

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

***per i dipendenti dalle imprese artigiane del legno,
arredamento e boschivi***

15 DICEMBRE 1997 (*) ()**

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

Parti stipulanti

Associazione italiana artigiani del legno (AIAL-CGIA)
Associazione nazionale tappezzeri arredatori italiani (ANTAI)
Associazione nazionale arredo urbano (A.N.A.U.)
Federazione nazionale artigiana del legno arredamento (FNALA-CNA)
Federazione italiana artigiani legno (FIAL-CASA)
Confederazione delle libere associazioni artigiane italiane (CLAAI)
e
Federazione nazionale lavoratori edili affini e del legno (FENEAL-UIL)
Federazione italiana lavoratori costruzioni ed affini (FILCA-CISL)
Federazione italiana legno edilizia industrie affini ed estrattive (FILLEA-CGIL)

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

(**) Integrato con l'accordo ponte 13 novembre 2002 per gli incrementi retributivi, riportato in calce al testo del c.c.n.l.

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

Testo del c.c.n.l.

Sfera di applicazione

Il presente contratto vale per tutto il territorio nazionale per i dipendenti delle imprese artigiane del legno e dell'arredamento e boschive considerate tali dalla legge n. 443 dell'8 agosto 1985 e successive modificazioni ed integrazioni, compresi i mestieri artistici e tradizionali del settore. Esso si applica nei sottoindicati mestieri in cui si usa la materia prima legno, o gli agglomerati di legno con leganti vari (cemento, magnesite, resine, etc.):

- bigonciai, bottai, mastellai, tinai;
- carpentieri;
- carradori, fabbricanti di carrozzerie, carri e carrozze;
- cassai e cassetta, imballaggi e cesti in legno, ghiacciaie, cestai, cestinai e stuolai, pallets e contenitori;
- corniciai;
- costruttori di barche e battelli, carpentieri navali, calafati e modellisti navali;
- doratori di oggetti in legno e decoratori di fiori;
- ebanisti, mobiliari e stipettai, falegnami, arredatori;
- produzione di forme per scarpe e zoccoli, giocattoli in legno, manichini di legno, fondi di calzature;
- intagliatori, intarsiatori e traforatori di legno, restauratori del mobile, scultori;
- fabbricanti di strumenti musicali in legno e pianoforti;
- addobbatori e apparatori, tappezzeri in stoffa, fabbricanti di poltrone e trapunte, piumai e pennai, materassai;
- laboratori oggetti di paglia, impagliatori di sedie e fiaschi;
- oggetti di rafia, fabbricanti di fiori artificiali in legno, carta e cartapesta;
- laboratori di pipe;
- laboratori di racchette, slitte, sci, articoli sportivi in genere, stecche da biliardo e lucidatori in legno;
- modellisti in legno;

- sediai e fustai;
- articoli casalinghi, articoli da disegno e didattici, articoli igienico-sanitari, fabbricanti utensili in legno, manufatti in legno in genere;
- bastoni e aste dorate e comuni, tornitori legno, scope;
- manici da frusta;
- case prefabbricate in legno;
- infissi e ferramenti, avvolgibili;
- oggetti di sughero, granulati e agglomerati di sughero, sughero in plance, turaccioli comuni e da spumante;
- sugheraccio, sugherone, tacchi, tranciali;
- segherie, segagione legna e taglialegna;
- cartelloni stradali, pittori letteristi;
- allestimenti in genere, allestitori di scene;
- mobili imbottiti in genere, mobili e arredamenti vari, mobili e articoli vari di arredamento in giunco e in vimini;
- nobilitazione pannelli, truciolari, compensati e affini;
- paniforti, pannelli di fibra, di lana di legno, di truciolare; agglomerati di legno con leganti vari;
- pavimenti in legno e relativa posa in opera;
- trattamento e conservazione del legno.

Rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto le imprese artigiane ai sensi della L. n. 443/1985 del settore boschivo, escluse quelle inquadrate nel settore agricolo.

Parte Prima PARTE COMUNE

Art. 1 (Relazioni sindacali)

Premesso che non sono in alcun modo poste in discussione l'autonomia dell'attività imprenditoriale artigiana e le rispettive e distinte responsabilità di scelta e di decisione degli imprenditori artigiani, delle loro organizzazioni e dei sindacati dei lavoratori, le parti, valutata l'importanza che lo sviluppo della imprenditoria artigiana e del settore del legno-arredamento nell'economia generale del Paese, concordano di attivare a livello nazionale e regionale un sistema di rapporti sindacali che consenta una più approfondita conoscenza delle problematiche del settore. Tale sistema è finalizzato al raggiungimento di più consistenti e qualificati livelli occupazionali, attraverso lo sviluppo delle imprese artigiane anche mediante l'acquisizione di tecnologie più avanzate ed il consolidamento delle strutture produttive.

Le parti intendono confermare la validità del sistema di relazioni sindacali definito dagli accordi interconfederali in vigore e dalla specifica normativa del c.c.n.l.

Pertanto le parti convengono sull'integrale recepimento dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988.

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 fra Confederazioni artigiane e Organizzazioni sindacali per una gestione congiunta e responsabile dei problemi derivanti dalle innovazioni e dai mutamenti economici e sociali.

Le parti ritengono che la concreta realizzazione di confronti a livello nazionale, sugli argomenti già delineati nell'accordo del 27 febbraio 1987 (previdenza, assistenza sanitaria, politica fiscale, credito, finanziamenti pubblici) costituiscono una parte fondamentale e qualificante di un sistema di relazioni sindacali che si articola su vari livelli, e ripropongono l'impegno 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 convergono 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 materia dinamica risorse, commesse, appalti pubblici e privati, politica contrattuale;

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

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

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

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

In attuazione di quanto sopra si conviene:

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

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

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

3) Le procedure di cui ai commi precedenti si armonizzeranno con l'articolazione dei livelli di contrattazione previsti dai 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 del c.c.n.l. dei settori artigiani che hanno recepito il suddetto accordo, a partire dalla data del presente accordo, accantoneranno in un fondo per le attività di cui al 1° comma del punto 1) e per quelle di cui al comma 2 dello stesso punto, delle quantità retributive orarie per ogni dipendente in forza al momento del versamento.

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

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

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

Detti valori varranno per l'attuale vigenza contrattuale.

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

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

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

8) Le parti riconfermano l'impegno al pieno e permanente rispetto dello spirito e della lettera delle norme di tutela individuale per i lavoratori dipendenti previste dal 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 le assenze 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 - Legge n. 300/1970 - Legge n. 604/1966 - Legge n. 533/1973 e agli articoli 2118 e 2119 codice civile.

Dichiarazione a verbale del Ministro

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

Dichiarazione a verbale di CISL e UIL

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

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

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

Dichiarazione a verbale della CGIL

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

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

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

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

Protocollo per il regolamento del fondo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13) Nella fase intermedia prevista dal 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 Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Norma transitoria

In relazione al punto 7 dell'accordo interconfederale 21 luglio 1988, parte relativa ai rappresentanti sindacali di bacino, non saranno eletti delegati nelle imprese nelle quali esse 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 ai 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'attuazione diretta, le imprese ad esse aderenti verseranno direttamente al delegato sotto forma di monte ore a sua disposizione per lo svolgimento delle sue funzioni (opzione CNA, CASA e CLAAI).

