

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

**per i dipendenti da aziende di autotrasporto e spedizione merci  
dell'artigianato, piccole e medie imprese, cooperative**

**23 SETTEMBRE 1997 (\*)**

*(Decorrenza: 1° luglio 1994 - Scadenza: 31 dicembre 1998)*

### **Parti stipulanti**

Federazione italiana trasportatori artigiani (FITA-CNA)  
Confartigianato trasporti  
Confederazione autonoma sindacati artigiani (CASA)  
Confederazione delle libere associazioni artigiane (C.L.A.A.I.)  
Federlavoro e servizi - Confcooperative  
Associazione nazionale cooperative servizi e turismo - Legacoop  
ANCOTAT - AGCI  
e  
Federazione italiana lavoratori trasporti (FILT-CGIL)  
Federazione italiana trasporti (FIT-CISL)  
Unione italiana lavoratori trasporti (UILTRASPORTI)

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

**N.B.: Ai dipendenti dalle aziende artigiane aderenti alla FITA-CNA, all'ANCOTAT-AGCI e alla Legacoop si applica, a decorrere dal 1° luglio 2000, il c.c.n.l. 13 giugno/18 luglio 2000 per i dipendenti dal settore spedizione, trasporto merci e logistica.**

**Ai dipendenti dalle aziende artigiane aderenti alla Confartigianato si applica, a decorrere dal 1° giugno 2001, il c.c.n.l. 10 maggio 2001 (vedi Autotrasporto merci - Confartigianato).**

### *Campo di applicazione del c.c.n.l.*

Imprese artigiane, in possesso dei requisiti previsti dalla legge n. 443 dell'8 agosto 1985 delle piccole e medie imprese e della cooperazione, esercenti l'autotrasporto di merce su strada per conto di terzi nonché, promiscuamente, le attività di spedizione ed i servizi ausiliari del trasporto.

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

#### Premessa

Il presente c.c.n.l. vuole essere un'occasione importante per determinare la capacità di tutti i soggetti che operano nel mercato del trasporto delle merci per qualificare le scelte produttive finanziarie ed operative per migliorare la efficienza dei servizi di trasporto merci e della tutela e valorizzazione del lavoro e delle stesse professionalità presenti e in evoluzione nel settore.

Ciò rende necessaria e attuale una visione del trasporto delle merci più conforme alle necessità produttive del mondo industriale, come un elemento importante della stessa innovazione del nostro sistema produttivo.

Ne consegue un confronto sulla prospettiva del settore per la quale è condizionante un riequilibrio ed una ridefinizione delle modalità delle risorse pubbliche disponibili a livello governativo e degli enti locali, funzionari al sostegno del processo in atto di ristrutturazione del settore e della sua articolazione su strada. Combinando i fattori di qualità e quantità degli investimenti attraverso una politica di selezione degli stessi in direzione oltrechè delle infrastrutture operative di uno sviluppo nazionale e della professionalità occupazionale degli operatori per una crescita delle opportunità di lavoro.

Infatti l'importanza del lavoro del settore del trasporto merci richiede interventi certi ed organici per dotare le aziende e i lavoratori di adeguati strumenti per una riqualificazione produttiva dei servizi nonché professione e degli addetti finalizzata alla difesa e allo sviluppo occupazionale.

A tal fine le parti, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, convengono quanto segue:

## Capitolo I

### Art. 1 (Relazioni sindacali)

#### *Livello nazionale*

Premesso che non sono in alcun modo in discussione l'autonomia imprenditoriale e le rispettive e distinte responsabilità di scelta degli imprenditori, delle loro Organizzazioni e delle Organizzazioni del sindacato dei lavoratori le parti concordano di attivare a livello nazionale, regionale o territoriale, un sistema di relazioni sindacali che consenta una approfondita conoscenza delle problematiche del settore.

Tale sistema è finalizzato al raggiungimento di più qualificati e consistenti livelli occupazionali attraverso lo sviluppo delle imprese anche mediante l'acquisizione di nuove e più avanzate tecnologie, ristrutturazione e il consolidamento delle strutture produttive.

Le parti firmatarie del presente contratto, al fine di realizzare gli impegni assunti, concordano sull'individuazione di specifici strumenti e metodologie di confronto fra le parti per una gestione congiunta e responsabile dei problemi derivanti dalle innovazioni, dai processi di ristrutturazione e dai mutamenti economico-sociali.

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 e occupazionale delle imprese rientranti nella sfera applicativa del presente c.c.n.l., nonché sulle possibilità di sviluppo, raccolti dagli Osservatori previsti dal presente c.c.n.l.;
- b) la promozione di sedi 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 delle imprese con la valorizzazione del ruolo delle parti nelle sedi di governo locale del mercato del lavoro;
- c) 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 e contrattuali;
- d) la definizione di piani di sviluppo di alcune aree del Mezzogiorno, congiuntamente definite, utilizzando in materia dinamica risorse, commesse, appalti pubblici e privati, politica contrattuale;
- e) la promozione di iniziative congiunte atte a sostenere quanto comunemente concordato qualora sui temi sopra indicati le parti realizzino le auspiccate convergenze;
- f) programmi inerenti le prospettive del settore con articolazioni per i trasporti specialistici più significativi;
- g) le previsioni degli investimenti complessivi, con eventuale articolazione per i trasporti specialistici più significativi e/o per aree geografiche;
- h) in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato dello Stato e degli Enti locali nel quadro di apposite leggi;
- i) i mutamenti causati alle strutture aziendali dalle trasformazioni tecniche e sociali del trasporto merci, nonché i programmi di innovazione previsti;
- l) l'aggiornamento di dati organici sulla struttura del settore nonché quelli relativi alla produttività nelle sue varie componenti, allo scopo di salvaguardare le capacità competitive del settore nell'ambito dell'integrazione economica;
- m) i dati globali occupazionali riferiti ai settori e le informazioni/previsioni circa le ripercussioni sull'occupazione dei lavoratori subordinati, le condizioni di impiego e di rapporto di lavoro a loro volta articolati per le diverse fasce di età e sesso, nonché le condizioni per il mantenimento lo sviluppo nel settore delle professionalità esistenti.

#### *Livello regionale o territoriale*

In ogni regione, congiuntamente le parti potranno svolgere annualmente riunioni aventi per oggetto le stesse materie di cui a livello nazionale con esclusivo riferimento alla realtà locale.

#### *Ambito aziendale*

Al fine di favorire le relazioni sindacali nel settore e un loro corretto sviluppo, le aziende con più di 50 dipendenti forniranno ogni anno in appositi incontri per un esame congiunto, informazioni alle strutture sindacali territoriali unitamente alle R.S.A./R.S.U.:

- a) sull'andamento produttivo e sui piani aziendali di ristrutturazione;
- b) sugli investimenti ed ampliamenti della base produttiva;
- c) sulle implicazioni sull'occupazione dei nuovi insediamenti;
- d) sulla dinamica dell'occupazione, delle professionalità, della mobilità;
- e) sulle iniziative e sui programmi riguardanti l'ambiente, l'igiene e la sicurezza del lavoro;
- f) sulle innovazioni tecniche e/o organizzative che producono conseguenze sull'occupazione, sulla condizione dei lavoratori e della produttività;
- g) sulla occupazione distinta per sesso e per livello anche in rapporto alla piena attuazione della normativa di legge sulle pari opportunità uomo-donna.

#### *Art. 2 (Osservatori)*

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

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

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

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

- le prospettive produttive dei settori, le tendenze di fondo registrate e prevedibili per quanto riguarda l'andamento degli investimenti, la consistenza dei settori, le trasformazioni e/o i nuovi insediamenti significativi che si determinassero, con dati disaggregati, e le relative scelte di politica economica;
- l'andamento globale dell'occupazione, con dati disaggregati, ove possibile, per classi d'età, sesso, qualifiche e per i diversi comparti, indicando le esigenze di manodopera divise per specifiche figure professionali per costruire occasioni di lavoro nei settori;
- il mercato del lavoro, con particolare riferimento ai C.f.l., al part-time, all'apprendistato;
- l'esame delle problematiche inerenti le pari opportunità e l'occupazione femminile;
- l'andamento degli istituti contrattuali relativi alla retribuzione, all'organizzazione del lavoro e alla qualificazione professionale, ai regimi di orario;
- la determinazione dei criteri per portare a conoscenza delle parti firmatarie eventuali nuove figure di attività professionali dei lavoratori per meglio interpretare ed applicare in modo funzionale la disciplina contrattuale;
- l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge e al D.Lgs. n. 626/1994, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento di enti pubblici;
- esame dei finanziamenti pubblici al sistema delle imprese;
- esame dei problemi e delle prospettive del sistema di formazione professionale regionale, finalizzato ad un diretto intervento delle parti in funzione delle esigenze produttive e del mercato del lavoro;
- l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica;
- l'attuazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici e privati ecc.;

- la promozione della partecipazione delle Associazioni nazionali e delle Organizzazioni sindacali alle attività delle istituzioni europee e delle Organizzazioni territoriali e sindacali degli altri Paesi, in materia di trasporto e relazioni sociali, per migliorare l'informazione reciproca quale strumento per rendere partecipi le parti alla elaborazione della politica sociale della Comunità.

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

L'Osservatorio nazionale e gli Osservatori regionali verranno costituiti entro sei mesi dalla stipula del presente c.c.n.l. e nel frattempo le firmatarie daranno luogo ad incontri per la definizione del regolamento relativo al funzionamento.

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

### *Art. 3 (Sistema contrattuale)*

Per quanto attiene al sistema contrattuale, le parti ribadiscono 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.

#### *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.

A questo scopo il livello contrattuale nazionale di categoria tratta in particolare i seguenti argomenti:

- relazioni sindacali di settore;
- materie da rinviare o rimettere al secondo livello di contrattazione;
- 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.

#### *Livello decentrato di categoria regionale*

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 economico-produttiva 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.

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 del c.c.n.l.

#### *Livello decentrato di categoria aziendale*

Nelle imprese che occupino più di 15 dipendenti, comunque, ove siano costituite R.S.A./R.S.U., il secondo livello di contrattazione può essere esperito a livello aziendale.

In tal caso, tale livello è da considerarsi esclusivo ed alternativo a quello decentrato di categoria regionale ed esaustivo del sistema contrattuale previsto dal presente c.c.n.l.

### *Procedure e tempi di svolgimento dei negoziati*

Nella comune volontà di porre in essere un sistema di relazioni sindacali, mirato ad attribuire funzionalità e 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 la scadenza dei precedenti contratti.

### *Livello nazionale di categoria*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### *Indennità di vacanza contrattuale*

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

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

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

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

### *Livello decentrato di categoria regionale*

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

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

- entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma;
- a partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 3 mesi di tempo per trovare un accordo;
- trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente le parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle categorie nazionali;
- trascorsi ulteriori 15 giorni senza aver trovato un accordo le parti convengono che si richiederà l'intervento di mediazione dell'Assessore regionale al lavoro.
- Ciascuna delle parti è abilitata ad avanzare tale richiesta;
- trascorsi ulteriori 15 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento dell'Assessore senza che l'intervento abbia avuto inizio, le parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.
- Le parti convengono che i termini sopra indicati sono sospesi per il periodo 1-31 agosto.
- Nel caso che una delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo non partecipi, nel rispetto delle procedure e dei tempi convenuti, allo svolgimento dei negoziati, la stessa è impegnata ad applicare gli accordi raggiunti.

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

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

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

#### *Livello decentrato di categoria aziendale*

Nel caso di livello decentrato aziendale, la decorrenza del contratto integrativo eventualmente raggiunto a quel livello cadrà a metà della vigenza dei c.c.n.l. di riferimento.

La sua definizione avverrà nel rispetto delle seguenti procedure:

- la piattaforma 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;
- scaduto tale termine, si farà riferimento alla trattativa a livello regionale.

### Indicatori

#### *Livello decentrato di categoria regionale*

In base all'Accordo interconfederale del 3 agosto e del 3 dicembre 1992, a livello regionale, le parti valuteranno le prospettive future dell'andamento del settore nella regione, anche alla luce di interventi e di progetti specifici per le piccole imprese e l'artigianato dell'autotrasporto, tesi ad accrescere la produttività e l'efficienza delle imprese e del sistema economico in cui sono inserite.

A tal fine dovrà altresì essere orientata l'attività degli Osservatori regionali di settore, di cui all'art. 2 del presente c.c.n.l., 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.

Ai fini della contrattazione regionale di secondo livello, le parti valutano comunque utile la presa in considerazione dell'andamento tendenziale del settore derivante dai seguenti indicatori:

- PIL regionale e valore aggiunto per addetto (fonte: Istituto G. Tagliacarne);
- andamento occupazionale (fonti: INPS, EE.BB.);
- andamento del settore in relazione alla sua concentrazione territoriale;

- n° e variazioni delle imprese;
- n° e variazioni degli addetti;
- andamento della media dimensionale delle imprese, ecc. (fonti: INPS, CCIAA).

#### *Livello decentrato di categoria aziendale*

Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente corredate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli incrementi retributivi a livello di c.c.n.l., nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Pertanto, tali erogazioni avranno la caratteristica di non essere predeterminabili a priori ed avranno natura di totale variabilità.

Le parti si sono date atto che la definizione della presente intesa in data odierna, in relazione alla ravvicinata scadenza del contratto, non consente l'attivazione della contrattazione di secondo livello per tutto il restante tempo di vigenza del c.c.n.l. rinnovato.

### *Art. 4 (Diritti sindacali)*

Per le imprese fino a 15 dipendenti, aderenti:

- alle Confederazioni artigiane firmatarie, valgono gli Accordi interconfederali del 21 dicembre 1983 e del 21 luglio 1988;
- alle Organizzazioni della cooperazione, valgono le norme previste dal c.c.n.l. del 1991 e gli Accordi interconfederali successivamente sottoscritti.

Per le imprese con più di 15 dipendenti, valgono, laddove esistenti, gli accordi sottoscritti dalle parti firmatarie in materia di R.S.U.; diversamente, valgono le norme di legge in vigore.

(I testi delle norme richiamate sono riportati in allegato)

#### *1. Accordi interconfederali*

Le parti firmatarie del presente c.c.n.l. ribadiscono il proprio impegno al rispetto di quanto previsto dai rispettivi Accordi interconfederali, stipulati dalle Associazioni confederali cui sono aderenti, per quanto riguarda materie non contenute nel presente contratto.

In particolare per le imprese artigiane le parti convengono l'integrale recepimento della disciplina contenuta negli Accordi interconfederali del 21 luglio 1988 e successivi per gli istituti previsti, anche a modifica e superamento delle precedenti intese categoriali, che si intendono da essi sostituite.

Le parti convengono altresì che gli adempimenti previsti dagli accordi decorrono, per le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente c.c.n.l., dal 1991.

#### *2. Assemblea*

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

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro 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 il datore di lavoro e i lavoratori dipendenti.

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

#### *3. Permessi retribuiti*

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

#### *4. Tutela dei licenziamenti individuali*

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

#### *5. Servizi essenziali da garantire*

Fermo restando il fatto che la legge n. 146/1990 disciplina l'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali limitatamente alla tutela dei diritti della persona, le parti convengono che le seguenti attività corrispondono alla necessità, prevista dalla suddetta legge, di proteggere alcuni interessi costituzionalmente garantiti:

- a) trasporto di carburante alla rete di pubblico approvvigionamento e di combustibile da riscaldamento;
- b) raccolta e distribuzione del latte;
- c) trasporto di animali vivi;
- d) trasporto di medicinali e forniture per ospedali e case di cura;
- e) trasporto di prodotti alimentari di prima necessità.

Le parti pertanto si impegnano a garantire, nelle diverse ipotesi di conflitto, l'effettuazione dei servizi di cui sopra attraverso il rispetto della suddetta legge o dei protocolli sottoscritti con le istituzioni pubbliche nazionali.

### Capitolo II DISPOSIZIONI PARTICOLARI

#### *Trasporti speciali*

Per i trasporti di carne, latte e generi di monopolio, nonché per i trasporti complementari e sussidiari dei trasporti ferroviari, se esercitati in forma esclusiva, non trova applicazione l'istituto degli accordi integrativi provinciali e le norme relative alla distribuzione dell'orario settimanale di lavoro in cinque giorni lavorativi, salva diversa pattuizione in sede locale in relazione alle esigenze del servizio.

Tenuta presente la non applicazione degli accordi integrativi per i settori di cui al comma precedente delle presenti disposizioni particolari, le imprese di detti settori corrisponderanno sulla retribuzione tabellare una indennità sostitutiva nella seguente misura:

- a) sino al 30 settembre 1980: 15%;
- b) dal 1° ottobre 1980: 18%.

Dette aliquote sono comprensive delle indennità del 5% e del 10% corrisposte rispettivamente ai sensi delle disposizioni particolari del c.c.n.l. 19 maggio 1973 e del c.c.n.l. 4 maggio 1976.

#### *Dichiarazione a verbale*

Le parti si danno atto che l'indennità sostitutiva di cui al comma 2 viene calcolata a far data dal 1° febbraio 1977 sulla sola retribuzione tabellare in applicazione dell'accordo 24 giugno 1977.

### Capitolo III DISPOSIZIONI GENERALI

#### *Art. 1 (Assunzione)*

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

- a) la data di assunzione;
- b) il livello retributivo a cui il lavoratore viene assegnato e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere nonché la sede di lavoro;
- c) il trattamento economico iniziale;

d) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

a) la carta d'identità o documento equivalente;

b) il libretto di lavoro o documento equivalente;

c) il tesserino di codice fiscale;

d) i documenti previsti da particolari disposizioni di legge ed eventuali altri documenti o certificati richiesti dall'azienda.

Il lavoratore è tenuto a comunicare, inoltre, il suo domicilio e le eventuali successive variazioni.

Prima dell'assunzione le aziende possono, per mezzo delle strutture pubbliche e a proprie spese, sottoporre il lavoratore a visita medica.

E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonchè, su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

#### *Art. 1 bis*

In attuazione del 2° comma dell'art. 25 della L. n. 223/1991, le parti convengono che, ai fini della determinazione della riserva prevista dal 1° comma della legge citata, non si tiene conto delle seguenti assunzioni:

- lavoratori cui sia assegnata una qualificata ricompresa nei livelli Quadro, 1°, 2°, nonché 3° Super e 3° limitatamente al personale viaggiante;

- lavoratori da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.

