

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

**per i dipendenti delle imprese artigiane della ceramica, porcellana,  
terracotta, gres, decorazione piastrelle**

**30 MARZO 1993 (\*)**

*(Decorrenza: 1° ottobre 1992 - Scadenza: 30 settembre 1996)*

**rinnovato**

**29 GENNAIO 1998 (\*\*)**

*(Decorrenza: 1° ottobre 1996 - Scadenza: 30 settembre 2000)*

**Parti stipulanti**

Federazione nazionale dei mestieri artistici e tradizionali (CASA)  
Associazione nazionale artigiani della ceramica vetro ed affini (CONFARTIGIANATO)  
Associazione nazionale artigianato artistico (CNA)  
Confederazione delle libere associazioni artigiane italiane (CLAAI)  
e  
FILCEA-CGIL  
FLERICA-CISL  
UILCER-UIL

-----  
(\* ) Integrato con i verbali di accordo 6 marzo 1995 e 12 aprile 1996.

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

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

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

Capitolo I

*Art. 1*

*(Sfera di applicazione)*

Il presente contratto si applica a tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti, dipendenti delle imprese iscritte all'albo delle imprese artigiane ai sensi della legge 8 agosto 1985, n. 443, e successive modificazioni, delle attività ceramica, porcellane, gres e decorazioni di piastrelle.

*Art. 2*

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

Le disposizioni del presente contratto sono correlate e inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la parziale applicazione.

Ferma restando tale inscindibilità le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza dalla data di applicazione che restano a lui assegnate "ad personam". In materia di usi le parti fanno riferimento all'art. 2078 del codice civile.

Le parti stipulanti concordemente riconoscono e dichiarano che il presente c.c.n.l. riveste carattere di unica espressione contrattuale della realtà del settore delle imprese artigiane della ceramica, in quanto sottoscritto da tutte le Organizzazioni maggiormente rappresentative del settore, e che pertanto ad ogni fine ed effetto di legge riferito alla contrattazione collettiva nazionale, si dovrà fare riferimento ad esso in diretta successione di quello del 18 marzo 1977 e di quello del 23 luglio 1988.

*Art. 3*  
*(Commissione Paritetica)*

Le parti, valutato il comune interesse e la reciproca volontà di attribuire al c.c.n.l. una funzione di gestione omogenea del rapporto di lavoro nell'ambito del territorio nazionale, nella consapevolezza che relazioni sindacali più adeguate devono basarsi anche sull'uniforme lettura e gestione delle intese contrattuali e di corrispondenza dei comportamenti reali con gli intendimenti e le volontà contrattuali, convengono di dotarsi, anche utilizzando i dati provenienti dall'Osservatorio, di uno strumento di concreta gestione del c.c.n.l. nel corso della sua vigenza, di studio di problematiche di comune interesse (come, ad esempio, previdenza complementare) e di eventuale intervento nei confronti degli organismi legislativi e amministrativi.

A tal fine, a titolo sperimentale per il periodo di vigenza del presente c.c.n.l., viene costituita una Commissione paritetica con il compito di:

- emanare interpretazioni congiunte delle normative contrattuali, predisponendo altresì, le opportune eventuali "errata corrige";
- seguire l'evoluzione delle professionalità impiegate nel settore, al fine di trarne indicazioni utili per l'aggiornamento dell'inquadramento professionale da effettuarsi, eventualmente, in occasione del rinnovo del presente c.c.n.l.

*Art. 4*  
*(Decorrenza e durata)*

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

Il presente contratto decorrerà dal 1° ottobre 1992 e scadrà il 30 settembre 1996. Esso si intenderà rinnovato di anno in anno in mancanza di formale disdetta sei mesi prima della sua scadenza con lettera raccomandata AR.

-----  
N.d.R.: L'accordo di rinnovo prevede quanto segue:  
*Decorrenza e durata*

Il presente contratto ha vigenza dal 1° ottobre 1996 fino al 30 settembre 2000.

*Art. 5*  
*(Enti bilaterali)*

Le parti stipulanti il presente c.c.n.l. sulla base dell'art. 4 dell'accordo interconfederale del 21 dicembre 1983 e degli accordi interconfederale del 1987, 1988 e 1992, nel confermare e sottolineare il comune interesse per le costituzioni ed il più ampio sviluppo degli enti bilaterali, si impegnano ad incontrarsi a livello regionale, sia per esaminare e risolvere i problemi inerenti alla costituzione degli enti stessi, possibilmente a livello intercategoriale, sia per verificare l'andamento di quelli già costituiti ed avviati.

Capitolo II

*Relazioni sindacali*

Le parti, nel riaffermare il ruolo fondamentale e l'importanza dell'imprenditoria artigiana nel contesto economico - sociale del Paese, sia per il valore aggiunto del prodotto che per la quantità e la qualità dell'occupazione assicurata, convengono, anche alla luce di quanto previsto dall'accordo interconfederale del 3 agosto-3 dicembre 1992, sulla necessità di sviluppare, anche nel settore della ceramica, un sistema di qualificate relazioni sindacali. Tale sistema deve consentire tramite esami congiunti una più approfondita conoscenza delle problematiche del settore, al fine di individuare scelte atte a contribuire alla tutela e allo sviluppo delle imprese e dell'occupazione, favorendo una più forte partecipazione e responsabilizzazione dei lavoratori e attraverso una piena valorizzazione delle risorse umane.

Le Associazioni artigiane e la Fulc concordano, pertanto, fermo restando le sedi e i ruoli propri della contrattazione e le rispettive distinte responsabilità di scelte e di decisioni delle Organizzazioni degli imprenditori e del Sindacato dei lavoratori, su di un sistema organico di relazioni sindacali che, articolandosi sui vari livelli, persegua l'obiettivo di analizzare e valutare congiuntamente, in modo sistematico, le questioni suscettibili di vere incidenze sulla situazione del settore. Ciò al fine di individuare con il massimo anticipo possibile le occasioni di sviluppo, di realizzare le condizioni per favorirlo, nonché di individuare i punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento, tenendo conto dei problemi di carattere sociale e della condizione dei lavoratori.

*Art. 6*  
*(Osservatori)*

Le parti individuano nella costituzione di "osservatori nazionali e regionali" di settore uno strumento idoneo al perseguimento delle finalità indicate in premessa.

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

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

- le prospettive del settore nelle sue specificità produttive, le tendenze di fondo registrate e prevedibili per quanto riguarda l'andamento degli investimenti, 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 particolare riferimento ai CFL, al part-time, all'occupazione femminile, all'apprendistato e alle relative tematiche formative;
  - l'entità globale dei contributi a fondo perduto o a tasso agevolato erogati dallo Stato e dalle regioni, alle imprese artigiane del settore;
  - l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento degli enti pubblici;
  - l'attuazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopradescritto, nei confronti di Enti pubblici, istituti di ricerca pubblici e privati ecc., e per coordinarne l'elaborazione ai diversi livelli del sistema;
  - migliori possibilità di utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e sviluppare l'occupazione;
  - progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale;
  - prospettive e problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica.
- La periodicità dell'esame delle tematiche sopraelencate avrà di norma cadenza annuale.

*Art. 7*  
*(Confronti ed iniziative congiunte)*

Al fine di concretizzare gli obiettivi in premessa vengono altresì individuali al livello nazionale e regionale, (ovvero territoriale laddove le parti a livello regionale ne ravvedano l'esigenza), momenti di confronto sistematico tra le parti.

Tali momenti, di natura ricorrente, in rapporto con le risultanze del lavoro degli osservatori e del sistema di relazioni articolato sul territorio, verificheranno la possibile attivazione di iniziative congiunte verso la pubblica amministrazione, nonché le possibili soluzioni ai problemi che vengono via via posti allo sviluppo del settore e delle relazioni sindacali.

Saranno in particolare oggetto di confronto:

- l'attivazione di iniziative congiunte nei confronti di enti pubblici su materie afferenti le politiche di sviluppo del settore (forme di sostegno, incentivi all'occupazione, sviluppo dei servizi alle imprese, innovazione tecnologica);
- costituzione di Centri regionali di progettazione tecnologica e produttiva e di servizi finalizzati al miglioramento della qualità delle ceramiche avvalendosi di apporti altamente qualificati quali Università e Istituti d'arte;

- istituzione e valorizzazione di marchi per rilanciare sul mercato la ceramica artistica tradizionale e ceramica italiana di qualità in ciò perseguendo l'effettiva applicazione della legge n. 188/1990;
  - iniziative finalizzate all'analisi e al sostegno di forme consortili;
  - progetti di studio da concordare con centri di ricerca specializzati, per cogliere opportunità nuove di mercato e rilanciare la qualità del prodotto.
  - iniziative di carattere politico nei confronti di terzi atte a correggere situazioni distorsive o penalizzanti nei confronti del settore e dell'occupazione;
  - l'attivazione di iniziative congiunte sulla politica del mercato del lavoro;
  - l'attivazione di iniziative congiunte in tema di ambiente ed ecologia;
  - il possibile esame preventivo di situazioni temporanee di crisi produttive;
  - formazione professionale.
- La periodicità del confronto sulle questioni in oggetto di norma avrà cadenza annuale.

**Art. 8**  
**(Sistema contrattuale)**

***Livello nazionale di categoria***

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

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

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

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

***Livello decentrato di categoria***

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

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

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

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

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

**Art. 9**  
**(Procedure e tempi di svolgimento dei negoziati)**

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

Nella comune volontà di porre in essere un sistema di relazioni sindacali nell'artigianato, mirato ad attribuire funzionalità ed organicità al sistema contrattuale convenuto e di favorire in tale

contesto, il non ricorso ad azioni conflittuali, viene concordato che i rapporti tra le parti a ciascuno dei livelli individuati si svolgeranno secondo le procedure ed i tempi di seguito descritti.

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

#### *Livello nazionale di categoria*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Indennità di vacanza contrattuale*

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

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

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

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

#### *Livello decentrato di categoria*

La decorrenza dei CCRIL cadrà a metà della vigenza dei c.c.n.l. di riferimento. La definizione dei CCRIL 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 CCRIL, nel caso in cui, in presenza di piattaforma, non siano state avviate le trattative, ai lavoratori interessati verrà comunque corrisposto un incremento retributivo mensile, la cui entità sarà stata stabilita dai c.c.n.l., a titolo di acconto sui futuri miglioramenti della retribuzione regionale.

In base all'accordo interconfederale 3 agosto-3 dicembre 1992, al fine di verificare "l'andamento del settore della ceramica nella regione" agli effetti della contrattazione salariale di secondo livello, le parti in sede regionale avranno a riferimento i seguenti indicatori con le rispettive fonti:

- PIL regionale di settore (Fonte: Istituto G. Tagliacarne)
- Valore aggiunto per addetto (Fonte: Istituto G. Tagliacarne)
- Andamento occupazionale ed evoluzione del processo tecnologico nel settore (Fonte: INPS/Enti bilaterali)
- Andamento del settore della ceramica anche in relazione alla sua concentrazione territoriale: n. delle imprese; n. degli addetti; media dimensionale delle imprese ((Fonte: INPS/CCIAA)

Le parti valuteranno, inoltre, l'andamento del settore nella regione, anche alla luce degli effetti, anche prevedibili, di interventi e di progetti specifici per l'artigianato ceramico, tesi ad accrescere la produttività e l'efficienza del sistema delle imprese e della qualità del prodotto.

#### Contrattazione regionale in vigenza del presente c.c.n.l.

Gli effetti di costo relativi agli eventuali incrementi retributivi regionali non possono avere decorrenza precedente al 1° gennaio 1995.

Le piattaforme relative al livello regionale di contrattazione possono essere presentate fino al 31 maggio 1994.

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

Le parti, in ogni caso, si incontreranno entro il 31 dicembre 1994 per verificare l'andamento della contrattazione regionale.

#### *Nota a verbale*

Le imprese del settore attività artistica di decorazione di piastrelle in "terzo fuoco", che per effetto di accordi regionali esistenti corrispondono condizioni di miglior favore economiche e normative risultanti dall'applicazione del presente contratto, manterranno inalterate dette condizioni migliorative.

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

*Livello regionale di trattativa*

A modifica di quanto previsto al titolo "Livello regionale di trattativa di cui all'art. 9 del c.c.n.l. 30 marzo 1993, le Parti convengono quanto segue:

"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 l'artigianato della ceramica, tesi ad accrescere la produttività e l'efficienza delle imprese e del sistema artigiano.

A tal fine dovrà altresì essere orientata l'attività degli Osservatori regionali di settore, di cui all'art. 6 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 utile la presa in considerazione dell'andamento tendenziale del settore derivante da indicatori quali, ad esempio:

- PIL regionale e valore aggiunto per addetto (fonte: Istituto G. Tagliacarne);
- andamento occupazionale ed evoluzione del processo tecnologico nel settore (fonti: INPS, EE.BB);
- andamento del settore in relazione alla sua concentrazione territoriale; numero e variazioni delle imprese; numero e variazioni degli addetti; andamento della media dimensionale delle imprese; ecc. (fonti: INPS, CCIAA)."

*Fondi di categoria*

Le Parti convengono di delegare al livello regionale la valutazione in ordine alla opportunità di costituire, sempre a livello regionale, Fondi di categoria all'interno dell'Ente bilaterale e compatibilmente con gli atti istitutivi dello stesso.

In ogni caso, la costituzione dei suddetti Fondi, da realizzare sulla base di quanto convenuto nell'ambito della contrattazione di secondo livello, dovrà avvenire nel pieno rispetto dei principi e delle norme sancite negli accordi interconfederali vigenti in materia e recepiti dal presente c.c.n.l.

In particolare, l'eventuale costituzione di tali Fondi non dovrà prevedere sostanziali difformità nell'applicazione degli istituti contrattuali disciplinari dal presente c.c.n.l.

*Art. 10  
(Lavorazione conto terzi)*

Le aziende committenti lavorazioni conto terzi, richiederanno alle imprese esecutrici del comparto economico artigiano l'impegno all'applicazione del presente c.c.n.l.

*Art. 11  
(Formazione professionale)*

Al fine di favorire e promuovere in accordo con l'Ente regione, o con l'Ente locale, a livello territoriale, corsi di formazione professionale, le parti si impegnano a presentare congiuntamente programmi specificati per mestiere. Le parti firmatarie del presente c.c.n.l. dichiarano altresì la propria disponibilità a partecipare alla impostazione e gestione dei corsi stessi.

A tal fine le parti si incontreranno nel mese di febbraio di ogni anno per valutare le lavorazioni e i mestieri per i quali ci sia richiesta di manodopera qualificata e nel contempo per valutare verso quali lavorazioni o mestieri i giovani mostrino interesse ad indirizzarsi.

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

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

Al termine del corso le parti si incontreranno per valutare le possibilità occupazionali di quei giovani che non fossero stati assunti dalle imprese presso le quali hanno effettuato formazione pratica. L'attestato di qualifica conseguito al termine del corso è valido dopo un periodo di occupazione di 6 (sei) mesi nei quali il giovane è considerato tirocinante ai sensi della legge 14 novembre 1967, n. 1146.

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

*Art. 12*  
*(Accordo interconfederale)*

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

Relazioni sindacali

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In attuazione di quanto sopra si conviene:

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

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

2) Nelle sedi indicate al punto 1), verranno esaminate e possibilmente risolte fra le Rappresentanze sindacali dei lavoratori e le Organizzazioni artigiane firmatarie in rappresentanza delle imprese eventuali controversie individuali o collettive che non abbiano trovato in precedenza composizione.

3) Le procedure di cui ai commi precedenti si armonizzeranno con l'articolazione dei livelli di contrattazione previsti dal c.c.n.l. dei settori artigiani, per cui le parti concordano che esse non comportano l'istituzione di un ulteriore livello di contrattazione territoriale.

4) I rappresentanti di cui al punto 1), anche qualora dipendenti di imprese artigiane, verranno messi in condizione di espletare il loro mandato utilizzando quanto accantonato nel fondo di cui al punto 5). Detti rappresentanti non potranno essere scelti in imprese con meno di 5 dipendenti.

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

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

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

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

Detti valori varranno per l'attuale vigenza contrattuale.

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

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

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

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

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

Il tentativo di conciliazione dovrà avvenire entro 5 giorni dal ricevimento dell'avviso scritto.

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

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

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

#### *Dichiarazione a verbale del Ministro*

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

#### *Dichiarazione a verbale di CISL e UIL*

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

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

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

#### *Dichiarazione a verbale della CGIL*

La CGIL dichiara che procederà a designare ai livelli previsti e congiuntamente alle altre OO.SS. i propri rappresentanti.

Dato che l'accordo prevede che i rappresentanti possono essere lavoratori dipendenti, la CGIL dichiara che gli eletti saranno scelti tra questi e che i loro elettori saranno lavoratori delle aziende artigiane del bacino elettorale interessato.

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

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

#### Protocollo per il regolamento del fondo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Nota a verbale*

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

La Confartigianato, la CNA, la CASA e la CLAAI prendono atto della nota a verbale.

Sono tenute all'applicazione della normativa sulle rappresentanze sindacali di bacino, prevista dal presente accordo, tutte le imprese non rientranti nella sfera di applicazione del Titolo III della L. 20 maggio 1970, n. 300.