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

Nota a verbale

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

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

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

A tal fine si conviene quanto segue:

1) Allo scopo di contribuire alla salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale delle imprese artigiane, le parti istituiranno a 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 tali da richiedere la sospensione delle attività;
- calamità naturali;
- interruzione dell'erogazione delle fonti energetiche causata da fattori e soggetti esterni all'impresa;
- difficoltà di utilizzo delle materie prime già acquisite dovute a fattori e soggetti esterni non legati al sistema economico produttivo e di mercato.

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

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

9) In ogni caso, per tutti gli eventi considerati, la durata degli interventi del fondo sarà limitata. Tale durata, nonché l'entità degli interventi saranno stabilite dalle parti regionali in apposito regolamento.

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

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

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

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

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

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

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

La retribuzione di riferimento ai fini della contribuzione al fondo è quella prevista dal 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.

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 esse trattate, le parti firmatarie a livello nazionale si incontreranno per gli opportuni adeguamenti.

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

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

Occupazione femminile

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

Tutela dei tossicodipendenti

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lavoratori inabili

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

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

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

Mercato del lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Roma 21 luglio 1988

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

Allegato

Le parti, all'atto della firma dell'accordo interconfederale siglato in data 21 luglio 1988, dichiarano che 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.

Art. 2
(Sistema dei rapporti sindacali)

Osservatori

Le Associazioni artigiane e la FENEAL-FILCA-FILLEA, nell'intento comune di favorire lo sviluppo di un corretto sistema di rapporti sindacali, convengono di costituire, a livello nazionale e regionale, degli Osservatori di settore.

Compiti degli Osservatori sono:

- l'acquisizione delle informazioni relative ai progetti ed alle scelte di politica economica attinenti al comparto legno ed arredamento;
- l'acquisizione di dati sull'andamento del mercato del lavoro e sui flussi occupazionali;
- la valutazione e lo studio di progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale. In tema di formazione professionale, gli Osservatori svolgeranno compiti di coordinamento e di indirizzo delle esperienze territoriali;
- l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica.

Allo scopo di ampliare il flusso delle informazioni di cui sopra, le parti potranno attivare adeguati rapporti nei confronti di Enti pubblici, Istituti di ricerca pubblici e privati, ecc., anche attraverso convenzioni.

Gli Osservatori sono composti da rappresentanti designati da ciascuna delle parti.

Gli Osservatori si riuniscono periodicamente in relazione ai loro programmi di attività o su richiesta di una delle parti.

Le parti convengono di ricercare collegamenti tra il sistema degli Osservatori regionali di settore e l'Osservatorio nazionale di settore - OLMA - anche per razionalizzare gli ambiti di intervento e per omogeneizzare l'attività di monitoraggio.

Comitato paritetico nazionale

Per contribuire a dare rilievo al settore del legno-arredamento, caratterizzato da una larga presenza dell'artigianato, nei confronti delle istituzioni e degli enti preposti, per le materie di comune interesse ed in relazione ai lavori ed alle conclusioni operative fornite dagli Osservatori, viene istituito il Comitato paritetico nazionale.

Tale Comitato ha il compito di promuovere iniziative individuate dalle parti per lo sviluppo e qualificazione del settore.

Il Comitato è costituito in forma paritetica e si doterà di un apposito regolamento.

Il Comitato non è, in ogni caso, sede negoziale.

Mobilità

Le parti, anche in relazione a quanto previsto negli accordi interconfederali, concordano sull'impegno a confrontarsi a livello nazionale e regionale in merito alle tematiche dell'occupazione, ai problemi delle mobilità nell'ambito delle aree produttive e fra i comparti in esse presenti.

Art. 3
(Struttura della contrattazione)

Le parti recepiscono l'accordo interconfederale sottoscritto in data 3 agosto 1992 e 3 dicembre 1992. In particolare per quanto attiene al sistema contrattuale, ribadiscono i seguenti principi:

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

Livello nazionale di categoria

Al livello contrattuale nazionale di categoria spetta il compito di trattare le materie specifiche di settore e definire i contratti collettivi dei diversi settori 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;
 - normativa 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 il c.c.n.l., per le parti ad esso demandate alle realtà regionali e definire un livello salariale regionale che tenga conto della situazione del sistema artigiano regionale, rilevata attraverso alcuni indicatori convenuti tra le parti.

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

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

Le parti convengono che le trattative per la realizzazione dei c.c.r.i.l. siano avviate in ogni regione entro 2 anni dalla decorrenza del c.c.n.l.

Procedure e tempo di svolgimento dei negoziati

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 dei negoziati nei tempi stabiliti da parte delle Organizzazioni imprenditoriali artigiane, l'eventuale accordo prevederà un

riconoscimento salariale proporzionato al periodo di ritardo nell'apertura delle trattative, nel caso si determini un periodo di carenza.

Indennità di vacanza contrattuale

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

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

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

Livello decentrato di categoria

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

La piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 4 mesi prima della data di decorrenza.

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

A partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 3 mesi di tempo per trovare un accordo.

Trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente le parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle categorie nazionali.

Trascorsi ulteriori 15 giorni senza aver trovato un accordo, le parti convengono che si richiederà l'intervento di mediazione dell'Assessore regionale al lavoro. Ciascuna delle parti è abilitata ad avanzare tale richiesta.

Trascorsi ulteriori 15 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento dell'Assessore senza che l'intervento abbia avuto inizio, le parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

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

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

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

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

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

Indicatori regionali

In base all'accordo interconfederale del 3 agosto-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 del legno-arredamento, tesi ad accrescere la produttività e l'efficienza delle imprese e del sistema artigiano.

In questo quadro, le parti si danno atto che la struttura e la natura degli eventuali incrementi retributivi del 2° livello di contrattazione sono definiti in coerenza con quanto previsto dall'accordo interconfederale 3 agosto-3 dicembre 1992, recepito nel Protocollo generale 23 luglio 1993, e dall'art. 2 del decreto legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito nella legge 23 maggio 1997, n. 135.

A tal fine dovrà altresì essere orientata l'attività degli Osservatori regionali di settore, di cui all'art. 2 del presente c.c.n.l., affinché, anche in collegamento con gli Enti bilaterali regionali, possano essere raccolti ed elaborati i dati utili alla lettura degli indicatori individuati dalle parti, sempre a livello regionale.

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

- PIL regionale e valore aggiunto per addetto (fonte: Istituto G. Tagliacarne);
- andamento occupazionale (fonti: INPS, EE.BB);
- andamento del settore legno-arredamento in relazione alla sua concentrazione territoriale;
- numero e variazioni delle imprese; numero e variazione degli addetti; andamento della media dimensionale delle imprese; quote di mercato, ecc. (fonti: INPS, CCIM, Osservatori di settore, enti specializzati riconosciuti dalle parti).

Un'apposita sessione del Comitato paritetico nazionale, 6 mesi prima della decorrenza dei C.c.r.i.l., analizzerà la situazione esistente nel settore, soprattutto per quanto attiene il sistema e gli indicatori riguardanti l'artigianato.

Costituzione di fondi di categoria all'interno degli Enti bilaterali regionali

Le parti convengono di delegare al livello regionale la valutazione in ordine all'opportunità di costituire, sempre a tale livello regionale, fondi di categoria.

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.

Le parti convengono che l'eventuale costituzione di fondi di categoria a livello regionale, non dovrà pregiudicare la regolamentazione degli istituti contrattuali disciplinati nel vigente c.c.n.l.

Gli accordi costitutivi, statuti e regolamenti di tali fondi dovranno essere comunicati, preliminarmente alla firma, alle Organizzazioni firmatarie del c.c.n.l. per le relative valutazioni.