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

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

#### *Art. 2*

##### *(Periodo di prova)*

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:

- 6 mesi per i quadri;

- 4 mesi per gli impiegati del 1° livello;

- 3 mesi per gli impiegati del 2° livello e per i conducenti di autoveicoli inquadrati nei livelli 3° super e 3°;

- 2 mesi per gli impiegati del 3° livello super, 3° livello e 4° livello;

- 10 giorni lavorativi per tutti gli altri lavoratori.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà avere luogo da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso, nè diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni, in qualunque tempo o per licenziamento, durante i primi due mesi di prova per i Quadri e gli impiegati del 1° livello, durante il primo mese per gli impiegati degli altri livelli e per i conducenti di autoveicoli inquadrati nel 3° livello super e nel 3° livello, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova, l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo sarà computato, a tutti gli effetti, nella determinazione dell'anzianità di servizio e ad ogni altro effetto contrattuale.

Le norme relative al Fondo di previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo, le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nei dodici mesi precedenti.

*Art. 3*  
*(Contratto a termine)*

Le assunzioni con contratto a termine sono regolate dalla legge 18 aprile 1962, n. 230, dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e dalla legge 28 febbraio 1987, n. 56, art. 23.

Possono essere conclusi, nel campo dell'autotrasporto e della spedizione, contratti di lavoro a tempo determinato anche qualora siano resi necessari dall'intensificazione dell'attività lavorativa, cui non sia possibile sopperire con il normale organico.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 23 della legge n. 56/1987 è consentita la conclusione di contratti a termine nei seguenti casi:

- esigenze di servizio legate a particolari periodi annuali;
- commesse improvvise e/o importanti con consegne in tempi ristretti;
- manutenzione straordinaria degli impianti e/o trasloco di sede, uffici, magazzini, ecc.
- incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse, progetti straordinari o sperimentali;
- esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
- esecuzione di un servizio e/o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo.

Altre ipotesi di contratto a termine potranno essere concordate con i sindacati a norma dell'art. 23, comma 1, legge n. 56/1987.

Le evenienze di cui sopra e le relative necessità di assunzioni a tempo determinato costituiranno materia di esame preventivo con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente c.c.n.l.

Resta comunque esclusa qualsiasi motivazione derivante o collegata alle ferie.

Le assunzioni con contratto a termine, e i motivi che le hanno indotte, verranno comunicate, entro 10 giorni dalla loro stipulazione, alle Organizzazioni sindacali locali.

I contratti a termine, di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo possono essere conclusi entro la misura del 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Se dall'applicazione delle suddette percentuali risultassero frazioni di unità, il numero degli assumendi è elevato all'unità superiore.

La durata minima dei contratti a termine è di sei settimane e le norme relative al Fondo di previdenza non si applicano ai contratti di durata inferiore ai 3 mesi.

In tema di contratti a termine hanno inoltre efficacia gli accordi interconfederali.

*Art. 4*  
*(Lavoro a tempo parziale)*

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dagli artt. 9, 11 e 11 bis del presente contratto e regolato dalla legge n. 863/1984, art. 5.

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

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

- a) volontarietà di entrambe le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni;
- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso, secondo criteri di proporzionalità alla misura della prestazione lavorativa;
- e) limitazione a non più del 25% del personale dipendente (con arrotondamento all'unità superiore) e per un monte ore di norma non inferiore a 20 settimanali;

f) facoltà di convertire il rapporto a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, nei casi in cui il termine di conversione sia prestabilito.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, lo stesso potrà avere anche durata predeterminata che di norma non sarà inferiore a 6 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta. Qualora il tempo parziale sia definito nel tempo, è consentita, ai sensi dell'art. 23 della L. n. 56/1987, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario giornaliero, settimanale, mensile ed annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

Per esigenze aziendali a carattere non ricorrente può essere previsto nel rapporto a tempo parziale, un tempo di lavoro oltre il normale orario, previsto nel contratto (supplementare), nei seguenti limiti:

- 8 ore mensili per i rapporti orizzontali (20 ore settimanali);
- 88 ore annue per i rapporti verticali (durata annua).

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale in ragione di anno, con una prestazione che si articola per uno o più mesi a tempo pieno è consentita, durante tali periodi, la effettuazione di lavoro straordinario.

Per contratti a tempo parziale con orari diversi su base giornaliera o su base annua le quantità di ore in aggiunta saranno proporzionate all'orario stabilito, sui singoli contratti, tenendo conto del parametro 8 ore mensili per 20 ore settimanali.

Per tale lavoro verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione del 15%.

Nel contratto individuale deve essere indicata la norma relativa al superamento dell'orario previsto nel contratto.

#### *Art. 5 (Apprendistato e tirocinio)*

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge e dai relativi regolamenti e circolari applicative (legge n. 25/1955, legge n. 56/1987, art. 21 e legge n. 196/1997, art 15).

Il rapporto di apprendistato è istituito per la formazione degli operai per i quali è prevista la mansione di tecnici, meccanici e motoristi e per gli impiegati privi di titolo professionale per i quali sono previste mansioni esecutive.

##### *Operai (durata 3 anni)*

- 1° anno: 62% della retribuzione;
- 2° anno: 70% della retribuzione;
- 3° anno: 80% della retribuzione.

##### *Impiegati (durata 1 anno)*

- tutto il periodo: 70% della retribuzione.

Fermo restando l'integrale applicazione delle norme di legge e del presente c.c.n.l. la retribuzione agli apprendisti si calcola percentualmente sulla paga globale contrattuale del lavoratore inquadrato al terzo livello della classificazione unica.

In applicazione all'art. 21, paragrafo 5 della legge 5 giugno 1987, le parti convengono che gli apprendisti possono essere assunti fino all'età di 26 anni compiuti.

##### *Tirocinio*

In applicazione dell'art. 22, legge n. 56 del 28 febbraio 1987 si conviene che per i giovani in possesso di diploma o attestato di qualifica conseguito ai sensi dell'art. 14 della legge n. 845 del 21 dicembre 1978, e che vengono assunti a tempo indeterminato, si applica un periodo di tirocinio di mesi 6 per il quale si prevede la retribuzione stabilita al 5° livello della scala parametrica.

#### *Art. 6 (Classificazione e livelli retributivi)*

Parte prima

In relazione alle mansioni svolte, i prestatori di lavoro subordinato, disciplinati dal presente contratto sono inquadrati nei seguenti otto livelli, fermo restando che la distinzione tra quadri, impiegati ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

## Livello Quadri

### *Declaratoria*

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

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

### *Profili*

#### Quadri

## 1° Livello

Appartengono al 1° livello gli impiegati, sia tecnici che amministrativi, interni od esterni, che hanno funzioni direttive non rientranti in quelle previste per i Quadri, nonché quelli aventi mansioni di concetto svolte in autonomia decisionale di particolare ampiezza e importanza, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

Vengono inquadrati in questo livello, a titolo di esempio:

- a) responsabili di filiale, agenzia, docks e silos, capi servizio o capi reparto e capi ufficio con mansioni di analoga importanza non rientranti nel livello superiore;
- b) capo contabile o contabile incaricato di compilare il bilancio di gestione dell'azienda;
- c) capo tariffista di traffico nazionale e/o internazionale o tariffista autonomo per traffici internazionali;
- d) capo operatore traffico traslochi, capo traffico traslochi;
- e) produttori o acquirenti di traffici internazionali che svolgano, con specifiche conoscenze tecniche, lavoro autonomo;
- f) impiegati muniti di patente di spedizioniere doganale, qualora la patente venga utilizzata per conto dell'azienda;
- g) impiegati contenzionisti e segretari di direzione in quanto abbiano le funzioni specificate nella declaratoria;
- h) cassiere principale o che sovrintenda a più casse;
- i) corrispondente in proprio in lingue estere con padronanza di almeno 2 lingue estere;
- l) analista/programmatore responsabile della conduzione di progetti in autonomia;
- m) incaricato della compilazione del budget aziendale;
- n) responsabile di terminal container gestito direttamente dall'azienda.

## 2° Livello

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che svolgono attività tecnico amministrative specializzate caratterizzate - sia pur nei limiti delle procedure e delle direttive vavevoli per il loro campo di attività - da una limitata autonomia operativa e che richiedono una particolare preparazione professionale e/o formazione tecnico-pratica.

Appartengono al 2° livello gli impiegati di concetto, sia tecnici che amministrativi, interni od esterni, non classificabili nel 1° livello.

Vengono inquadrati in questo livello, a titolo di esempio:

- a) altri capi reparto o capi ufficio, anche distaccati;

- b) contabili anche se esplicano la loro attività mediante prima nota, purchè con discrezionalità ed autonomia e per tutti gli articoli della contabilità aziendale, salvo quelli di fine gestione necessari per la formazione del bilancio;
- c) supervisor operativi o servizio clienti (air couriers);
- d) coadiutori di spedizionieri doganali patentati, in quanto utilizzino la loro procura per conto dell'azienda da cui dipendono;
- e) tariffisti per traffici internazionali, marittimi e/o terrestri o tariffisti autonomi per traffici nazionali anche se si esprimono mediante codice;
- f) acquirenti di traffici internazionali e/o nazionali;
- g) altri segretari di direzione;
- h) cassieri e impiegati addetti prevalentemente alle casse anticipate e/o inoltri;
- i) capi reparto magazzino di deposito;
- l) corrispondenti in lingua italiana o estera;
- m) altri contenzionisti (ad esempio gli addetti alla definizione o quanto meno alla completa istruzione delle pratiche di contenzioso relative a danni e/o avarie e/o furti e/o mancanze e/o eccedenze delle merci trasportate);
- n) capi fatturisti;
- o) stenodattilografi in lingua estera anche operanti con sistemi di videoscrittura;
- p) impiegati con mansioni autonome incaricati del servizio paghe e/o stipendi;
- q) traduttori e interpreti;
- r) capo del personale di magazzino con responsabilità del carico e scarico del magazzino merci;
- s) impiegati addetti alle spedizioni internazionali con mansioni comportanti la conoscenza specifica delle disposizioni valutarie, commerciali e doganali nel settore in cui operano, svolte con la discrezionalità propria dell'impiegato di concetto;
- t) programmatori addetti alla minutazione ed alla composizione di diagrammi elementari inerenti problematiche tecniche, amministrative e commerciali;
- operatore CED di unità articolate;
- u) telescriventi che effettuano corrispondenza e/o traduzione in o da lingua estera (cioè con esclusione della semplice trasmissione di testo già predisposto in lingua estera);
- v) esperti operanti in imprese di controllo con conoscenza completa delle tecniche di campionamento, cernita e selezione delle merci, misurazioni, calibrazioni nel loro specifico settore di attività;
- w) assistenti e/o esecutori di analisi, prove chimiche, fisiche, meccaniche, organolettiche, effettuate sia in azienda che in ambienti esterni operanti in imprese di controllo;
- x) addetti alla emissione in autonomia di lettere di vettura aerea.

### 3° Livello super

Appartengono al 3° livello super gli operai aventi specifica professionalità ed alta specializzazione addetti alla guida di mezzi particolarmente impegnativi, alla riparazione di motori - sempre che siano in grado di effettuare il completo smontaggio e rimontaggio di qualsiasi parte di esso - e collaudo per l'esame complessivo della funzionalità degli automezzi; gli impiegati che esplicano attività di carattere esecutivo non rientranti nel 3° livello.

Appartengono al 3° livello super:

- A) Gli operai ad esempio:
  - a) conducenti di autotreni o autoarticolati di portata superiore a 80 quintali e i conducenti di autocarri con portata superiore a 20 quintali muniti di gru;
  - b) primi conducenti addetti ai trasporti eccezionali;
  - c) gruisti addetti alle gru semoventi di portata maggiore di 20 tonnellate;
  - d) motoristi e/o collaudatori.
- B) Gli impiegati ad esempio:
  - e) "ausiliari" dello spedizioniere doganale operante nell'ambito degli uffici doganali.
  - f) operatore addetto alle trilaterali automatizzate;
  - g) assistente alla pesatura e/o taratura delle merci con certificazione;
  - h) addetti ai campionamenti e finalizzazione dei campioni;
  - i) addetti al controllo imballaggi con certificazione.

### 3° Livello

Appartengono a questo livello gli impiegati con mansioni esecutive d'ordine che richiedono generica preparazione professionale acquisita mediante conoscenze scolastiche di base o esperienze o addestramento; gli operai che svolgono mansioni per l'esecuzione delle quali si richiede una specifica capacità tecnico-pratica acquisita mediante preparazione scolastica professionale o attraverso l'esperienza o che coordinano altri lavoratori sia pure nell'ambito di procedure o di istruzioni.

Vengono inquadrati in questo livello:

A) Gli impiegati ad esempio:

a) contabili d'ordine e aiuti contabili;

b) impiegati addetti alla cassa o ai prelevamenti o versamenti, con esclusione dei semplici portavalori;

c) agenti esterni consegnatari di merci con il carico-scarico e spedizioni di merci;

d) stenodattilografi anche operanti con sistemi di videoscrittura;

e) impiegati muniti di delega o di procura limitata per le operazioni ferroviarie, postali e bancarie;

f) impiegati addetti al servizio di esazione, semprechè siano autorizzati a quietanzare e a versare;

g) magazzinieri con responsabilità del carico e scarico del magazzino merci, semprechè non compiano abitualmente mansioni manuali;

h) fatturisti su tariffe già stabilite anche operanti su videoterminali;

i) compilatori di polizze di carico e lettere di vettura aerea anche operanti su videoterminali;

l) compilatori di bolle doganali;

m) fattorini con mansioni impiegate che prevalentemente facciano prelevamenti o versamenti in banca per l'azienda e non per terzi, pagamenti e/o incassi fatture, pagamento noli, trasporti, ecc.;

n) archivisti;

o) telefonisti esclusivi e/o centralinisti;

p) operatori su sistemi di potenzialità medio-piccola e terminalisti che eseguono operazioni di inserimento di dati per la lettura da documenti oppure che ricevono dati video o a stampa utilizzando programmi preesistenti;

q) telescriventi in lingua italiana o su testi già predisposti in lingua estera;

r) addetti alla compilazione di lettere di vettura e/o bollette di spedizione comportante la specifica conoscenza delle procedure aggiuntive come contrassegni, anticipate e altre, anche con sistemi computerizzati.

B) Gli operai ad esempio:

a) autisti conducenti di autotreni o autoarticolati di portata inferiore a 80 quintali;

b) conducenti di motobarche;

c) conducenti di natanti azionati da propulsione meccanica;

d) trattoristi;

e) capisquadra normalmente addetti a traslochi di mobilio ed ai trasporti eccezionali;

f) addetti a gru semoventi e a gru a ponte cabinate con portata inferiore a 20 tonnellate;

g) capisquadra di magazzino e ribalta che coordinino più di tre operai;

h) conducenti di carrelli elevatori di portata superiore a 30 quintali;

i) addetti al ricevimento merci e/o ribalta con controllo e rilascio documenti del o al mittente;

l) falegnami e/o imballatori;

m) conducenti di autocarri con portata superiore ai 30 quintali e fino a 20 quintali se muniti di gru;

n) operai specializzati d'officina.

### 4° Livello

Appartengono a questo livello gli impiegati d'ordine non inquadrabili nel 3° livello che svolgono una attività esecutiva sulla base di procedure prestabilite e/o di istruzioni dettagliate; gli operai non inquadrabili nel 3° livello addetti a mansioni che richiedono una generica capacità tecnico-pratica acquisita attraverso l'esperienza di lavoro e/o la formazione professionale.

- A) Ad esempio gli impiegati d'ordine:
- a) dattilografi, anche con sistemi di videoscrittura;
  - b) altri compilatori di lettere di vettura, bollette di spedizione, ecc., non rientranti nel 3° livello anche con sistemi computerizzati;
  - c) fattorini di ufficio non rientranti nel 3° livello.
- B) Ad esempio gli operai:
- a) altri capisquadra;
  - b) altri autisti non compresi nel 3° livello super e nel 3° livello;
  - c) motocarri;
  - d) magazzinieri con mansioni non impiegate;
  - e) stivatori;
  - f) facchini addetti ai traslochi;
  - g) conducenti di carrelli elevatori di portata inferiore a 30 quintali;
  - h) operai qualificati di manutenzione e di officina.

#### 5° Livello

Appartengono a questo livello gli operai addetti a mansioni manuali per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenza professionale di tipo elementare.

Vengono inquadrati in questo livello, a titolo di esempio:

- a) conducenti di autocarri elettrici;
- b) conducenti di carrelli elettrici;
- c) chiattaioli;
- d) barcaioli;
- e) fattorini addetti alla presa e consegne;
- f) spuntatori;
- g) uomini di garage (lavaggio vetture, riparazioni gomme, pulizia locali garage);
- h) operai comuni di manutenzione di garage e di officina.

#### 6° Livello

Appartengono a questo livello gli operai addetti a mansioni puramente manuali o a compiti di semplice sorveglianza o custodia per le quali occorrono semplici conoscenze professionali.

Vengono inquadrati in questo livello, a titolo di esempio:

- a) manovali comuni, compresi quelli di officina;
- b) facchini;
- c) fattorini di magazzino;
- d) addetti ai comuni lavori di pulizia;
- e) guardiani e/o personale di custodia alla porta.

### Parte seconda

#### Quadri

Le parti si danno atto che con la nuova definizione del livello Quadri è data attuazione al disposto della legge n. 190/1985 sui quadri intermedi.

In relazione a quanto definito sopra, in sede di prima applicazione, i datori attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati a partire dal 1° luglio 1991.

L'azienda, ai sensi del combinato disposto dell'art. 2049 cod. civ. e dell'articolo 5 della legge n. 190/1985, è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal Quadro nello svolgimento della sua attività. La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa. L'azienda garantirà al Quadro dipendente, anche attraverso polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva per i procedimenti civili e penali nei confronti del Quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno la partecipazione dei singoli Quadri a iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

A decorrere dal 1° luglio 1991 l'indennità di funzione viene fissata in lire 100 mila mensili lorde. Le parti si danno atto di assimilare - agli effetti dell'orario di lavoro - i Quadri fra il personale direttivo di cui all'art. 1, R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, cui fa riferimento la dichiarazione a verbale dell'articolo 9.

Per quanto non espressamente previsto in deroga e per la parte normativa si fa riferimento a quanto previsto per l'ex 1° livello super.

*Art. 7*  
*(Mutamento di mansioni)*

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Al lavoratore che sia destinato a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al suo, dovrà essere corrisposto, in aggiunta, un compenso non inferiore alla differenza tra le retribuzioni contrattuali dei due livelli, composte dai minimi tabellari e dalla indennità di contingenza dei due livelli.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni del livello Quadri e 1° livello e di due mesi nel disimpegno di mansioni degli altri livelli, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore a tutti gli effetti nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, richiamo alle armi ecc., nel qual caso spetterà al lavoratore il minimo tabellare e l'indennità di contingenza del livello superiore, senza che ne derivi il passaggio di livello.