#### *Norma transitoria*

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

Nelle imprese dove i delegati esistevano già alla data del 21 luglio 1988, sino alla armonizzazione prevista nell'indicato punto 7) varrà la seguente normativa.

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

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

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

Le OO.SS. convergono sulle opzioni sopra indicate.

#### *Nota a verbale*

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

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

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

A tal fine si conviene quanto segue:

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

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

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

4) Il fondo regionale provvederà inoltre ad erogare prestazioni per gli imprenditori artigiani e per il sostegno alla impresa, secondo i criteri e le modalità di cui al punto 16, comma 2.

5) Fermo restando gli scopi solidaristici generali, le parti stipulanti a livello regionale, laddove ne ravvedano l'esigenza e le condizioni, potranno concordare eventuali articolazioni subregionali del fondo.

6) La presente normativa si applica ai settori coperti da c.c.n.l. artigiani stipulati, ai sensi dell'accordo interconfederale del 21 dicembre 1983, dalle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, ad esclusione dell'edilizia, dell'autotrasporto e della panificazione.

7) Ferma restando l'esclusione di crisi congiunturali anche temporanee, a titolo esemplificativo gli eventi che potranno dare luogo alle prestazioni del fondo di cui al punto 2) andranno individuati tra i seguenti:

- eventi atmosferici eccezionali che provochino danni documentati da richiedere la sospensione delle attività;

- calamità naturali;

- interruzione dell'erogazione delle fonti energetiche causate da fattori e soggetti esterni all'impresa;

- difficoltà di utilizzo delle materie prime già acquisite dovute a fattori e soggetti esterni non legati al sistema economico produttivo e di mercato.

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

8) In caso di articolazione sub-regionale del fondo per aree di produzione omogenee, ad eccezione di quanto previsto al punto 7), le parti potranno individuare eventi diversi da quelli sopra indicati, compatibilmente con le disponibilità economiche.

9) In ogni caso, per tutti gli eventi considerati, la durata degli interventi del fondo sarà limitata.

Tale durata, nonchè l'entità degli interventi, saranno stabilite dalle parti regionali in apposito regolamento.

10) Il fondo si darà le articolazioni operative al fine di garantire rapidità e funzionalità degli interventi.

11) Per ogni fondo verrà istituita una Commissione permanente paritetica, che esaminerà in tempi rapidi le domande di intervento delle imprese interessate, valutando la conformità degli eventi denunciati e dei loro effetti, alle finalità per cui il fondo è costituito.

12) Le provvidenze verranno erogate dal fondo all'impresa, e tramite quest'ultima ai lavoratori interessati.

13) La gestione del fondo predisporrà gli opportuni strumenti di rendicontazione per controllare l'avvenuta erogazione ai soggetti interessati.

14) Entro il 30 settembre 1989 sarà istituita una Commissione nazionale paritetica che entro il 15 novembre 1989, valuterà i problemi di carattere contributivo, relativi alle attività di sostegno del fondo e diramerà alle parti regionali le indicazioni necessarie.

Tale Commissione sarà, inoltre, investita dai compiti di cui ai punti 19) e 20) e fornirà indicazioni per il superamento di eventuali controversie interpretative che si manifestassero a livello territoriale.

15) Le imprese dei settori interessati dovranno contribuire al fondo con una quantità pari a 10 ore annue di retribuzione contrattuale (paga base e contingenza) per dipendente di cui rispettivamente 8 e 2 saranno iscritte in capitoli di bilancio separati, già richiamati al punto 3) e al punto 4).

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

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

Le 2 ore saranno destinate ad interventi per gli artigiani e per il sostegno alle imprese che, a titolo esemplificativo, saranno:

- il ripristino del ciclo produttivo;

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

- servizi reali all'impresa, quali attività formative, di diffusione delle tecnologie, ecc..

17) Il fondo potrà essere accantonato presso gli Enti bilaterali regionali.

18) Le provvidenze del fondo saranno riservate alle imprese che abbiano adempiuto agli obblighi previsti dal presente contratto ed alle norme previste dai regolamenti localmente definiti.

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

20) A carico del fondo regionale potranno essere stipulate forme di assicurazione volte a garantire la continuità degli interventi, secondo gli orientamenti espressi dalla Commissione di cui al punto 14).

21) A livello regionale, le parti valuteranno la consistenza di eventuali residui di gestione, al fine di concordare utilizzi aggiuntivi.

22) In sede regionale le parti potranno, altresì, attivarsi congiuntamente nei confronti degli Enti pubblici, per interventi a sostegno delle finalità per cui il fondo è costituito, fermo restando quanto previsto in termini di gestione al punto 2).

23) I versamenti annuali di cui al punto 15) avverranno entro il 15 luglio di ciascun anno e saranno calcolati moltiplicando il numero dei lavoratori dipendenti occupati al 30 giugno dello stesso anno nell'impresa artigiana per le 10 ore previste, calcolate secondo quanto previsto al punto 15, ultimo comma.

Il primo di tali versamenti, che si riferirà al 1989, sarà effettuato entro il 31 dicembre 1989 e sarà riferito, con i criteri di cui sopra, al numero dei lavoratori dipendenti in forza al 30 ottobre 1989.

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

Elenco dei numeri di C/C attribuiti a ciascun Fondo:

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

24) Il fondo regionale provvederà a fornire alla Commissione di cui al punto 14) del presente accordo i dati relativi ai rendiconti annuali di bilancio. A tal fine provvederà ad una contabilizzazione per categorie contrattuali e per aree territoriali.

25) Nel caso di fondi bilaterali esistenti, per finalità affini a quelle previste dal presente accordo, le parti regionali si incontreranno per stabilire - ove vi siano rilevanti differenze negli oneri, e nella qualità delle provvidenze, e tenendo conto delle esperienze acquisite - le eventuali modalità di armonizzazione con il fondo di cui al punto 1).

26) Nel caso di provvedimenti legislativi, intervenuti dopo la stipula del presente accordo e che modifichino le materie da esso trattate, le parti firmatarie a livello nazionale si incontreranno per gli opportuni adeguamenti.

27) Le erogazioni del fondo regionale di cui al punto 3) hanno carattere di provvidenza. Esse impegnano il solo fondo ad intervenire per i casi indicati, e nelle modalità concordate, nel limite delle sue disponibilità economiche ed escludono, pertanto, qualsiasi diritto del singolo lavoratore, nei confronti dell'impresa, salvo quanto disposto ai punti 12) e 13).

Non si intende, inoltre, modificare direttamente o indirettamente col presente accordo, le normative contrattuali e di legge relative alla disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi.

### Occupazione femminile

Le parti si incontreranno a livello regionale e/o territoriale al fine di sperimentare azioni positive. A tale scopo saranno costituiti comitati paritetici regionali e/o territoriali tra OO.SS. ed OO.AA. per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

### Tutela dei tossicodipendenti

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

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

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

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

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

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

3) Ai lavoratori, qualora genitori o tutori di tossicodipendenti in comprovata terapia presso centri pubblici e privati di cui al punto 1.1., per il periodo di sostegno, espressamente richiesto dalla terapia stessa, potranno essere accordati, tenendo conto delle esigenze produttive, permessi non retribuiti o orari particolari.

4) I comitati bilaterali di cui al punto 1), su segnalazione delle strutture terapeutiche si adopereranno per portare a conoscenza delle imprese artigiane le esigenze di reinserimento lavorativo di tossicodipendenti per consentire alle imprese stesse di corrispondere volontariamente nel senso auspicato.

5) Nell'ipotesi di aspettativa non retribuita di cui al punto 2) i lavoratori interessati potranno essere sostituiti per il periodo di assenza dall'impresa utilizzando contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 23, L. n. 56/1987.

### Lavoratori inabili

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

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

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

### Mercato del lavoro

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

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

In relazione alle innovazioni legislative intervenute dopo la stipula del citato accordo, in particolare, la L. n. 56/1987, le parti ritengono di dover assumere, nei confronti del legislatore, un ruolo critico e propositivo, volto anche ad ottenere le opportune modifiche all'impianto legislativo, in base ad una più attenta valutazione delle reciproche esigenze e delle particolarità delle imprese artigiane.

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

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

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

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

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

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

Roma, 21 luglio 1988

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

### Allegato

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

### *Dichiarazione congiunta per l'attuazione dell'accordo interconfederale 21 luglio 1988*

Le parti nazionali, firmatarie del presente accordo, convengono di ritrovarsi entro un mese per procedere alla definizione di un Regolamento applicativo del presente accordo.

Le parti potranno valutare, in tale sede, i criteri regolamentari di carattere attuativo anche in ordine ad eventuali peculiari situazioni territoriali, ferme restando le norme pattizie sottoscritte.

Modifiche all'accordo interconfederale 21 luglio 1988 nella  
parte relativa al Fondo regionale intercategoriale per la  
salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro  
dipendente ed imprenditoriale

Roma, 22 giugno 1993

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

*Primo capoverso*

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

*Punto 1)*

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

*Punto 3)*

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

*Punto 7)*

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

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

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

*Punto 8): da cassare*

*Punto 9)*

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

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

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

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

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

*Punto 16)*

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

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

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

*Punto 17)*

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

*Punto 19)*

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

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

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

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

#### *Art. 13*

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

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

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

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

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

#### *Art. 14*

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

È costituito, per dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali o comprensoriali, regionali e nazionali delle Associazioni sindacali stipulanti, un monte ore

complessivo per azienda, di permessi retribuiti che permetta ai suddetti il disimpegno delle loro funzioni.

Tale monte sarà di:

- 5 ore mensili, cumulabili nel trimestre, nella misura massima di 8 ore nello stesso mese, nelle aziende con più di 8 dipendenti;

- 4 ore annue per ciascun dipendente, con un minimo garantito di 16 ore, nelle aziende con 8 o meno di 8 dipendenti.

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

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

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

*Art. 15  
(Contributi sindacali)*

L'impresa provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne faranno richiesta mediante delega scritta.

Le trattenute verranno effettuate sulle competenze nette del lavoratore.

Delega Fac-Simile

Spett.le Direzione

il sottoscritto (cognome, nome e numero di matricola e qualifica) con la presente lettera autorizza codesta impresa a norma dell'art. 15 del contratto collettivo nazionale di lavoro Artigiani della ceramica, ad effettuare sulla retribuzione, la trattenuta mensile in ragione di ... Tale trattenuta da versarsi al Sindacato ... sul c/c n. ... intestato al Sindacato quale proprio contributo associativo sindacale.

Data ..... Firma .....

*Art. 15 bis  
(Quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale)*

Le aziende effettueranno ad ogni dipendente non iscritto alle Organizzazioni sindacali firmatarie (FILCEA-CGIL, FLERICA-CISL, UILCID-UIL), una ritenuta straordinaria di L. 35.000 a titolo di partecipazione alle spese per il rinnovo del c.c.n.l.

Tale ritenuta sarà effettuata in occasione della erogazione della retribuzione del mese di ottobre 1994. Le aziende allegheranno al cedolino paga del mese precedente (settembre 1994) l'avviso della trattenuta. I lavoratori che intendono fare rinuncia dovranno comunicarla per iscritto all'azienda entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data di ritiro della busta paga del mese.

La trattenuta sarà versata sul c/c bancario n. 29935/81 Cassa di Risparmio di Verona, Vicenza, Belluno e Ancona, filiale di Roma, Viale Liegi 18c/d, intestato a FULC Nazionale.

L'azienda comunicherà, tramite le OO.AA., alle OO.SS. territoriali FILCEA - FLERICA - UILCID l'ammontare complessivo della trattenuta, il numero dei dipendenti aderenti alla sottoscrizione e copia fotostatica della ricevuta di versamento.

FAC-SIMILE

Avviso di trattenuta per i lavoratori non iscritti ai Sindacati firmatari del c.c.n.l. (FILCEA - FLERICA - UILCID)

"Sulla base delle intese intercorse in occasione del rinnovo del c.c.n.l. Ceramico artigiani, si comunica che nella retribuzione del mese di ottobre 1994, sarà effettuata una trattenuta straordinaria di L. 35.000 a titolo di partecipazione alle spese del rinnovo del c.c.n.l.

Tale trattenuta sarà versata sul c/c bancario n. 29935/81 Cassa di Risparmio di Verona, Vicenza, Belluno e Ancona, filiale di Roma, Viale Liegi 18c/d, intestato a FULC Nazionale, quale contributo finanziario di sostenimento.

I lavoratori che non intendano dare corso alla suddetta trattenuta, dovranno presentare espressa rinuncia scritta all'azienda entro 10 giorni dalla data odierna".

#### *Art. 16*

#### *(Aspettativa per cariche sindacali e pubbliche)*

Per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori oppure chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art. 31 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

#### *Art. 17*

#### *(Affissioni)*

L'impresa consentirà ai sindacati territoriali di categoria di far affiggere, possibilmente in spazi appositi, comunicazioni attinenti alla regolamentazione del rapporto di lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate al titolare dell'impresa.

### Capitolo IV

#### *Art. 18*

#### *(Assunzione)*

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

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

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei giovani sono regolati dalle disposizioni di legge.

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

- la località alla quale è destinato;
- la data di decorrenza dell'assunzione;
- la qualifica e la categoria alla quale è assegnato;
- il trattamento economico;
- l'eventuale periodo di prova.

#### *Chiarimento a verbale*

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

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- 1) carta d'identità o documento equipollente;
- 2) libretto di lavoro;
- 3) mod. M/01;
- 4) stato di famiglia per il capofamiglia;
- 5) documenti necessari per fruire degli assegni familiari (per gli aventi diritto);
- 6) numero di codice fiscale.

Il datore di lavoro potrà anche eventualmente richiedere certificato penale in data non anteriore ai tre mesi.

Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti.

Ferme restando le disposizioni di legge circa l'obbligo della visita medica preventiva e delle visite periodiche obbligatorie per i lavoratori per i quali ciò è prescritto, il lavoratore prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'impresa.

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

*Esclusione dalle quote di riserva*

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

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli A, B, C, D nonchè E a condizione che questi ultimi abbiano già prestato attività presso imprese del settore o che siano in possesso di titolo di studio professionale rilasciato da istituti o scuole professionali attinente alle mansioni da svolgere;
- sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza;
- i lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal 5° comma, dell'art. 25 della legge n. 223/1991, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6, dell'art. 25 citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

**Art. 19**  
*(Periodo di prova)*

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non è ammessa nè la protazione nè la rinnovazione. Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti senza preavviso nè indennità.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

La durata del periodo di prova rientra nell'effettivo servizio, è regolata come segue:

<i>Livelli</i>	<i>Mesi</i>
AB	6
C	4
DE	2
F	1 e 1/2
G	1

La malattia, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 44; al termine del periodo di astensione dal lavoro, riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

L'integrazione economica a carico del datore di lavoro è dovuta esclusivamente per i casi di sospensione del periodo di prova a seguito di infortunio sul lavoro e malattie professionali.

**Art. 20**  
*(Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla paga)*

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

All'atto del pagamento della retribuzione al lavoratore deve essere consegnato un prospetto che può essere riprodotto sulla medesima busta paga, contenente le seguenti indicazioni:

- 1) estremi della categoria del lavoratore;
- 2) elementi costitutivi della retribuzione;
- 3) elementi costitutivi delle trattenute;
- 4) estremi del periodo di paga relativo.

Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata e quella indicata sulla busta paga o prospetto, nonchè sulla qualità legale della moneta, a condizione che tale reclamo sia avanzato all'atto del pagamento.

Il reclamo per gli errori contabili non è necessario sia esercitato all'atto della riscossione della retribuzione purchè venga inoltrato entro l'anno.

**Art. 21**  
*(Orario di lavoro)*

Premesso che la durata massima dell'orario di lavoro è disciplinata dalle norme di legge, con le relative deroghe ed eccezioni, la durata settimanale dell'orario contrattuale è fissata in 40 ore distribuite di norma in 5 giorni dal lunedì al venerdì.

Le ore lavorate oltre l'orario giornaliero e settimanale saranno compensate con la retribuzione oraria normale di fatto maggiorata delle percentuali di cui all'art. 23.

Al fine di consentire di far fronte ad esigenze produttive che prevedano picchi e flessi, a livello regionale potrà essere oggetto di negoziato la gestione dei regimi annui di orario contrattuale di cui al presente articolo, ferma restando la quantità di orario prevista dal presente contratto.

#### Art. 22

*(Flessibilità dell'orario di lavoro)*

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

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

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 90 ore nell'anno.

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

Fermo restando quando sopra, ulteriori quote di flessibilità e le modalità di recupero del monte ore potranno essere definite tra le parti in sede regionale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario di lavoro contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10 per cento da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

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

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

La presente normativa esclude prestazioni domenicali.

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

*Gestione dei regimi di orario (articolo aggiuntivo - da inserire dopo l'art. 22 del c.c.n.l. 30 marzo 1993 su flessibilità)*

Le Parti, a livello regionale, possono realizzare accordi di gestione dei regimi di orario, al fine di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di fare fronte a periodi di congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro, offrendo nel contempo la possibilità ai lavoratori delle imprese interessate da tali fenomeni di realizzare una certa continuità nel mantenimento del rapporto di lavoro e della relativa retribuzione, senza necessariamente fare ricorso alle forme bilaterali di sostegno del reddito e di gestione della crisi, oppure beneficiandone in materia coordinata con i suddetti strumenti.