Art. 4

(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. 5

(Diritto di assemblea)

Vengono riconosciute a titolo di diritto di assemblea dieci 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 dei locali dell'impresa ma, in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno previ accordi tra datori di lavoro e lavoratori dipendenti.

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

Art. 6

(Permessi retribuiti per cariche sindacali)

E' stabilito che per i dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali o nazionali, verranno concessi permessi retribuiti nella misura di 4 ore per dipendente con un minimo di 16 ore annue.

*Art. 7
(Delega sindacale)*

Le Associazioni sindacali degli imprenditori artigiani firmatarie del presente c.c.n.l. distribuiranno alle loro associate, il modulo di delega fornito dalle OO.SS. di categoria territoriali.

Con la retribuzione del mese di ottobre di ogni anno l'impresa provvederà ad inserire nella busta paga di tutti i dipendenti il modulo di delega per la riscossione dei contributi sindacali.

L'impresa opererà la trattenuta dei contributi sindacali previo rilascio della delega individuale firmata dall'interessato.

La delega può essere revocata in qualsiasi momento ed il lavoratore potrà rilasciarne una nuova.

*Art. 8
(Quota diffusione contratto)*

Si conviene che, al fine di fornire copia del c.c.n.l. ai lavoratori dipendenti, le aziende effettueranno ad ogni dipendente non iscritto alle OO.SS. e per il quale non viene effettuata la trattenuta sindacale, una ritenuta pari a lire 40.000 in due rate pari a lire 20.000 ciascuna, la prima in occasione della corresponsione della prima tranche "una tantum" del mese di maggio 1998, la seconda in occasione della corresponsione della tranche di "una tantum" del mese di ottobre 1998.

L'imprenditore verserà le somme corrispettive sul c/c n. 10908 "Fondo contrattuale artigiani legno" presso la BNL, Ag. n. 11, Via Marsala 6, Roma.

In relazione a quanto sopra disposto, le aziende allegheranno al cedolino paga dei mesi precedenti le trattenute l'avviso seguente:

"Sulla base delle intese intercorse in occasione del rinnovo del c.c.n.l. Legno artigiani, si comunica che a tutti i lavoratori, per i quali non viene effettuata la trattenuta sindacale, che non ne facciano espressa rinuncia per iscritto entro il termine perentorio di 10 gg dalla data di ritiro della presente busta paga, verrà effettuata una trattenuta straordinaria a titolo di quota diffusione contratto di lire 20.000 che verrà versata sul conto corrente bancario intestato a "Fondo contrattuale artigiani legno".

Le imprese, direttamente o tramite la propria Organizzazione, si impegnano a consegnare ai lavoratori ai quali è stata effettuata la trattenuta di cui sopra copia del c.c.n.l., che verrà fornita dalle OO.SS.

Le strutture territoriali delle OO.AA., comunicheranno alle OO.SS. il numero dei lavoratori ai quali è stata effettuata la trattenuta tramite i propri uffici libri-paga.

*Art. 9
(Tutela dei licenziamenti individuali)*

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

*Art. 10
(Lavoratori studenti)*

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o

comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza dei corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prova di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11
(Diritto allo studio)

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

Tale norma si applica nelle imprese che occupano più di cinque dipendenti, compresi gli apprendisti. A tale scopo deve essere messo a disposizione un ammontare di ore retribuite conteggiate aziendalmente nel triennio e corrispondenti a 10 (dieci) ore annue per ogni dipendente.

Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 (centocinquanta) ore di un triennio, usufruibili anche in un solo anno, semprechè il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppie di quelle richieste come permesso retribuito.

Potranno contemporaneamente usufruire dei permessi retribuiti di cui sopra escludendo la contemporaneità di più lavoratori nelle aziende fino a 10 dipendenti, due lavoratori nelle aziende da 11 a 25 dipendenti, tre lavoratori nelle aziende con più di 25 dipendenti.

In ogni caso 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 sopraindicato, 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.

Per i lavoratori che frequentino i corsi per la scuola d'obbligo il monte ore procapite previsto è di 200.

Art. 12
(Ambiente di lavoro)

Le parti, anche in memoria con le vigenti disposizioni di legge in materia rivolgono particolare attenzione alle condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività produttiva e concordano sulla necessità di eliminare i fattori di rischio, pericolosità e/o nocività eventualmente presenti negli ambienti di lavoro.

Convengono pertanto di dare una regolamentazione completa alla normativa stabilita dall'art. 9 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

In conformità ai criteri stabiliti dal citato articolo la Rappresentanza sindacale aziendale svolge in particolare i seguenti compiti:

- 1) controlla l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- 2) propone la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- 3) partecipa agli accertamenti relativi ai fattori di rischio e/o nocività;
- 4) individua con la Direzione aziendale, ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità l'intervento di un ente pubblico specializzato in medicina del lavoro per particolari indagini ed accertamenti in ordine ai predetti fattori di rischio e/o nocività.

A tal fine le Associazioni territoriali degli artigiani e della F.L.C. concorderanno un elenco di enti pubblici specializzati in medicina del lavoro fra i quali le R.S.A. sceglieranno quello cui affidare il compito di procedere alle indagini e agli accertamenti.

I medici e gli esperti incaricati delle indagini e degli accertamenti di cui si tratta, sono vincolati al segreto sulle tecnologie e sui metodi di produzione di cui possono venire a conoscenza nello svolgimento dell'incarico loro affidato. Le modalità di attuazione degli interventi di cui al punto B) sopraindicati formeranno oggetto di accordo fra la Direzione aziendale e la Rappresentanza aziendale.

Gli oneri derivanti dalle rilevazioni concordate tra la Direzione aziendale e la R.S.A. sono a carico dell'azienda e le loro risultanze saranno poste a disposizione delle due parti interessate che le esamineranno al fine di concordare l'adozione delle eventuali misure correttive, avuto riguardo anche ai tempi occorrenti.

E' prevista l'istituzione:

a) il registro dei dati ambientali, tenuto ed aggiornato a cura degli enti di cui sopra ed a disposizione della R.S.A. nel quale saranno annotati i risultati delle rilevazioni effettuate dagli enti stessi;

b) il registro dei dati biostatici, tenuto ed aggiornato a cura degli enti a disposizione della R.S.A. nel quale saranno annotati i dati statistici delle visite mediche e degli esami periodici, nonché le assenze per infortunio e malattie professionali;

c) il libretto sanitario e di rischio individuale, depositato presso l'azienda ed aggiornato dagli enti che eseguono le visite mediche con vincolo di segreto, in duplice copia, di cui una consegnata al lavoratore, in cui verranno registrati i dati analitici concernenti:

- visite di assunzione;
- visite periodiche effettuate per obbligo di legge;
- visite di idoneità effettuate da enti pubblici ai sensi dell'art. 5, comma 3, della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- gli infortuni e le malattie professionali;
- visite mediche ed esami clinici eventualmente effettuati in relazione alle rilevazioni di cui al punto a).

In considerazione delle caratteristiche delle aziende ed allo scopo di garantire l'attuazione completa ed uniforme della normativa prevista dal presente articolo, il registro dei dati ambientali biostatici, il libretto sanitario di rischio, possono anche essere elaborati di comune accordo tra le parti a livello territoriale, preferibilmente se regionale.

Fatto salvo il rispetto del segreto industriale, le aziende forniranno alle R.S.A. l'elenco delle sostanze presenti nelle lavorazioni, quando queste siano relative a malattie professionali e/o a quelle per le quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e/o periodiche.