In caso di spostamento non temporaneo di consistenti aliquote di lavoratori in rapporto al numero globale del personale occupato nell'unità produttiva, l'azienda fornirà preventiva comunicazione scritta alle OO.SS. territoriali. Queste ultime potranno richiedere per iscritto, entro tre giorni dalla data di ricevimento della comunicazione, un incontro con l'azienda allo scopo di esperire al riguardo un esame congiunto del provvedimento.

L'esame di cui al comma precedente dovrà essere effettuato entro e non oltre cinque giorni dalla richiesta scritta.

L'azienda comunque non darà corso al provvedimento prima che siano trascorsi i termini predetti.

*Art. 8*  
*(Cumulo di mansioni)*

Al lavoratore che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in due diversi livelli, sarà senz'altro attribuito il livello superiore, qualora le mansioni rientranti in quest'ultimo siano prevalenti.

Nel caso in cui ciò non avvenga, è attribuito al lavoratore il livello superiore dopo un anno di svolgimento delle mansioni rientranti nei due livelli; oppure se il lavoratore abbia esercitato in modo non continuativo mansioni superiori per un periodo complessivo di un anno nell'arco di tre anni.

Il dipendente che ha acquisito il livello superiore per effetto dei commi precedenti continuerà a svolgere anche le mansioni del livello di provenienza già svolte prima del passaggio di livello.

*Art. 9*  
*(Orario di lavoro per il personale non viaggiante)*

La durata dell'orario normale di lavoro, ripartito in 5 giorni dal lunedì al venerdì è la seguente: 40 ore settimanali con il massimo di 8 ore giornaliere.

La distribuzione dell'orario normale di lavoro, l'inizio ed il termine della giornata lavorativa costituiscono oggetto di esame preventivo tra le parti.

L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'azienda per l'entrata nel luogo di lavoro per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore, ultimato il servizio, è messo in libertà, comprese le eventuali ore di inoperosità.

Durante la giornata il lavoratore, anche in relazione all'organizzazione del lavoro aziendale, per la consumazione del pasto ha diritto ad una pausa non retribuita da un minimo di 30 minuti ad un

massimo di 120 minuti. Eventuali specifiche esigenze produttive saranno oggetto di esame a livello aziendale e/o territoriale.

Situazioni ed usi già in atto a livello aziendale alla data di entrata in vigore del presente c.c.n.l. dovranno essere armonizzati con quanto previsto dal precedente comma nei termini che saranno stabiliti nell'ambito degli accordi di secondo livello.

Gli addetti all'uso di attrezzature munite di videoterminali saranno adibiti all'uso dei medesimi in conformità alle normative di cui al D.Lgs. n. 626/1994.

L'eventuale istituzione di turni continuativi di lavoro e/o orari sfalsati della durata di 8 ore giornalieri, nonché l'eventuale distribuzione dell'orario di lavoro non uniforme per i diversi reparti produttivi, dovrà essere concordato tra le parti.

Si intendono per orari sfalsati quelli che hanno inizio almeno due ore prima o dopo l'inizio dell'orario normale di lavoro fissato ai sensi del comma 2.

L'istituzione di detti turni e/o orari sfalsati è finalizzata alla contrazione delle prestazioni straordinarie.

Fermo restando la durata dell'orario di lavoro prevista dal comma 1, ai lavoratori dei turni continuativi e/o sfalsati suddetti, viene accordata per ciascun turno di 8 ore, una pausa retribuita di 30 minuti, il cui utilizzo sarà definito d'intesa tra le parti.

Il lavoro prestato nella giornata di sabato ha carattere di occasionalità e dà luogo al pagamento delle ore lavorate con la retribuzione globale oraria maggiorata del 50%. Detta percentuale assorbe fino a concorrenza le maggiorazioni per il lavoro straordinario.

Nel caso sia concesso il riposo compensativo la suddetta percentuale è ridotta al 20%.

Nel fissare i turni di lavoro e di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, si curerà che gli stessi, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso, garantendo a ciascuno, oltre al riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per settimana.

Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, sostituzione che dovrà comunque avvenire entro un tempo massimo di 2 ore.

Per il solo personale di magazzino e/o ribalta, fermo restando la durata dell'orario contrattuale, l'intervallo di cui al precedente 4° comma potrà essere diversamente regolato previo accordo tra le parti.

In aggiunta ai gruppi di spettanti per le festività abolite ai sensi dell'art. 14 del presente c.c.n.l., vengono riconosciute 68 ore annuali complessive (8,5 gruppi di 8 ore ciascuno) da usufruire mediante permessi individuali e/o collettivi retribuiti in ragione di un anno di servizio o frazione di esso.

I permessi dovranno essere usufruiti secondo modalità concordate tra le parti tenendo anche conto delle specifiche esigenze aziendali e saranno inoltre riproporzionati su base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenze facoltative post-partum, aspettativa, ecc..) fatto salvo quanto previsto dalle predette modalità concordate tra le parti. Qualora non fruiti entro l'anno di maturazione (1° gennaio-31 dicembre) decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza entro il mese di aprile successivo.

Per i lavoratori inseriti in turni continuativi e/o orari sfalsati che godono della pausa retribuita di 30 minuti giornalieri, la predetta riduzione viene fruita di norma per il 50% con le medesime modalità previste nel precedente comma ed il restante 50%, qualora non fruito entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione, verrà retribuito con la retribuzione in atto al momento della scadenza, entro il mese di aprile successivo.

Quanto sopra non si applica alle imprese che attuino la riduzione dell'orario di lavoro su base giornaliera o settimanale.

La riduzione di orario non si applica, fino a concorrenza, ai lavoratori che già godono, per effetto di trattamenti collettivi precedenti, di riduzioni per lo stesso titolo.

Ai lavoratori con orario a tempo parziale, la riduzione di orario viene accordata in misura proporzionale.

#### *Deroghe*

a) Il solo personale esterno che svolge stabilmente ed esclusivamente la propria attività nel settore dei traffici degli ortofrutticoli e dei generi deperibili, operando fisicamente presso gli scali ferroviari e/o le dogane, fermo restando la durata dell'orario normale di cui al presente articolo, è

escluso dalla ripartizione in 5 giornate. Conseguentemente per il personale stesso non si farà luogo al pagamento della maggiorazione del 50% per le ore lavorate di sabato.

b) Per il personale addetto ai traslochi, la durata normale di lavoro potrà essere ripartita in cinque giornate dal martedì al sabato, restando inteso che tutte le norme del presente contratto, relative alla giornata del sabato, varranno integralmente per la giornata di lunedì.

#### *Dichiarazione a verbale*

Le parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3, punto 2, del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 (Regolamento per l'applicazione del R.D.L. sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo, escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro, "quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi"; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello del primo livello.

#### *Nota a verbale*

Nelle realtà locali ove per accordi collettivi siano stabilite ulteriori limitazioni al nastro lavorativo di cui al comma 2 dell'articolo di cui sopra, le parti interessate territorialmente si incontreranno per esaminare le modalità di applicazione delle norme relative alla riduzione di orario di cui ai commi 14 e 15 dell'articolo di cui sopra, che sono state condizionate al rispetto di tale nastro lavorativo.

#### *Nota a verbale*

Per una corretta applicazione del presente articolo, laddove nei singoli commi si recita "tra le parti", per parti si intendono l'impresa e il delegato di impresa, ovvero le R.S.A., ovvero le R.S.U. laddove esistenti; in assenza di delegato di impresa, R.S.A., R.S.U., per parti si intendono l'impresa ed i lavoratori.

#### *Art. 10 (Flessibilità)*

Qualora siano preventivamente concordati, a livello aziendale, tra le parti, o a livello regionale o territoriale, periodi annuali di flessibilità dell'orario di lavoro, l'impresa può stabilire in tali periodi regimi diversi di orario settimanale, dandone comunicazione ai lavoratori con congruo anticipo.

La diversa modulazione dell'orario settimanale potrà riguardare sia singoli gruppi di lavoratori sia la totalità dei dipendenti dell'impresa.

La maggiore prestazione lavorativa settimanale resa in regime di flessibilità, non potrà superare complessivamente le 100 ore annue e sarà recuperata mediante l'assegnazione di corrispondenti permessi retribuiti compensativi, anche individuali, sulla base di programmi prestabiliti a livello aziendale, tenuto conto dei periodi di minor intensità produttiva.

In regime di flessibilità, per ogni ora prestata oltre il normale orario settimanale, fermo restando la compensazione di cui al precedente comma, verrà corrisposta una quota pari al 17% della paga oraria globale, con la retribuzione dello stesso mese in cui è avvenuta la maggiore prestazione.

I riposi compensativi potranno essere goduti anche anticipatamente e comunque, se goduti successivamente, dovranno essere usufruiti entro 90 giorni dall'effettuazione della maggiore prestazione settimanale.

Qualora detti permessi non venissero goduti entro la data massima prevista, al lavoratore spetterà con il periodo di paga in corso al momento della scadenza, la relativa retribuzione maggiorata di una percentuale pari alla differenza intercorrente fra la percentuale di maggiorazione prevista per il lavoro straordinario che sarebbe spettata ed il 17% già erogato. Uguale trattamento spetterà al lavoratore che non abbia potuto godere dei permessi compensativi a causa della risoluzione del rapporto; in tal caso il pagamento sarà dovuto con le spettanze di fine lavoro.

Qualora i riposi compensativi siano goduti anticipatamente alla correlativa maggior prestazione lavorativa, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore non sarà effettuata alcuna trattenuta a fronte dei riposi compensativi di cui sopra nè gli stessi potranno essere compensati con permessi dovuti ad altro titolo. Qualora il lavoratore, per motivi indipendenti dalla sua volontà (malattia, infortunio, maternità, ecc.) non abbia potuto rendere la maggior controprestazione lavorativa, la stessa potrà essere effettuata al termine della causa impeditiva, purchè nell'ambito dei programmi prestabiliti per la flessibilità.

Ai lavoratori che, per comprovate necessità, non fosse possibile osservare il programmato regime di flessibilità, saranno concesse le opportune deroghe.

#### *Art. 11*

#### *(Orario di lavoro per il personale viaggiante)*

Fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 11 bis relativo ai lavoratori addetti a mansioni discontinue, per il personale viaggiante l'orario di lavoro settimanale è confermato in 40 ore, come previsto dall'articolo relativo al personale non viaggiante.

Le norme previste dal regolamento CEE n. 3820/85 del 20 dicembre 1985 devono essere integralmente osservate, senza eccezione alcuna, dal datore di lavoro e dal lavoratore.

Per il personale viaggiante dei livelli 3° super e 3° è tempo di lavoro effettivo quello che non rientra nelle seguenti definizioni:

a) tempo trascorso in viaggio, per treno, per nave, aereo od altri mezzi di trasporto per l'esecuzione dei servizi affidati al lavoratore;

b) tempo di attesa del proprio turno di guida nella cabina dell'autotreno guidato da due conducenti e ripartendo in misura uguale fra di essi il lavoro effettivo in trasferta.

I tempi specificati nelle precedenti lettere a), b), si calcolano in ragione del 50% della loro durata per la sola parte che eccede il limite dell'orario ordinario, e non concorrono al computo del lavoro straordinario. Essi si calcolano inoltre con l'esclusione dei tempi di riposo intermedio, che sono quelli in cui il lavoratore è lasciato in libertà anche fuori dal proprio domicilio e dalla sede dell'impresa, e con la facoltà di allontanarsi dall'autoveicolo, essendo manlevato dalla responsabilità di custodia del veicolo stesso e del carico.

I tempi di riposo previsti dal contratto non sono cumulabili con quelli previsti dalla legge e dai regolamenti e si applica la disposizione più favorevole al lavoratore.

Rientrano nei riposi intermedi:

- i tempi per la consumazione dei pasti, che sono di un'ora per le trasferte di durata fino a 15 ore e di 2 ore (1 ora per ciascuna interruzione) per le trasferte superiori alle 15 ore;

- il tempo minimo previsto dalle norme di legge.

Il lavoratore non ha diritto alla retribuzione per i tempi di riposo ed ha diritto alla sola indennità di trasferta nel caso in cui il riposo sia dato fuori dalla sede dell'impresa nel luogo in cui si trova l'autoveicolo essendo libero di impiegare tale tempo prima di riprendere il lavoro.

Agli effetti della qualificazione dei tempi di lavoro, è in particolare tempo di lavoro effettivo quello, ad esempio, trascorso alla guida del mezzo per l'esecuzione delle operazioni di dogana e di carico in raffinerie.

Ferma restando la durata del lavoro contrattuale, la eventuale maggior durata del lavoro effettivo per la guida dei veicoli e l'attività complementare viene retribuita con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario nel modo seguente:

a) secondo l'attività effettivamente prestata, quale risulta dal foglio di registrazione del cronotachigrafo ovvero da altri documenti di viaggio;

b) in misura forfettaria o secondo quanto previsto da accordi aziendali, o territoriali, per la definizione, anche forfettaria, dei trattamenti di trasferta e del lavoro straordinario stipulati con le R.S.U. unitamente alle OO.SS. territoriali.

La definizione dei trattamenti di trasferta e del lavoro straordinario a norma del comma precedente, lettera b), formerà oggetto di accordi con le competenti strutture sindacali a norma dell'art. 45.

Per l'efficacia di tali accordi si applica agli stessi la seguente clausola: "Il lavoratore è tenuto, a pena di decadenza, a chiedere il pagamento della differenza di compenso per il lavoro straordinario che ritiene dovuto in aggiunta a quanto previsto nel termine perentorio di sei mesi dalla data in cui

riceve i compensi ai titoli suddetti". Gli accordi di cui sopra dovranno essere firmati per adesione dai lavoratori e dalle imprese interessate.

#### *Nota a verbale*

La compensazione forfetaria degli straordinari, adottabile attraverso accordo fra le parti, ha il fine di prevenire nei termini consensuali e transattivi occasioni di conflitto fra datore di lavoro e prestatore d'opera.

Per la determinazione della forfetizzazione verranno utilizzati parametri, il più possibile aderenti alle realtà dei viaggi effettuati:

- per tipi omogenei di viaggi;
- riferiti ad alcuni di essi;
- riferiti all'intera prestazione resa dagli interessati.

Gli accordi di forfetizzazione avranno validità da stabilire fra le parti che potranno essere prorogati.

La differenza tra le ore di lavoro totale effettivo e l'orario contrattuale definito più l'eventuale lavoro straordinario, in ragione di 17 ore mensili, può essere recuperata con riposi compensativi nell'arco di 6 mesi.

La decisione del pagamento o del recupero deve avvenire entro il mese ed il pagamento deve essere eseguito entro il mese successivo.

L'eventuale recupero è oggetto di confronto con le R.S.U. o il delegato di impresa.

Laddove non sussistano, ovvero non siano previste le R.S.U. o il delegato di impresa, il recupero avviene tenendo conto delle esigenze aziendali e di quelle del lavoratore.

Al personale viaggiante non si applicano le norme dell'art. 18 - lavoro straordinario - comma 9 del presente c.c.n.l.

In aggiunta alle 4 festività abolite spettanti ai sensi dell'art. 14 del presente c.c.n.l., al personale viaggiante sono riconosciute 7 giornate di permesso retribuito in ragione di anno di servizio o frazione di esso. A decorrere dal 1° aprile 1994 tali permessi sono incrementati di una ulteriore giornata. Le suddette giornate vengono riproporzionate su base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenze facoltative post-partum, aspettativa ecc.).

La riduzione di orario non si applica fino a concorrenza ai lavoratori che già godono, per effetto di trattamenti collettivi precedenti, di riduzioni allo stesso titolo.

Al personale addetto ai servizi di trasloco diverso dal conducente, per il tempo in viaggio e l'eventuale tempo di presenza a disposizione, si applicano per analogia le norme del presente articolo. Le condizioni di migliore favore di cui ai commi precedenti vengono assorbite fino a concorrenza.

Fatta eccezione per il trasporto a collettame, l'orario di lavoro del personale viaggiante addetto ai servizi extraurbani che gode del trattamento di trasferta (3° livello e 3° livello super) si intende distribuibile fino alle ore 13,00 del sabato senza la maggiorazione del 50% ed è consentito il conguaglio orario nell'ambito di 4 settimane.

#### *Nota*

Con riferimento a quanto previsto dal comma 11 del presente articolo, si chiarisce che, anche nel caso l'azienda disponga il recupero, la maggiorazione per il lavoro straordinario è comunque dovuta con la retribuzione del mese successivo alla prestazione.

#### *Nota*

Per i "Trasporti speciali" vedi le "Disposizioni particolari" Capitolo II del presente c.c.n.l.

#### *Nota*

Le parti nazionali firmatarie del presente c.c.n.l. si impegnano a favorire le condizioni utili a realizzare il confronto e/o la conclusione di accordi di forfetizzazione di cui al comma 9, lett. b), del presente articolo, laddove, a livello territoriale, l'attuazione di tale previsione contrattuale presentasse particolari problemi o difficoltà.

### *Nota*

Con riferimento a quanto previsto al comma 9, lett. b), del presente articolo, si precisa che la definizione in misura forfetaria dei trattamenti di trasferta e delle prestazioni straordinarie non rientra tra le materie oggetto della contrattazione di secondo livello, nè, pertanto, è soggetta alle procedure ed ai tempi di svolgimento dei negoziati per tale livello previsti.

### *Art. 11 bis*

*(Orario di lavoro e modalità di prestazione del personale viaggiante ed impiegato in mansioni discontinue)*

In deroga a quanto previsto dall'art. 11, punto 1, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 48 ore settimanali per il personale viaggiante inquadrato nei livelli 3° e 3° Super il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere extra urbani e che richiedono, in linea di massima, assenze giornaliere continuate per le quali spettano l'indennità di trasferta di cui all'art. 19.

Ai lavoratori che esercitano l'attività nelle condizioni suddette e, perciò, considerati discontinui a norma del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, R.D. 10 settembre 1923, n. 1955, R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, regolamento CEE 3820/85, fermo restando quanto previsto dall'art. 11, comma 9, lett. a), e secondo quanto previsto dagli eventuali accordi di cui allo stesso comma, lett. b), si applicano i criteri di retribuzione del periodo di impegno lavorativo determinati tenendo conto dei periodi di guida e di riposo, di quelli del tempo a disposizione di libertà del lavoratore e delle attività specifiche previste dagli eventuali accordi.