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

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

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

#### Art. 23

*(Lavoro straordinario, festivo, notturno)*

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

Verranno considerate come ore di lavoro straordinario tutte le ore lavorate al di sopra delle 40 ore settimanali.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e temporaneo e trovare giustificazione in necessità aziendali di carattere imprescindibile.

La quantità di ore di lavoro straordinario prestate da ciascun lavoratore non potrà comunque eccedere il tetto delle 280 ore annue.

Qualora si presenti l'esigenza di effettuare lavoro straordinario, le aziende ne daranno comunicazione preventiva ai rappresentanti dei lavoratori, ove esistano, e comunque, in mancanza di detti rappresentanti, direttamente ai lavoratori.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo di impedimento, di effettuare il lavoro straordinario.

Per il lavoro straordinario, festivo, notturno ed a turni, sono corrisposte le seguenti maggiorazioni, in aggiunta alla normale retribuzione, da calcolarsi sulla paga oraria individuale, più utile di cottimo per i cottimisti; sulla retribuzione oraria di fatto, per i lavoratori ad economia:

1) lavoro straordinario diurno .....	24%
2) lavoro straordinario notturno dalle ore 22 alle 6 .....	45%
3) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore) .....	45%
4) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati .....	30%
5) lavoro notturno compreso in turni avvicendati .....	10%
6) lavoro festivo .....	35%
7) lavoro nei giorni domenicali per gli addetti .....	
a turni avvicendati nei turni diurni .....	10%
8) lavoro nei giorni domenicali per gli addetti .....	
a turni avvicendati nei turni notturni .....	20%

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

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

*Flessibilità individuale - Banca ore*

In alternativa a quanto previsto dal 6° comma, dell'articolo 23 del c.c.n.l. 30 marzo 1993 è possibile recuperare tutte le ore di lavoro supplementare e straordinario svolto compresa la traduzione in termini di quantità orarie delle relative maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui all'art. 23 del c.c.n.l. 1° ottobre 1992, purchè tale volontà risulti da un atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore.

Tale recupero si realizzerà entro e non oltre un periodo di 18 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e delle relative maggiorazioni tenuto conto dei periodi di minore attività produttiva e delle esigenze del lavoratore, compatibilmente queste ultime con le esigenze tecnico-produttive o organizzative dell'impresa. Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore supplementari e straordinarie ha diritto al riconoscimento di un'ulteriore quantità di ore di permesso retribuite pari al 5% delle ore accumulate come previsto dal comma precedente.

Trascorso il periodo di 18 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente alle ore eventualmente ancora non recuperate, al valore della retribuzione oraria vigente al momento della erogazione.

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate, nonché la traduzione in quantità orarie delle relative maggiorazioni e l'ulteriore quota di ore di permesso maturata. Il lavoratore è tenuto entro 15 giorni dal ricevimento della busta paga ad evidenziare eventuali errori e/o non corrispondenza relativamente ai dati ivi indicati.

Per il suo carattere innovativo, le Parti, in sede nazionale e di osservazioni regionali, procederanno a verificare l'efficacia della presente normativa e dei suoi esiti, entro 2 anni dalla stipula del c.c.n.l.

Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, in sede di confronto regionale, possono essere definite specifiche regolamentazioni di costituzione e di recupero del monte ore accumulato dai singoli lavoratori, avvalendosi della istituzione di un meccanismo di banca ora territoriale.

**Art. 24**

**(Lavoro a tempo parziale)**

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

Per lavoro a tempo parziale si intende un rapporto di lavoro prestato con un orario giornaliero o settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 21 del presente contratto.

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

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

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

b) volontarietà di entrambe le parti;

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

- d) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza, rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per identiche mansioni;
- e) nelle aziende artigiane vi possono essere lavoratori a tempo parziale nella misura di 1/3 dei dipendenti con arrotondamento all'unità superiore; nel caso di imprese senza dipendenti può essere assunto un lavoratore a tempo parziale;
- f) può essere previsto un termine di conversione del rapporto a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, prestabilendo la clausola sull'atto sottoscritto;
- g) l'applicabilità delle norme del presente contratto, per quanto compatibile con rapporto a tempo parziale, avverrà secondo criteri di proporzionalità economica alla misura della prestazione lavorativa; sono pertanto esclusi oneri aggiuntivi di qualsiasi natura, se non esplicitamente previsti nel contratto all'atto della sottoscrizione che instaura il rapporto a tempo parziale;
- h) date le particolari caratteristiche di andamento produttivo nel settore della ceramica, le parti concordano la possibilità per i lavoratori occupati a tempo parziale di prestazioni di orario supplementare nei periodi di maggiore richiesta produttiva. Tali ore supplementari, se effettuate all'interno dell'orario contrattuale diurno non festivo, non daranno luogo a maggiorazioni e comunque non potranno superare con riferimento alla settimana il 15% dell'orario concordato a tempo parziale. Il ricorso ad orario supplementare potrà avvenire su richiesta dell'azienda previa disponibilità del lavoratore.

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

*Lavoro a tempo parziale - (ex art. 24, c.c.n.l. 30 marzo 1993)*

L'art. 24 del c.c.n.l. 30 marzo 1993 è sostituito dal seguente:

"Per lavoro a tempo parziale si intende un rapporto di lavoro prestato con un orario giornaliero o settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 21 del presente contratto.

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

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

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

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

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

Le ore di lavoro supplementare, se effettuate all'interno dell'orario contrattuale diurno non festivo, non daranno luogo a maggiorazioni e, comunque, non potranno superare il 40% dell'orario concordato a tempo parziale.

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

## *Art. 25 (Contratto a termine)*

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

Ai sensi dell'art. 23, 1° comma della L. n. 56/1987, ferme restando le ipotesi individuate dalla L. n. 230/1962 e successive modificazioni, nonché dall'art. 8 bis della L. n. 79/1983, le parti concordano sulla possibilità di assumere lavoratori con contratto a termine, anche nei casi di seguito elencati:

- casi di aspettativa previsti dal 2° comma dell'art. 45 del presente contratto, nonché dall'art. 2 del capitolo "Tutela dei tossicodipendenti" dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988 ai sensi del punto 5) del medesimo capitolo;
- punte di più intensa attività connesse a richieste di mercato indifferibili, che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo.

Il numero massimo dei rapporti di lavoro con contratto a termine stipulati ai sensi del comma precedente non può superare il 10% dei dipendenti della impresa, compresi gli apprendisti, garantendo comunque la possibilità di una assunzione.

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

#### *Nota a verbale*

I contratti a termine stipulati per i casi individuati dalle leggi richiamate in premessa e al punto relativo all'aspettativa non modificano la composizione dell'organico da valersi ai fini dei limiti dimensionali di cui all'art. 4 della L. n. 443/1985.

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

*Contratto a tempo determinato (ex art. 25, c.c.n.l. 30 marzo 1993)*

L'art. 25 del c.c.n.l. 30 marzo 1993 è sostituito dal seguente:

"Ai sensi dell'art. 23, 1° comma, della L. n. 56/1987, ferme restando le ipotesi individuate dalla legge n. 230/1961 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dall'articolo 8 bis della legge n. 79/1983, possono essere assunti lavoratori con contratto a tempo determinato anche nei casi di seguito elencati:

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

- sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettativa a qualunque titolo concessa, con esclusione degli eventuali periodi di chiusura collettiva per ferie praticati dall'impresa (compresa l'attività di manutenzione);

- assunzione per affiancamento di lavoratori dei quali è programmata un'astensione dal lavoro; l'affiancamento può essere instaurato già a partire dal momento in cui l'azienda viene a conoscenza della eventuale futura sostituzione da effettuare.

Nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, è consentita l'assunzione di 1 lavoratore a termine.

Per le imprese con più di 3 dipendenti così come sopra calcolati è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni tre dipendenti in forza, con arrotondamento della frazione all'unità superiore.

Onde garantire la maggiore aderenza della disciplina contrattuale del contratto a termine sia alle condizioni locali del mercato del lavoro, sia alle caratteristiche delle attività produttive sul territorio, le parti confermano che la materia del contratto a termine possa essere oggetto di confronto anche a livello regionale di categoria.

Sono pertanto fatte salve le pattuizioni già convenute, ovvero da definire, in merito ad ulteriori casistiche, nonché a diverse proporzioni numeriche, che garantiscano più ampie opportunità di lavoro a termine".

#### *Art. 26*

##### *(Turnisti a ciclo continuo)*

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto i turnisti a ciclo continuo in servizio continuativo nelle 24 ore su sette giorni alla settimana godranno nel corso dell'anno solare secondo intese aziendali, di tante giornate di riposo compensativo per quante sono state le festività infrasettimanali lavorate. Il godimento di riposi compensativi comporterà per ciascuna ora lavorata nelle festività la corresponsione della sola maggiorazione prevista dall'art. 23.

#### *Art. 27*

##### *(Operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia)*

L'orario di lavoro per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia di cui alla tabella annessa al R.D. del 6 dicembre 1923, n. 2657, non può superare le 10 ore giornaliere.

Tale limitazione non riguarda i custodi e i portieri aventi alloggio nei locali dell'impresa e nelle immediate adiacenze per i quali valgono le disposizioni di legge.

L'orario contrattuale di lavoro per il singolo operaio viene ridotto a 50 ore settimanali.

L'orario di lavoro normale eccedente le 8 ore giornaliere sarà retribuito con la paga oraria ridotta al 65 per cento.

#### *Art. 28*

##### *(Riposo settimanale)*

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica. Per il personale di attesa o custodia e per quello adibito a turni di tipo continuo il riposo settimanale può cadere in giornata non domenicale e si chiamerà "riposo compensativo".

In caso di spostamento del giorno destinato al riposo compensativo l'impresa dovrà preavvisare il lavoratore possibilmente 48 ore prima.

In mancanza di preavviso nel termine di almeno 24 ore il lavoratore che presterà la sua opera nella giornata di riposo compensativo, avrà diritto ad una maggiorazione pari a quella per il lavoro festivo.

Ai lavoratori impiegati, per il lavoro eventualmente prestato nel giorno destinato al riposo settimanale, sarà corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e la concessione al lavoratore di un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

#### *Art. 29*

##### *(Criteri di calcolo dei ratei di maturazione)*

Per tutti gli istituti contrattuali che maturano in ragione d'anno, nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi dei predetti istituti per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa. A tal fine le frazioni di mese superiori ai 15 gg., daranno luogo alla maturazione di 1/12.

#### *Art. 30*

##### *(Festività)*

Sono considerate festività:

A) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

B) l'anniversario della liberazione (25 aprile);

C) il 1° maggio;

D) capodanno (1° gennaio);

E) Epifania;

- lunedì di Pasqua (mobile);

- Assunzione (15 agosto);

- Ognissanti (1° novembre);

- Immacolata Concezione (8 dicembre);

- Natale (25 dicembre);

- S. Stefano (26 dicembre);

F) la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per il trattamento economico, limiti ed aventi diritto alle festività di cui ai punti b) e d), si fa riferimento alle disposizioni di leggi vigenti in materia; uguali norme e trattamento economico saranno osservati per la festività del Santo Patrono di cui al punto F).

Qualora la ricorrenza del Santo Patrono venisse a cadere in giornate di festività nazionale o infrasettimanale, la sostituzione sarà concordata nell'ambito delle imprese.

Festività soppresse - In relazione alle quattro festività religiose soppresse dalla legge n. 54 del 1977 e successive modificazioni (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) si conviene che i lavoratori fruiranno di altrettanti permessi giornalieri retribuiti.

Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno), i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.

Le modalità di godimento dei permessi giornalieri di cui sopra, da usufruire individualmente o collettivamente, saranno concordati tra datore di lavoro e lavoratori tenendo presente le particolari esigenze dell'azienda.

Detti permessi non potranno essere usufruiti in periodi immediatamente precedenti o successivi ai periodi feriali.

Il godimento dei permessi di cui sopra deve realizzarsi entro il 31 dicembre di ogni anno e non è cumulabile di anno in anno.

Per quanto riguarda le 2 festività civili (2 giugno e 4 novembre) le medesime verranno retribuite come festività coincidenti con la domenica.

#### *Art. 31*

*(Permessi retribuiti)*

Le parti convengono che, a partire dal 1° gennaio 1993, ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti, pari a 16 ore per anno solare.

Tali permessi saranno usufruiti, singolarmente o collettivamente, sulla base di intese da convenire con l'imprenditore compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'impresa.

I permessi matureranno per le frazioni di anno in dodicesimi, considerando un dodicesimo la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Tali permessi dovranno essere utilizzati nel corso dell'anno.

In caso di non utilizzo, saranno direttamente retribuiti al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

*Art. 32*

*(Ferie)*

Il lavoratore che abbia un'anzianità di dodici mesi consecutivi presso la stessa impresa ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie con la corresponsione della retribuzione di fatto nella misura di 4 settimane pari a 160 ore lavorative.

Per i lavoratori con anzianità superiore a 12 anni, viene riconosciuto, a decorrere dal 1° luglio 1996, un ulteriore giorno di ferie, pari a 8 ore.

*Art. 33*

*(Sospensione ed interruzione del lavoro)*

In caso di sospensione dal lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le Organizzazioni sindacali periferiche per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può chiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

In caso di interruzione del lavoro di breve durata, dovuto a cause di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste - nel loro complesso - non superino i 60 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino nel loro complesso i 60 minuti nella giornata, qualora l'impresa trattenga il lavoratore nel laboratorio, questi avrà diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

*Art. 34*

*(Assenze e recuperi)*

Tutte le assenze debbono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata potrà essere sanzionata ai sensi dell'art. 47 riguardante i provvedimenti disciplinari.

Le giustificazioni devono essere presentate nel giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate dalle parti purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 30 giorni immediatamente successivi a quelli in cui è avvenuta l'interruzione.

*Art. 35*

*(Pari opportunità)*

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

In relazione a quanto sopra le parti, a livello nazionale:

- seguiranno l'evoluzione della legislazione italiana e comunitaria in materia di pari opportunità;
- esamineranno l'andamento dell'occupazione femminile sulla base dei dati qualitativi e quantitativi disponibili anche in sede di Osservatorio nazionale;

- individueranno azioni positive utili a rimuovere eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità nel lavoro.

*Art. 36*  
*(Congedo matrimoniale)*

Nel caso di matrimonio compete al lavoratore un periodo di congedo di sedici giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione. Il trattamento di cui sopra è corrisposto dall'impresa con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS.

La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dal lavoratore con un preavviso di almeno sei giorni. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i trenta giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Le disposizioni di cui sopra si intenderanno integrate o sostituite fino a concorrenza da quelle derivanti da norme di legge o da accordi interconfederali che dovessero intervenire in materia.

*Art. 37*  
*(Maternità)*

Per la tutela fisica ed economica della lavoratrice durante lo stato di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle vigenti norme di legge.

Inoltre la lavoratrice riceverà un trattamento di assistenza, ad integrazione del trattamento di legge, fino a raggiungere il 100 per cento della normale retribuzione netta di fatto, per i primi 5 mesi di assenza, sempre che l'assenza complessiva per maternità successiva alla data del parto non superi i 7 mesi.

*Art. 38*  
*(Lavoratori studenti)*

In quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statale, o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio, saranno immessi, su loro richiesta in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami.

Sempre su loro richiesta, saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti compresi quelli universitari che devono sostenere prove d'esame hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni di esame.

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

*Art. 39*  
*(Diritto allo studio)*

Al fine di contribuire al miglioramento culturale dei lavoratori del settore della Ceramica artistica, le imprese concederanno nei casi ed alle condizioni di cui ai commi successivi permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

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

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

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

Hanno diritto a frequentare corsi con permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici enunciati tutti i lavoratori dipendenti. Resta inteso che gli apprendisti soggetti ad obbligo di frequenza dei corsi professionali previsti dalla legge del 19 gennaio 1955 e dalla eventuale

legislazione regionale non godranno del diritto di cui al presente articolo contemporaneamente con la frequenza ai corsi suddetti nell'arco dello stesso anno scolastico.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.

Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande. Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

#### *Chiarimento a verbale*

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

#### *Art. 40 (Servizio militare)*

In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o servizi sostitutivi, disciplinato dalle vigenti disposizioni di legge, a norma delle quali il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'impresa. Per il computo del t.f.r. detto periodo sarà utile ai fini della sola rivalutazione dello stesso.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo alle armi.

Tanto nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo, e previo preavviso da darsi al datore di lavoro entro 10 giorni dalla data del congedo, il lavoratore è tenuto a presentarsi all'impresa entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare, salvo che trattasi di richiamo non superiore a 30 giorni nel qual caso si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

In caso contrario il lavoratore sarà considerato dimissionario.