L'elenco di cui sopra verrà fornito entro 6 mesi dalla data di stipula del contratto e verrà aggiornato con criteri indicati nel precedente capoverso in caso di modifica delle lavorazioni che comportino l'impiego di nuove sostanze.

Su richiesta della R.S.A., finalizzata alla tutela della salute, le aziende forniranno informazioni, nella misura del possibile, dettagliate, sulle sostanze che vengono impiegate nella lavorazione.

Le disposizioni di cui al presente articolo saranno coordinate oltre che con quelle di eventuali accordi aziendali in materia, con le norme di legge o di altra natura e comunque obbligatorie per le aziende, disciplinanti in tutto o in parte le stesse materie, con particolare riguardo all'Istituto Servizio sanitario nazionale.

Nelle imprese in cui, date le dimensioni, non è prevista la R.S.A. il Rappresentante sindacale come previsto dall'accordo interconfederale 21 luglio 1988, ai sensi dell'art. 9 della legge n. 300, si rende parte interessata all'attuazione delle norme di cui ai nn. 1° - 2° - 3° del punto A) e in questo caso le rimanenti norme del presente articolo sono demandate alle Organizzazioni territoriali datoriali e dei lavoratori.

Negli incontri previsti ai livelli regionale, provinciale o comprensoriale, si procederà ad esami congiunti sui problemi dell'ambiente di lavoro in rapporto all'applicazione del dettato contrattuale, con particolare attenzione ai problemi della rumorosità, alla introduzione di nuove tecnologie e all'uso di nuove sostanze.

Art. 13 (Assunzione)

L'assunzione dei dipendenti verrà effettuata in conformità delle disposizioni di legge vigenti in materia di collocamento.

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

- 1) la data di assunzione;
- 2) la categoria ed il livello retributivo di assegnazione a norma dell'art. 6, Parte comune;
- 3) il trattamento economico;
- 4) la durata dell'eventuale periodo di prova. Per quanto attiene all'assunzione a tempo determinato si fa riferimento alla legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modificazioni nonché a quanto previsto nel presente contratto.

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- carta di identità o documento equivalente;
- libretto di lavoro;
- codice individuale INPS se ne è in possesso.

Art. 14

(Esclusione dalle quote di riserva)

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

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

Art. 15

(Certificato di lavoro)

Di norma entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, i documenti di lavoro regolarmente aggiornati.

Ai sensi dell'art. 2124 del codice civile l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e sempre che non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Nel caso in cui l'azienda non fosse momentaneamente in grado di consegnare i documenti dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva allo stesso di giustificazione.

Art. 16

(Donne e minori)

Per l'assunzione e per il lavoro delle donne e dei minori valgono le norme di legge.

Art. 17

(Visita medica)

Il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda prima dell'assunzione in servizio.

Per le visite mediche durante il rapporto di lavoro si fa riferimento alle vigenti disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive integrazioni legislative.

Art. 18

(Classificazione)

I lavoratori sono inquadrati in una unica scala classificatoria composta da 6 livelli professionali.

L'inquadramento dei lavoratori nei vari livelli professionali, previsti dal presente articolo, avviene sulla base di declaratorie generali, che differenziano qualitativamente i livelli, e di esemplificazioni fornite dai profili professionali che indicano genericamente alcune figure professionali appartenenti al singolo livello.

I requisiti fondamentali derivanti dalle declaratorie e dai contenuti professionali, specificati nei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo.

La classificazione unica di cui sopra, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica per il resto l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico (come ad esempio il t.f.r., gli adempimenti assicurativi, i trattamenti per sospensione e riduzione di lavoro, ecc.), che continuano ad essere distintamente previsti per gli impiegati e gli operai dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale e di contratto collettivo e che si intendono riconfermati quando non siano stati esplicitamente modificati con il presente contratto.

Categorie professionali

Categoria A super - quadri

Categoria A - ex impiegati 1^a categoria

Categoria B - ex impiegati 2^a categoria
ex operaio specializzato provetto

Categoria C - ex impiegato 3^a categoria
ex operaio specializzato

Categoria D - ex impiegato di 4^a categoria
ex operaio qualificato

Categoria E - ex operaio di 3^a categoria

I livelli indicati nelle tabelle sono ragguagliati a mese (174 ore).

Le parti costituiscono una Commissione paritetica allo scopo di esaminare l'attuale inquadramento professionale contrattuale. Detta Commissione si riunirà entro quattro mesi dalla data di stipula del presente contratto.

Le parti concordano che la Commissione di cui sopra sarà sede di confronto per l'introduzione di un salario di ingresso per i lavoratori privi di qualifica ed al loro primo inserimento nel settore da inquadrare al livello E.

Declaratorie e profili

Categoria "A super" - Quadri

Declaratoria

Appartengono a questa categoria con qualifica di Quadro:

- i lavoratori che svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza e responsabilità complessiva ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

Profili

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

Categoria "A"

Declaratoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori con funzioni direttive e di coordinamento che richiedono una speciale preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali impartite dal titolare dell'azienda.

Categoria "B"

Declaratoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che con maggiore autonomia svolgono mansioni per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza o adeguata pratica, sia nel campo tecnico che amministrativo e che con l'apporto di particolare e personale competenza, svolgono operazioni delicate o complesse che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e/o coordinano altri lavori.

Profili

- Capacità di operare autonomamente in varie gamme del processo produttivo dirigendo anche, a seconda delle esigenze, particolari processi o fasi di lavorazione.

- Lavoratori che svolgono attività amministrativa, commerciale o tecnica e che nel rispetto delle procedure prestabilite compiono operazioni di specifica competenza e di adeguata autonomia.

- Lavoratori che conoscendo tutto il processo produttivo e le relative fasi di lavorazione, oltre alla approfondita lettura dei disegni, eseguono qualsiasi intervento di elevato grado di complessità per le necessarie ed opportune modifiche.

- Lavoratori che a seconda delle modalità dell'impostazione del processo produttivo, eseguono qualsiasi lavoro sia nella preparazione che nella finitura del manufatto, preparazione ed avviamento delle varie macchine, anche complesse, da affidare al personale, con scelta ove necessario degli utensili, fornendo le istruzioni necessarie in modo dettagliato e che hanno la capacità di intervenire durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie.

- Lavoratori che con le conoscenze dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti, sanno costruire senza alcuna guida, con l'interpretazione del disegno manufatti, mobili, modelli prototipi e sanno eseguire qualsiasi lavorazione di collaudo, di traccia, di selezione dei tronchi nelle segherie.

- Lavori di natura complessa ed elevata precisione per la costruzione su banco.

- Messa in opera completa con particolare difficoltà di mobili e che sappiano eseguire, ove occorra, i necessari adattamenti e aggiustamenti da presentare il lavoro finito.

- Lavori di carpenteria interna ed esterna di particolare complessità, con finitura d'abbellimento, su costruzione in legno e muratura.

- Lavoratori che, oltre ad avere le capacità sopra descritte, con ampia autonomia operano alternativamente in varie gamme del processo produttivo, coordinando a seconda delle esigenze anche gruppi di altri lavoratori.

Categoria "C"

Declaratoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che avendo conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti la propria specializzazione, compiono lavori od operazioni la cui esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche e capacità pratiche comunque acquisite anche attraverso scuole professionali e sanno interpretare il disegno, che comunque richiedono una specifica preparazione professionale e capacità pratiche comunque acquisite.