Per tali lavoratori il periodo della prestazione è definito periodo di impegno lavorativo e il limite dell'orario ordinario di lavoro di 48 ore settimanali si computa al netto dei riposi intermedi di cui all'art. 11, punto 6, dal momento in cui il lavoratore prende il servizio presso l'abituale sede di lavoro al momento in cui lo cessa, dopo il suo viaggio, nella stessa sede. L'eventuale permanenza fuori dalla sede abituale di lavoro deve essere oggetto di accordo tra le parti a livello aziendale.

Laddove costituite le R.S.U. e/o le R.S.A., unitamente alle OO.SS., a livello aziendale sarà accertata la sussistenza delle condizioni che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione del regime di orario previsto dal presente articolo.

In mancanza delle stesse, per l'accertamento delle condizioni di applicazione della deroga al normale orario di lavoro si ricorrerà alla Commissione di cui ai commi successivi.

Tutte le ore prestate oltre il limite di cui al comma 1 saranno retribuite con la maggiorazione per il lavoro straordinario nei modi previsti.

Per le aziende fino a 8 dipendenti autisti, la verifica della deroga di cui al comma 1 avverrà attraverso il parere di conformità di una Commissione paritetica di norma provinciale, o regionale laddove le condizioni oggettive lo richiedano, che dovrà essere costituita, tra le parti stipulanti, entro e non oltre il 31 ottobre 1997.

Alle Commissioni provinciali dovranno pervenire, tramite le Organizzazioni datoriali firmatarie, le istanze delle aziende per la verifica della deroga di cui al comma 1 del presente articolo applicata a decorrere dalla data di sottoscrizione della presente intesa.

Sono fatte salve le applicazioni contrattuali di orario di lavoro discontinuo in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo, a meno di eventuale motivata segnalazione, avanzata alla Commissione paritetica entro e non oltre sei mesi dalla costituzione della stessa, dal/i lavoratore/i interessato/i, anche tramite le OO.SS. firmatarie.

In tal caso si applicheranno le disposizioni di cui al presente comma, primo periodo, ed ai commi successivi.

Le Commissioni daranno parere di conformità entro il termine massimo di 30 giorni dalla data di ricevimento delle istanze. Le imprese che daranno attuazione alla deroga, senza osservare le disposizioni di cui al presente articolo, saranno tenute a corrispondere le differenze maturate a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l. e comunque successivamente alla costituzione delle Commissioni.

Possono essere previste sessioni supplementari di valutazione delle singole istanze.

Laddove il parere della Commissione non dovesse confermare l'attuazione contrattuale adottata, l'azienda provvederà, alla data del definitivo parere negativo, all'applicazione dell'art. 11 e saranno corrisposte le differenze maturate nei modi previsti dal successivo comma.

Nei casi di parere definitivo di non conformità da parte della Commissione potrà essere esperito un tentativo di conciliazione tra le parti a livello territoriale.

Avverso il parere negativo delle Commissioni è ammesso il ricorso da inoltrarsi ad apposita Commissione nazionale. Il ricorso dovrà essere presentato dall'impresa interessata entro 10 giorni dalla data di ricevimento del parere negativo. La Commissione paritetica nazionale dovrà esprimersi entro 30 giorni dalla data di ricevimento dello stesso.

Laddove dovessero modificarsi le condizioni che hanno dato luogo al parere favorevole di conformità, l'azienda è tenuta a presentare una nuova istanza, ovvero è soggetta a verifica da parte della Commissione paritetica.

Le parti, a livello regionale, potranno definire i criteri oggettivi applicativi dell'art. 11-bis in relazione alle diverse tipologie di trasporto, nonché le modalità di funzionamento delle predette Commissioni. A supporto del confronto delle parti regionali, le parti nazionali definiranno entro il 31 ottobre 1997 un regolamento tipo.

#### *Nota a verbale*

Quanto concordato in tema di orario di lavoro per mansioni discontinue non comporta conseguenza alcuna sugli accordi già intervenuti a livello aziendale o territoriale tra le parti relativi alla forfetizzazione delle prestazioni straordinarie, fino a nuova intesa, nè può determinare in alcun caso peggioramenti del trattamento economico preesistente.

#### *Nota a verbale congiunta*

Le parti convengono sull'opportunità che la predetta normativa relativa alla Commissione di verifica circa la sussistenza dei requisiti per l'applicazione dell'art. 11 bis venga, con il prossimo contratto, maggiormente consolidata e sistematizzata anche attraverso forme di coinvolgimento della pubblica amministrazione, in particolare delle strutture periferiche del Ministero del lavoro.

A tal fine le parti, considerato il carattere sperimentale dell'attuale normativa e la limitata durata contrattuale, convengono di incontrarsi almeno entro tre mesi prima della scadenza del c.c.n.l. per valutare e risolvere la questione.

#### *Dichiarazione comune*

Le parti, in considerazione della peculiarità della figura del socio-lavoratore di cooperative di lavoro e nella prospettiva di una sua aggiornata definizione, di cui anche nel capitolo "Promozione dell'occupazione" contenuto nell'accordo per il lavoro del 24 settembre 1996, si impegnano a valutare e risolvere le eventuali esigenze contrattuali che potranno derivare dalla suddetta definizione.

#### *Art. 12 (Riposo settimanale)*

Il riposo settimanale cadrà di domenica salvo le eccezioni di legge.

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, salva l'applicazione delle maggiorazioni di cui agli artt. 17 o 18, mentre sarà considerato festivo, a tutti gli effetti, il giorno fissato per il riposo compensativo.

In caso di modificazioni dei turni di riposo, il lavoratore sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto - per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo - ad una maggiorazione del 40%.

#### *Art. 13 (Giorni festivi)*

Sono considerati giorni festivi:

a) la domenica od i giorni di riposo compensativi di cui all'art. 12;

b) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:

1) Capodanno (1° gennaio);

2) Epifania (6 gennaio) D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 7920;

3) S. Pasqua (mobile);

4) Lunedì dopo Pasqua (mobile);

5) Anniversario Liberazione (25 aprile);

6) Festa del lavoro (1° maggio);

7) Assunzione (15 agosto);

8) Ognissanti (1° novembre);

9) Immacolata Concezione (8 dicembre);

10) S. Natale (25 dicembre);

11) S. Stefano (26 dicembre);

12) Festa del Santo Patrono del luogo ove si trova la sede, filiale o agenzia presso la quale il lavoratore presta la sua opera (per Roma è stabilito il 29 giugno SS. Pietro e Paolo quale giorno del Santo Patrono) o un'altra festività da concordarsi tra l'azienda e le OO.SS. locali, in sostituzione di quella del Santo Patrono. Fermo restando il minimo di 12 festività, qualsiasi variazione in aumento, stabilita dall'autorità nell'elenco dei giorni festivi, si intenderà riportata nell'elenco di cui al punto b) di cui sopra. In quelle località, in cui la Festa del S. Patrono coincide con altra festività, le Associazioni territoriali stabiliranno un'altra giornata di festività in modo da mantenere invariato il numero complessivo delle medesime;

c) il pomeriggio della vigilia del S. Natale (24 dicembre) e il pomeriggio della vigilia di Capodanno (31 dicembre): in tali giornate la prestazione lavorativa non potrà andare oltre le ore 13 ed eccedere la metà dell'orario normale giornaliero.

Per le festività di cui al punto b) escluse invece le semifestività di cui al punto c), cadenti di sabato, di domenica o in altra festività, è dovuta, in aggiunta alla retribuzione mensile, la retribuzione globale di una giornata, calcolata in base ad un ventiduesimo di quella mensile.

Uguale trattamento spetterà al lavoratore che in tale festività coincidente con il sabato, la domenica o con altra festività, sia in infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie e permessi per giustificati motivi.

Lo stesso trattamento è dovuto, per le festività coincidenti con la domenica o con altra festività, anche a coloro che lavorino di domenica godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

Nel giorno di coincidenza fra la domenica e festività infrasettimanale, il lavoratore di cui al precedente comma, che normalmente lavora di domenica con riposo compensativo, in altro giorno, non sarà tenuto ad alcuna prestazione lavorativa. Le eventuali prestazioni saranno quindi compensate come straordinario festivo.

In caso di prestazione d'opera nelle festività elencate nella lettera b), oltre al trattamento di cui ai precedenti commi, sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro prestate con le maggiorazioni previste dall'art. 17.

#### *Chiarimento a verbale*

Le parti si danno atto che l'adozione della settimana corta non comporta ad alcun effetto contrattuale che il sabato venga considerato giornata festiva.

#### *Art. 14 (Festività abolite)*

Quattro gruppi di otto ore di permesso individuale retribuito in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge n. 54/1977, verranno fruiti dai lavoratori in ragione d'anno (1° gennaio - 31 dicembre).

Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto tra le parti, diverse modalità di utilizzazione compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

I permessi non usufruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza entro il mese di gennaio successivo.

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

#### *Art. 15 (Retribuzione)*

La retribuzione globale mensile dei lavoratori è composta da:

- 1) minimo tabellare, come da allegato, in relazione al livello spettante;
- 2) eventuali aumenti periodici di anzianità maturati ai sensi dell'art. 21;
- 3) eventuali altri aumenti comunque denominati;
- 4) indennità di contingenza pari, a partire dal 1° luglio 1991, ai seguenti importi mensili:

Livello 1° Q	992.053
Livello 1°	987.256
Livello 2°	978.215
Livello 3°s	970.393
Livello 3°	968.633
Livello 4°	964.837
Livello 5°	961.860
Livello 6°	959.794

5) indennità previste dagli accordi integrativi di cui all'art. 45 (con le eventuali esclusioni, agli effetti di particolari istituti contrattuali, previste dagli accordi stessi);

6) eventuale terzo elemento, per i dipendenti con anzianità fino al 30 settembre 1981 come da nota in calce;

7) eventuale indennità di mensa nella località ove esiste;

8) indennità di funzione per i quadri di cui all'art. 6, parte 2<sup>a</sup>.

Non fanno parte della retribuzione, le indennità di cui agli artt. 17, 20, 37 e qualunque altra avente, come quelle, carattere di indennizzo e non retributivo: per il rimborso spese si richiamano le norme dell'art. 20.

La retribuzione giornaliera del personale di cui all'art. 1 del Capo 2, nonché del personale di cui agli articoli 9, 11 e 11 bis del Capo 3, si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 170.

La retribuzione sarà corrisposta ai lavoratori ad ogni fine mese unitamente ad un prospetto compilato a norma di legge.

Nel caso in cui l'azienda ne ritardi di oltre 5 giorni lavorativi il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura pari al tasso ufficiale di sconto maggiorato di 2 punti e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio o salario e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

#### *Deroga*

La retribuzione giornaliera dei lavoratori che, ai sensi della "deroga" in calce all'art. 9, non fruiscono della settimana corta, si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.

#### *Nota*

Le parti precisano che il terzo elemento per i lavoratori che ne hanno diritto, è stato stabilito - con c.c.n.l. 12 novembre 1983 - nelle seguenti misure:

*Livelli Importi*

Quadri (ex 1° Super)	41.135
1°	41.135
2°	37.225
3° Super	34.535
3°	33.920
4°	32.820
5°	32.335
6°	31.845

**Art. 16**  
*(Incrementi retributivi)*

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto in materia di riforma della struttura della retribuzione, le parti concordano, ai fini della definizione degli incrementi retributivi e del riallineamento, sui seguenti tassi di inflazione reale e programmata:

Il semestre 1994:	1,95%;
1995:	5,4%;
1996:	3,9%;
1997:	2,5%;
1998:	1,8%.

Pertanto, a partire dal 1° agosto 1997 verranno erogati, secondo gli importi indicati alle singole scadenze, i seguenti minimi retributivi:

Minimi tabellari

<i>Livelli</i>	<i>31.7.1997</i>	<i>1.8.1997</i>	<i>1.1.1998</i>
Q	1.208.675	1.544.175	1.658.175
1°	1.098.675	1.403.075	1.506.075
2°	962.655	1.227.855	1.316.855
3°S	808.475	1.031.475	1.106.475
3°	768.945	981.945	1.053.945
4°	693.745	890.645	960.645
5°	638.075	813.875	872.875
6°	549.295	701.975	753.975

Contestualmente, a decorrere dal 1° agosto 1997 viene a cessare l'erogazione degli importi di indennità di vacanza contrattuale.

Nei minimi tabellari di cui alla presente tabella sono assorbiti fino a concorrenza gli eventuali importi erogati a titolo di acconto sui futuri miglioramenti contrattuali o in previsione del presente rinnovo.

La somma forfetaria di lire 20.000 mensili, erogata, a partire dal mese di gennaio 1993, a titolo di E.d.r. non è compresa negli importi previsti a decorrere dal 1° agosto 1997. Tale somma sarà, in ogni caso, mantenuta separata all'interno della busta paga, sotto la voce E.d.r., pur considerandola utile ai fini dei vari istituti contrattuali alla stessa stregua della ex indennità di contingenza di cui alla L. n. 38/1986.

*Una tantum*

Le parti convengono un importo forfetario lordo procapite, da riconoscere ai lavoratori in forza al 5 agosto 1997, a copertura del periodo di carenza contrattuale (1° luglio 1994-31 luglio 1997), fatta salva l'indennità di vacanza contrattuale corrisposta fino al mese di luglio 1997.

Tale importo verrà erogato in quattro rate di uguale entità alle seguenti scadenze retributive:

<i>Livelli</i>	<i>1.9.1997</i>	<i>1.11.1997</i>	<i>1.1.1998</i>	<i>1.2.1998</i>	<i>Totale</i>
Q	769.250	769.250	769.250	769.250	3.077.000
1°	699.325	699.325	699.325	699.325	2.797.300
2°	611.900	611.900	611.900	611.900	2.447.600
3°S	514.000	514.000	514.000	514.000	2.056.000
3°	489.525	489.525	489.525	489.525	1.958.100
4°	444.075	444.075	444.075	444.075	1.776.300
5°	405.600	405.600	405.600	405.600	1.622.400
6°	349.650	349.650	349.650	349.650	1.398.600

Gli importi di una tantum verranno proporzionalmente ridotti per i lavoratori assunti dal 1° luglio 1994 in funzione della data di assunzione, nonchè per il personale part-time in relazione alla ridotta prestazione lavorativa. A tal fine non vengono considerate le frazioni di mese inferiori a 15 gg., mentre quelle pari o superiori a 15 gg. vengono computate come mese intero.

L'importo forfetario di cui sopra non sarà considerato utile ai fini dei vari istituti contrattuali e della determinazione del t.f.r.

Le giornate di assenza per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1° luglio 1994-31 luglio 1997, che hanno dato luogo al pagamento di indennità a carico dell'Istituto competente e di integrazione a carico dell'azienda, saranno considerate utili ai fini della maturazione dell'importo di una tantum.

Dagli importi una tantum dovranno comunque essere sottratti, fino a concorrenza, eventuali erogazioni corrisposte a titolo di acconto sui futuri miglioramenti, nonchè gli importi di I.V.C. ed eventuali somme riconosciute anche in applicazione di altri contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.

#### *Nota a verbale*

Le parti dichiarano che gli incrementi retributivi derivanti dalla presente intesa, pur ricompresi nell'unico importo di cui in tabella, rispondono anche all'esigenza di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni precedentemente svolto dall'indennità di contingenza.

In tal senso dovranno essere intesi qualora norme di legge e/o accordi collettivi, prevedendo differenti regolamentazioni comportino effetti in ordine alla fiscalizzazione degli oneri sociali e/o interventi fiscali a favore delle imprese.

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

Le parti si incontreranno entro il mese di gennaio di ciascun anno, allo scopo di stabilire le modalità ed i criteri di erogazione degli ammontari previsti.

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

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

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

Le parti convengono che, alla luce della durata prevista per il presente c.c.n.l., non si darà luogo a procedure di riallineamento nel corso della vigenza del contratto medesimo.

#### *Art. 17*

*(Indennità di cassa e maneggio denaro)*

All'impiegato con qualifica di cassiere verrà corrisposta una indennità di cassa nella misura del 5% della retribuzione globale mensile.

Agli altri lavoratori, che hanno normalmente maneggio di denaro, verrà corrisposta un'indennità di cassa nella misura del 4% della retribuzione globale mensile.

Questa indennità non sarà corrisposta al personale di cui trattasi nel solo caso in cui l'azienda lo abbia preventivamente esonerato per iscritto da ogni responsabilità per le eventuali mancanze nella resa dei conti. Il ricalcolo delle suddette indennità di cassa, per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo. Gli interessi derivanti da eventuali cauzioni andranno a beneficio del lavoratore.

Le somme anticipate dalle aziende ai lavoratori in trasferta a titolo di fondo spese non sono da considerarsi ai fini della corresponsione dell'indennità di cassa per maneggio denaro.

#### *Dichiarazione a verbale*

Agli impiegati non qualificati cassieri, cui per le loro mansioni sia o sia stata riconosciuta la maggiorazione del 5%, tale indennizzo verrà mantenuto e corrisposto fintantochè gli stessi esplichino le mansioni suddette.

#### *Art. 18*

##### *(Lavoro notturno - Lavoro domenicale con riposo compensativo - Lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali)*

Il lavoratore non può rifiutarsi, salvo giustificati motivi di impedimento, di compiere, nell'ambito del proprio orario normale, lavoro notturno, lavoro domenicale con riposo compensativo e lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali.

E' considerato lavoro notturno quello compiuto dalle ore 22,00 alle 6,00.

E' considerato compreso in turni avvicendati quello eseguito a turni regolari ed alternativi.

E' considerato lavoro domenicale con riposo compensativo il lavoro compiuto la domenica dal lavoratore che goda di riposo settimanale in altro giorno della settimana, stabilito con preavviso di almeno tre giorni rispetto alla domenica lavorata.

Per il lavoro notturno, il lavoro domenicale con riposo compensativo e il lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali, saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale, determinata in base alle voci previste dall'art. 15.

##### *Lavoro notturno (escluso il personale viaggiante ex artt. 20 e 21):*

- a) compiuto dal guardiano: maggiorazione 20%
- b) compreso in turni avvicendati: maggiorazione 15%
- c) non compreso in turni avvicendati: maggiorazione 25%.

##### *Lavoro domenicale con riposo compensativo:*

- a) diurno: maggiorazione 20%
- b) notturno: maggiorazione 50%.

##### *Lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali (prestato nell'ambito dell'orario normale):*

- a) maggiorazione: 50%.

#### *Art. 19*

##### *(Lavoro straordinario)*

Il lavoro straordinario ha carattere saltuario o eccezionale. Esso non può superare le 17 ore mensili individuali.

Il lavoratore, se necessario, è tenuto, nei limiti e nelle condizioni sopra detti, ad effettuare il lavoro straordinario, salvo motivi d'impedimento.

E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre i limiti giornalieri e settimanali previsti dagli artt. 9, 11 e 11 bis.

E' considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito la domenica, salvo il caso dei lavoratori per i quali il riposo cade in altro giorno; per questi è lavoro straordinario festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo. E' altresì, considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito oltre l'orario normale, nei giorni festivi di cui alla lettera b) dell'art. 13.

E' considerato lavoro straordinario notturno quello compiuto dalle ore 22,00 alle 6,00.

Per il lavoro straordinario saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale determinata in base alle voci previste dall'art. 15:

- lavoro straordinario feriale diurno prestato nelle giornate dal lunedì al venerdì: maggiorazione 30%;
- lavoro straordinario feriale diurno prestato nella giornata del sabato: maggiorazione 50%;
- lavoro straordinario feriale notturno: maggiorazione 50%;
- lavoro straordinario festivo diurno: maggiorazione 65%;
- lavoro straordinario festivo notturno: maggiorazione 75%.

Le suddette percentuali, come pure quelle dell'art. 18 non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore salvo che per il guardiano per il quale potranno cumularsi con la percentuale di maggiorazione prevista dall'art. 18 per il lavoro notturno.

Agli effetti del presente articolo, nonché del precedente articolo, per la determinazione della retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile per 170. Ove la retribuzione sia corrisposta in tutto o in parte in base a provvigioni o commissioni, si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso della retribuzione mensile di cui all'art. 15.

Le ore straordinarie non possono superare le 2 ore giornaliere e le 12 settimanali. Se si deve superare il limite delle 12 ore settimanali, il lavoratore è tenuto a prestare il lavoro straordinario a condizione che nel periodo di 9 settimane consecutive il numero totale delle ore di lavoro straordinario non sia superiore a 36.

Le aziende comunicheranno mensilmente alle OO.SS. territoriali le ore straordinarie complessivamente effettuate dal personale dipendente, suddivise per settore omogeneo.

La comunicazione di cui al comma precedente dovrà essere effettuata entro il quindicesimo giorno del mese successivo a quello in cui vengono retribuite le ore straordinarie.

#### Art. 20

##### *(Rimborso spese - Indennità equivalenti)*

Ai lavoratori in missione di servizio ed a quelli chiamati quali testimoni in causa civile o penale per motivi inerenti al servizio - fatta eccezione per il personale di cui al comma 3 - l'azienda corrisponderà:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per i viaggi in ferrovia in territorio nazionale è dovuto il rimborso della prima classe);
- b) il rimborso delle normali spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti massimi da rivalutarsi annualmente sulla base delle medesime percentuali utilizzate per l'adeguamento della indennità di contingenza ed arrotondati alle cento lire superiori:

1) prima colazione	L.	3.400
2) pranzo	L.	40.800
3) cena	L.	40.800
4) pernottamento	L.	95.200

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione. Resta inteso che il trattamento previsto al soprastante punto 2 della lettera b) è dovuto anche nel caso che il lavoratore per le implicazioni del servizio o per disposizioni aziendali si trovi fuori della sede di lavoro per l'intervallo di cui al comma 5 dell'art. 9, ovvero sia impossibilitato a rientrare in tempo utile per usufruirlo secondo l'orario prestabilito.

Per le missioni di durata superiore a 30 giorni i rimborsi delle spese potranno essere rivisti e concordati diversamente da quanto sopra previsto in relazione alle particolarità delle missioni stesse.

Il personale viaggiante di cui all'artt. 11 e 11 bis nonché il personale ad esso affiancato comandato a prestare servizio extra urbano, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera, ha

diritto ad una indennità di trasferta nelle seguenti misure in relazione al tempo trascorso in territorio extra urbano.

A far data dal 1° agosto 1997, le misure dell'indennità di trasferta sono le seguenti:

1. per i servizi in territorio nazionale
  - 6-12 ore: L. 33.000
  - 12-18 ore: L. 51.000
  - 18-24 ore: L. 64.000
2. per i servizi in territorio estero
  - 6-12 ore: L. 46.000
  - 12-18 ore: L. 67.000
  - 18-24 ore: L. 95.000

Le parti concordano che le suindicate cifre sono stabilite nelle misure previste tenuto conto delle differenze calcolate per il periodo pregresso (1° gennaio 1997-31 luglio 1997) e sono altresì comprensive della rivalutazione prevista al 1° gennaio 1998 sulla base del tasso di inflazione programmata, arrotondate alle 100 lire superiori.

Resta inteso che la presente disciplina ha carattere transitorio per la vigenza del presente contratto. Le parti si rincontreranno comunque dopo il 1° gennaio 1998 per una verifica della congruità delle misure stabilite in relazione all'andamento del tasso di inflazione reale.

Le misure per l'indennità di trasferta per i servizi internazionali vengono applicate per le sole ore trascorse in territorio estero, fermo restando che le ore di assenza in territorio nazionale saranno conteggiate con le misure previste al punto 1) cumulandosi i due trattamenti.

L'indennità di trasferta contrattuale e nelle suddette misure forfettarie ha natura risarcitoria a tutti gli effetti, e viene erogata per rimborsare le spese che il lavoratore sostiene nell'interesse dell'imprenditore e per l'esercizio delle mansioni a lui affidate.

Tale indennità, anche se dovuta in modo continuativo, mantiene la propria natura risarcitoria, nei limiti dei valori giornalieri esenti dall'IRPEF.

Le differenze in più rispetto a tali valori dell'IRPEF hanno natura retributiva e sono computabili esclusivamente nel t.f.r., sempre che l'indennità sia erogata in modo non occasionale.

Il personale che compie servizi extra urbani, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata del servizio non superi nel complesso le sei ore continuative.

Nell'ipotesi di più servizi extra urbani, anche intermittenti, di durata ciascuno inferiore a 6 ore, si procederà, ai fini di raggiungere il diritto alla trasferta, alla somma delle rispettive durate, salvo il caso che al lavoratore sia concessa un'ora di libertà in sede per consumare il pasto e sempreché tale sosta sia contenuta per il pasto meridiano, dalle 11,30 alle 14,30 e, per il pasto serale dalle 18,30 alle 21,30.

Restano salve le condizioni individuali e collettive di miglior favore fino al loro assorbimento con gli aumenti e le rivalutazioni previste dal presente articolo.

Per il personale che goda del trattamento di trasferta, le prestazioni dalle 22,00 alle 6,00 non danno luogo alla maggiorazione per lavoro notturno di cui ai precedenti artt. 18 e 19 essendo concordata l'indennità di disagio di cui all'art. 21.

#### *Dichiarazione a verbale*

Per il passato, qualsiasi diversa modalità di applicazione non può comunque dare diritto ad alcuna rivendicazione.

#### *Dichiarazione a verbale*

Le parti dichiarano che i conducenti delle imprese di trasporto non sono lavoratori trasfertisti, essendo assunti in una sede fissa di lavoro dalla quale partono e alla quale ritornano sempre al termine di ogni servizio, la quale sede fissa può cambiare solo per effetto di trasferimento in senso formale in un'altra sede che è sempre fissa per l'esercizio di attività.

*Art. 21*  
*(Indennità di disagio)*

Il lavoratore cui spetta l'indennità di trasferta ha diritto all'indennità di disagio di lire 1.800 per ciascuna indennità di trasferta da 18 a 24 ore, oppure per ogni indennità di trasferta dovuta per l'assenza coincidente, anche in parte, con l'orario notturno. L'indennità di disagio ha natura retributiva e viene computata esclusivamente ai fini del t.f.r.

*Art. 22*  
*(Aumenti periodici di anzianità)*

Ai lavoratori, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso facente capo alla stessa azienda), indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto al compimento di ogni biennio di anzianità e fino ad un massimo di 8 bienni, un aumento di cifra fissa differenziata riferita al livello retributivo di appartenenza al momento della maturazione di ciascun biennio di anzianità.

L'importo degli aumenti è il seguente:

*Livelli Importi*

Quadri	60.000	
1°	57.000	
2°	52.000	
3° Super	48.000	
3°	47.000	
4°	45.000	
5°	43.000	
6°	40.000	

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

Gli aumenti periodici di anzianità decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nel livello di provenienza. Tale importo, ai fini della individuazione del numero di scatti, o frazioni di numero di scatti, che a quel momento si considererà maturato dal lavoratore, sarà diviso per il valore dello scatto corrispondente al nuovo livello.

Il lavoratore avrà diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo di otto.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio del livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità del nuovo livello.

La normativa prevista dal presente articolo ha decorrenza dal 1° novembre 1983 e sostituisce a tutti gli effetti quella precedentemente stabilita che pertanto deve considerarsi abrogata.

*Art. 23*  
*(Tredicesima mensilità)*

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile del lavoratore del mese di dicembre, determinata in base alle voci previste dall'art. 15. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente il 16 dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di

servizio prestato anche nel caso di cessazione del contratto a termine o di mancato superamento del periodo di prova. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.

La tredicesima mensilità va computata agli effetti del t.f.r. e dell'indennità sostitutiva di preavviso.

Le sospensioni della prestazione di lavoro, dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione delle specifiche disposizioni di legge, ad integrazione delle quote erogate dagli Istituti preposti, saranno considerate valide e quindi computate ai fini della liquidazione della tredicesima mensilità.

#### *Art. 24 (Quattordicesima mensilità)*

L'azienda corrisponderà una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore, determinata in base alle voci previste dall'art. 15.

La corresponsione della suddetta quattordicesima mensilità avverrà entro la prima decade di luglio nella misura della retribuzione globale risultante in vigore al 30 giugno. La quattordicesima mensilità è riferita all'anno che precede la data di pagamento e quindi, precisamente, al periodo dal 1° luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno in corso. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il suddetto periodo annuale il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati anche nel caso di cessazione del contratto a termine o di mancato superamento del periodo di prova. Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori a 15 giorni.

La quattordicesima mensilità viene computata ai soli effetti del t.f.r. e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Le sospensioni della prestazione di lavoro, dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione delle specifiche disposizioni di legge, ad integrazione delle quote erogate dagli Istituti preposti, saranno considerate valide e quindi computate ai fini della liquidazione della quattordicesima mensilità.

#### *Art. 25 (Assenze, permessi e congedo matrimoniale)*

Le assenze debbono essere tempestivamente giustificate all'azienda.

Al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi ed ha altresì facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

In ogni caso al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda dovrà concedere permessi fino al limite di 20 ore all'anno (che potranno essere usufruiti anche frazionatamente) con facoltà di non corrispondere la retribuzione e senza scomputo dell'annuale periodo di ferie. Dieci delle suddette ore verranno retribuite in caso di esami clinici, visite ed interventi specialistici.

Le aziende concederanno i permessi richiesti a causa di grave lutto familiare (decesso di genitore, coniuge, figli, fratelli ed altri familiari conviventi con il lavoratore) e saranno tenute (semprechè il lutto familiare non intervenga in periodo di ferie, malattia o infortunio del lavoratore) a retribuirli per il minimo di 2 giorni; di 3 giorni nel caso che a seguito dell'evento luttuoso il lavoratore debba intraprendere viaggi fuori della provincia in cui abita.

Le aziende concederanno inoltre i permessi richiesti a causa di nascita di figli e saranno tenute a retribuirli per il minimo di un giorno.

Ai lavoratori sarà concesso un permesso di giorni 15 di calendario, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

#### *Art. 26 (Diritto allo studio - Lavoratori studenti)*

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti che non saranno computabili nell'annuale periodo di ferie.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, hanno inoltre diritto a 30 ore annue di permessi retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

#### *Art. 27*

#### *(Interruzioni, sospensioni di lavoro e recuperi)*

In caso di interruzione della prestazione normale, sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

a) per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la retribuzione globale, con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

b) per le ore perdute per le quali gli operai non vengono trattenuti a disposizione, non essendo stati preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposta la retribuzione globale per la prima giornata di sospensione;

c) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di licenziamento.

E' ammesso il recupero a salario normale delle ore di lavoro perdute per le cause di cui ai commi precedenti e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno oltre l'orario normale e in caso di giornata libera non festiva, trasferendo le ore perdute a tale giornata e si effettui entro le due quindicine immediatamente successive a quelle in cui è avvenuta l'interruzione.

#### *Art. 28*

#### *(Ferie)*

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno solare (1° gennaio-31 dicembre), ad un periodo di riposo retribuito pari a 22 giorni lavorativi indipendentemente dall'anzianità di servizio.

La determinazione dei periodi di cui sopra ha tenuto conto dell'adozione della settimana corta e pertanto la giornata del sabato non potrà essere considerata come ferie, tanto per il personale non viaggiante, quanto per il personale viaggiante di cui agli articoli 11 e 11 bis.

Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione, le frazioni di anno saranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese fino a 15 giorni non saranno conteggiate, mentre saranno considerate mese intero quelle superiori.

Per il personale entrato in servizio o cessato in corso d'anno, il conteggio per dodicesimi sarà fatto con arrotondamento alla mezza giornata superiore nel caso che le ferie siano interamente usufruite e al secondo decimale superiore nel caso di pagamento per cessazione di rapporto. Il periodo di prova va computato agli effetti della determinazione delle giornate di ferie spettanti.

La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie e il lavoratore avrà diritto alle stesse od all'indennità sostitutiva per i giorni maturati e non goduti.

Qualora il lavoratore abbia invece goduto un numero di giorni di ferie superiori a quelli maturati, il datore di lavoro avrà diritto di trattenere in sede di liquidazione l'importo corrispondente ai giorni di ferie goduti e non maturati.

L'epoca delle ferie sarà fissata dall'azienda tenuto conto, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri del lavoratore.

Le ferie devono normalmente essere godute continuativamente, salvo per i periodi superiori a 15 giorni che mediante accordo fra le parti potranno essere divise in più periodi, tenuto conto delle rispettive esigenze.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso, salvo richiesta scritta del lavoratore.

In caso di richiamo in servizio nel corso del godimento del periodo feriale o di spostamento del periodo precedentemente fissato, il lavoratore avrà diritto al rimborso spese (comprovate documentariamente) derivatigli dall'interruzione o dallo spostamento.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta.

Il lavoratore è tenuto a riprendere servizio al termine del periodo feriale, o a guarigione avvenuta se successiva al termine fissato per le ferie, fermo restando il diritto alle ferie non godute.

#### *Deroga*

I lavoratori che ai sensi della "deroga" in calce all'art. 9 non fruiscono della settimana corta, avranno diritto, per anno solare (1° gennaio-31 dicembre, computando come ferie anche la giornata di sabato) ad un periodo di riposo retribuito di 26 giorni lavorativi indipendentemente dall'anzianità di servizio.

#### *Dichiarazione a verbale*

Le parti si danno atto di aver stabilito, col 3° comma del presente articolo, il diritto di godimento delle ferie maturate nell'anno solare di assunzione anche per i lavoratori che non abbiano un anno di anzianità.

#### *Art. 29*

#### *(Malattia, infortunio, cure termali)*

##### *A) Malattia*

Vanno considerati nel computo della malattia tutti gli eventi che implicino inabilità temporanea del lavoratore, desunta dall'apposita certificazione medica e derivanti da cause non attinenti all'attività lavorativa occorsi fuori dell'orario di lavoro e come tali riconosciuti dagli istituti previdenziali.

L'assenza dal lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo i casi di giustificato impedimento.

Il lavoratore è tenuto ad inviare o consegnare all'azienda il certificato medico attestante la malattia entro il secondo giorno successivo a quello del suo rilascio.

Nel caso in cui il secondo giorno successivo a quello del rilascio del certificato coincidesse con una domenica o con una festività, il termine d'invio o di consegna è posticipato al primo giorno non festivo immediatamente seguente.

Ai fini dell'accertamento del tempestivo inoltro fa fede il timbro postale in caso d'invio, ovvero, in caso di consegna, l'attestazione di ricevuta da parte dell'azienda.

L'eventuale prosecuzione dell'assenza deve essere comunicata e certificata con le stesse modalità sopra previste.

I lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto:

- 1) per 8 mesi se aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni;
- 2) per 12 mesi se aventi anzianità di servizio superiore ai 5 anni.

Ai fini del computo dei diritti di cui sopra si sommano tutti i periodi di assenza per malattia, ad esclusione di quelli per malattie particolarmente gravi, quali a scopo esemplificativo tbc, tumori, occorsi al lavoratore durante un arco temporale di 24 mesi, per i lavoratori di cui al punto 1) del precedente comma, e di 30 mesi, per i lavoratori di cui al punto 2). L'arco temporale da assumere per il calcolo coincide con i 24 o 30 mesi consecutivi immediatamente precedenti qualsiasi momento considerato ove concomitante con lo stato di malattia in corso e con l'esclusione del periodo di prova.

Superati i periodi di conservazione del posto, al lavoratore verrà accordato, previa richiesta scritta, un periodo di aspettativa per malattia, nella misura massima di 6 mesi non retribuiti. Tale

aspettativa non è computabile ad alcun effetto contrattuale nell'anzianità di servizio. La richiesta deve essere presentata, salvo cause di forza maggiore, entro il secondo giorno lavorativo successivo alla scadenza dei termini previsti e potrà essere inoltrata anche per il tramite delle strutture sindacali aziendali.

Alla scadenza dei termini sopra indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento del lavoratore, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo t.f.r. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto, per il periodo successivo all'aspettativa, rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del t.f.r.

## B) Infortunio sul lavoro

### *Disposizioni normative*

Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili come tali dall'INAIL.

Le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, di prevenzione e soccorso costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori (D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547).

Il lavoratore è obbligato - salvo cause di forza maggiore - a dare immediata notizia al proprio datore di lavoro di qualsiasi infortunio che gli accada, anche se di lieve entità. Il datore di lavoro è tenuto a denunciare all'INAIL ed all'Autorità di Pubblica sicurezza gli infortuni da cui siano colpiti i propri dipendenti e che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni.

Per le certificazioni, mediche attestanti l'infortunio si applicano le stesse disposizioni previste alla lettera A) commi 3, 4, 5 e 6 del presente articolo, fatti salvi i casi di forza maggiore relativamente al primo certificato.

Al lavoratore sarà conservato il posto di lavoro per tutto il periodo riconosciuto dall'Istituto assicuratore per la corresponsione dell'indennità per l'invalidità temporanea.

L'assenza per infortunio non va computata nei periodi di comporto previsti dai commi 8 e 9 della lettera A) del presente articolo.

Il personale impiegatizio che abitualmente esplica le sue mansioni fuori dall'ufficio e non è obbligatoriamente assicurato all'INAIL, deve essere altrimenti assicurato, a spese dell'azienda, con i seguenti massimali:

- per il caso di morte: 5 annualità di retribuzione globale;
- per il caso d'invalidità permanente: 6 annualità di retribuzione globale.

