione verso l'esterno.

Si ritiene altresì fondamentale una ricerca specifica, corretta ed equidistante, allo scopo di portare a conoscenza dell'opinione pubblica italiana i valori italiani ed i problemi della pellicceria artigianale.

Allegato 10

(Omissis)

Allegato 11

D.D. 30 settembre 1998, n. 374

(Omissis)

Allegato 13

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

FNAII - Federazione nazionale artigiani installatori di impianti

Federazione nazionale della moda

Associazione nazionale orafi, argentieri, orologiai ed affini

FEDAL - Federazione nazionale dell'alimentazione

Confartigianato trasporti

Associazione nazionale estetiste

Associazione nazionale acconciatori

Associazione nazionale marmisti

Associazione nazionale produttori occhiali

Fe.Na.Od.I. - Federazione nazionale odontotecnici italiani

Associazione nazionale grafici

Associazione nazionale fotografi e videoperatori

Associazione nazionale imprenditori copisterie, eliografie, legatorie

Associazione nazionale imprenditori lavanderie

Associazione nazionale ceramica

Associazione nazionale chimici, plastici

Associazione italiana artigiani legno e arredamento

Associazione nazionale tappezzeri

Associazione nazionale dell'arredo urbano

- le Associazioni di mestiere della CNA:

AIRA

ANIM

ANPEC

Associazione tessile abbigliamento

Associazione podologica italiana

ASPEL

Associazione nazionale artigianato artistico

Assomeccanica

Assopulizie

Federacconciatori

Federestetica

Federpalestre

FIAAL Associazione agroalimentare

FITA

FNALA

GRAFICA

ILMA

SATLA

SIAF

SNO

Trasporto persone

Associazione sarti

- la CONFARTIGIANATO, Confederazione generale italiana dell'artigianato;

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

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

FIAM

FIALA

Federazione nazionale mestieri artistici e tradizionali

FNAE

Federazione nazionale tintolavanderie

SNA

Federazione nazionale alimentaristi

Federazione nazionale abbigliamento

Federazione nazionale fotografi, tipografi e cartai

Federazione nazionale chimici e plastici;

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

FEDERNAS

UNAMEM

ANVI

ANTLO

e

- le Federazioni di categoria della CGIL:

FILCAMS-CGIL

FILCEA-CGIL

FILLEA-CGIL

FILT-CGIL

FILTEA-CGIL

FIOM-CGIL

FLAI-CGIL

SLC-CGIL;

- le Federazioni di categoria della CISL:

FAT-CISL

FILCA-CISL

FILTA-CISL

FIM-CISL

FISASCAT-CISL

FISTEL-CISL

FIT-CISL

FLERICA-CISL;

- le Federazioni di categoria della UIL:

FENEAL

UILA

UILCER

UILM

UILSIC

UILTA

UILTRASPORTI
UILTUCS;

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

si concorda

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

1. Costituzione, natura e scopi

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

2. Soci del Fondo

Sono soci di ARTIFOND:

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

3. Adesioni

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

4. Imprese obbligate

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

5. Decentramento sul territorio

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

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

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

delle Confederazioni sindacali territorialmente competenti secondo quanto stabilito dalle norme operative interne.

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

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

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

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

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

6. Organi del Fondo

Il Fondo ha i seguenti organi:

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

7. Assemblea dei delegati

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

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

8. Consiglio di amministrazione

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

9. Presidente e Vicepresidente

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

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

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

10. Collegio dei revisori contabili

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

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

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

11. Contribuzione

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

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

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

12. Permanenza e cessazione

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

13. Trasferimenti

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

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

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

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

14. Prestazioni

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Non sono ammesse altre forme di anticipazioni sulle prestazioni.

Il Fondo non può concedere prestiti.

15. Impiego delle risorse

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

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

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

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

16. Comitato dei garanti

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

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

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

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

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

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

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

17. Spese per la costituzione e la gestione del Fondo

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

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

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

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

18. Fase transitoria

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

19. Funzioni degli organi provvisori

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

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

20. Promozione del Fondo

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

21. Adesioni successive

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

Allegato 1

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

(Omissis)

Allegato 2

Accordi sui livelli di contribuzione, iscrizione e spese per ARTIFOND

(Omissis)