Profili

- Lavoratori che svolgono attività amministrative, commerciali o tecniche che nel rispetto delle procedure prestabilite compiono operazioni ricorrenti.

- Lavoratori preposti a gruppi operativi che, partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, impartiscono le necessarie istruzioni nell'ambito delle disposizioni ricevute.

- Lavorazioni che comportano la necessaria conoscenza della tecnologia del lavoro, la messa a punto della macchina, l'interpretazione del disegno eseguendo con specifica preparazione qualsiasi lavoro su materiale anche non tracciato e ove occorra l'affilatura di utensili o l'effettuazione di manutenzione semplice alla macchina.

- Capacità di operare alle macchine secondo gli schemi produttivi e che comportino la loro messa a punto e l'applicazione dei relativi attrezzi.

- Oltre la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla loro attività sanno interpretare il disegno e sanno costruire autonomamente: infissi, mobili, ecc.
- Lavoratori che eseguono qualsiasi lucidatura o laccatura o verniciatura o smaltatura o doratura di fino, coloriscono od accompagnano il legno nelle varie essenze ed all'occorrenza compongono tinte, lacche ecc... sia per sè che per i lavoratori delle categorie inferiori.
- Lavori di natura complessa per la costruzione su banco.
- Saper svolgere con perizia e saper sviluppare, tagliare e preparare il lavoro di drappaggio e eseguire lavori di imbottitura.
- Elevata conoscenza dei materiali che comportano operazioni di collaudo e ripartizione dei materiali stessi, in funzione delle loro caratteristiche: tronchi, compensati o pannelli truciolari o fibrolegnosi o tranciati.
- Conoscenza della qualità della materia prima sughero per eseguire con perizia la classificazione dei suoi vari usi per turaccioli, per prodotti artistici, ecc.
- Messa in opera completa, con particolare difficoltà, di infissi o parquet e che sappiano eseguire ove occorra i necessari adattamenti e aggiustamenti da presentare il lavoro finito.
- Lavoro di carpenteria interna ed esterna con finitura di abbellimento su costruzioni in legno ed in muratura.
- Capacità di operazioni autonome nella costruzione di tutte le parti di legno in una barca, battello o natante in genere.
- Lavorazioni e taglio del giunco di particolari dimensioni (superiore 20 mm).

Categoria "D"

Declaratoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori con mansioni esecutive che richiedono generiche conoscenze professionali e i lavoratori che, in possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguato tirocinio o preparazione conseguita in scuole professionali o mediante istruzioni equivalenti, sanno eseguire con perizia il lavoro ad essi affidato.

Profili

- Lavoratori addetti a mansioni semplici in uffici amministrativi, commerciali e tecnici.
- Capacità di operazioni su macchine ed esecuzione di lavori su materiali già predisposti, avendo una normale conoscenza del mezzo, dei materiali e del disegno.
- Montaggio di mobili e/o infissi, le cui parti richiedono aggiustamenti o adattamenti semplici e di finitura.
- Lavorazioni assieme ai lavoratori delle categorie superiori relative all'attrezzamento di macchinari.
- Messa in opera completa di mobili, infissi, avvolgibili o parquet e che sappiano eseguire ove occorra, i necessari adattamenti.
- Conduzione di carrelli gru o semoventi.
- Conoscenza generica delle materie prime che consenta la classificazione del materiale.
- Lavorazioni semplici di imbottitura di sedie, divani, poltrone, materassi, rivestimenti di mobili in genere, confezione e posa in opera di tendaggi.
- Operazioni nella costruzione di tutte le parti in legno di barche, battelli o natanti in genere.
- Lavori di servizio con ripartizione e manutenzione semplice.
- Lavori di carteggiatura, doratura, laccatura, verniciatura e lucidatura semplici e ad immersione.
- Taglio e montaggio di cornici con l'utilizzo di materiali già predisposti.

Categoria "E"

Declaratoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono mansioni a mano o a macchina per le quali è richiesta una generica capacità ed una generica preparazione pratica.

Profili

- Esecuzione di lavori semplici con macchine già attrezzate e di aiuto a lavoratori delle categorie superiori.
- Assemblaggio di componenti (antine, cassette ed altre parti principali), assemblaggio semplice di prodotti di arredamento o dell'infisso o parti di essi, a pezzi finiti che richiedono lievi aggiustamenti od adattamenti - lavorazioni semplici nell'imballaggio.

Art. 19 (Cumulo di mansioni)

Ai lavoratori ai quali vengono affidate con carattere di continuità, mansioni pertinenti a diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore.

Al lavoratore destinato a compiere temporaneamente o saltuariamente mansioni inerenti a categorie superiori alla sua anche in sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, ecc. deve essere corrisposta per il periodo in cui è adibito a tale attività, la retribuzione relativa alla categoria professionale superiore.

Resta salvo quanto previsto dall'art. 2103, cod. civ. (art. 13, L. n. 300/1970).

Il lavoratore che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la propria retribuzione.

Art. 20 (Orario di lavoro - Lavoro supplementare)

La durata massima dell'orario di lavoro è quella stabilita dalla legge con relative deroghe ed eccezioni.

Fermo restando che nulla viene innovato dalle disposizioni legislative relative all'orario di lavoro, la durata dell'orario normale contrattuale viene stabilita in 40 ore settimanali, ripartite su 5 giorni.

Ove l'impresa per obiettive esigenze tecnico-produttive ripartisca su 6 giorni il suddetto orario contrattuale, per le ore in tal modo prestate nella giornata del sabato è dovuta una maggiorazione dell'8% da calcolarsi sulla retribuzione globale di fatto.

Per ogni ora di lavoro prestata dal lavoratore oltre l'orario settimanale sopra indicato e sino a 44 ore settimanali, in aggiunta alla normale retribuzione, l'azienda corrisponderà, ai soli effetti contrattuali, una maggiorazione del 25% sulla retribuzione globale di fatto.

E' fatto salvo quanto previsto all'art. 22 (flessibilità).

Art. 21 (Lavoro straordinario, notturno e festivo)

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al 4° comma dell'art. 20.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale nel qual caso nessun lavoratore può rifiutarsi salvo giustificato motivo di impedimento di effettuare il lavoro straordinario, notturno e festivo.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività di cui all'art. 28.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione di fatto:

- lavoro straordinario 28%
- lavoro notturno 35%
- lavoro notturno a turni 25%
- lavoro straordinario notturno 50%
- lavoro festivo 40%

- lavoro straordinario festivo 50%
- lavoro straordinario festivo notturno 60%

Le ore straordinarie effettuate, comprese quelle di lavoro supplementare verranno recuperate, nella misura di un terzo, con riposi compensativi di otto ore non retribuite, computate semestralmente, con godimento nel semestre successivo.

*Art. 22
(Flessibilità dell'orario di lavoro)*

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

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

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

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

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10%, da calcolarsi sulla retribuzione di fatto da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi, per un massimo di 60 (sessanta) ore nell'anno; per le ore di flessibilità eccedenti le sessanta e fino al massimo delle novanta ore, verrà riconosciuta una maggiorazione del 15%. Tale maggiorazione non è cumulabile con quanto previsto all'art. 20.

Le modalità attuative di quanto previsto al 2° comma del presente articolo, relative alla distribuzione delle ore di supero, alle forme, ai tempi di recupero delle riduzioni di orario compensative, saranno definite congiuntamente, e per iscritto, in tempo utile tra l'azienda e i lavoratori.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali motivate.