Per la conservazione del posto di lavoro per invalidità temporanea, valgono le disposizioni dei commi 5 e 6 qui sopra riportati.

## C) Malattie professionali

In materia di eventuali malattie professionali si richiamano le disposizioni di legge (D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124).

## D) Malattia ed infortunio sul lavoro

### *Disposizioni normative ed economiche comuni*

Per quanto riguarda il controllo delle assenze si richiama l'art. 5 della legge n. 300/1970, nonché la legge n. 638/1983 e le relative disposizioni di attuazione.

Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro al fine di poter essere sottoposto all'eventuale visita di controllo nelle seguenti fasce orarie:

- dalle ore 10,00 alle ore 12,00;
- dalle ore 17,00 alle ore 19,00;

in qualunque giorno della settimana, anche se non lavorativo. Vengono fatte salve eventuali variazioni disposte a livello nazionale o territoriale dalle competenti Autorità.

Ogni mutamento d'indirizzo all'inizio o durante il periodo di assenza deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

Il lavoratore, che per i motivi giustificativi previsti dall'INPS abbia necessità di assentarsi dal proprio domicilio durante le fasce orarie sopra previste è tenuto, salvo giustificato impedimento, a darne preventiva comunicazione all'azienda.

Il lavoratore che, salvo i casi previsti dal precedente comma 4, non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie indicate, incorre nei provvedimenti economici previsti dalle vigenti norme di legge, salva l'eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari.

Al termine del periodo di assenza il lavoratore deve presentarsi immediatamente in azienda per ricevere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.

Per l'assistenza di malattia e di infortunio sul lavoro a favore del prestatore d'opera si provvede nei termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti.

#### *Disposizioni economiche comuni*

Ai lavoratori non in periodo di prova, nell'ambito dell'arco temporale individuato secondo le quantità e modalità di cui al comma 8, lettera A) del presente articolo, verrà accordato il seguente trattamento complessivo:

a) corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per 3 mesi e della metà di essa per altri 5 mesi, se aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni;

b) corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per 5 mesi e della metà di essa per altri 7, se aventi anzianità di servizio superiore a 5 anni.

Il trattamento sopra stabilito non si cumula con le indennità dovute dall'INPS e dall'INAIL ma le integra per differenza, nell'ambito dei singoli periodi di retribuzione mensile, nel rispetto dei criteri avanti dettati.

Per la determinazione delle quote di integrazione a carico dell'azienda si prende in considerazione unicamente la parte di indennità afferente la normale retribuzione globale mensile aumentata figurativamente dell'incidenza contributiva a carico del dipendente.

La parte di indennità afferente compensi retributivi supplementari alla normale retribuzione mensile (lavoro straordinario, festività cadenti di sabato e/o domenica, indennità disagio, ecc.) che in forza delle normative in vigore rientrano nella base di calcolo, resterà al lavoratore in aggiunta al trattamento stesso.

La parte di indennità afferente i ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, e ove trattasi di indennità INAIL, anche quella afferente le ferie e i riposi compensativi, sarà trattenuta dall'azienda in quanto poi tali istituti non potranno subire in nessun caso alcuna decurtazione all'atto del loro pagamento e/o fruizione.

Resta inteso che qualora la parte di indennità dovuta dall'INPS o dall'INAIL utilizzata per determinare le quote di integrazione sia maggiore del trattamento previsto dal presente articolo, l'intera indennità risulterà acquisita dal lavoratore e da parte dell'azienda non si farà luogo nè a pagamento, nè a ritenute.

In ciascun periodo di retribuzione l'azienda corrisponderà al lavoratore l'intero trattamento di cui al presente articolo mantenendo distinte le quote di integrazione da quelle relative all'indennità in relazione alle quali rimetterà copia della documentazione predisposta per l'INPS e/o per l'INAIL.

In caso di infortunio sul lavoro all'azienda che non si avvalga del sistema di compensazione diretta con l'Istituto assicuratore, è data facoltà di recuperare l'anticipazione corrisposta, in occasione del secondo periodo di retribuzione mensile successivo a quello in cui la medesima è avvenuta, ovvero al momento della liquidazione da parte dell'Istituto assicuratore. A richiesta il lavoratore è tenuto a presentare all'azienda il prospetto di liquidazione dell'indennità rilasciatogli dall'INAIL.

#### E) Cure termali

Le assenze per cure termali, così come individuate dalle vigenti disposizioni di legge, concesse dagli enti a proprio carico, danno luogo al seguente trattamento:

- al lavoratore autorizzato con motivata prescrizione dai competenti organismi sanitari, esclusivamente per effettive esigenze terapeutiche o riabilitative non dilazionabili, secondo le vigenti disposizioni, ad effettuare un ciclo di cure idrotermali nell'anno (per un massimo di due settimane) sarà applicato per ogni giornata di assenza il trattamento economico di malattia di cui al comma 1 delle "Disposizioni economiche comuni" del presente articolo nella misura del 90% della retribuzione.

La domanda all'azienda dovrà essere avanzata con sufficiente anticipo rispetto all'inizio del previsto periodo di cure, onde consentire di richiedere al lavoratore eventuali integrazioni all'accertamento dei predetti requisiti presso le competenti strutture pubbliche, qualora gli stessi non risultino chiaramente indicati nella certificazione prodotta.

Ove la certificazione sanitaria rilasciata dai competenti organismi non contenga esplicita dichiarazione di accertata indifferibilità del ciclo autorizzato, le cure termali verranno effettuate nei giorni che dovranno essere concordati tra il lavoratore e l'azienda in relazione alle esigenze di servizio e, comunque, in un arco di tempo non superiore a tre mesi dalla data della richiesta presentata dall'azienda.

#### *Dichiarazione a verbale*

Le OO.SS. ribadiscono che le visite fiscali previste dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, sono finalizzate unicamente ad accertare l'effettiva sussistenza dello stato invalidante e pertanto ritengono che il ricorso a tale strumento si giustifichi solo se diretto a controllare assenze non confermate, nell'ambito della stessa prognosi, da precedenti controlli.

#### *Art. 30 (Tutela della maternità)*

Ferme restando le disposizioni di cui alla L. 30 dicembre 1971, n. 1204, e del D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, sulla tutela delle lavoratrici madri, l'azienda deve comunque in tale evenienza:

- a) conservare il posto per un periodo di 8 mesi di cui 2 prima del parto e 6 dopo;
- b) corrispondere, ad ogni fine mese, mediante integrazione con gli stessi criteri previsti dal precedente art. 29, di quanto le lavoratrici percepiscono per atti di previdenza a cui l'azienda è tenuta per disposizioni di legge, l'intera retribuzione globale mensile per i primi 4 mesi della sua assenza, l'80% di essa per il 5° mese ed il 50% di essa per il 6° mese.

L'inizio dell'assenza è determinato dal certificato medico di cui all'art. 28, L. n. 1204, ovvero dal provvedimento di astensione anticipata emanato dall'Ispettorato del lavoro ai sensi dell'art. 5 della medesima legge.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è loro esclusiva facoltà di assorbirle da quelle di cui alle lettere a) e b).

Ove durante il periodo di cui al punto a) intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 29 del presente c.c.n.l. quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

L'assenza per i motivi di cui al presente articolo non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio.

#### *Art. 31 (Servizio militare)*

La chiamata alle armi per il servizio di leva, salvo per i lavoratori in prova, non risolve il rapporto di lavoro ed il tempo passato sotto le armi sarà considerato utile agli effetti della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

In caso di richiamo alle armi si applicano le norme della legge 3 maggio 1955, n. 370, ed il periodo passato sotto le armi viene computato nell'anzianità di servizio.

Terminato il servizio militare, il lavoratore dovrà presentarsi nel termine di 30 giorni all'azienda per riprendere il servizio; non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario.

Quanto sopra salvo diverse disposizioni di leggi speciali più favorevoli al lavoratore.

#### *Art. 32 (Diritti e doveri del lavoratore - Provvedimenti disciplinari - Licenziamenti)*

##### *1) Diritti e doveri del lavoratore*

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori).

Sia il datore di lavoro (o chi lo rappresenta) che il lavoratore devono nei reciproci rapporti usare modi educati nel pieno rispetto della loro dignità e dei loro diritti.

## 2) *Provvedimenti disciplinari*

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa in misura non superiore a 3 ore di retribuzione da versarsi all'Istituto di previdenza sociale;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni.

L'impresa che intenda chiedere il risarcimento dei danni al lavoratore deve preventivamente adottare almeno il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto, specificando l'entità del danno.

A titolo indicativo:

- 1) il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto al lavoratore che commetta, durante il lavoro, lievi mancanze;
- 2) Il provvedimento di cui al punto c) potrà essere adottato a carico:
  - del lavoratore che si presenti in ritardo al lavoro più volte nello stesso mese, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo oppure non adempia ripetutamente nello stesso mese alle formalità prescritte per il controllo, a norma di legge, della presenza;
  - del lavoratore che esegua il lavoro affidatogli con provata negligenza;
  - del lavoratore che arrechi danno per incuria al materiale e/o alla merce che deve trasportare, o che comunque abbia in consegna, al veicolo o a terzi oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali danni arrecati;
  - del lavoratore che sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto;
  - del lavoratore che tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela;
  - del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.
- 3) Il provvedimento di cui al punto d) potrà essere adottato a carico:
  - del lavoratore che si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;
  - del lavoratore che si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti;
  - del conducente che ometta di fare il rapporto al rientro del veicolo per gli incidenti accaduti nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere, ove possibile, le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa.

Nei casi non elencati le sanzioni saranno applicate riferendosi per analogia di gravità a quelli elencati.

Nel caso di recidività potranno essere applicate le sanzioni di grado immediatamente superiore a quelle applicate per le mancanze precedenti.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore più grave del rimprovero verbale senza avergli preventivamente e per iscritto contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. La contestazione dovrà essere notificata al lavoratore entro 15 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto contestato.

Il lavoratore, entro il termine di 5 giorni dalla data di ricevimento della contestazione, potrà chiedere di essere sentito a sua difesa con la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La sanzione disciplinare dovrà essere comunicata dall'impresa al lavoratore entro e non oltre 20 giorni dal ricevimento della giustificazione scritta o dalla data in cui il lavoratore è stato sentito a sua difesa.

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, ferma restando la facoltà di adire l'Autorità giudiziaria, può promuovere nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'Associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune

accordo e, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'Ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

Qualora l'azienda non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Se l'impresa adisce l'Autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

E' a carico del datore di lavoro, l'onere di provare:

- la gravità della responsabilità del lavoratore;
- l'ammontare definitivo dei danni subiti a lui imputabili.

Agli effetti della responsabilità del lavoratore è rilevante l'osservanza delle norme sulla sicurezza della circolazione, fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro di garantire le condizioni di piena efficienza dei veicoli.

A tale scopo, il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente difetti e anomalie da lui riscontrate.

Nel caso che il datore di lavoro abbia stipulato polizze di assicurazione kasko, deve comunicare ai lavoratori ed alla R.S.U. le condizioni dell'assicurazione.

Eventuali forme assicurative possono essere concordate con il concorso economico dei lavoratori, in occasione della conclusione dei contratti di secondo livello.

### *3) Licenziamenti*

I licenziamenti individuali sono regolati dagli artt. 2118 e 2119 del codice civile, dalle leggi 15 luglio 1966, n. 604, 20 maggio 1970, n. 300, e 11 maggio 1990, n. 108.

Il divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio è disciplinato dalla legge 9 gennaio 1963, n. 7.

Il divieto di licenziamento delle lavoratrici madri è disciplinato dalla legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

### *Art. 33*

#### *(Responsabilità dell'autista e del personale di scorta)*

L'autista non deve essere comandato, nè destinato ad effettuare operazioni di facchinaggio. Fermo restando quanto sopra, l'autista deve collaborare a che le operazioni di carico e scarico dell'automezzo affidatogli siano tecnicamente effettuate.

L'autista è responsabile del veicolo affidatogli e, unitamente al personale di scorta, di tutto il materiale e delle merci che ricevono in consegna, rispondendo degli eventuali smarrimenti e danni che siano ad essi imputabili, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore.

L'autista è inoltre responsabile per le contravvenzioni a lui imputabili per negligenza.

Quando le due parti - azienda e lavoratore - siano d'accordo a produrre opposizione a provvedimento contravvenzionale, l'onere relativo - compreso quello dell'assistenza legale - è a carico dell'azienda.

A scanso di ogni responsabilità il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo stesso sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario ed in caso contrario deve darne immediatamente avviso all'azienda.

Prima di interrompere il servizio per i periodi di riposo il conducente deve mettere in opera tutte le strumentazioni fornite dall'azienda ed adottare tutte le misure necessarie per prevenire furti e danni ai veicoli e alle merci.

### *Art. 34*

#### *(Ritiro patente)*

L'autista al quale sia dall'Autorità, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista durante questo periodo potrà essere

adibito ad altri lavori ed in questo caso, percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio.

Il datore di lavoro provvederà ad assicurare a sue spese l'autista contro il rischio del ritiro della patente per un massimo di sei mesi.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 40, secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

#### Art. 35

##### *(Piccola manutenzione e pulizia macchine)*

Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo intesa questa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia. Dette operazioni rientrano nell'orario normale di lavoro. Qualora siano effettuate oltre l'orario normale di lavoro, saranno considerate come prestazioni straordinarie.

Restano ferme le norme di cui sopra per dette mansioni anche se eseguite da altro personale.

#### Art. 36

##### *(Trasferimenti)*

Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione, e salva l'applicazione dei nuovi minimi di stipendio o salario della località ove viene trasferito se più favorevoli per il lavoratore, nonché il riconoscimento di quelle indennità e competenze che siano inerenti alle nuove condizioni locali e alle particolari nuove prestazioni.

Il lavoratore che, benchè sussistano comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive, non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.

Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.). Le modalità ed i termini dovranno essere previamente concordati con l'azienda.

E' inoltre dovuta la diaria, "una tantum", nella misura di una intera retribuzione globale mensile, e, per i lavoratori con famiglia, un quarto della retribuzione mensile per ogni familiare a carico che si trasferisca con il lavoratore.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di quattro mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di un mese alle OO.SS territoriali con procedura analoga a quella prevista dall'art. 7 per il mutamento di mansioni.

Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Il lavoratore che abbia trasferito nella nuova residenza anche persone a carico e che venga licenziato, non per motivi che comportino il licenziamento in tronco, nei primi sei mesi dal trasferimento ha diritto al rimborso delle spese come sopra per trasferirsi al luogo di origine, purchè ne faccia richiesta prima della cessazione dal servizio.

#### Art. 37

##### *(Indennità varie e alloggio al personale)*

*Indennità di uso mezzo di trasporto*

L'azienda corrisponderà al lavoratore che usa per servizio la propria bicicletta o altro mezzo di trasporto, una indennità mensile da concordarsi fra le parti.

*Indennità zona malarica*

Il lavoratore in zona malarica, riconosciuta tale dalle Autorità sanitarie competenti, ha diritto ad un'indennità di rischio, la cui entità deve essere concordata dalle Organizzazioni sindacali territoriali competenti.

*Indennità di alta montagna*

Ai lavoratori inviati a prestare la loro opera fuori della loro normale sede di lavoro in località di alta montagna, l'azienda corrisponderà un'equa indennità da concordarsi fra le Associazioni sindacali territoriali competenti.

*Indennità di lontananza dai centri abitati*

Qualora la sede dell'azienda disti dal perimetro del più vicino centro abitato oltre 30 km, in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'azienda che non provveda direttamente al trasporto stesso corrisponderà un indennizzo da concordarsi fra le Associazioni sindacali territoriali competenti.

*Alloggio al personale*

Al personale cui, per esigenze di servizio, l'azienda chieda di restare continuativamente a disposizione dell'azienda stessa, la concessione dell'alloggio sarà gratuita.

**Art. 38**  
*(Indumenti di lavoro)*

Le aziende forniranno una volta l'anno, a proprie spese, due tute o due completi di due pezzi ciascuno a tutto il personale operaio dipendente, uno invernale ed uno estivo.

Qualora il rapporto di lavoro venisse comunque a cessare entro i primi tre mesi dall'assegnazione dell'indumento, lo stesso resterà di proprietà del lavoratore previo rimborso del 50% del prezzo di acquisto.

L'azienda terrà in dotazione impermeabili con relativo copricapo a disposizione di quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia. I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti loro affidati.

Le aziende che intendono far indossare al personale una tenuta di propria prescrizione, sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornitagli.

**Art. 39**  
*(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)*

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a meno che non si tratti di licenziamento per giusta causa, non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

*a) Per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i cinque anni di servizio:*

- mesi due e quindici giorni per i quadri e gli impiegati del 1° livello;
- mesi uno e quindici giorni per gli impiegati del 2° livello;
- mesi uno per gli impiegati degli altri livelli.

*b) Per gli impiegati che hanno superato i cinque anni di servizio e non dieci:*

- mesi tre e quindici giorni per i quadri e gli impiegati del 1° livello;
- mesi due per gli impiegati del 2° livello;
- mesi uno e quindici giorni per gli impiegati degli altri livelli.

*c) Per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio:*

- mesi quattro e quindici giorni per i quadri e gli impiegati del 1° livello;

- mesi due e quindici giorni per gli impiegati del 2° livello;
- mesi due per gli impiegati degli altri livelli.

Il periodo di preavviso decorre dal giorno 1 o dal giorno 16 di ciascun mese. Nel caso di dimissioni da parte dell'impiegato i termini di preavviso sono ridotti della metà.

*d) Per gli operai non in prova, sei giorni lavorativi, decorrenti da qualsiasi giorno della settimana.*

*e) Per il personale viaggiante del 3° livello e del 3° livello Super non in prova, 30 gg. di calendario decorrenti da qualsiasi giorno della settimana.*

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

Il datore di lavoro ha il diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al lavoratore, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non prestato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato agli effetti del trattamento di fine rapporto.

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

Durante la decorrenza del preavviso il lavoratore ha diritto di ottenere permessi (retribuiti nel caso di licenziamento) in ragione di 2 ore giornaliere o di 12 ore settimanali per la ricerca di altra occupazione.

L'orario di tali assenze sarà concordato col datore di lavoro che dovrà tenere conto delle esigenze del lavoratore.