#### *Art. 41 (Trasferte)*

A) Lavoratori ai quali si applica la normativa operai - Al lavoratore, comandato in servizio fuori dall'impresa, compete il rimborso delle spese sostenute e normalmente autorizzate.

a) Spese di viaggio. Il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese di viaggio sostenute con i normali mezzi di trasporto;

b) ore di viaggio. Le ore di viaggio, durante l'orario di lavoro saranno retribuite come quelle normalmente lavorative. Le ore di viaggio fuori dell'orario normale di lavoro saranno compensate con una percentuale di retribuzione normale da convenirsi tra le parti;

c) vitto e alloggio. Le spese di vitto e alloggio, sostenute durante la missione di trasferta, saranno rimborsate dall'impresa in base alle spese vive accertate o secondo accordi particolari;

d) mezzi di trasporto propri. Nel caso che il lavoratore, autorizzato dall'impresa, si avvalga di un proprio mezzo di trasporto, verrà effettuato il rimborso delle spese relative mediante un'indennità chilometrica da convenirsi tra l'impresa e l'interessato.

Le imprese che hanno in permanenza il personale in attività fuori sede, potranno convenire con gli interessati, anzichè dei rimborsi spese, particolari indennità giornaliere di trasferta anche mediante la determinazione di percentuali da applicarsi sulle paghe tabellari.

B) Lavoratori ai quali si applica la normativa impiegati - Al lavoratore inviato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondente ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso, a piè di lista, delle spese di vitto ed alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo fra le parti.

L'importo approssimativo delle spese deve essere anticipato dall'azienda.

*Art. 42  
(Ambiente di lavoro)*

La Fulc e le Associazioni artigiane intendono operare perchè si instauri un rapporto di piena compatibilità tra produzione e ambiente. In tale ambito, le parti assegnano alle tematiche dell'ambiente un valore di criterio guida per la formulazione delle scelte programmatiche e produttive dei settori interessati al presente c.c.n.l. Assume pertanto particolare rilevanza l'attivazione di iniziative congiunte nei confronti delle istituzioni a livello nazionale e di rapporti decentrati volte a:

- a) favorire l'adozione di tecnologie e cicli a basso impatto ambientale, sia sul versante della ricerca sia sul versante della diffusione;
- b) favorire la riconversione e ristrutturazione ecologica delle imprese artigiane;
- c) favorire da parte pubblica la messa in opera delle strutture e dei servizi alle imprese necessari agli adempimenti di legge ed individuare strumenti a carattere consortile atti ad agevolare il rispetto delle leggi di salvaguardia ambientale (depurazione, smaltimento, riciclaggio, ecc.).

A questo scopo le parti si attiveranno a tutti i livelli, anche attraverso la richiesta di stanziamenti di risorse specifici per i settori artigiani.

Nell'ambito dell'attività degli Osservatori le parti realizzeranno indagini sullo stato di applicazione delle leggi di tutela ambientale (in particolare relativamente alle problematiche dei grandi rischi, delle emissioni in acqua e aria, dello smaltimento dei rifiuti), finalizzate all'individuazione dei problemi e all'attivazione di iniziative autonome o congiunte.

E' facoltà dell'Osservatorio avanzare proposte di bonifica o modifica dei cicli produttivi che evidenziassero elementi di rischio o pericolosità rilevante.

E' altresì facoltà degli Osservatori realizzare un esame congiunto, dietro richiesta di una delle parti, volto a promuovere, in sede di rapporti decentrati, l'effettuazione di indagini sulle condizioni ambientali interne alle imprese. I risultati dell'indagine saranno oggetto di confronto volta a rimuovere le cause di rischio o nocività.

Gli Osservatori predisporranno anche attraverso l'utilizzo di risorse messe a disposizione dalla pubblica amministrazione le opportune iniziative a carattere formativo e informativo nei confronti delle imprese, delle istituzioni, dei lavoratori e dell'opinione pubblica, che si rendessero necessarie all'adempimento dei compiti loro assegnati dal presente articolo.

In tal ambito gli Osservatori acquisiranno le informazioni necessarie a delineare profili di rischio per le singole lavorazioni.

*Art. 43  
(Prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro)*

1) Le parti si impegnano ad operare per eliminare le cause che determinano condizioni ambientali nocive.

2) Le Organizzazioni sindacali possono richiedere, nelle sedi previste dall'accordo interconfederale facente parte integrante del presente contratto, di partecipare alla ricerca delle cause che rendono presente la nocività nell'ambiente di lavoro.

Per l'effettuazione delle indagini necessarie sarà richiesto in via prioritaria l'intervento delle strutture pubbliche e convenzionate (Patronati, medicina del lavoro, USL e centri di servizio).

Nell'effettuazione delle indagini le parti convengono di assumere a riferimento le metodiche e i limiti stabiliti dalle tabelle dell'American Conference of Governmental Industrial Hygienists (TLV) secondo i criteri di applicazione indicati nelle tabelle stesse.

3) Tra OO.AA. e rappresentante di bacino, nelle sedi preposte, può essere concordata un'azione particolare per avviare iniziative atte a migliorare le condizioni ambientali nocive particolarmente gravose.

4) Le imprese informeranno i lavoratori circa eventuali rischi connessi con le sostanze impiegate nei cicli produttivi a cui sono esposti, noti sulla base di acquisizione medico-scientifica sia a livello nazionale che internazionale.

Tale informazione potrà realizzarsi attraverso schede delle sostanze utilizzate, contenenti i dati chimico-fisici, tossicologici e la classificazione di pericolosità, anche avvalendosi dei dati conoscitivi disponibili presso gli Osservatori.

5) Vengono istituiti i libretti sanitari di rischio, in cui devono essere annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici, i dati relativi agli infortuni e alle malattie professionali. Per quanto riguarda il personale femminile saranno annotati con il consenso dell'interessata, anche i dati relativi al concepimento, aborto, gravidanza, sterilità, fertilità, parto e salute del bambino, equilibrio ormonale, patologia dell'apparato genitale e del seno, dati forniti e aggiornati sulla base di certificazioni prodotte dalla lavoratrice e rilasciate dalle USL o dai consultori o dal medico curante.

Il lavoratore ed il medico curante da lui autorizzato possono prendere visione in ogni momento del libretto personale, che sarà consegnato al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

6) Il datore di lavoro prende le misure necessarie per la protezione e la sicurezza dei lavoratori. Tali misure comprendono:

- la prevenzione dei rischi;
- l'informazione dei lavoratori sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate per il loro reparto, posto di lavoro e/o funzione;
- la formazione adeguata dei lavoratori in relazione ai rischi inerenti al posto di lavoro e/o funzione;
- l'adozione di un'appropriata organizzazione dei mezzi di prevenzione e protezione individuale e collettiva necessari.

7) Le parti si impegnano ad incontrarsi a livello regionale, su richiesta di una delle parti stesse, ogni qualvolta sorga la necessità in rapporto all'applicazione di leggi regionali o nazionali in materia, o su esplicita richiesta fatta dall'Osservatorio previsto dal presente contratto, o su richiesta di una delle parti.

#### *Prevenzione delle malattie professionali*

Per le visite mediche obbligatorie e relativi accertamenti radiografici aventi il compito di prevenire le malattie professionali, si fa riferimento alle norme di legge che disciplinano la materia.

Inoltre, le parti, a livello regionale, al fine di svolgere un'attenta azione di prevenzione delle malattie professionali, si impegnano a verificare congiuntamente la necessità di eventuali controlli sanitari preventivi e periodici ulteriori rispetto alle casistiche e agli obblighi previsti dalle norme vigenti.

#### *Art. 44*

*(Trattamento in caso di malattia ed infortunio)*

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

#### *Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro*

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza. Alla comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore l'invio del certificato medico attestante la malattia.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all'art. 5 della L. n. 300/1970.

In caso di interruzione del servizio per malattia ed infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- mesi 9 per anzianità fino a 5 anni;
- mesi 12 per anzianità oltre i 5 anni.

In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto suindicati si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 24 mesi.

Le assenze dal lavoro per malattie o infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti.

Inoltre durante l'interruzione di servizio per le cause in questione ad integrazione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti previdenziali o assistenziali, gli verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla normale retribuzione di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari:

- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 7 giorni, le aziende garantiranno ai lavoratori un'integrazione economica fino al raggiungimento del 100% nel periodo compreso tra il 4° e il 150° giorno.

In tal caso, viene assicurata al lavoratore un'indennità a carico dell'azienda pari al 50% della retribuzione per i primi tre giorni.

- In caso di malattia di durata da un minimo di 4 ad un massimo di 7 giorni, viene riconosciuta al lavoratore una integrazione salariale a carico dell'azienda, fino al raggiungimento del 100% della retribuzione dal 4° al 7° giorno.

Per gli impiegati restano ferme le norme per la conservazione del posto e relativamente al trattamento economico si applicano le disposizioni di legge in vigore.

#### *Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale*

Per quanto non previsto dal presente articolo, si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia.

Affinchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge, l'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore. Quando l'infortunio accade al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà estesa al più vicino posto di soccorso.

In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal presente articolo.

Durante l'assenza dal lavoro causata da malattia professionale il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

Nel caso di assenza causata da infortunio sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica. Inoltre, durante l'interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale, ad integrazione di quanto percepito dal lavoratore da parte dell'INAIL e fino alla guarigione clinica, verrà assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla retribuzione normale di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari al 100% della retribuzione.

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

#### *Trattamento in caso di malattia ed infortunio*

L'art. 44 del c.c.n.l. 30 marzo 1993 è parzialmente modificato a decorrere dall'1 febbraio 1998 come segue:

- al paragrafo "Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro" i termini massimi di conservazione del posto non terranno conto fino ad un massimo di trenta giorni di eventuali periodi di ricovero ospedaliero attestati nei tempi previsti dalle vigenti norme di legge e comunque comunicati all'azienda entro lo scadere degli stessi termini di 9 o 12 mesi.

Inoltre la percentuale del 50% della retribuzione per i primi tre giorni, prevista in caso di malattia superiore ai 7 giorni, viene elevata al 65%;

- alla fine del paragrafo "Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale" aggiungere che "In caso di infortunio sul posto di lavoro, fermo restando la retribuzione per la giornata dell'infortunio e per le giornate di carenza prevista dalle vigenti norme di legge, per le stesse giornate di carenza l'impresa garantirà comunque un'integrazione economica di quanto previsto dalle norme di legge fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato la normale durata dell'orario di lavoro aziendale.

#### **Art. 45 (Aspettativa)**

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

In presenza di specifica richiesta da parte del lavoratore, per ragioni di malattia verrà riconosciuto un periodo massimo di aspettativa pari a sei mesi.

In presenza di richiesta motivata (non per malattia) da parte del lavoratore, l'azienda ha facoltà di concedere un periodo massimo di 6 mesi di aspettativa.

In entrambi i casi sopra indicati il periodo di aspettativa non comporterà alcun onere per l'azienda, e pertanto le relative operazioni sono a costo zero.

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

*Aspettativa*

All'art. 45 del c.c.n.l. 30 marzo 1993 il periodo massimo di aspettativa per malattia viene elevato da 6 a 8 mesi.

*Art. 46  
(Rapporti in azienda)*

I rapporti tra i lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nella organizzazione aziendale saranno improntati a reciproca correttezza.

In particolare il lavoratore deve:

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

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto;

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

4) avere cura dei locali, dei mobili, macchinari e strumenti, merci e prodotti a lui affidati e non apportare ad essi modifiche. I danni che comportino trattenute per il risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza.

*Art. 47  
(Provvedimenti disciplinari)*

Le mancanze e infrazioni disciplinari del lavoratore potranno essere oggetto a seconda della loro gravità, dei seguenti provvedimenti che potranno essere applicati solo dove possibile, con criteri di gradualità:

a) richiamo verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa fino a un massimo di tre ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni.

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

Ricade sotto il provvedimento del rimprovero scritto, della multa o sospensione il lavoratore che:

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

*Art. 48*

*(Licenziamento senza preavviso)*

Il licenziamento senza preavviso potrà venire intimato al lavoratore qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto, quali ad esempio: gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza del lavoro, grave nocimento morale o materiale arrecato all'azienda, compimento, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, di azioni delittuose a termini di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) assenze ingiustificate prolungate oltre i tre giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o le ferie; assenza per simulata malattia;
- b) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo o comunque abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
- c) gravi guasti provocati per negligenza al materiale della impresa o di lavorazione o danneggiamento volontario;
- d) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 47 (provvedimenti disciplinari) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo nell'arco di un anno;
- e) fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- f) elaborazione, lavorazione, costruzione e commercio senza l'autorizzazione della Direzione:
  - di oggetti ed opere per uso proprio o di terzi all'interno dell'azienda;
  - di articoli analoghi a quelli prodotti dalla ditta per conto di terzi fuori dall'azienda;
- g) introduzione di persone estranee nella azienda stessa senza regolare permesso;
- h) furto nell'azienda;
- i) trafugamento o riproduzione di modelli, schizzi, disegni od altri oggetti e documenti dell'azienda;
- l) insubordinazione verso i superiori;
- m) rissa nell'interno dell'azienda.

**Art. 49**

*(Preavviso di licenziamento o dimissioni)*

**A) Lavoratori ai quali si applica la normativa operai**

Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non ai sensi dell'art. 48 o le sue dimissioni, potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

- 6 giorni per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti (pari a 48 ore);
- 8 giorni per anzianità di servizio oltre il 5° fino al 10° anno compiuto (pari a 64 ore);
- 12 giorni per anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti (pari a 96 ore).

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

L'impresa può esonerare il lavoratore dalla prestazione di lavoro, corrispondendogli la paga per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

**B) Lavoratori ai quali si applica la normativa impiegati**

Anni di servizio	Mesi di preavviso		
	Cat. GFE	Cat. D	Cat. CBA
Fino a 5 anni non compiuti	1	1 e 1/2	3
Da 5 a 10 anni non compiuti	1 e 1/2	2 e 1/2	4
Oltre 10 anni	2	3	5

Anche a questi lavoratori sarà corrisposto il preavviso in caso del superamento del periodo di conservazione del posto dopo malattia o infortunio. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per

il raggiungimento di limiti di età, il preavviso sarà corrisposto ai lavoratori che abbiano superato i 20 anni di anzianità.

La liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso sarà calcolata come segue:

- a) se il lavoratore lavora ad economia, sulla base dell'ultima retribuzione globale percepita;
- b) se il lavoratore lavora a cottimo o con altre forme di incentivo, sulla media della retribuzione globale afferente gli ultimi tre mesi di prestazioni d'opera.

Per i lavoratori che abbiano prestato continuamente la loro opera in turni a ciclo continuo nell'ultimo anno o nel minor periodo di servizio compiuto, la percentuale di maggiorazione di cui al n. 7 dell'art. 23 della Parte comune (lavoro in turni) sarà aggiunta alla retribuzione da porsi a base del calcolo nella misura di un terzo del suo ammontare. Ove soltanto parte dell'anzidetto periodo sia stata continuamente prestata in turni a ciclo continuo, detta percentuale verrà proporzionalmente ridotta.

#### *Art. 50*

##### *(Tutela dei licenziamenti individuali)*

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

#### *Art. 51*

##### *(Abiti da lavoro)*

Fermi restando gli obblighi derivanti da norme di legge e le consuetudini aziendali in atto, per le lavorazioni che comportino una particolare usura degli indumenti, l'impresa con oltre cinque dipendenti fornirà agli interessati indumenti adatti (tuta, grembiule, pantaloni, vestaglia, zoccoli) concorrendo nella spesa in ragione dell'80 per cento.

In via di principio l'assegnazione dell'indumento da lavoro non potrà avvenire che una volta all'anno dietro presentazione dell'indumento deteriorato.

Qualora l'impresa intenda far adottare agli addetti una speciale tenuta da lavoro o divisa, dovrà fornirla gratuitamente.

Nell'eventualità che, fuori dai casi previsti dai precedenti commi, il lavoratore faccia richiesta di un indumento da adottare durante il lavoro, l'impresa in relazione alle mansioni svolte dal lavoratore, ne favorirà l'acquisto con facilitazioni di pagamento.

#### *Art. 52*

##### *(Utensili e materiali e loro conservazione)*

Il lavoratore riceverà tutti gli utensili ed il materiale occorrente al disimpegno delle sue mansioni ed è responsabile della manutenzione degli stessi.

Egli rilascerà ricevuta degli attrezzi avuti in dotazione.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato le macchine, gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere quanto è affidato alla sua custodia. Esso risponderà in conseguenza, mediante trattenuta sul salario, delle perdite e dei danni eventuali che non derivino da uso o logorio, semprechè siano, dopo regolare accertamento, a lui imputabili.

Il lavoratore non potrà apportare modifiche agli oggetti affidategli senza l'autorizzazione del responsabile.

Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente darà diritto all'impresa di rivalersi sulle sue competenze per i danni arrecati al materiale.

#### *Art. 53*

##### *(Cessione, trasformazione e trapasso d'impresa)*

Il trasporto, la cessione e la trasformazione in qualsiasi momento dell'impresa non risolvono di per sè il contratto di lavoro e il lavoratore ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo che il cedente non provveda alla liquidazione di quanto spettante al lavoratore stesso.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore od in caso di cessazione dell'impresa, il lavoratore stesso avrà diritto oltre al normale preavviso, all'indennità di licenziamento ed a quanto altro gli compete in base al presente contratto o al suo contratto individuale.

*Art. 54  
(Indennità in caso di morte)*

Per l'indennità in caso di morte si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 2122 del codice civile.

*Art. 55  
(Classificazione dei lavoratori)*

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 7 livelli professionali ai quali corrispondono i valori minimi tabellari mensili indicati dalle tabelle allegate (vedi art. 55).