La presente normativa esclude prestazioni domenicali.

*Art. 23
(Gestione dei regimi di orario)*

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 far fronte ai 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 maniera coordinata con i suddetti strumenti.

Tra queste, le parti regionali possono individuare distribuzioni e/o calendari diversi dell'orario di lavoro, nonchè 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, nonchè 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 i possibili interventi di natura bilaterale a sostegno del reddito dei lavoratori e delle imprese.

*Art. 24
(Flessibilità individuale)*

In alternativa a quanto previsto dall'ultimo comma dell'art. 26 del c.c.n.l. 2 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 al 4° comma dell'art. 20, al 6° comma dell'art. 21 ed ai commi successivi del presente articolo, 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 12 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 4% delle ore accumulate come previsto dal comma precedente.

Trascorso il periodo di 12 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente alle ore eventualmente ancora non recuperate, al valore della retribuzione oraria vigente al momento.

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 tre 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 Osservatori regionali, procederanno a verificare l'efficacia della presente normativa e dei suoi esiti, entro due 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-ore territoriale, come indicato nell'art. 23.

Art. 25 (Festività abolite)

Sono istituiti gruppi di 8 ore di permessi retribuiti in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge n. 54/1977 e successive modificazioni. Detti permessi saranno fruiti dai lavoratori individualmente o collettivamente; l'utilizzazione collettiva sarà concordata in sede aziendale o sindacale.

I permessi maturati nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre) potranno essere utilizzati entro il 31 gennaio dell'anno successivo, qualora ciò non avvenga decadranno e saranno pagati con la retribuzione globale di fatto in atto al momento della loro scadenza.

Per i lavoratori nuovi assunti, i dimissionari e i licenziati, la maturazione delle 32 ore avverrà secondo i criteri di maturazione previsti per le ferie (in dodicesimi).

I permessi indicati non potranno essere utilizzati per un prolungamento della continuità del periodo feriale.

Per quanto riguarda le due festività, la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva (2 giugno - 4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Nota verbale

Per il comune di Roma, per il quale è stata ripristinata come festività del S. Patrono quella dei SS. Pietro e Paolo, i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.

Art. 26 (Permessi retribuiti)

A partire dal 1° gennaio 1989 ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti pari a 8 ore per anno solare.

A decorrere dal 1° luglio 1989 verranno riconosciute ulteriori 8 ore di permessi retribuiti per anno solare. Tali permessi saranno usufruiti, previa intesa tra datore di lavoro e lavoratori,

singolarmente o collettivamente, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'impresa e prioritariamente nei periodi di minor attività produttiva.

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

Tali permessi verranno utilizzati nel corso dell'anno; nel caso essi non siano del tutto o in parte utilizzati saranno direttamente retribuiti al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Art. 27

(Lavori discontinui o di semplice attesa o custodia)

Agli effetti del presente articolo sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli previsti dalle vigenti norme di legge, salvo che non sia richiesta una applicazione assidua o continuativa. Per gli addetti a tali lavori, ferme restando le norme di legge con le eccezioni e deroghe relative, l'orario normale contrattuale di lavoro è fissato in un massimo di 10 ore giornaliere o 50 settimanali, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze sempre che l'alloggio stesso sia di pertinenza dell'azienda, per i quali l'orario di lavoro è di 12 ore giornaliere o 60 settimanali, in relazione a quanto previsto dalle norme degli accordi interconfederali vigenti. Le ore di lavoro prestate oltre l'orario settimanale suindicato sono considerate straordinarie e retribuite con una maggiorazione del 28% sulla retribuzione globale di fatto.

Per ottenere la retribuzione minima mensile per il lavoratore che effettui 50 ore settimanali, si procede come segue: la retribuzione base (minimo tabellare più indennità di contingenza) prevista per la corrispondente categoria degli operai di produzione, si divide per 174 e il quoziente ottenuto si moltiplica per 217,5.

Chiarimento a verbale

Gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia saranno considerati alla stregua degli operai addetti a mansioni continue qualora il complesso delle mansioni da essi espletate tolga di fatto al lavoro il carattere delle discontinuità.

In caso di controversia sull'applicazione del presente articolo, in relazione alle situazioni aziendali, si fa rinvio al disposto dell'art. 49 reclami e controversie della presente parte del c.c.n.l.

Art. 28

(Festività nazionali e giorni festivi)

Sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
- b) le due festività nazionali del 25 aprile, del 1° maggio;
- c) Capodanno (1° gennaio), Epifania (6 gennaio), Assunzione (15 agosto), Ognissanti (1° novembre), Immacolata Concezione (8 dicembre), Natale (25 dicembre), S. Stefano (26 dicembre), lunedì di Pasqua;
- d) la ricorrenza del Santo Patrono della località dove ha sede l'impresa (o un altro giorno sostitutivo da concordare fra le parti, nel caso di coincidenza del Santo Patrono con la domenica o altro giorno festivo).

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi, anche se infrasettimanali, saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora una delle festività elencate ai punti b), c) e d) del 1° comma cada di domenica ai lavoratori è dovuta, in aggiunta alla normale retribuzione globale, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

Art. 29

(Riposo settimanale)

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salve le eccezioni e le deroghe consentite dalla legge.

I lavoratori che, nei casi consentiti dalla legge prestino la loro opera di domenica, godranno il prescritto riposo compensativo in un altro giorno della settimana che deve essere prefissato.

*Art. 30
(Lavoro a turni)*

I lavoratori non possono rifiutarsi all'istituzione di turni di lavoro giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito.

I turni saranno stabiliti con il criterio dell'avvicendamento in relazione alle esigenze tecniche dell'azienda, fatta eccezione per i guardiani notturni.

Ai lavoratori che effettuano l'orario continuo di 8 ore giornaliera è concesso un riposo retribuito di mezz'ora per consumare il pasto.

Per le donne ed i minori che lavorano in squadre avvicendate oppure con orario di lavoro di 8 ore consecutive, il riposo intermedio egualmente retribuito è di mezz'ora ai sensi dell'art. 18 della legge 23 aprile 1934, n. 653.

*Art. 31
(Lavoro a tempo parziale)*

Per lavoro a tempo parziale s'intende un rapporto di lavoro prestato con un orario giornaliero o settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 20 del presente c.c.n.l. 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 delle prestazioni lavorative ridotte, le relative modalità, nonché l'eventuale disponibilità a svolgere lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario ridotto concordato. 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. A tal fine, è possibile prevedere nell'atto sottoscritto un termine di conversione del rapporto da tempo parziale in rapporto a tempo pieno;
- e) possibilità, previo accordo tra le parti, di superamento dell'orario ridotto in presenza di esigenze organizzative.

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. 32
(Contratto a tempo determinato)*

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 ed integrazioni, nonché dall'art. 8 bis della L. 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 o innovazione del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;

- 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).

Nei casi di assenze programmabili si potranno assumere lavoratori per l'affiancamento già a partire dal momento in cui l'azienda viene a conoscenza della futura sostituzione da effettuare. Nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendono 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 tre dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni due dipendenti in forza.

Onde garantire la maggiore aderenza della disciplina contrattuale del contratto a termine sia alle condizioni locali del mercato di 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.

Art. 33 (Tirocinio)

I lavoratori assunti ai sensi dell'art. 22 della legge n. 56/1987 saranno inquadrati nella categoria D. Gli stessi percepiranno per un periodo di 6 mesi una retribuzione tabellare mensile ridotta del 10%.