Il licenziamento dovrà essere comunicato per iscritto al lavoratore. Anche le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

#### *Art. 40*

#### *(Trattamento di fine rapporto) (1)*

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del t.f.r. è quella composta tassativamente dai seguenti elementi:

- minimo tabellare;
- aumenti periodici di anzianità;
- aumenti di merito o superminimi;
- contingenza con le gradualità previste dalla legge n. 297/1982, per quanto concerne i 175 punti maturati dal 1° febbraio 1977 al 31 maggio 1982;
- premio di operosità di cui all'art. 45, superminimi e compensi non occasionali, di natura esclusivamente retributiva, previsti da Accordi collettivi integrativi locali;
- eventuale indennità di mensa nelle località ove esista;
- tredicesima e quattordicesima mensilità;
- parte retributiva della trasferta a norma dell'art. 20;
- indennità di disagio a norma dell'art. 21;
- eventuale terzo elemento di cui al punto 6 dell'art. 15;
- indennità di funzione per i quadri.

#### *Nota a verbale*

Per quanto riguarda i lavoratori operanti all'estero il calcolo della quota annua da accantonare sarà effettuato a far data dal 1° agosto 1982, nel rispetto dei criteri sopra indicati, sulla base della retribuzione che avrebbero percepito in Italia, con ciò non innovando rispetto a quanto stabilito prima dell'entrata in vigore della legge 29 maggio 1982, n. 297.

-----  
(1) Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 si richiamano le norme relative all'indennità di anzianità previste dall'art. 35 del c.c.n.l. 26 luglio 1979 qui di seguito riportato. I riferimenti all'art. 37 e 24 contenuti nell'ultimo comma si intendono

adeguati agli attuali artt. 41 e 30. Lo stesso dicasi per il riferimento alla legge 26 agosto 1950, n. 860, che è stata sostituita dalla legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

#### Art. 35 (Indennità di anzianità)

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro a qualunque causa dovuta (licenziamento da parte dell'azienda, dimissioni da parte del lavoratore, ecc.) spetta al lavoratore la seguente indennità di anzianità:

##### *Impiegati*

Un importo pari a tante mensilità quanti sono gli anni di servizio prestati.

##### *Operai*

a) per l'anzianità maturata dalla data di assunzione e fino al 31 dicembre 1950:

- un importo pari al 27% della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità;

b) per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1951 e fino al 31 marzo 1971:

- 27 per cento della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, per lavoratori aventi anzianità fino a 5 anni;

- 31 per cento della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, per lavoratori aventi anzianità fino a 10 anni;

- 38,50 per cento della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, per lavoratori aventi anzianità fino a 15 anni;

- 46,50 per cento della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, per lavoratori aventi anzianità oltre 15 anni.

L'anzianità maturata sino al 31 dicembre 1950 e quella successiva al 31 marzo 1971 sarà computata agli effetti della maggiore indennità spettante per il periodo di servizio oggetto del presente punto b) nel senso che lo scaglione di giorni applicabile per l'anzianità compresa tra il 1° gennaio 1951 e fino al 31 marzo 1971 è quello corrispondente all'intera anzianità maturatasi dalla data di assunzione del lavoratore a quella di cessazione;

c) per l'anzianità successiva al 31 marzo 1971:

- 50 per cento della retribuzione mensile per l'anzianità di servizio dal 1° aprile 1971 al 31 marzo 1972;

- 75 per cento della retribuzione mensile per l'anzianità di servizio dal 1° aprile 1972 al 31 marzo 1973;

- 83,34 per cento della retribuzione mensile per l'anzianità di servizio dal 1° aprile 1973 al 31 marzo 1974;

- una intera retribuzione mensile per ogni anno di anzianità successiva al 31 marzo 1974.

Le frazioni di anno (compreso il primo anno) si computano in dodicesimi. Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni si computano come mese intero, mentre si trascurano le frazioni fino a 15 giorni.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione globale in corso al momento della risoluzione del rapporto, maggiorata dei ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se il lavoratore è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se il lavoratore non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelle degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Salvo quanto diversamente previsto dal presente contratto e salvo i casi di contraria pattuizione per l'aspettativa eventualmente richiesta dal lavoratore (con esclusione di quella prevista dalla legge n. 1204 del 30 dicembre 1971 e relativo regolamento) le sospensioni di lavoro, dovute a qualsiasi causa, non interrompono l'anzianità.

E' facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dall'indennità di licenziamento quanto il lavoratore percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 37 del presente contratto e per il trattamento di previdenza di cui al contratto collettivo 5 agosto 1937 (Fondo previdenza industria).

##### *Norma transitoria*

Per i lavoratori in servizio al 26 luglio 1979 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza, a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo ed integrata della somma di lire 200.000.

Detta somma sarà anticipata:

- nella misura di lire 80.000 in coincidenza con la retribuzione di settembre 1979;

- nella misura di lire 60.000 con il pagamento della retribuzione di ottobre 1979;

- nella misura di lire 60.000 con il pagamento della retribuzione di novembre 1979.

Per i rapporti di lavoro instaurati successivamente al 1° ottobre 1978 e fino al 25 luglio 1979 la somma di lire 200.000 e le conseguenti anticipazioni saranno erogate e proporzionalmente ridotte nella misura di 1/10 per ogni mese di anzianità maturata presso l'impresa alla data del 26 luglio 1979.

#### Art. 41 (Indennità in caso di morte)

Nel caso di morte del lavoratore le indennità indicate agli artt. 39 (Preavviso) e 40 (t.f.r.) devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado (artt. da 74 a 78, cod. civ.) fatta deduzione di quanto essi percepiscano per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per il Fondo di previdenza previsto dall'art. 42 del presente contratto ed eventualmente anche per il trattamento di previdenza di cui al contratto collettivo 5 agosto 1937 (Fondo previdenza industria), nonché il trattamento assicurativo di cui all'art. 29.

Resta fermo che verranno liquidate agli aventi diritto le ferie o le frazioni di esse, la tredicesima mensilità o le frazioni di essa, la quattordicesima mensilità o le frazioni di essa ed ogni altro diritto che sarebbe spettato al lavoratore defunto in caso di normale licenziamento.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno stabilito giudizialmente.

In mancanza delle persone indicate nel 1° comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima (1).

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

#### *Raccomandazione a verbale*

In caso di morte dell'operaio, il datore di lavoro valuterà per le anzianità inferiori ai 5 anni, l'opportunità di integrare il trattamento di fine rapporto dovuto a termine di contratto, nell'ipotesi di sopravvivenza del coniuge o figli minori già conviventi a carico dell'operaio defunto ed in condizioni di particolare bisogno.

-----  
(1) La Corte Costituzionale, con sentenza 19 gennaio 1972, n. 8, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale di quanto dispone questo comma nella parte in cui esclude che il lavoratore subordinato, in mancanza delle persone indicate nel comma 1 possa disporre per testamento dell'indennità di cui al presente articolo.

#### *Art. 42 (Previdenza complementare)*

Le parti convengono sull'individuazione di forme di previdenza complementare per i lavoratori delle piccole-medie imprese e dell'artigianato dell'autotrasporto merci e dei settori affini ricompresi nella sfera di applicazione del presente c.c.n.l.

A tal fine, entro 3 mesi dalla stipula, è costituita tra le parti firmatarie una Commissione paritetica con il compito di elaborare un progetto di fattibilità, secondo le disposizioni di legge e le eventuali intese interconfederali, che dovrà essere approvato dalle parti stesse.

Nell'ambito di tale progetto verranno altresì prospettate le misure della contribuzione a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori, nonché la quota di t.f.r., secondo le indicazioni contenute nella disciplina vigente.

In relazione agli intendimenti sopra concordati, le parti convengono che la preesistente normativa contrattuale è da intendersi a tutti gli effetti sostituita dagli impegni di cui al presente articolo.

In ogni caso, gli obblighi contributivi non decorreranno prima del 1° gennaio 1998.

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

#### *Art. 43 (Cessazione del rapporto di lavoro e liquidazione)*

Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro (artt. 6 e 12, legge 10 gennaio 1935, n. 112) l'azienda metterà a disposizione del lavoratore, per il ritiro, i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, ed il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla volontà dell'imprenditore questi non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva da giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per instaurare un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

L'azienda, a richiesta del lavoratore, rilascerà un certificato attestante le mansioni svolte.

Entro 10 giorni dalla data di cessazione del rapporto, se intervenuta non oltre il giorno 14 del mese, e se posteriore, entro il giorno 10 del mese successivo, l'azienda corrisponderà al lavoratore le competenze di fine rapporto.

Qualora esistano contestazioni sull'ammontare delle competenze di fine rapporto, l'azienda corrisponderà al lavoratore, nonostante eventuali contestazioni in corso, le competenze di fine rapporto secondo il proprio computo.

L'azienda rilascerà, inoltre, al lavoratore - entro i termini di cui sopra - un prospetto con le caratteristiche previste dalla legge per i prospetti paga, con l'indicazione particolareggiata delle competenze spettanti al lavoratore in conseguenza della cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso in cui l'azienda non ottemperi al pagamento alle scadenze sopra previste decorreranno di diritto gli interessi nelle stesse misure indicate all'art. 15 del presente contratto.

#### *Art. 44*

##### *(Cessione e trasformazione dell'azienda)*

La cessione e la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo non risolve di per sé il contratto di lavoro ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo la facoltà di ciascun dipendente di chiedere la liquidazione del trattamento di fine rapporto e di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro.

Per accordo sindacale con le Organizzazioni territoriali delle parti stipulanti può essere convenuta la risoluzione del rapporto di lavoro e la conseguente liquidazione.

Devono comunque essere rispettate le procedure previste dall'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428 (legge comunitaria '90).

#### *Art. 45*

##### *(Accordi integrativi)*

Le parti demandano alle proprie Organizzazioni territoriali competenti la facoltà dell'articolazione di una contrattazione integrativa regionale stabilendone al contempo i limiti e le modalità.

Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Federazioni stipulanti potranno soltanto:

- a) concordare una integrazione economica a titolo di premio di operosità la cui misura non potrà in alcun caso essere inferiore al 2,5%, nè eccedere il 5% dei minimi tabellari a regime;
- b) favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro all'interno del settore nel rispetto delle norme sul collocamento attraverso la costituzione di apposite commissioni tra le parti stipulanti;
- c) favorire i processi di mobilità e di ricollocazione tra le aziende del settore in caso di licenziamento o riduzioni di personale;
- d) concordare azioni atte a promuovere la formazione professionale.

Nelle regioni ove non siano stipulati accordi integrativi regionali tra le Organizzazioni territoriali verrà corrisposta una indennità denominata come sopra nella misura del 2,50% dei minimi tabellari in atto.

Le parti si impegnano a non modificare le condizioni del presente contratto per tutto il suo periodo di validità.

Per la sola parte economica, fatta eccezione per i compensi a forfait per gli straordinari del personale viaggiante, gli accordi integrativi regionali non potranno essere stipulati prima che sia trascorso metà del periodo di vigenza contrattuale nazionale e potranno essere stipulati una sola volta nel corso della vigenza del presente c.c.n.l.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali e aziendali, a dare corretta attuazione ai principi del presente articolo. In questo ambito le Associazioni firmatarie del presente contratto si impegnano ad avviare i confronti richiesti in applicazione del presente articolo.

#### *Art. 46*

##### *(Inscindibilità delle disposizioni del contratto)*

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute in ogni singolo istituto.

*Art. 47*  
*(Sostituzione degli usi)*

Il presente contratto sostituisce ed assorbe tutti gli usi o consuetudini anche se più favorevoli ai lavoratori, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste nel contratto stesso.

*Art. 48*  
*(Controversie)*

Le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero nello svolgimento del rapporto di lavoro in relazione all'applicazione del presente contratto, verranno sottoposte all'esame delle competenti Organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori le quali dovranno pronunciarsi in merito entro i successivi 30 giorni ferma restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sulla interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

*Art. 49*  
*(Utilizzo lavoratori giornalieri - Carovane e cooperative)*

Le parti si impegnano ad operarsi per il pieno rispetto della legge n. 407/1955 sulla disciplina dei lavori di facchinaggio.

In caso di necessità, le aziende potranno ricorrere all'utilizzo di facchini solamente nell'ambito delle cooperative e/o carovane che risultino iscritte nel registro depositato presso la Commissione provinciale di facchinaggio.

Nei casi in cui, su segnalazione delle strutture sindacali di base o delle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori, vengono accertate irregolarità nel trattamento economico e/o previdenziale che la cooperativa o carovana è tenuta a riservare al singolo lavoratore facchino, l'azienda committente deve interrompere il rapporto con l'organismo economico inadempiente, garantendo l'occupazione al lavoratore ed ai lavoratori interessati che provvederanno a collocarsi presso altra carovana o cooperativa che offra garanzie di pieno rispetto dei diritti dei lavoratori.

Le aziende non potranno utilizzare per le operazioni di facchinaggio il personale delle carovane e/o cooperative o comunque esterno in numero superiore al 50% rispetto al numero del personale operaio risultante in forza all'azienda nell'ambito regionale.

Nel caso in cui nell'unità produttiva si manifesti la necessità di procedere ad assunzioni di personale di ribalta con mansioni di facchinaggio, la precedenza va attribuita al personale di carovana e/o cooperativa che ha maturato la maggior anzianità nell'unità produttiva stessa.

Restano ferme le condizioni di miglior favore esistenti.

*Art. 50*  
*(Unioni di fatto)*

Ai sensi dell'art. 25 del c.c.n.l., le parti convengono di ampliare il diritto al congedo retribuito di quindici giorni di calendario in caso di unioni di fatto, purché debitamente certificate secondo legge.

Il matrimonio successivo ad una unione di fatto per la quale sia stato fruito il relativo congedo non dà diritto a nuovo congedo ed in caso di cessazione di una unione di fatto, il congedo per una nuova unione non potrà essere richiesto prima che sia trascorso, dalla cessazione della precedente, un periodo di tempo pari al termine necessario per la richiesta di divorzio dopo la separazione.

*Art. 51*  
*(Lavoratori malati di Aids)*

In applicazione della L. n. 135/1990, l'azienda si impegna a non effettuare sul personale accertamenti sanitari finalizzati all'individuazione della patologia.

*Art. 52*  
*(Volontariato)*

In relazione a quanto previsto dall'art. 17 della legge 11 agosto 1991, n. 266, le parti concordano che i lavoratori che fanno parte delle Organizzazioni del volontariato iscritte ai registri previsti dalla legge predetta, hanno diritto di usufruire, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, delle forme di flessibilità dell'orario e delle turnazioni in atto aziendali.

A livello aziendale saranno definiti i criteri di accesso alla presente normativa.

*Art. 53*  
*(Tutela delle persone handicappate)*

La lavoratrice madre, o in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito, fruibili anche in maniera continuativa o oraria, a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'art. 7 della citata legge n. 1204/1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7, nonché quelle contenute negli articoli 7 ed 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Il genitore o il familiare lavoratore che assiste con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato, con lui convivente, ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire dei permessi retribuiti di cui ai commi 2 e 3, e ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il proprio consenso.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104, conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli Organismi pubblici competenti.

*Art. 54*  
*(Etilismo)*

Al lavoratore assunto a tempo indeterminato, cui viene accertato lo stato di etilismo, e che accede a programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle UUSSLL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate, può essere concesso per una sola volta, compatibilmente con le esigenze aziendali e di servizio, un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a tre mesi.

A tal fine, il lavoratore è tenuto a presentare unitamente alla relativa richiesta, la documentazione attestante lo stato di etilismo e l'ammissione al programma di riabilitazione. Ogni mese il lavoratore dovrà altresì presentare adeguata attestazione rilasciata dalla struttura presso cui esegue il trattamento riabilitativo circa l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro sette giorni dal completamento del trattamento riabilitativo, o alla scadenza dell'annualità ovvero alla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

L'aspettativa prevista dal comma 2 costituisce interruzione del servizio. Pertanto durante i suddetti periodi non decorrerà retribuzione, nè si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto. Per la sostituzione del lavoratore in aspettativa l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

Quanto sopra previsto non si applica al personale viaggiante.

/

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

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

tra

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

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

- le Associazioni di mestiere della CNA:

AIRA  
ANIM  
ANPEC  
Associazione tessile abbigliamento  
Associazione podologica italiana  
ASPEL  
Associazione nazionale artigianato artistico  
Assomeccanica  
Assopulizie  
Federacconciatori  
Federestetica  
Federpalestre  
FIAAL Associazione agroalimentare  
FITA  
FNALA  
GRAFICA

ILMA  
SATLA  
SIAF  
SNO  
Trasporto persone  
Associazione sarti

- la CONFARTIGIANATO, Confederazione generale italiana dell'artigianato;

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

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

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

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

FEDERNAS  
UNAMEM  
ANVI  
ANTLO

e

- le Federazioni di categoria della CGIL:

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

- le Federazioni di categoria della CISL:

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

- le Federazioni di categoria della UIL:

FENEAL  
UILA  
UILCER  
UILM  
UILSIC  
UILTA  
UILTRASPORTI

UILTUCS;

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

si concorda

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

#### *1. Costituzione, natura e scopi*

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

#### *2. Soci del Fondo*

Sono soci di ARTIFOND:

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

#### *3. Adesioni*

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

#### *4. Imprese obbligate*

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

#### *5. Decentramento sul territorio*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *6. Organi del Fondo*

Il Fondo ha i seguenti organi:

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

#### *7. Assemblea dei delegati*

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

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

#### *8. Consiglio di amministrazione*

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

#### *9. Presidente e Vicepresidente*

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

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

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

#### *10. Collegio dei revisori contabili*

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

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

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

#### *11. Contribuzione*

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

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

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

#### *12. Permanenza e cessazione*

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

#### *13. Trasferimenti*

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

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

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

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

#### *14. Prestazioni*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Non sono ammesse altre forme di anticipazioni sulle prestazioni.

Il Fondo non può concedere prestiti.