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le seguenti declaratorie generali e profili professionali.

Declaratorie e livelli

Livello A

Vi appartengono i lavoratori sia tecnici che amministrativi con funzioni direttive che abbiano responsabilità diretta e facoltà di iniziativa per l'attuazione ed il buon andamento dell'attività, nei limiti delle sole direttive generali del titolare d'impresa.

Livello B

Vi appartengono i lavoratori sia tecnici che amministrativi che, con mansioni di autonomia operativa e decisionale, sono preposti alla conduzione, guida, controllo e coordinamento dei settori specifici.

Vi appartengono inoltre i lavoratori che, oltre ad avere la professionalità del livello C, hanno, con continuità, mansioni di ideazione e creazione di effettivo beneficio aziendale.

*Profili:*

- Lavoratore amministrativo con autonoma competenza nella contabilità generale o industriale o nell'ambito tecnico-commerciale.
- Ideatore e creatore di modelli realizzati anche con l'ausilio di macchinari.
- Ideatore e creatore di disegni e/o decori.
- Responsabile del settore ricerca grafica e di laboratorio.
- Ricercatore grafico e di laboratorio con elevata competenza professionale e capacità creativa.
- Grafici con competenza di fotomeccanica con esperienza precedentemente acquisita.
- Responsabile della manutenzione su impianti complessi.
- Lavoratore tecnico con compiti di coordinamento e di controllo nell'ambito della produzione.

Livello C

Vi appartengono i lavoratori amministrativi che sono in grado di gestire il proprio lavoro nell'espletamento di compiti di particolare fiducia e responsabilità, tenendo conto delle qualità e complessità del lavoro.

Vi appartengono inoltre i lavoratori che in completa autonomia compiono, con ottima quantità e qualità di prodotto, lavori che per il loro elevato grado di difficoltà, complessità e delicatezza,

richiedono approfondite conoscenze ed esperienze tecniche, e capacità di coordinamento di altri lavoratori qualificati e notevoli capacità ed abilità pratiche.

*Profili:*

- Lavoratori amministrativi che esplicano in modo continuativo le mansioni della presente declaratoria.
- Modellista che realizza in autonomia modelli di particolare complessità.
- Torniante che realizza in autonomia modelli di particolare complessità.
- Montatori rifinitori che realizzano montaggi e rifiniture di oggetti di difficile esecuzione, oltre ad altre complesse lavorazioni.
- Pittori e/o decoratori che eseguono pitture e decori di difficile e particolare esecuzione su proposta di designer o propria creazione.
- Calcatore con procedimento manuale che, con l'ausilio di forme in gesso, realizza, a partire dalla materia prima, pezzi complessi.
- Responsabili di magazzino con totale autonomia.
- Fioraio che realizza composizioni artistiche di particolare difficoltà.
- Addetto al laboratorio e/o ricerca con responsabilità della messa in produzione.
- Ricercatori cromatici con adeguata competenza professionale.

Livello D

Vi appartengono i lavoratori amministrativi che compiono mansioni che richiedono adeguata preparazione ed esperienza professionale.

Vi appartengono inoltre i lavoratori che in posizione di autonomia compiono, anche con l'eventuale concorso di altri lavoratori, lavori di notevole delicatezza e difficoltà, la cui esecuzione richiede rilevante capacità tecnico-pratica che presuppone la conoscenza delle tecniche del lavoro e comporta una adeguata conoscenza ed esperienza del lavoro stesso.

*Profili:*

- Addetto agli uffici che compie operazioni contabili e amministrative.
- Ricercatore grafico e di laboratorio con esperienza precedentemente acquisita con titolo di studio attinente.
- Responsabile di magazzino che contabilizza, su appositi registri contabili o in CED, il carico e scarico del magazzino.
- Torniante provetto.
- Modellista che costruisce, con particolare competenza tecnico-pratica e senza ausilio tecnico, modelli diversi.
- Pittori e/o decoratori di figure di particolare e completa difficoltà.
- Madrista addetto alla costruzione di modelli o forme originali in gesso o resina.
- Calcatore, montatore, rifinitore che realizza con particolare competenza tecnico-pratica, montaggio e rifiniture di oggetti di difficile e particolare esecuzione, senza ausilio tecnico.
- Graffiatore su smalto di oggetti di difficile esecuzione.
- Scalfitore su crudo di oggetti di difficile esecuzione.
- Fornaciaio responsabile, conduttore di forni ed incastellatore con compiti di regolazione, controllo e ripristino di tutte le funzioni degli impianti.
- Responsabile alla manutenzione e/o responsabile degli impianti di depurazione.
- Fioraio che realizza composizioni artistiche di particolare difficoltà e delicatezza.
- Decoratore che esegue con particolare competenza tecnico-pratica, senza ausilio e controllo diretto, pitture e decori di difficile e particolare esecuzione su proposta di designer o propria creazione (esecuzione di campionatura).
- Responsabile alle linee di produzione.

Livello E

Vi appartengono i lavoratori che compiono mansioni amministrative che richiedono normali capacità.

Vi appartengono inoltre i lavoratori che compiono correttamente quei lavori ed operazioni che per il loro grado di difficoltà e complessità richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite attraverso il necessario tirocinio o mediante adeguata preparazione tecnica e pratica (apprendistato).

*Profili:*

- Addetto agli uffici che compie operazioni ricorrenti.
- Modinatore e calcatore di oggetti complessi.
- Restauratore.
- Modellista di composizioni artistiche di fiori.
- Colatore di forme e tasselli in gesso.
- Fornaciaio.
- Pittore e/o decoratore.
- Graffiatore su smalto.
- Scalfitore su crudo.
- Aerografista provetto sotto e sopra smalto.
- Smaltatore e invetratore a spruzzo o immersione con vernici o smalti particolari.
- Pressatore con messa a punto degli stampi.
- Modellatore su crudo.
- Madrista.
- Autista addetto alle consegne.
- Commesso addetto alla vendita, alla cura dei campionari con mansioni di ordinamento dei locali di custodia o di vendita.
- Magazziniere con compiti di registrazione delle partite in entrata ed in uscita e di imballaggio.
- Rifinitore, applicatore e spugnatore in crudo di oggetti complessi.
- Torniante.
- Applicatore a mano di decalcomanie di complessa esecuzione.
- Addetto alla manutenzione di macchina sia automatica che semiautomatica ed addetto agli impianti di depurazione.
- Conduttore di forni.
- Decoratore serigrafico.
- Disegnatore e riproduttore di disegni su pellicola.
- Esecutore ed incisore di schermi serigrafici.
- Esecutori di campioni da progetto o disegno.
- Ricercatore cromatico.
- Ricercatore grafico di laboratorio, grafico di competenza di fotomeccanica, ideatore e creatore di modelli, ideatore e creatore di disegni e decori di prima assunzione e senza titolo di studio attinente.
- Addetti a macchine semoventi e carrelli.

Livello F

Vi appartengono i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che per le loro esecuzioni richiedono comuni capacità pratiche e normali cognizioni tecniche.

*Profili:*

- Smaltatore di oggetti comuni.
- Pittore e/o decoratore di oggetti semplici.
- Rifinitore e spugnatore di oggetti in crudo o smaltati, di facile esecuzione.
- Colatore di stampi in gesso su madrifforme.
- Applicatore di decalcomanie, a mano o a macchina, di facile esecuzione.
- Preparatore e rifinitore di biscotto.
- Modinatore e calcolatore di oggetti semplici.
- Pressatore.
- Colatore in forme di gesso semplice.
- Applicatore di manici a mano.
- Addetto a macchine semiautomatiche.

- Imballatore.
- Incastellatore.
- Torniante di oggetti di facile esecuzione.
- Dattilografo e centralinista.
- Addetti a macchine serigrafiche.
- Aiuto conduttori forni addetti al carico e scarico.

-----  
 N.B. - Appartengono a questo livello i lavoratori di prima assunzione, con mansioni d'ordine, addetti agli uffici amministrativi, i quali dopo 6 mesi di permanenza saranno inquadrati al livello previsto per le mansioni svolte.

#### Livello G

Questo livello sarà considerato di parcheggio per gli operai di prima assunzione ed avrà la durata di 6 mesi; dopo tale periodo saranno inquadrati al livello F.

Le parti si danno atto che a livello regionale potranno venir definiti, conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie, profili specifici da inquadrarsi nella scala classificatoria di cui al presente articolo, in presenza di figure professionali non previste dallo stesso.

#### Art. 56 (Tirocinio)

I lavoratori assunti ai sensi dell'art. 22, L. n. 56/1987 percepiranno per un periodo di sei mesi un trattamento economico pari all'80% della retribuzione globale, al lordo delle ritenute previdenziali, prevista dal presente c.c.n.l. per il lavoratore inquadrato nel livello E.

#### Art. 57 (Definizione ed elementi della retribuzione)

1) Minimo contrattuale di paga o stipendio: le parti hanno inteso indicare i minimi contrattuali riportati nelle tabelle allegate o regolati dalle norme relative.

2) Retribuzione di fatto: le parti hanno inteso indicare i seguenti compensi:

- nuovo minimo contrattuale;
- ex indennità di contingenza (L. n. 38/1986);
- eventuale superminimo individuale o collettivo;
- incentivo (cottimo);
- aumenti periodici di anzianità;
- percentuale di maggiorazione per lavoro a squadre;
- percentuale di maggiorazione per lavoro notturno;
- premio di produzione (unicamente se calcolato e corrisposto in misura oraria o mensile);
- tutti gli elementi retributivi comunque denominati di carattere continuativo corrisposti mensilmente o a periodi più brevi.

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

#### Art. 58 (Incrementi retributivi)

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

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

1993-1994: 7%  
 1995: 2%

1996 (nove mesi): 1,5%

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

Pertanto, a partire dal 1° aprile 1993, verranno erogati, secondo gli importi indicati alle singole scadenze, i seguenti incrementi retributivi, corrispondenti ai tassi di inflazione programmata sopra concordati per i rispettivi periodi:

Tabella A

Categorie	1.4.1993	1.3.1994	1.4.1995	1.4.1996	Totale a regime
A	85.000	85.000	75.000	75.000	320.000
B	75.000	75.000	65.000	65.000	280.000
C	65.000	65.000	55.000	55.000	240.000
D	60.000	55.000	45.000	50.000	210.000
E	55.000	55.000	40.000	45.000	195.000
F	50.000	50.000	40.000	40.000	180.000
G	45.000	45.000	35.000	35.000	160.000

La somma forfettaria di L. 20.000 mensili, erogata a partire dal mese di gennaio 1993, a titolo di E.d.r., è compresa negli importi previsti a decorrere dal 1° aprile 1993. 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.

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

Tabella B  
Nuovi minimi contrattuali

Importi complessivi derivanti dalla somma della paga base al 1° luglio 1990 (ovvero della paga base al 1° luglio 1992) e degli incrementi retributivi di cui alla Tab. A.

Categorie	1.4.1993	1.3.1994	1.4.1995	1.4.1996
A	780.000	865.000	940.000	1.015.000
B	655.000	730.000	795.000	860.000
C	599.000	664.000	719.000	774.000
D	560.000	615.000	660.000	710.000
E	516.000	571.000	611.000	656.000
F	480.000	530.000	570.000	610.000
G	411.000	456.000	491.000	526.000

*Nota a verbale*

Le parti dichiarano che gli incrementi retributivi derivanti dalla presente intesa sono stabiliti secondo le modalità previste dall'accordo interconfederale sottoscritto dalle parti in data 3 agosto 1992 e 3 dicembre 1992, per cui rispondono, pur ricompresi nell'unico importo di cui alla Tab. B, anche all'esigenza di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni precedentemente svolto dall'indennità di contingenza.

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

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

Le parti si incontreranno entro il mese di gennaio di ciascun anno (1995-1996) allo scopo di stabilire le modalità ed i criteri di erogazione degli ammontari previsti.

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

Tale riallineamento non avrà luogo in presenza di uno scostamento tra inflazione programmata ed inflazione reale 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 1994.

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

#### Una tantum

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

- L. 100.000 con la retribuzione del mese di maggio 1993;
- L. 100.000 con la retribuzione del mese di aprile 1994;
- L. 50.000 con la retribuzione del mese di gennaio 1995.

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

- L. 70.000 con la retribuzione del mese di maggio 1993;
- L. 70.000 con la retribuzione del mese di aprile 1994;
- L. 40.000 con la retribuzione del mese di gennaio 1995.

Detti importi sono commisurati all'anzianità di servizio maturata a partire dal 1° gennaio 1992 al 31 marzo 1993, con riduzione proporzionale per i casi di:

- servizio militare;
- assenza facoltativa post-partum.

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

-----  
N.d.R.: Per il riallineamento dei minimi di retribuzione, si vedano i verbali di accordo 6 marzo 1995 e 12 aprile 1996 in allegato al c.c.n.l.

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

#### Nuovi minimi retributivi

I nuovi minimi di retribuzione riportati nelle tabelle allegate, che fanno parte integrante del presente contratto, derivano dalla somma dei minimi di retribuzione riallineati all'1 novembre 1996 e degli incrementi retributivi di seguito riportati, come da accordo del 12 aprile 1996.

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

1996 (ultimi 3 mesi) - 1997: 2,675%  
1998: 1,8%  
1999: 1,5%  
2000 (primi 9 mesi): 1,125%

Premesso che l'IVC deve essere erogata fino al gennaio 1998, a partire dall'1 febbraio 1998 verranno erogati, secondo gli importi indicati alle singole scadenze, i seguenti incrementi retributivi:

Livelli	01/02/1998	01/04/1999	01/04/2000	Totale
A	106.000	67.000	40.000	213.000
B	90.000	57.000	36.000	183.000
C	81.000	52.000	33.000	166.000
D	75.000	48.000	30.000	153.000
E	70.000	45.000	28.000	143.000
F	66.000	43.000	26.000	135.000
G	59.000	41.000	25.000	125.000

#### Nuovi minimi retributivi e relative decorrenze

Livelli	01/01/1998	01/02/1998	01/04/1999	01/04/2000
A	1.081.500	1.187.500	1.254.500	1.294.500
B	919.500	1.009.500	1.066.500	1.102.500

C	830.500	911.500	963.500	996.500
D	764.000	839.000	887.000	917.000
E	708.300	778.300	823.300	851.300
F	660.000	726.000	769.000	795.000
G	572.000	631.000	672.000	697.000

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

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

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

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

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

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

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

#### *Nota a verbale*

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

#### *Una tantum*

Ai lavoratori in forza alla data dell'1 febbraio 1998, con l'esclusione dei lavoratori a domicilio, verrà corrisposto un importo forfettario di lire 500.000 lorde suddivisibili in quote mensili, o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo dal 1° ottobre 1996 al 31 gennaio 1998.

Detto importo, commisurato all'anzianità di cui al comma precedente, sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa post-partum, lavoratori part-time. In quest'ultimo caso la riduzione avverrà anche secondo criteri di proporzionalità alla misura della presentazione lavorativa.

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

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

- lire 260.000 lorde corrisposte con la retribuzione del mese di maggio 1998;

- lire 240.000 lorde corrisposte con la retribuzione del mese di gennaio 1999.

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

- lire 182.000 lorde a maggio 1998; lire 168.000 lorde a gennaio 1999.

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

Detti importi dovranno essere assorbiti nella misura del 50% in occasione della corresponsione di ognuna delle due rate di "una tantum".

Le Parti convergono che per le imprese che hanno correttamente erogato l'IVC, l'importo dell'una tantum su indicata al netto dell'IVC è stabilito in via convenzionale in lire 230.000 in misura uguale per tutti i livelli di classificazione.

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

lire 119.000 con la retribuzione del mese di maggio 1998;

lire 111.000 con la retribuzione del mese di gennaio 1999.

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

#### *Protocollo aggiuntivo*

*(Parte integrante del c.c.n.l.)*

Le Parti firmatarie del presente c.c.n.l., a fronte della gravissima crisi economica-produttiva che attraversa il settore nell'Umbria e nelle Marche, a seguito degli eventi sismici succedutisi dal settembre 1997, concordano di differire le erogazioni dell'una tantum di due mesi, come di seguito riportato:

Operai	1 <sup>a</sup> tranche	2 <sup>a</sup> tranche	L. L.	260.000	240.000	erogazione competenza	luglio 1998	erogazione competenza	marzo 1999
Apprendisti	1 <sup>a</sup> tranche	2 <sup>a</sup> tranche	L. L.	182.000	168.000	erogazione competenza	luglio 1998	erogazione	competenza marzo 1999

Concordano, inoltre, che gli incrementi retributivi relativi alle prime due tranches previsti nella tabella di pagina 12 della presente ipotesi d'accordo, saranno differiti di due mesi e conseguentemente saranno erogati rispettivamente con le retribuzioni del mese di aprile 1998 e del mese di giugno 1999.

Le Parti concordano altresì di incontrarsi entro il mese di febbraio 1998 allo scopo di definire le misure necessarie e gli interventi ritenuti più idonei a sostegno delle imprese, al fine di assicurare il mantenimento dei livelli occupazionali, richiedendo anche l'impegno degli Enti pubblici regionali e territoriali allo scopo di attivare tutti i più opportuni interventi e le necessarie azioni di sostegno.