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro 30 gg dalla promulgazione di leggi in materia di mercato del lavoro e di sostegno all'occupazione per definire le modalità attuative delle norme relative al salario di ingresso.

Art. 34 (Ferie)

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio a un periodo di ferie di 160 ore retribuito pari a 4 settimane.

I giorni festivi di cui ai punti a), b), c), d), dell'art. 28, che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie. L'epoca delle ferie sarà stabilita contemperando le esigenze dei lavoratori con quelle dell'impresa.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno dodici mesi consecutivi presso l'impresa, spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Le ferie sono retribuite con la retribuzione di fatto.

Le singole giornate di ferie si intendono ragguagliate ad otto ore e la retribuzione relativa sarà possibilmente corrisposta all'inizio del godimento delle ferie stesse, assicurando comunque al lavoratore un congruo acconto. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Art. 35 (Nuovi minimi retributivi)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

I nuovi minimi di retribuzione riportati nelle tabelle allegate, che fanno parte integrante del presente contratto, derivano dalla somma dei minimi di retribuzione al 1° gennaio 1996 e degli incrementi retributivi di seguito riportati.

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

1997-1998	3,8%
1999	1,5%
2000	1,5%

Premesso che l'I.V.C. deve essere erogata fino a tutto il 1997, a partire dal 1° gennaio 1998 verranno erogati, secondo gli importi indicati alle singole scadenze, i seguenti incrementi retributivi corrispondenti ai tassi di inflazione programmata sopra concordati per i rispettivi periodi:

Incrementi retributivi

Cat. 1.1.1998 1.6.1999 1.4.2000 Tot. a regime

AS	97.000	65.000	73.000	235.000
A	89.000	59.000	67.000	215.000
B	77.000	51.000	57.000	185.000
C	66.000	44.000	50.000	160.000
D	60.000	40.000	45.000	145.000
E	54.000	36.000	40.000	130.000

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 entro 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 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 seguenti generali maturate per l'universo del mondo del lavoro dipendente.

Nota a verbale

Le parti dichiarano che gli incrementi retributivi derivanti dalla presente intesa sono stabiliti secondo le modalità previste dall'accordo interconfederale sottoscritto dalle parti in data 3 agosto 1992 e 3 dicembre 1992, per cui rispondono, ricompresi nell'unico importo di cui alla tabella allegata, anche all'esigenza di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni precedentemente svolto dalla ex indennità di contingenza. In tal senso dovranno 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 di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfettario di lire 300.000 lorde suddivisibili in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo 1° gennaio 1997 al 31 dicembre 1997.

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 c.c., l'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il suddetto importo verrà erogato in due rati pari a:

- lire 150.000 lorde corrisposte con la retribuzione del mese di maggio 1998;
- lire 150.000 lorde con la retribuzione del mese di ottobre 1998.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo saranno erogati, con le modalità di cui al 1° comma, a titolo di "una tantum" i seguenti importi:

- lire 105.000 con la retribuzione del mese di maggio 1998;
- lire 105.000 con la retribuzione del mese di ottobre 1998.

Ai lavoratori "part time" l'"una tantum" verrà corrisposta, con le modalità di cui al 1° comma, alle stesse date, secondo quanto previsto dall'articolo 31 del presente c.c.n.l.

Dagli importi di "una tantum" dovranno essere detratte, fino a concorrenza, le erogazioni corrisposte dalle imprese a titolo I.V.C. e di eventuali acconti sui futuri miglioramenti contrattuali.

Detti importi dovranno essere assorbiti nella misura del 50% in occasione della corresponsione della prima rata di "una tantum" ed il restante 50% in occasione della corresponsione della seconda rata di "una tantum".

In caso di risoluzione del rapporto nel periodo 16 dicembre 1997 al 30 settembre 1998 quanto spettante a titolo di "una tantum" sarà erogato con la competenza di fine rapporto.

N.d.R.: L'accordo ponte 13 novembre 2002 prevede quanto segue:

Ad integrale copertura del periodo dal 1° gennaio 2001 al 31 marzo 2002, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfettario "una tantum" pari a euro 180 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

Il suddetto importo verrà erogato in due rate pari a:

- euro 90 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di novembre 2002;
- euro 90 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di maggio 2003.

Ai soli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, ad integrale copertura del periodo dal 1° gennaio 2001 al 31 marzo 2002, verrà corrisposto un importo forfettario "una tantum" pari a euro 132,50 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

Il suddetto importo verrà erogato in due rate pari a:

- euro 65 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di novembre 2002;
- euro 67,50 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di maggio 2003.

Gli importi "una tantum" di cui sopra saranno inoltre ridotti proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza lavoro concordate.

Gli importi dell'"una tantum" sono stati quantificati considerando in essi anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, e sono quindi comprensivi degli stessi.

L'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Dall'importo della prima tranche di "una tantum" erogata con le retribuzioni del mese di novembre 2002, dovranno essere detratte, fino a concorrenza, le erogazioni corrisposte dalle imprese a titolo di indennità di vacanza contrattuale nel periodo 1° gennaio 2001- 31 marzo 2002. A titolo convenzionale gli importi di I.v.c. erogata da detrarre vengono quantificati pari ad euro 90 in misura uguale per tutti i livelli di classificazione. Per gli apprendisti l'importo di I.v.c. erogata da detrarre viene quantificato in misura pari a euro 65.

Le parti si incontreranno entro il 28 febbraio 2003.

Retribuzione di riferimento

Cat. Importi Euro

AS 737,50 + 526,84 + 10,33 = 1.274,6752,58

A	667,78	+	525,25	+	10,33	=	1.203,3649,64
B	576,62	+	520,16	+	10,33	=	1.107,1145,68
C	503,80	+	516,11	+	10,33	=	1.030,2442,50
D	452,42	+	513,33	+	10,33	=	976,08 40,26
E	405,42	+	511,48	+	10,33	=	927,23 38,26

Nuovi minimi in vigore dal 1° novembre 2002

<i>Cat.</i>	<i>Importi</i>	<i>Euro</i>			
AS	737,50	+	26,29	=	763,79
A	667,78	+	24,82	=	692,60
B	576,62	+	22,84	=	599,46
C	503,80	+	21,25	=	525,05
D	452,42	+	20,13	=	472,55
E	405,42	+	19,13	=	424,55

Nuovi minimi in vigore dal 1° aprile 2003

<i>Cat.</i>	<i>Importi</i>	<i>Euro</i>			
AS	763,79	+	26,29	=	790,08
A	692,60	+	24,82	=	717,42
B	599,46	+	22,84	=	622,30
C	525,05	+	21,25	=	546,30
D	472,55	+	20,13	=	492,68
E	424,55	+	19,13	=	443,68

Retribuzione in vigore al 1° novembre 2002

<i>Cat.</i>	<i>Minimo</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>I.v.c.</i>	<i>Totale</i>
AS	763,79	526,84	10,33	10,74	1.311,70
A	692,60	525,25	10,33	10,12	1.238,30
B	599,46	520,16	10,33	9,35	1.139,30
C	525,05	516,11	10,33	8,68	1.060,17
D	472,55	513,33	10,33	8,21	1.004,42
E	424,55	511,48	10,33	7,80	954,16

Retribuzione in vigore al 1° aprile 2003

<i>Cat.</i>	<i>Minimo</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>I.v.c.</i>	<i>Totale</i>
AS	790,08	526,84	10,33	10,74	1.337,99
A	717,42	525,25	10,33	10,12	1.263,12
B	622,30	520,16	10,33	9,35	1.162,14
C	546,30	516,11	10,33	8,68	1.081,42
D	492,68	513,33	10,33	8,21	1.024,55
E	443,68	511,48	10,33	7,80	973,29

Art. 36
(Aumenti periodici di anzianità)

Tutti i lavoratori, esclusi gli apprendisti, hanno diritto, per ogni biennio di anzianità prestato presso la stessa azienda dopo il compimento del 18° anno di età, alla maturazione, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, di un massimo di 5 aumenti periodici di anzianità biennali deindicizzati e in cifra fissa secondo i valori unitari riportati qui di seguito per ciascuna categoria:

AS 30.000

A	27.000
B	23.000
C	20.000
D	18.000
E	16.500

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

In caso di passaggio di categoria il lavoratore manterrà l'importo degli aumenti periodici già maturati. Il lavoratore avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per la nuova categoria di appartenenza fino al raggiungimento del massimo previsto per la nuova categoria ivi compreso l'importo maturato nelle precedenti categorie.