#### *15. Impiego delle risorse*

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

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

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

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

#### *16. Comitato dei garanti*

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

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

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

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

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

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

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

### *17. Spese per la costituzione e la gestione del Fondo*

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

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

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

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

### *18. Fase transitoria*

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

### *19. Funzioni degli organi provvisori*

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

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

### *20. Promozione del Fondo*

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

### *21. Adesioni successive*

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

## Allegato 1

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

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

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

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

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

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

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

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

## Allegato 2

### Accordi sui livelli di contribuzione, iscrizione e spese per ARTIFOND

#### *A) Meccanici*

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

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

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

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

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

#### *B) Legno e arredamento*

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

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

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

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

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

#### *C) Tessile, abbigliamento, calzaturiero*

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

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

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

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

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

#### *D) Orafi, argentieri e affini*

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

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

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

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

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

#### *E) Grafici*

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

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

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

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

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

#### *F) Tintolavanderie*

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

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

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

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

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

#### *G) Ceramica*

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

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

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

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

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

#### *H) Panificazione, alimentaristi*

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

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

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

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

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

#### *I) Chimica, gomma, plastica, vetro*

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

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

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

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

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

#### *J) Autotrasporto*

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

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

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

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

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

#### *K) Acconciatura ed estetica*

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

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

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

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

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

#### *L) Imprese esercenti servizi di pulizia*

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

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

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

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

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

#### *M) Lapidei*

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

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

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

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

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

#### *N) Occhialeria*

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

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

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

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

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

#### *O) Odontotecnici*

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

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

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

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

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

## STATUTO

### Sezione I COSTITUZIONE DI ARTIFOND

#### Art. 1

*(Costituzione, denominazione, durata e sede)*

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

#### Alimentazione

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

#### Comunicazione

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

#### Moda

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

#### Servizi

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

Associazione nazionale strumenti musicali  
Associazione nazionale ceramica  
Associazione nazionale vetrai

#### Legno

Associazione italiana artigiani legno e arredamento  
Associazione nazionale tappezzieri  
Associazione nazionale dell'arredo urbano

#### Metalmeccanici

Associazione nazionale carrozzieri  
Associazione nazionale meccanici  
Associazione nazionale elettrauto  
Associazione nazionale gommisti  
Associazione nazionale meccanici di produzione e subfornitura  
Associazione nazionale serramentisti e carpentieri meccanici per l'edilizia  
Associazione nazionale carpentieri meccanici  
Associazione nazionale elettronici meccanici  
Associazione nazionale produttori di armi

#### Trasporto

Confartigianato trasporti (trasporto merci c/ terzi)  
Associazione nazionale noleggiatori con conducente  
Associazione nazionale taxisti  
Associazione nazionale imprenditori autoscuole  
Associazione nazionale trasportatori su acqua  
Associazione nazionale soccorritori stradali  
Associazione nazionale imprenditori nautici

#### Costruzioni

Associazione nazionale ceramisti terzo fuoco  
Associazione nazionale marmisti  
Associazione nazionale fumisti e spazzacamini

#### Installazione di impianti

Associazione nazionale elettricisti  
Associazione nazionale termici e idraulici  
Associazione nazionale ascensoristi  
Associazione nazionale bruciatoristi  
Associazione nazionale antennisti ed elettronici  
Associazione nazionale frigoristi  
Associazione nazionale esercenti di impianti lampade votive elettriche;

- le associazioni di mestiere della CNA:

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

FITA  
FNALA  
GRAFICA  
ILMA  
SATLA  
SIAF  
SNO  
Trasporto persone  
Associazione sarti

- la CONFARTIGIANATO, Confederazione generale italiana dell'artigianato;

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

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

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

- la CLAAI, Confederazione delle libere associazioni artigiane italiane  
e

- le Federazioni di categoria della CGIL:

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

- le Federazioni di categoria della CISL:

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

- le Federazioni di categoria della UIL:

FENEAL  
UILA  
UILCER  
UILM  
UILSIC  
UILTA  
UILTRASPORTI  
UILTUCS;

- la CGIL, Confederazione generale italiana del lavoro;
- la CISL, Confederazione italiana sindacati dei lavoratori;
- la UIL, Unione italiana del lavoro;

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

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

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

4. ARTIFOND ha sede in Roma.

#### Art. 2 (Scopo)

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

2. ARTIFOND non ha fini di lucro.

#### Art. 3 (Associati)

1. Sono soci di ARTIFOND:

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

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

#### Sezione II ORGANI DI ARTIFOND

#### Art. 4 (Organi di ARTIFOND)

Sono organi di ARTIFOND:

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

#### Art. 5 (Assemblea dei delegati)

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

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

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

4. I delegati rimangono in carica tre anni e non possono essere eletti più di due volte consecutive.

5. L'Assemblea è presieduta dal Presidente, in sua assenza dal Vicepresidente o, in assenza di entrambi, dal delegato di maggiore età.

6. Il Presidente dell'Assemblea nomina un segretario, il quale redige il verbale della riunione.

7. Le deliberazioni dell'Assemblea sono fatte constatare da verbale firmato dal Presidente e dal Segretario e custodito a cura del Consiglio di amministrazione.

8. L'Assemblea si svolge presso la sede di ARTIFOND ovvero in altro luogo indicato nella convocazione.

9. Nel caso di Assemblea straordinaria, il verbale è redatto da un notaio.

#### Art. 6

##### *(Attribuzioni dell'Assemblea)*

1. L'Assemblea si riunisce in seduta ordinaria o straordinaria.

2. L'Assemblea in seduta ordinaria:

- a) elegge i Consiglieri di Amministrazione e i componenti il Collegio dei revisori di propria competenza e, su proposta del Consiglio di amministrazione ne determina i compensi;
- b) delibera sulla responsabilità degli Amministratori e dei Revisori e sulla loro eventuale revoca;
- c) determina l'entità della quota di iscrizione su proposta del Consiglio di amministrazione;
- d) approva il bilancio preventivo relativo alla gestione amministrativa di ARTIFOND predisposto dal Consiglio di amministrazione;
- e) approva il rendiconto annuale di ARTIFOND e la relazione illustrativa, predisposti dal Consiglio di amministrazione;
- f) delibera, su proposta del Consiglio di amministrazione, di sottoporre a certificazione contabile i rendiconti annuali di ARTIFOND.

3. L'Assemblea in seduta straordinaria, su proposta del Consiglio di amministrazione, delibera in materia di:

- a) modifiche dello statuto proposte dal Consiglio di amministrazione;
- b) scioglimento e procedure di liquidazione di ARTIFOND, relative modalità e nomina dei liquidatori.

#### Art. 7

##### *(Convocazione dell'Assemblea)*

1. L'Assemblea in seduta ordinaria è convocata dal Presidente almeno una volta all'anno, entro i termini previsti dalla Commissione di vigilanza, per l'adempimento di cui al precedente art. 6, comma 2, lettere d) ed e).

2. L'Assemblea deve altresì essere convocata dal Presidente quando lo richiedono, con tassativa indicazione degli argomenti da trattare, almeno un terzo dei delegati, ovvero un terzo dei componenti il Consiglio di amministrazione.

3. La convocazione dell'Assemblea, con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e dell'eventuale documentazione, è effettuata per mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento, o via fax, da inviare ai delegati almeno quindici giorni prima della data della riunione.

4. In casi di particolare urgenza è ammessa la convocazione spedita almeno sette giorni prima della riunione.

#### Art. 8

##### *(Deliberazioni dell'Assemblea)*

1. L'Assemblea in seduta ordinaria è validamente costituita con la presenza, di persona o per delega, della metà più uno dei delegati e delibera con il voto favorevole della maggioranza dei delegati presenti o rappresentati ai sensi del successivo art. 9.

2. L'Assemblea in seduta straordinaria è validamente costituita con la presenza, di persona o per delega, di almeno i due terzi dei delegati e:

a) delibera solitamente con il voto favorevole della metà più uno dei delegati presenti o rappresentati ai sensi del successivo art. 9;

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

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

#### Art. 9

##### *(Rappresentanza nell'Assemblea)*

1. Ciascun delegato può farsi rappresentare in Assemblea da un altro delegato.

2. La delega di rappresentanza deve essere conferita per iscritto e i documenti relativi devono essere custoditi a cura del Consiglio di amministrazione.

3. La delega di rappresentanza può essere rilasciata anche in calce all'avviso di convocazione.

4. La delega di rappresentanza può essere conferita soltanto per ogni singola Assemblea, con effetto anche per le convocazioni successive della medesima Assemblea per gli eventuali aggiornamenti.

5. La delega di rappresentanza non può essere rilasciata con il nome del rappresentante in bianco e non può essere conferita agli Amministratori o ai Revisori.

6. Ciascun delegato non può essere portatore di più di due deleghe di rappresentanza.

#### Art. 10

##### *(Cessazione, decadenza e sostituzione dei delegati)*

1. Costituisce motivo di decadenza dalla carica di delegato la perdita dei requisiti di eleggibilità indicati dal regolamento elettorale.

2. Se nel corso del suo mandato un delegato venga a cessare dalla carica, per decadenza, morte, impedimento fisico, la sostituzione avviene secondo le procedure previste dal regolamento elettorale.

3. Il subentrante resta in carica sino al termine di validità dell'Assemblea.

4. I delegati che non presenzino o che non si facciano rappresentare, ai sensi del precedente art. 9, a due adunanze assembleari successive, decadono dalla carica e per la loro sostituzione si interviene come previsto al precedente comma 2.

#### Art. 11

##### *(Il Consiglio di amministrazione)*

1. Il Consiglio di amministrazione è costituito da dodici consiglieri dei quali, in attuazione del principio di pariteticità, sei nominati in rappresentanza delle imprese e sei eletti in rappresentanza dei lavoratori associati ad ARTIFOND, Presidente e Vicepresidente compresi.

2. In attuazione del principio di pariteticità i delegati dai lavoratori in seno all'Assemblea provvedono alla nomina della propria metà dei consiglieri sulla base di liste elettorali. I consiglieri che rappresentano le organizzazioni artigiane sono nominati sulla base dell'effettiva rappresentanza delle stesse con riferimento alle imprese cui fanno capo i lavoratori associati al Fondo, secondo quanto previsto dalle norme operative interne.

3. Le liste elettorali saranno composte da un numero di candidati pari al numero dei consiglieri effettivi più i corrispondenti supplenti che dovranno essere specificatamente indicati. In caso di subentro di un supplente, la prima assemblea utile provvederà all'elezione del corrispondente supplente con le modalità previste per l'elezione dei componenti il Consiglio di amministrazione.

4. La lista che ottiene un numero di voti non inferiore a 2/3 dei votanti di ciascuna parte, consegue la totalità dei consiglieri; in difetto l'elezione verrà ripetuta e se il quorum non viene

ottenuto dopo la seconda votazione, si procederà al ballottaggio fra le due liste che hanno riportato il maggior numero di voti nella seconda votazione.

5. Le liste elettorali saranno presentate dalle parti istitutive o dai delegati rappresentanti degli associati e dovranno essere sottoscritte da almeno 1/3 dei medesimi.

6. I consiglieri che all'atto della elezione si trovino in una delle situazioni di incompatibilità previste dal decreto del Ministro del tesoro n. 703/1996, hanno facoltà di optare tra l'una o l'altra delle posizioni incompatibili; in caso di opzione negativa subentra il supplente corrispondente; tale opzione va esercitata nei quindici giorni successivi alla elezione e comunque prima dell'insediamento del Consiglio.

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

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

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

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

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

## Art. 12

### *(Attribuzioni del Consiglio di amministrazione)*

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

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

3. Il Consiglio di amministrazione in particolare:

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

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

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

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

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

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

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

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

i) propone all'Assemblea, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, le modifiche allo Statuto; il Consiglio di amministrazione ha, in particolare, l'obbligo di promuovere, con deliberazione assunta con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, gli adeguamenti del presente Statuto e degli atti che ne formano parte integrante, in caso di sopravvenienza di contrastanti previsioni di legge, di

fonti secondarie o delle fonti istitutive nell'ambito delle competenze ad esse attribuite dal decreto, nonché l'obbligo di invio delle delibere relative agli adeguamenti di cui è caso alla Commissione di vigilanza ai fini dell'approvazione ai sensi del decreto, art 17, comma 2, lett. b);

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

k) predisporre ed invia alle parti istitutive di ARTIFOND, al Comitato dei garanti di cui al punto 16 dell'accordo istitutivo del .../1998 e al Collegio dei revisori, la relazione e il rendiconto della gestione almeno 30 giorni prima della convocazione dell'Assemblea annuale, nonché, con il preavviso ritenuto opportuno, notizie e dati in tutti quei casi in cui si verificano avvenimenti che il Consiglio di amministrazione valuti opportuno segnalare ai predetti soggetti;

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

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

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

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

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

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

#### Art. 13

##### *(Convocazione del Consiglio di amministrazione)*

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

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

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

#### Art. 14

##### *(Deliberazioni del Consiglio di amministrazione)*

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

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

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

#### Art. 15

##### *(Cessazione, decadenza e sostituzione degli amministratori)*

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

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

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

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

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

#### Art. 16

##### *(Presidente e Vicepresidente)*

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

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

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

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

3. Il Presidente, inoltre:

a) soprintende al funzionamento di ARTIFOND;

b) indice le elezioni dei delegati per la composizione dell'Assemblea secondo quanto previsto dal Regolamento elettorale;

c) convoca e presiede le sedute dell'Assemblea come previsto dal precedente art. 7;

d) convoca e presiede le sedute del Consiglio di amministrazione;

e) provvede all'esecuzione delle deliberazioni assunte da tali organi;

f) salvo diversa delega del Consiglio, tiene i rapporti con gli organismi esterni e di vigilanza, in particolare riferisce alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione, in presenza di vicende in grado di incidere sull'equilibrio di ARTIFOND, i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio; trasmette alla Commissione di vigilanza ogni innovazione o modifica della fonte istitutiva, corredata da nota illustrativa del contenuto;

g) svolge ogni altro compito previsto dal presente Statuto o che gli venga attribuito dal Consiglio o dalla legge.

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

#### Art. 17

##### *(Collegio dei revisori contabili)*

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

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

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

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

3. I componenti del Collegio devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e di professionalità previsti dalla legge e dai decreti ministeriali; a loro carico non devono sussistere

cause di ineleggibilità di cui all'art. 2399 del codice civile nè situazioni di incompatibilità di cui all'art. 8 del decreto del Ministro del tesoro n. 703/1996.

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

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

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

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

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

9. Spetta in particolare al Collegio:

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

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

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

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

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

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

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

### Sezione III FINANZIAMENTO E PATRIMONIO DI ARTIFOND

#### Art. 18 (Sistema di gestione e contribuzione)

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

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

#### Art. 19 (Quota di iscrizione e quota associativa - Conto associativo)

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

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

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

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

b) attività degli organi statutari;

c) gestione amministrativa di ARTIFOND e delle posizioni individuali;

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

- e) servizi della banca depositaria;
- f) attività promozionale;
- g) spese legali e notarili;
- h) altre spese varie necessarie al funzionamento associativo.

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

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

#### Art. 20 (Entrate e patrimonio)

1. Le entrate di ARTIFOND sono costituite da:

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

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

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

#### Art. 21 (Impiego delle risorse)

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

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

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

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

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

e) disporre per la conservazione della titolarità dei diritti di voto inerenti i valori mobiliari di proprietà di ARTIFOND, definendo le linee guida per l'esercizio dei poteri di cui alla lett. p) del precedente art. 12.

4. Nella stipulazione e nell'esercizio della convenzione, il Consiglio di amministrazione persegue l'obiettivo della diversificazione degli investimenti, della efficiente gestione del portafoglio

e della diversificazione del rischio, contenendo i costi di transazione, gestione e funzionamento di ARTIFOND e massimizzando i rendimenti netti.

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

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

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

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

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

#### Art. 22 (*Conflitti d'interesse*)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 24  
(Banca depositaria)

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

Sezione IV  
RELAZIONI ASSOCIATIVE

Art. 25  
(Adesione e permanenza in ARTIFOND)

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

Art. 26  
(Contribuzione)

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

- b) il versamento dei conseguenti mancati rendimenti, sulla base dell'ultimo rendiconto approvato in Assemblea;
- c) il versamento degli interessi di mora al tasso legale d'interesse, che confluiscono nel conto associativo di cui al precedente art. 19.

Art. 27  
*(Rapporti con gli associati)*

1. Nel rispetto dei criteri di massima trasparenza, i rapporti tra ARTIFOND e i propri associati sono improntati ad un costante livello di informazioni sempre aggiornate sull'andamento amministrativo e finanziario di ARTIFOND stesso.
2. Agli associati ARTIFOND provvederà a consegnare copia dello Statuto, delle norme operative interne e degli atti correlati.
3. Gli associati sono tenuti a fornire ad ARTIFOND nel rispetto della legge n. 675/1996, tutti i dati richiesti per una corretta gestione.
4. Almeno una volta all'anno ARTIFOND, insieme con il prospetto della posizione individuale, fornisce comunicazione a ogni associato e ad ogni impresa dei versamenti effettuati, conforme alle istruzioni della Commissione di vigilanza, di cui all'art. 17, comma 2, lett. h), del decreto.

Art. 28  
*(Cessazione della contribuzione a ARTIFOND)*

1. La contribuzione ad ARTIFOND, a carico sia del lavoratore che dell'azienda, cessa al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, con o senza riscatto della posizione individuale.
2. Nel caso in cui il lavoratore associato, che non abbia perduto i requisiti di iscrizione ad ARTIFOND, faccia richiesta di trasferimento della propria posizione presso altro fondo, secondo quanto previsto in tema di mobilità del lavoratore, l'obbligo contributivo decadrà non prima di 5 anni a far data dall'iscrizione a ARTIFOND.

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

1. In deroga a quanto previsto dal comma 1 dell'art. 28 e fatta salva la permanenza del rapporto associativo con ARTIFOND, il lavoratore ha facoltà di disporre unilateralmente la sospensione dell'obbligo di versare i contributi a suo carico, mediante comunicazione scritta all'impresa da effettuarsi entro il 30 ottobre e che l'impresa trasmetterà sollecitamente ad ARTIFOND; la sospensione ha effetto con il 1° gennaio successivo.
2. In tal caso si determina automaticamente anche la cessazione dell'obbligazione contributiva a carico dell'azienda.
3. La sospensione dall'obbligo di versare i contributi può essere disposta una sola volta in costanza del rapporto associativo e comunque non prima che siano trascorsi 5 anni dalla data di adesione.
4. Durante il periodo di sospensione, il lavoratore resta associato a tutti gli effetti.
5. In caso di perdita dei requisiti di partecipazione sopravvenuta durante il periodo di sospensione, il lavoratore permane nella condizione di associato e mantiene la propria posizione individuale.
6. Il riscatto è possibile solo nei modi e alle condizioni previste nel successivo art. 34.
7. Il lavoratore che abbia chiesto la sospensione unilaterale dell'obbligo di versare i contributi può, successivamente, chiederne la riattivazione, con effetti anche a carico dell'azienda.

Sezione V  
BENEFICIARI E PRESTAZIONI

Art. 30  
*(Beneficiari)*

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

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

Art. 31  
(Prestazioni)

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 32  
(Trasferimenti ad altro fondo)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 33  
(Riscatto)

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

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

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

#### Art. 34 (Anticipazioni)

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

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

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

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

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

6. ARTIFOND non può concedere o assumere prestiti.

#### Sezione VI DISPOSIZIONI VARIE E FINALI

#### Art. 35 (Scioglimento di ARTIFOND)

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

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

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

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

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

#### Art. 36 (Clausola di rinvio)

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