Protocollo aggiuntivo

Entro il mese di maggio 1998 le Parti avvieranno un confronto pertinente all'estensione alle Associazioni di categoria di confartigianato e C.N.A. della Rappresentanza contrattuale della piccola industria della ceramica con l'obiettivo di coprire contrattualmente l'area.

#### *Art. 59 (Aumenti periodici di anzianità)*

A partire dal 1° settembre 1980 vengono istituiti n. 5 aumenti periodici biennali di anzianità in cifra fissa per ciascun livello secondo gli importi qui di seguito riportati:

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
A	22.000
B	18.000
C	17.000
D	15.500
E	15.000
F	14.000
G	13.500

Tutti i lavoratori compiuto il 20° anno di età, compresi quelli attualmente in forza ed esclusi gli apprendisti, hanno diritto a maturare 5 aumenti periodici di anzianità in base al nuovo regime.

Gli impiegati in forza al 31 agosto 1980 non potranno comunque superare il tetto di 14 aumenti periodici biennali di anzianità per calcolarsi sommando gli scatti precedentemente maturati a quelli da maturarsi secondo il nuovo regime.

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

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore, il valore degli scatti maturati dal 1° settembre 1980 sarà rivalutato secondo la cifra indicata in tabella e corrispondente al nuovo livello.

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

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

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito nè questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

#### *Norma transitoria*

Al 31 agosto 1980 è stato corrisposto ai lavoratori un importo calcolato in tanti ventiquattresimi di aumento periodico di anzianità per quanti sono i mesi intercorrenti dalla maturazione dell'ultimo aumento periodico o dalla data di assunzione fino a tale data.

Tale importo è stato calcolato secondo il vecchio regime, ed in particolare:

- per gli operai, in base al minimo tabellare al 1° febbraio 1980;
- per gli impiegati, in base al minimo tabellare contingenza al 1° febbraio 1980.

Al momento della corresponsione del primo aumento periodico biennale di anzianità, secondo il nuovo regime, è stato assorbito agli operai un importo pari al valore di un aumento periodico secondo il vecchio regime o dei ventiquattresimi congelati al 31 agosto 1980.

#### *Art. 60 (Cumulo di mansioni e passaggio di categoria)*

Il lavoratore in relazione alle esigenze imprevedute dell'impresa, può essere assegnato saltuariamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti una diminuzione della retribuzione globale.

Quando è destinato a compiere mansioni rientranti in categoria superiore a quella di appartenenza, al lavoratore dovrà essere corrisposto un compenso di importo, non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima contrattuale della predetta categoria superiore.

Decorsi tre mesi consecutivi nello svolgimento di mansioni inerenti alla categoria superiore, il lavoratore avrà diritto al passaggio definitivo alla categoria superiore ed alla relativa retribuzione contrattuale, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, gravidanza e chiamata alle armi, richiamo alle armi di durata non superiore ai 7 mesi, nel qual caso il compenso di cui al comma precedente spetterà per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore semprechè quest'ultima abbia almeno carattere di equivalenza di tempo.

*Art. 61*  
*(Gratifica feriale)*

Nel corso del mese di luglio sarà corrisposta ai lavoratori una gratifica feriale nella misura di 50 ore da calcolarsi sui minimi tabellari secondo le modalità di cui all'art. 29. Ai fini del computo dei ratei di gratifica feriale afferenti a periodi di assenza dal lavoro per gravidanza, puerperio, malattia ed infortunio, entro i limiti della conservazione del posto, varranno le modalità ed i criteri di erogazione previsti al successivo art. 62, 3° comma.

*Art. 62*  
*(Tredicesima)*

In occasione della ricorrenza del S. Natale, l'azienda corrisponderà ai lavoratori non in prova una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile di fatto. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio degli ultimi tre mesi.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo della tredicesima.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro, dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione delle specifiche disposizioni di legge, ad integrazione delle quote erogate dagli Istituti preposti.

*Art. 63*  
*(Lavoro a cottimo)*

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

Le tariffe di cottimo, devono essere fissate dalla impresa in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 7 per cento del minimo paga tabellare.

Tale condizione si presume adempiuta quando i lavoratori lavoranti a cottimo nel medesimo gruppo, abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 7 per cento.

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

*Art. 64*  
*(Indennità maneggio denaro e cauzione)*

Il lavoratore la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossione e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6 per cento del minimo di categoria e della indennità di contingenza.

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

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore stesso.

*Art. 65*  
*(Indennità di trasporto)*

Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esista possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, ed il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'impresa che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

*Art. 66*  
*(Trattamento di fine rapporto)*

*Operai*

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

1) per anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1960: 3 giorni (24 ore) per ogni anno compiuto;

2) per anzianità di servizio dal 1° gennaio 1961 al 30 giugno 1969: quattro giorni (32 ore) per ogni anno compiuto;

3) per anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1969:

a) giorni 6 (48 ore) dal 1° anno al 6° compiuto;

b) giorni 9 (72 ore) dal 7° al 10° anno compiuto;

c) giorni 12 (96 ore) dall'11° anno fino al 15° compiuto;

d) giorni 15 (120 ore) oltre il 15° anno.

Per il riconoscimento delle misure di cui al punto 3) si terrà conto anche dell'anzianità di servizio in precedenza maturata.

Le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

La gratifica natalizia ai fini dell'indennità di cui sopra viene determinata nella misura dell'8 per cento sulla retribuzione.

*Impiegati*

In caso di licenziamento verrà liquidata al lavoratore per l'intera anzianità di servizio maturata, una indennità nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

Il lavoratore che proviene dalla qualifica operaia verrà liquidato secondo scaglioni di anzianità nella misura seguente:

a) per un numero di anni corrispondenti a quelli trascorsi nella qualifica operaia:

- 8/30 della retribuzione mensile per i primi 3 anni;

- 16/30 della retribuzione mensile per gli anni dal 4° al 9°;

- 21/30 della retribuzione mensile per gli anni dal 10° al 18°;

- 25/30 della retribuzione mensile per gli anni successivi al 18°;

b) per il residuo di durata del rapporto:

- 30/30 della retribuzione mensile per ogni successivo anno di anzianità maturata.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, gli eventuali premi di produzione, le partecipazioni agli utili, la tredicesima mensilità, la gratifica feriale e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione obbligatoria aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni rese uguali al mese intero.

Per tutti i lavoratori a partire dal 1° giugno 1982 si applica la legge n. 297 per l'indennità di fine rapporto.

A partire dal 1° gennaio 1990 il t.f.r. verrà calcolato nella misura di 30/30.

## REGOLAMENTAZIONE DELL'APPRENDISTATO

### *Art. 67 (Norme generali)*

La disciplina dell'apprendistato nell'artigianato della ceramica è regolata dalle norme di legge, dal relativo regolamento, dalle disposizioni del presente accordo e, per quanto applicabile, dalle norme del c.c.n.l. della categoria.

### *Art. 68 (Periodo di prova)*

Il periodo di prova avrà la durata di un mese, durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza obbligo di preavviso, di indennità con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate.

Il periodo di prova sarà computato sia agli effetti del periodo dell'apprendistato, sia dell'anzianità presso l'impresa.

### *Art. 69 (Tirocinio presso diverse imprese)*

I periodi di tirocinio prestati in qualità di apprendista presso più imprese si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato purchè non separati da interruzioni superiori ad un anno e purchè si riferiscano alle stesse attività.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di tirocinio precedentemente prestato presso altre imprese, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi di tirocinio già compiuti e la frequenza dei corsi di insegnamento complementari che sono obbligatori per legge.

Oltre alle normali registrazioni sul libretto dell'apprendista sarà rilasciato dall'impresa in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, un documento che attesti i periodi di tirocinio già compiuti e le attività per le quali sono stati effettuati.

### *Art. 70 (Minimi tabellari apprendisti)*

I minimi tabellari sono fissati mediante l'applicazione delle percentuali di cui alle tabelle di seguito riportate, sulla retribuzione globale di fatto del lavoratore livello E al lordo delle ritenute previdenziali.

### *Art. 71 (Ferie)*

A norma dell'art. 14 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, agli apprendisti di età non superiore ai 16 anni verrà concesso per ogni anno di servizio un periodo feriale retribuito di 30 giorni di calendario mentre per gli apprendisti che hanno superato i 16 anni valgono le norme previste per gli operai.

All'apprendista - non in prova - che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie, per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa, di norma spetteranno tanti dodicesimi dei periodi suddetti per quanti sono i mesi di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni, all'apprendista spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati.

### *Art. 72 (Malattia)*

Per gli apprendisti il trattamento di malattia è pari a quello previsto per gli operai, con esclusione delle quote a carico dell'Istituto assicuratore, e precisamente solo le quote previste per gli operai a carico dell'impresa.

*Art. 73*  
*(Insegnamento complementare)*

Per l'adempimento da parte dell'apprendista dell'obbligo di frequenza ai sensi dell'art. 17 del regolamento approvato con D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668, dei corsi di istruzione complementare, verranno concesse 3 ore settimanali per tutta la durata dei corsi stessi.

*Art. 74*  
*(Attribuzione della qualifica)*

Per tutto il periodo di tirocinio di cui all'art. 75 della presente regolamentazione, l'apprendista avrà come livello di riferimento la qualifica del lavoratore del livello E.

L'apprendista, superato il 18° anno di età e la metà del periodo di tirocinio, ha facoltà di chiedere all'impresa la prova di idoneità alla qualifica.

Detta prova, in quanto abbia esito positivo, comporterà il passaggio alla qualifica entro un periodo massimo di 90 giorni, considerando tale periodo utile al perfezionamento della qualifica stessa.

*Art. 75*  
*(Durata apprendistato)*

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

I Gruppo

Lavorazioni ad alto contenuto professionale e mestieri artistici

*Durata: 4 anni e 6 mesi.*

Appartengono al I gruppo esclusivamente i seguenti mestieri:

- ideatore e creatore di modelli, disegni, decori;
- torniante;
- fornista e/o madrista addetto alla costruzione di modelli in gesso o resina;
- montatore e rifinitore di forme o oggetti di non facile esecuzione;
- fiorai che producono composizioni di non facile esecuzione;
- pittori e/o decoratori che eseguono oggetti di non facile esecuzione;
- modinatore;
- graffiatore su smalto e/o scalfitore su crudo di oggetti di non facile esecuzione;
- calcatore a mano di oggetti di non facile esecuzione;
- modellista;
- decoratore a mano;
- decoratore con aerografo;
- ricercatore grafico di laboratorio;
- grafico con competenza di fotomeccanica;
- esecutore di campioni di progetto;
- ricercatore cromatico;
- addetto agli uffici che compie operazioni contabili e amministrative.

II Gruppo

Lavorazioni a medio contenuto professionale

*Durata: 3 anni.*

Tutte le altre lavorazioni qualificate ed anche impiegate non espressamente comprese nel I o III gruppo.

### III Gruppo

#### Lavorazioni a basso contenuto professionale

*Durata: 18 mesi*

Appartengono al III gruppo esclusivamente i seguenti mestieri:

- applicatore;
- smaltatore;
- preparatore e smaltatore di biscotto;
- addetto ai lavori semplici di tipo esecutivo anche con ausilio di macchine;
- operatori contabili addetti alla fatturazione e/o pratiche amministrative di semplice esecuzione;
- verniciatore e smaltatore ad immersione;
- imballatore;
- rifinitore e/o spugnatore di oggetti in crudo di facile esecuzione;
- applicatore e/o assemblatore di parti secondarie di facile esecuzione;
- colatore in forme di gesso semplici;
- esecutore ed incisore di schermi serigrafici;
- conduttori di forni.

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

Art. 75

*(Durata apprendistato)*

Aggiungere i seguenti mestieri:

- "decoratore a mano di decori di non facile esecuzione";
- "decoratore con aerografo di decori di non facile esecuzione".

### Art. 76

#### *(Retribuzione apprendisti)*

La retribuzione degli apprendisti è determinata sulla base delle seguenti percentuali calcolate sulla retribuzione globale di fatto del lavoratore del livello E.

Gruppi	1° sem.	2° sem.	3° sem.	4° sem.	5° sem.	6° sem.	7° sem.	8° sem.	9° sem.	10° sem.
I	54%	58%	65%	68%	70%	75%	79%	83%	85%	---
II	54%	60%	70%	75%	80%	85%	---	---	---	---
III	55%	80%	88%	---	---	---	---	---	---	---

La presente normativa si applica agli apprendisti assunti a partire dalla stipula del presente contratto.

Gli apprendisti assunti anteriormente a tale data manterranno i trattamenti in atto.

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

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

### Art. 77

#### *(Apprendistato ultraventenni)*

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

Le parti, pur riconoscendo indispensabili interventi organici, anche legislativi, che riformino e razionalizzino i meccanismi e gli strumenti attraverso i quali realizzare una attenta e coerente

gestione del mercato del lavoro, con particolare riferimento alla formazione professionale, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, ulteriormente confermata dall'art. 21, quinto comma della legge n. 56/1987, ed ai sensi dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988, concordano di sperimentare l'attuazione del disposto sopra richiamato, convenendo in proposito sui seguenti criteri applicativi:

a) elevazione dell'età di assunzione degli apprendisti fino a 23 anni;  
b) individuazione delle seguenti tassative figure professionali alle quali applicare l'elevazione dell'età di assunzione di cui al precedente punto a):

- torniante provetto,
- pittore e/o decoratore di decori di non facile esecuzione,
- madrista e modellista di oggetti di non facile esecuzione,
- decoratore a mano,
- decoratore con aerografo,
- addetto agli uffici che compie operazioni contabili e amministrative;

c) ferma restando la durata del periodo di apprendistato individuata per il gruppo, la retribuzione andrà calcolata, secondo le seguenti progressioni percentuali, sulla retribuzione globale del lavoratore inquadrato al livello D:

1° semestre .....	75%
2° semestre .....	80%
3° semestre .....	88%
4° semestre e segg. ....	90%

Alla luce delle considerazioni svolte in premessa, le parti concordano di assumere lavoratori per le figure professionali sopra individuate facendo ricorso prioritariamente all'apprendistato rispetto al contratto formazione lavoro.

Per gli stessi profili professionali di cui al presente articolo, punto b), nei casi di lavoratori inabili e tossicodipendenti, l'età per l'assunzione viene elevata fino ai limiti consentiti dal quinto comma, art. 21 della legge n. 56/1987.

Le parti si incontreranno sei mesi prima della scadenza del presente contratto al fine di esaminare l'esperienza attuativa di quanto fin qui concordato e decidere di conseguenza avvalendosi degli apporti conoscitivi degli osservatori e del sistema di rapporti sul territorio.

La normativa di cui al presente articolo decorre dal 22 luglio 1988.

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

*Apprendistato ultraventenne*

L'art. 77 del c.c.n.l. 30 marzo 1993 è così modificato:

- sostituire il titolo con "Apprendistato ultraventiciquattrenne";
- sostituire, al 1° comma, punto a) "23 anni" con "29 anni";
- sostituire, al 1° comma, punto b) "decoratore a mano" con "decoratore a mano di decori di non facile esecuzione";
- sostituire, al 1° comma, punto b) "decoratore con aerografo" con "decoratore con aerografo di decori di non facile esecuzione";

- per gli apprendisti assunti dal 1° febbraio 1998 le progressioni percentuali di cui al punto c) sono così modificate:

1° semestre	77%
2° semestre	84%
3° semestre	88%
4° semestre e seguenti	90%

A decorrere dalla data di stipula del presente c.c.n.l. l'apprendista che abbia compiuto i 29 anni all'atto dell'assunzione ha diritto di essere ammesso a sostenere le prove di idoneità al compimento del secondo anno di addestramento pratico ai sensi dell'art. 18 della legge 19 gennaio 1955, n. 25. L'azienda dovrà procedere all'effettuazione delle prove di idoneità che, ove superate, danno diritto all'apprendista alla attribuzione della qualifica professionale".

/

Allegato

**Verbale di accordo  
6 marzo 1995**

Le Organizzazioni Artigiane: Associazione Nazionale Artigiani della Ceramica, Vetro ed Affini-Confartigianato, Associazione Nazionale Artigianato Artistico di Ricerca e Tradizionale-CNA, Federazione Nazionale dei Mestieri Artistici e Tradizionali-CASA e CLAAI e le Organizzazioni

Sindacali FLERICA-CISL, FILCEA-CGIL e UILCER-UIL si sono incontrate a Roma il 6 marzo 1995, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 58 del c.c.n.l. 30 marzo 1993 per i dipendenti dalle imprese artigiane dei settori ceramica, terracotta, gres, decorazione di piastrelle.

In considerazione dello scostamento verificatosi tra il tasso di inflazione programmata per il biennio 1993-1994 ed il tasso di inflazione reale registrato per il medesimo biennio, pari all'1,26%, le parti hanno convenuto di riallineare le retribuzioni contrattuali che hanno dato luogo agli incrementi retributivi determinati per gli anni '93-'94, nel rispetto dell'Accordo interconfederale 3 agosto-3 dicembre 1992, stabilendo i criteri e le modalità di erogazione degli importi in base a quanto previsto dal sopracitato art. 32 del c.c.n.l.

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

<i>Categorie</i>	<i>Importi</i>
A	21.500
B	20.000
C	19.500
D	19.000
E	18.800
F	18.000
G	17.000

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

<i>Categorie</i>	<i>Importi</i>
A	886.500
B	750.000
C	683.500
D	634.000
E	589.800
F	548.000
G	473.000

Si conferma che negli importi sopra indicati è compresa la somma forfettaria di L. 20.000 mensili che continua ad essere erogata separatamente sotto la voce di E.d.r.

Con il presente accordo, le parti hanno altresì inteso dare piena e puntuale attuazione al Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993, di cui l'Accordo interconfederale del 3 agosto-3 dicembre 1992 per l'Artigianato è parte integrante.

Roma, 6 marzo 1995

//

**Verbale di accordo  
12 aprile 1996**

Le Organizzazioni Artigiane Associazione nazionale ceramica- CONFARTIGIANATO, ASNAART-CNA, CASA e CLAAI e le Organizzazioni sindacali FLERICA-CISL, FILCEA-CGIL, e UILCER-UIL si sono incontrate a Roma il 12 aprile 1996, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 58 del c.c.n.l. 30 marzo 1993 per i dipendenti delle imprese artigiane della ceramica, terracotta, gres, decorazione di piastrelle.

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

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
A	65.000
B	59.500
C	57.000
D	55.000
E	53.500
F	52.000
G	49.000

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

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

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

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
A	33.000
B	30.500
C	29.000
D	28.000
E	26.500
F	25.000
G	24.000

Laddove le trattative per il rinnovo contrattuale non fossero concluse secondo i tempi stabiliti, i restanti importi di riallineamento saranno riconosciuti a partire dalla retribuzione relativa al mese di novembre 1996.

Ai fini della corretta applicazione degli importi relativi ai nuovi minimi contrattuali in vigore dal 1° aprile 1996, si riporta, di seguito, la tabella aggiornata a decorrere dal 1° aprile 1996 (totali derivanti dalla somma dei nuovi minimi contrattuali al 1° aprile 1996 con gli importi di riallineamento in vigore a partire dalla stessa data):

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
A	1.069.500
B	910.500
C	822.500
D	757.000
E	701.300
F	653.000
G	567.000

Si conferma che la somma forfettaria di L. 20.000 mensili, corrisposta a partire dal mese di gennaio 1993 sotto forma di E.d.r., è compresa negli importi sopra indicati.

Roma, 12 aprile 1996

III

***Ipotesi di accordo 29 gennaio 1998  
per il rinnovo del c.c.n.l.  
per i dipendenti delle imprese artigiane  
della ceramica, porcellana, terracotta, gres, decorazione piastrelle***

*Decorrenza e durata*

Il presente contratto ha vigenza dal 1° ottobre 1996 fino al 30 settembre 2000.

*Clausola di salvaguardia*

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

### *Norma di rinvio*

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

- l'armonizzazione della normativa contrattuale alle norme contenute nella legge 24 giugno 1997, n. 196, art. 16, e relativi decreti attuativi nonché circolari ministeriali esplicative;
- modalità di adeguamento dell'orario massimo legale di lavoro e delle relative flessibilità, a quanto stabilito dalla direttiva U.E. in materia ed armonizzazione con le norme di recepimento qualora intervenute;
- lavoro interinale;
- entro la stesura del presente c.c.n.l. le Parti valuteranno la possibilità dell'allargamento della sfera di applicazione del medesimo c.c.n.l. alle imprese artigiane dei settori refrattari ed abrasivi;
- quota contrattuale ("Art. 15-bis - Quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale");
- procedere, in sede di stesura contrattuale, al conglobamento dell'E.d.r. e dell'indennità di contingenza nei nuovi minimi contrattuali, senza oneri e vantaggi aggiuntivi per nessuna delle Parti.
- Inoltre, qualora a seguito della entrata in vigore della preannunciata legge sulla riduzione dell'orario di lavoro nel corso della vigenza del presente contratto collettivo si determinassero effetti applicativi, le Parti si incontreranno per concordare tempi, modalità e condizioni di attuazione.

### *Previdenza complementare*

Le Parti ribadiscono la volontà di garantire per via contrattuale, come prevede il D.Lgs. 124 e la legge 8 agosto 1995, n. 335, il diritto dei lavoratori della ceramica di poter disporre di un trattamento di pensione complementare.

Preso atto della presenza di un tavolo negoziale interconfederale-intercategoriale in materia di previdenza complementare, nel caso in cui il tavolo stesso produca un'intesa quadro di riferimento sulla materia, le Parti si incontreranno per riassumere i contenuti dell'intesa quadro in un testo da inserire nella normativa del c.c.n.l.

Nel caso in cui il negoziato interconfederale-intercategoriale non produca alcuna intesa entro 12 mesi dalla stipula del presente contratto, le Parti firmatarie del presente c.c.n.l. si incontreranno per istituire una forma di previdenza complementare che garantisca l'esercizio del diritto a tutti i lavoratori appartenenti al settore ceramica artigianale con costi e prestazioni analoghi ad altri Fondi contrattuali dell'artigianato.

### *Livello regionale di trattativa*

A modifica di quanto previsto al titolo "Livello regionale di trattativa di cui all'art. 9 del c.c.n.l. 30 marzo 1993, le Parti convengono quanto segue:

"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 l'artigianato della ceramica, tesi ad accrescere la produttività e l'efficienza delle imprese e del sistema artigiano.

A tal fine dovrà altresì essere orientata l'attività degli Osservatori regionali di settore, di cui all'art. 6 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 utile la presa in considerazione dell'andamento tendenziale del settore derivante da indicatori quali, ad esempio:

- PIL regionale e valore aggiunto per addetto (fonte: Istituto G. Tagliacarne);
- andamento occupazionale ed evoluzione del processo tecnologico nel settore (fonti: INPS, EE.BB);
- andamento del settore in relazione alla sua concentrazione territoriale; numero e variazioni delle imprese; numero e variazioni degli addetti; andamento della media dimensionale delle imprese; ecc. (fonti: INPS, CCIAA)."

### *Fondi di categoria*

Le Parti convengono di delegare al livello regionale la valutazione in ordine alla opportunità di costituire, sempre a livello regionale, Fondi di categoria all'interno dell'Ente bilaterale e compatibilmente con gli atti istitutivi dello stesso.

In ogni caso, la costituzione dei suddetti Fondi, da realizzare sulla base di quanto convenuto nell'ambito della contrattazione di secondo livello, dovrà avvenire nel pieno rispetto dei principi e delle norme sancite negli accordi interconfederali vigenti in materia e recepiti dal presente c.c.n.l.

In particolare, l'eventuale costituzione di tali Fondi non dovrà prevedere sostanziali difformità nell'applicazione degli istituti contrattuali disciplinari dal presente c.c.n.l.

### *Lavoro a tempo parziale - (ex art. 24, c.c.n.l. 30 marzo 1993)*

L'art. 24 del c.c.n.l. 30 marzo 1993 è sostituito dal seguente:

"Per lavoro a tempo parziale si intende un rapporto di lavoro prestato con un orario giornaliero o settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 21 del presente contratto.

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

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

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

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

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

Le ore di lavoro supplementare, se effettuate all'interno dell'orario contrattuale diurno non festivo, non daranno luogo a maggiorazioni e, comunque, non potranno superare il 40% dell'orario concordato a tempo parziale.

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

### *Contratto a tempo determinato (ex art. 25, c.c.n.l. 30 marzo 1993)*

L'art. 25 del c.c.n.l. 30 marzo 1993 è sostituito dal seguente:

"Ai sensi dell'art. 23, 1° comma, della L. n. 56/1987, ferme restando le ipotesi individuate dalla legge n. 230/1961 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dall'articolo 8 bis della legge n. 79/1983, possono essere assunti lavoratori con contratto a tempo determinato anche nei casi di seguito elencati:

- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;

- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari;
- sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettativa a qualunque titolo concessa, con esclusione degli eventuali periodi di chiusura collettiva per ferie praticati dall'impresa (compresa l'attività di manutenzione);
- assunzione per affiancamento di lavoratori dei quali è programmata un'astensione dal lavoro; l'affiancamento può essere instaurato già a partire dal momento in cui l'azienda viene a conoscenza della eventuale futura sostituzione da effettuare.

Nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, è consentita l'assunzione di 1 lavoratore a termine.

Per le imprese con più di 3 dipendenti così come sopra calcolati è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni tre dipendenti in forza, con arrotondamento della frazione all'unità superiore.

Onde garantire la maggiore aderenza della disciplina contrattuale del contratto a termine sia alle condizioni locali del mercato del lavoro, sia alle caratteristiche delle attività produttive sul territorio, le parti confermano che la materia del contratto a termine possa essere oggetto di confronto anche a livello regionale di categoria.

Sono pertanto fatte salve le pattuizioni già convenute, ovvero da definire, in merito ad ulteriori casistiche, nonché a diverse proporzioni numeriche, che garantiscano più ampie opportunità di lavoro a termine".

*Gestione dei regimi di orario (articolo aggiuntivo - da inserire dopo l'art. 22 del c.c.n.l. 30 marzo 1993 su flessibilità)*

Le Parti, a livello regionale, possono realizzare accordi di gestione dei regimi di orario, al fine di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di fare fronte a periodi di congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro, offrendo nel contempo la possibilità ai lavoratori delle imprese interessate da tali fenomeni di realizzare una certa continuità nel mantenimento del rapporto di lavoro e della relativa retribuzione, senza necessariamente fare ricorso alle forme bilaterali di sostegno del reddito e di gestione della crisi, oppure beneficiandone in materia coordinata con i suddetti strumenti.

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

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

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

*Flessibilità individuale - Banca ore*

In alternativa a quanto previsto dal 6° comma, dell'articolo 23 del c.c.n.l. 30 marzo 1993 è possibile recuperare tutte le ore di lavoro supplementare e straordinario svolto compresa la traduzione in termini di quantità orarie delle relative maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui all'art. 23 del c.c.n.l. 1° ottobre 1992, purchè tale volontà risulti da un atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore.

Tale recupero si realizzerà entro e non oltre un periodo di 18 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e delle relative maggiorazioni tenuto conto dei periodi di minore attività produttiva e delle esigenze del lavoratore, compatibilmente queste ultime con le esigenze tecnico-produttive o organizzative dell'impresa. Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore supplementari e straordinarie ha diritto al riconoscimento di un'ulteriore quantità di ore di permesso retribuite pari al 5% delle ore accumulate come previsto dal comma precedente.

Trascorso il periodo di 18 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente alle ore eventualmente ancora non recuperate, al valore della retribuzione oraria vigente al momento della erogazione.

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate, nonché la traduzione in quantità orarie delle relative maggiorazioni e l'ulteriore quota di ore di premesso maturata. Il lavoratore è tenuto entro 15 giorni dal ricevimento della busta paga ad evidenziare eventuali errori e/o non corrispondenza relativamente ai dati ivi indicati.

Per il suo carattere innovativo, le Parti, in sede nazionale e di osservazioni regionali, procederanno a verificare l'efficacia della presente normativa e dei suoi esiti, entro 2 anni dalla stipula del c.c.n.l.

Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, in sede di confronto regionale, possono essere definite specifiche regolamentazioni di costituzione e di recupero del monte ore accumulato dai singoli lavoratori, avvalendosi della istituzione di un meccanismo di banca ora territoriale.

#### *Lavoratori immigrati*

(Nuovo articolo, art. 32 bis)

Compatibilmente con le esigenze tecnico produttive dell'impresa ed al fine di agevolare il ritorno temporaneo dei lavoratori immigrati nel paese di provenienza, è facoltà dell'azienda, su richiesta del singolo lavoratore, consentire la fruizione, anche in un unico periodo, delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste. Nel caso in cui queste non fossero sufficienti a coprire l'arco di tempo necessario di permanenza nel Paese di provenienza, possono essere concordate per iscritto tra aziende e lavoratore o giorni di permesso non retribuito o eventuali recuperi in corso d'anno esenti da qualsiasi onere di maggiorazione contrattuale. Qualora il rapporto di lavoro dovesse risolversi prima dell'effettuazione dei suddetti recuperi l'azienda tratterà l'importo corrispondente al mancato recupero dalle competenze dovute al lavoratore.

#### *Trattamento in caso di malattia ed infortunio*

L'art. 44 del c.c.n.l. 30 marzo 1993 è parzialmente modificato a decorrere dall'1 febbraio 1998 come segue:

- al paragrafo "Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro" i termini massimi di conservazione del posto non terranno conto fino ad un massimo di trenta giorni di eventuali periodi di ricovero ospedaliero attestati nei tempi previsti dalle vigenti norme di legge e comunque comunicati all'azienda entro lo scadere degli stessi termini di 9 o 12 mesi.

Inoltre la percentuale del 50% della retribuzione per i primi tre giorni, prevista in caso di malattia superiore ai 7 giorni, viene elevata al 65%;

- alla fine del paragrafo "Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale" aggiungere che "In caso di infortunio sul posto di lavoro, fermo restando la retribuzione per la giornata dell'infortunio e per le giornate di carenza prevista dalle vigenti norme di legge, per le stesse giornate di carenza l'impresa garantirà comunque un'integrazione economica di quanto previsto dalle norme di legge fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato la normale durata dell'orario di lavoro aziendale.

#### *Aspettativa*

All'art. 45 del c.c.n.l. 30 marzo 1993 il periodo massimo di aspettativa per malattia viene elevato da 6 a 8 mesi.

#### *Portatori di handicap*

(Nuovo articolo, art. 37 bis)

In riferimento all'art. 33 della legge n. 104/1992, i lavoratori, genitori di minori portatori di handicap o che assistono parenti conviventi disabili, ovvero lavoratori essi stessi portatori di handicap, possono richiedere al datore di lavoro di fruire dei permessi retribuiti come previsto dalla norma citata.

In sede di confronto a livello regionale le Parti potranno ricercare soluzioni che favoriscano, nell'ambito delle vigenti norme e compatibilmente con le caratteristiche delle attività produttive sul territorio, sia il sostegno ai lavoratori impegnati con familiari portatori di handicap sia l'addestramento e l'inserimento di tali soggetti nelle stesse attività produttive.

#### *Determinazione della retribuzione oraria*

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

#### *Esclusione dalle quote di riserva*

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

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli A, B, C, D nonchè E a condizione che questi ultimi abbiano già prestato attività presso imprese del settore o che siano in possesso di titolo di studio professionale rilasciato da istituti o scuole professionali attinenti alle mansioni da svolgere;
- sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza;
- i lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal 5° comma, dell'art. 25 della legge n. 223/1991, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6, dell'art. 25 citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

#### *Art. 75*

#### *(Durata apprendistato)*

Aggiungere i seguenti mestieri:

- "decoratore a mano di decori di non facile esecuzione";
- "decoratore con aerografo di decori di non facile esecuzione".

#### *Apprendistato ultraventenne*

L'art. 77 del c.c.n.l. 30 marzo 1993 è così modificato:

- sostituire il titolo con "Apprendistato ultraventicinquenne";
- sostituire, al 1° comma, punto a) "23 anni" con "29 anni";
- sostituire, al 1° comma, punto b) "decoratore a mano" con "decoratore a mano di decori di non facile esecuzione";
- sostituire, al 1° comma, punto b) "decoratore con aerografo" con "decoratore con aerografo di decori di non facile esecuzione";
- per gli apprendisti assunti dal 1° febbraio 1998 le progressioni percentuali di cui al punto c) sono così modificate:

1° semestre	77%
2° semestre	84%
3° semestre	88%
4° semestre e seguenti	90%

A decorrere dalla data di stipula del presente c.c.n.l. l'apprendista che abbia compiuto i 29 anni all'atto dell'assunzione ha diritto di essere ammesso a sostenere le prove di idoneità al compimento del secondo anno di addestramento pratico ai sensi dell'art. 18 della legge 19 gennaio 1955, n. 25. L'azienda dovrà procedere all'effettuazione delle prove di idoneità che, ove superate, danno diritto all'apprendista alla attribuzione della qualifica professionale".

#### *Nuovi minimi retributivi*

I nuovi minimi di retribuzione riportati nelle tabelle allegate, che fanno parte integrante del presente contratto, derivano dalla somma dei minimi di retribuzione riallineati all'1 novembre 1996 e degli incrementi retributivi di seguito riportati, come da accordo del 12 aprile 1996.

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

1996 (ultimi 3 mesi) - 1997: 2,675%  
 1998: 1,8%  
 1999: 1,5%  
 2000 (primi 9 mesi): 1,125%

Premesso che l'IVC deve essere erogata fino al gennaio 1998, a partire dall'1 febbraio 1998 verranno erogati, secondo gli importi indicati alle singole scadenze, i seguenti incrementi retributivi:

<i>Livelli</i>	<i>01/02/1998</i>	<i>01/04/1999</i>	<i>01/04/2000</i>	<i>Totale</i>
A	106.000	67.000	40.000	213.000
B	90.000	57.000	36.000	183.000
C	81.000	52.000	33.000	166.000
D	75.000	48.000	30.000	153.000
E	70.000	45.000	28.000	143.000
F	66.000	43.000	26.000	135.000
G	59.000	41.000	25.000	125.000

#### Nuovi minimi retributivi e relative decorrenze

<i>Livelli</i>	<i>01/01/1998</i>	<i>01/02/1998</i>	<i>01/04/1999</i>	<i>01/04/2000</i>
A	1.081.500	1.187.500	1.254.500	1.294.500
B	919.500	1.009.500	1.066.500	1.102.500
C	830.500	911.500	963.500	996.500
D	764.000	839.000	887.000	917.000
E	708.300	778.300	823.300	851.300
F	660.000	726.000	769.000	795.000
G	572.000	631.000	672.000	697.000

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

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

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

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

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

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

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

Nel caso in cui atti legislativi e/o accordi tra parti sociali prevedano soluzioni diverse da quella prevista dal presente c.c.n.l., le Parti firmatarie armonizzeranno, sulla base del principio di

salvaguardare condizioni economiche omogenee tra le imprese, quanto previsto dal presente contratto con le soluzioni generali maturate per l'universo del mondo del lavoro dipendente.

#### *Nota a verbale*

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

#### *Una tantum*

Ai lavoratori in forza alla data dell'1 febbraio 1998, con l'esclusione dei lavoratori a domicilio, verrà corrisposto un importo forfettario di lire 500.000 lorde suddivisibili in quote mensili, o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo dal 1° ottobre 1996 al 31 gennaio 1998.

Detto importo, commisurato all'anzianità di cui al comma precedente, sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa post-partum, lavoratori part-time. In quest'ultimo caso la riduzione avverrà anche secondo criteri di proporzionalità alla misura della presentazione lavorativa.

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

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

- lire 260.000 lorde corrisposte con la retribuzione del mese di maggio 1998;
- lire 240.000 lorde corrisposte con la retribuzione del mese di gennaio 1999.

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

- lire 182.000 lorde a maggio 1998; lire 168.000 lorde a gennaio 1999.

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

Detti importi dovranno essere assorbiti nella misura del 50% in occasione della corresponsione di ognuna delle due rate di "una tantum".

Le Parti convengono che per le imprese che hanno correttamente erogato l'IVC, l'importo dell'una tantum su indicata al netto dell'IVC è stabilito in via convenzionale in lire 230.000 in misura uguale per tutti i livelli di classificazione.

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

- lire 119.000 con la retribuzione del mese di maggio 1998;
- lire 111.000 con la retribuzione del mese di gennaio 1999.

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

#### *Protocollo aggiuntivo (Parte integrante del c.c.n.l.)*

Le Parti firmatarie del presente c.c.n.l., a fronte della gravissima crisi economica-produttiva che attraversa il settore nell'Umbria e nelle Marche, a seguito degli eventi sismici succedutisi dal settembre 1997, concordano di differire le erogazioni dell'una tantum di due mesi, come di seguito riportato:

Operai	1 <sup>a</sup> tranche	2 <sup>a</sup> tranche	L. L.	260.000	240.000	erogazione competenza luglio 1998	erogazione competenza marzo 1999
Apprendisti	1 <sup>a</sup> tranche	2 <sup>a</sup> tranche	L. L.	182.000	168.000	erogazione competenza luglio 1998	erogazione competenza marzo 1999

Concordano, inoltre, che gli incrementi retributivi relativi alle prime due tranches previsti nella tabella di pagina 12 della presente ipotesi d'accordo, saranno differiti di due mesi e conseguentemente saranno erogati rispettivamente con le retribuzioni del mese di aprile 1998 e del mese di giugno 1999.

Le Parti concordano altresì di incontrarsi entro il mese di febbraio 1998 allo scopo di definire le misure necessarie e gli interventi ritenuti più idonei a sostegno delle imprese, al fine di assicurare il mantenimento dei livelli occupazionali, richiedendo anche l'impegno degli Enti pubblici regionali e territoriali allo scopo di attivare tutti i più opportuni interventi e le necessarie azioni di sostegno.

#### Protocollo aggiuntivo

Entro il mese di maggio 1998 le Parti avvieranno un confronto pertinente all'estensione alle Associazioni di categoria di Confartigianato e C.N.A. della Rappresentanza contrattuale della piccola industria della ceramica con l'obiettivo di coprire contrattualmente l'area.

#### IV

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

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

tra

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

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

- le Associazioni di mestiere della CNA:

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

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

- la CONFARTIGIANATO, Confederazione generale italiana dell'artigianato;

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

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

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

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

FEDERNAS  
UNAMEM  
ANVI  
ANTLO  
e

- le Federazioni di categoria della CGIL:

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

- le Federazioni di categoria della CISL:

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

- le Federazioni di categoria della UIL:

FENEAL  
UILA  
UILCER  
UILM  
UILSIC  
UILTA  
UILTRASPORTI  
UILTUCS;

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

si concorda

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

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

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

#### *2. Soci del Fondo*

Sono soci di ARTIFOND:

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

#### *3. Adesioni*

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

#### *4. Imprese obbligate*

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

#### *5. Decentramento sul territorio*

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *6. Organi del Fondo*

Il Fondo ha i seguenti organi:

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

#### *7. Assemblea dei delegati*

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

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

#### *8. Consiglio di amministrazione*

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

#### *9. Presidente e Vicepresidente*

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

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

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

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

Il Collegio dei revisori contabili è composto da quattro membri effettivi e due supplenti, pariteticamente suddivisi tra le Parti ed è, per una metà eletto dell'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 tappezzeri  
Associazione nazionale dell'arredo urbano

#### Metalmeccanici

Associazione nazionale carrozzieri  
Associazione nazionale meccanici  
Associazione nazionale elettrauto  
Associazione nazionale gommisti  
Associazione nazionale meccanici di produzione e subfornitura  
Associazione nazionale serramentisti e carpentieri meccanici per l'edilizia  
Associazione nazionale carpentieri meccanici  
Associazione nazionale elettronici meccanici  
Associazione nazionale produttori di armi

#### Trasporto

Confartigianato trasporti (trasporto merci c/ terzi)  
Associazione nazionale noleggiatori con conducente  
Associazione nazionale taxisti  
Associazione nazionale imprenditori autoscuole  
Associazione nazionale trasportatori su acqua  
Associazione nazionale soccorritori stradali  
Associazione nazionale imprenditori nautici

#### Costruzioni

Associazione nazionale ceramisti terzo fuoco  
Associazione nazionale marmisti  
Associazione nazionale fumisti e spazzacamini

#### Installazione di impianti

Associazione nazionale elettricisti  
Associazione nazionale termici e idraulici  
Associazione nazionale ascensoristi  
Associazione nazionale bruciatoristi  
Associazione nazionale antennisti ed elettronici  
Associazione nazionale frigoristi  
Associazione nazionale esercenti di impianti lampade votive elettriche;

- le associazioni di mestiere della CNA:

AIRA  
ANIM  
ANPEC  
Associazione tessile abbigliamento  
Associazione podologica italiana  
ASPEL

Associazione nazionale artigianato artistico  
Associazione nazionale artigianato agroalimentare  
Assomeccanica  
Assopulizie  
Federacconciatori  
Federestetica  
Federatione palestre  
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) predispone e sottopone all'approvazione dell'Assemblea il rendiconto annuale, con l'allegata relazione illustrativa e il bilancio preventivo relativo alla gestione amministrativa di ARTIFOND;

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

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

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

g) sceglie, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, i soggetti gestori ed individua la banca depositaria delle risorse di ARTIFOND, coerentemente con quanto stabilito dalla disciplina

legislativa che regola la materia e con quanto stabilito nel successivo art. 24 e definisce i contenuti delle convenzioni;

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

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

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

k) predispone ed invia alle parti istitutive di ARTIFOND, al Comitato dei garanti di cui al punto 16 dell'accordo istitutivo del ..../1998 e al Collegio dei revisori, la relazione e il rendiconto della gestione almeno 30 giorni prima della convocazione dell'Assemblea annuale, nonché, con il preavviso ritenuto opportuno, notizie e dati in tutti quei casi in cui si verificano avvenimenti che il Consiglio di amministrazione valuti opportuno segnalare ai predetti soggetti;

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

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

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

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

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

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

#### Art. 13

##### *(Convocazione del Consiglio di amministrazione)*

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

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

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

#### Art. 14

##### *(Deliberazioni del Consiglio di amministrazione)*

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

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

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

211/1997, rispettivamente eletti uno dai delegati delle imprese e nominato uno dai delegati dei lavoratori.

#### Art. 15

##### *(Cessazione, decadenza e sostituzione degli amministratori)*

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

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

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

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

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

#### Art. 16

##### *(Presidente e Vicepresidente)*

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

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

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

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

3. Il Presidente, inoltre:

a) soprintende al funzionamento di ARTIFOND;

b) indice le elezioni dei delegati per la composizione dell'Assemblea secondo quanto previsto dal Regolamento elettorale;

c) convoca e presiede le sedute dell'Assemblea come previsto dal precedente art. 7;

d) convoca e presiede le sedute del Consiglio di amministrazione;

e) provvede all'esecuzione delle deliberazioni assunte da tali organi;

f) salvo diversa delega del Consiglio, tiene i rapporti con gli organismi esterni e di vigilanza, in particolare riferisce alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione, in presenza di vicende in grado di incidere sull'equilibrio di ARTIFOND, i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio; trasmette alla Commissione di vigilanza ogni innovazione o modifica della fonte istitutiva, corredata da nota illustrativa del contenuto;

g) svolge ogni altro compito previsto dal presente Statuto o che gli venga attribuito dal Consiglio o dalla legge.

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

#### Art. 17

##### *(Collegio dei revisori contabili)*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Spetta in particolare al Collegio:

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

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

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

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

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

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

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

### Sezione III FINANZIAMENTO E PATRIMONIO DI ARTIFOND

#### Art. 18 (Sistema di gestione e contribuzione)

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

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

#### Art. 19 (Quota di iscrizione e quota associativa - Conto associativo)

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

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

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

- a) locali attrezzati a uffici di sede, struttura organizzativa, beni strumentali;
- b) attività degli organi statutari;
- c) gestione amministrativa di ARTIFOND e delle posizioni individuali;
- d) supporti per l'assunzione delle decisioni degli organi di ARTIFOND in materia di gestione amministrativa e delle risorse;
- e) servizi della banca depositaria;
- f) attività promozionale;
- g) spese legali e notarili;
- h) altre spese varie necessarie al funzionamento associativo.

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

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

#### Art. 20 (Entrate e patrimonio)

1. Le entrate di ARTIFOND sono costituite da:

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

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

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

#### Art. 21 (Impiego delle risorse)

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

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

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

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

- a) prevedere le linee di indirizzo degli investimenti alle quali il soggetto gestore deve orientare la propria attività e contengono i criteri di individuazione e di ripartizione del rischio;
- b) definire i termini di durata della convenzione;

c) prevedere termini e modalità per l'esercizio della facoltà di anticipato recesso per il caso di inadempimento e per il caso di inadeguatezza dei risultati finanziari conseguiti, contemplando le conseguenze in termini di restituzione delle attività finanziarie inerenti l'investimento;

d) indicare i parametri di mercato, oggettivi e confrontabili, rispetto ai quali valutare la qualità dei risultati ottenuti, adottando periodi di osservazione coerenti con la composizione dei valori costitutivi del patrimonio;

e) disporre per la conservazione della titolarità dei diritti di voto inerenti i valori mobiliari di proprietà di ARTIFOND, definendo le linee guida per l'esercizio dei poteri di cui alla lett. p) del precedente art. 12.

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

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

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

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

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

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

#### Art. 22 (*Conflitti d'interesse*)

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) il rendiconto annuale consuntivo;
  - b) il bilancio annuale preventivo;
  - c) la relazione annuale di rendiconto redatta dal Consiglio stesso;
  - d) la relazione annuale redatta dal Collegio dei revisori contabili.
3. Il rendiconto e la relazione allegata saranno messi a disposizione del Collegio dei revisori 30 giorni prima della data dell'Assemblea.
4. I documenti di cui al precedente punto 2) saranno inviati ai delegati contestualmente alla convocazione della Assemblea.
5. I documenti di cui al precedente punto 2) saranno messi a disposizione di tutti gli associati che ne facciano richiesta.

Art. 24  
*(Banca depositaria)*

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

Sezione IV  
RELAZIONI ASSOCIATIVE

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

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

Art. 26  
*(Contribuzione)*

1. I soggetti tenuti alla contribuzione sono gli associati e le imprese, ciascuno secondo le misure, le modalità e i termini di cui alla Fonte Istitutiva del ..../1998, degli accordi ivi richiamati e delle modifiche successivamente intervenute.

2. In caso di tardivo o mancato versamento dei contributi, l'azienda, ai fini della regolazione dell'obbligo contributivo è tenuta a corrispondere a ARTIFOND, con gli oneri relativi alla gestione dell'arretrato:

- a) il versamento delle quote non corrisposte;
- b) il versamento dei conseguenti mancati rendimenti, sulla base dell'ultimo rendiconto approvato in Assemblea;
- c) il versamento degli interessi di mora al tasso legale d'interesse, che confluiscono nel conto associativo di cui al precedente art. 19.

Art. 27  
*(Rapporti con gli associati)*

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

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

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

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

Art. 28  
*(Cessazione della contribuzione a ARTIFOND)*

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Il riscatto è possibile solo nei modi e alle condizioni previste nel successivo art. 34.
7. Il lavoratore che abbia chiesto la sospensione unilaterale dell'obbligo di versare i contributi può, successivamente, chiederne la riattivazione, con effetti anche a carico dell'azienda.

## Sezione V BENEFICIARI E PRESTAZIONI

### Art. 30 (Beneficiari)

1. Beneficiari delle prestazioni di ARTIFOND sono i lavoratori associati.
2. In caso di decesso del lavoratore in servizio prima del pensionamento, la posizione maturata è riscattata dai soggetti indicati dalle vigenti disposizioni di legge.

### Art. 31 (Prestazioni)

1. Al verificarsi delle condizioni appresso indicate il lavoratore associato ha diritto a richiedere ad ARTIFOND la prestazione pensionistica per vecchiaia o per anzianità.
2. Il diritto alla prestazione pensionistica per vecchiaia si consegue al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime pensionistico obbligatorio, avendo maturato almeno dieci anni di iscrizione ad ARTIFOND.
3. Il diritto alla prestazione pensionistica per anzianità si consegue al compimento di un'età di non più di dieci anni inferiore a quella stabilita per la pensione di vecchiaia nel regime pensionistico obbligatorio ed avendo maturato almeno quindici anni di iscrizione ad ARTIFOND.
4. La presente norma troverà applicazione anche nei confronti dei lavoratori associati la cui posizione viene acquisita per trasferimento da altro fondo pensione complementare, computando anche il numero delle annualità di contribuzione versate al fondo di provenienza.
5. Il lavoratore associato può chiedere la liquidazione in capitale della prestazione pensionistica nella misura prevista dalle vigenti disposizioni di legge.
6. ARTIFOND provvederà all'erogazione delle prestazioni sotto forma di rendita mediante apposite convenzioni con imprese assicurative.
7. In ogni caso il diritto alle prestazioni indicate nel presente articolo è esigibile a condizione che i lavoratori associati abbiano cessato il rapporto di lavoro.
8. Il lavoratore il cui rapporto di lavoro è risolto e non si trova nelle condizioni di poter richiedere le prestazioni previste dal presente Statuto, può rimanere iscritto ad ARTIFOND.

### Art. 32 (Trasferimenti ad altro fondo)

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

1. ad altro Fondo pensione complementare negoziale, cui il lavoratore, persa la qualifica di associato di cui all'art. 3, abbia accesso in relazione ad un cambiamento di impresa o di categoria giuridica; in tal caso:
  - a) la richiesta di trasferimento può essere effettuata in concomitanza della perdita dei requisiti;
  - b) ARTIFOND provvede entro sei mesi dalla richiesta al trasferimento del montante maturato alla fine del mese precedente il trasferimento stesso;
2. ad un Fondo pensione Complementare istituito attraverso accordo collettivo nella azienda nella quale il lavoratore associato presta la propria attività; in tal caso:
  - a) il trasferimento non può aver luogo durante i primi cinque anni di vita di ARTIFOND e, successivamente, non prima che il lavoratore abbia trascorso 3 anni di permanenza in ARTIFOND;
  - b) l'obbligo contributivo a carico del lavoratore e del datore di lavoro cessa con il mese in cui si completano i precitati limiti di tempo;
  - c) ARTIFOND provvede entro sei mesi dalla cessazione dell'obbligo contributivo del montante maturato alla fine del mese precedente il trasferimento stesso;

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

- a) il trasferimento non può aver luogo durante i primi otto anni di vita di ARTIFOND e, successivamente, non prima che il lavoratore abbia trascorso 3 anni di permanenza in ARTIFOND;
- b) l'obbligo contributivo a carico del lavoratore e del datore di lavoro cessa con il mese in cui si completano i precitati limiti di tempo;
- c) ARTIFOND provvede entro 6 mesi dalla cessazione dell'obbligo contributivo del montante maturato alla fine del mese precedente il trasferimento stesso.

#### Art. 33 (Riscatto)

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

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

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

#### Art. 34 (Anticipazioni)

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

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

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

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

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

6. ARTIFOND non può concedere o assumere prestiti.

### Sezione VI DISPOSIZIONI VARIE E FINALI

#### Art. 35 (Scioglimento di ARTIFOND)

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

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

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

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

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

Art. 36  
*(Clausola di rinvio)*

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