La frazione di biennio al momento del passaggio di categoria verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Dichiarazione a verbale

Gli aumenti periodici di anzianità maturata successivamente alla data del 29 luglio 1980, concorrono al raggiungimento del numero massimo e del valore della categoria di appartenenza.

La disciplina dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità, come sopra definita ha trovato applicazione con la precedente regolamentazione del rapporto di lavoro del settore, di cui si riportano integralmente le norme di attuazione della stessa previste.

Norme applicative per il passaggio dalla precedente alla nuova disciplina

Per il passaggio dalla vecchia alla nuova disciplina, verranno osservate le seguenti modalità:

Operai

a) Gli aumenti periodici maturati fino al 31 agosto 1980 saranno congelati in cifra sui valori assorbiti dalla precedente normativa e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile a nessun titolo. Lo scatto di anzianità in corso di maturazione al 31 agosto 1980 sarà corrisposto in ventiquattresimi in base alle mensilità effettivamente maturate.

Tale somma verrà riassorbita nel 1° scatto al 5% al momento della sua maturazione.

Per il calcolo dei valori dei ventiquattresimi maturati si fa riferimento ai minimi tabellari in vigore al 1° settembre 1980 con le percentuali della precedente normativa.

Per i passaggi di categoria nell'ambito della qualifica operaia, fino al 31 agosto 1980 si applicheranno le norme previste dal precedente contratto.

Ai passaggi di categoria successivi a tale data si applicherà la normativa di cui ai commi 2-3 della nuova disciplina sopra riportata. Laddove per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità si è tenuto conto della indennità di contingenza le parti convengono nella opportunità che le organizzazioni territoriali trovino delle soluzioni coerenti alla presente normativa;

b) a parziale deroga di quanto previsto al punto a):

- agli operai che alla data del 31 agosto 1979 hanno maturato, secondo la vecchia normativa, tutti i 5 aumenti periodici di anzianità ivi previsti, l'importo del primo scatto, sulla base del valore previsto dalla nuova disciplina, verrà erogato a partire dal 1° settembre 1981.

Per tali operai l'anzianità utile per la maturazione del secondo aumento periodico di anzianità, secondo la nuova disciplina, decorrerà dal 1° settembre 1981.

Impiegati

Gli impiegati in forza al 31 agosto 1980 manterranno in cifra gli importi degli aumenti periodici di anzianità già maturati alla stessa data ed avranno diritto alla maturazione dei rimanenti aumenti periodici biennali d'anzianità secondo gli importi previsti dalla nuova disciplina, fino ad un massimo complessivo di 12. La frazione di biennio in corso di maturazione, alla data del 1° settembre 1980, sarà considerata utile per la maturazione del prossimo aumento periodico di anzianità, secondo la nuova disciplina.

A decorrere dalla data di stipulazione del presente contratto non verrà quindi più effettuato il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità in relazione alla dinamica della base di calcolo prevista nella disciplina contrattuale precedente, che verrà pertanto soppressa.

Agli impiegati di cui sopra, in relazione a quanto stabilito nel comma precedente, verrà riconosciuta, a decorrere dal 1° gennaio 1980 la somma di lire 4.000 per ciascuno degli aumenti periodici già maturati.

Nel caso in cui alla data del 1° gennaio 1980 le aziende abbiano effettuato il ricalcolo degli aumenti periodici relativi alla contingenza dell'anno 1979, le 4.000 lire verranno erogate a partire dal 1° gennaio 1981.

Passaggio di qualifica (da operaio ad impiegato)

Nel caso di passaggio di qualifica da operaio ad impiegato il numero degli aumenti periodici di anzianità maturabili è di 5.

Nota a verbale

Ai fini del riconoscimento del numero degli aumenti periodici già maturati è fatta salva la disciplina stabilita nelle norme transitorie degli articoli 2, Parte seconda e 3, Parte terza del c.c.n.l. 1977/1979.

Art. 37

(Corresponsione della retribuzione e reclami sulla retribuzione)

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con scadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile, secondo le consuetudini dell'impresa, tenendo presente che per retribuzione base si intende il minimo tabellare più la contingenza e per retribuzione normale si intende la retribuzione globale di fatto.

La consegna della retribuzione al lavoratore deve essere accompagnata da 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) elementi del periodo di paga relativo.

Il datore di lavoro sul prospetto dovrà fare esplicito riferimento agli estremi del presente contratto.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'interessato entro e non oltre il terzo giorno da quello della corresponsione della retribuzione, affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 38

(Congedo matrimoniale)

In caso di matrimonio compete al lavoratore ed alla lavoratrice non in prova, un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi di calendario remunerati con la retribuzione di fatto (pari ad 80 ore) comprensiva di quanto corrisposto dall'INPS.

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali, nè potrà essere considerato in tutto o in parte come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dal lavoratore o lavoratrice con un preavviso di almeno 6 giorni. La celebrazione del matrimonio, dovrà essere documentata entro i trenta giorni successivi dall'inizio del periodo di congedo.

Art. 39

(Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge.

Alla lavoratrice assente nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta una integrazione del trattamento corrisposto dall'Istituto assicuratore fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta.

Alla lavoratrice in stato di gravidanza, per malattie insorte in tale periodo e causate dallo stesso stato, è fatto obbligo di presentare domanda di prematernità all'Ispettorato del lavoro competente secondo le norme vigenti.

Art. 40
(Gratifica natalizia)

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore considerato in servizio una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione globale di fatto.

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

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Il periodo di prova seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 41
(Previdenza complementare)

Le parti ribadiscono la volontà di garantire per via contrattuale, come prevede il D.Lgs. n. 124 e la legge 8 agosto 1995, n. 335, il diritto dei lavoratori del legno a 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 legno-arredamento artigiano con costi e prestazioni analoghi ad altri fondi contrattuali dell'artigianato.

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

Art. 42
(Assenze)

Tutte le assenze devono essere giustificate. Per le assenze non giustificate valgono le norme disciplinari previste nel presente contratto.

Le giustificazioni devono essere presentate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Sarà considerato dimissionario il lavoratore che senza giustificato motivo sia assente per più di tre giorni consecutivi e per tre volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi. L'assenza, ancorché giustificata e autorizzata, non dà luogo a decorrenza di retribuzione.

Art. 43

(Permessi di entrata e di uscita)

Durante le ore di lavoro il lavoratore non potrà lasciare l'impresa se non debitamente autorizzato dal datore di lavoro.

Salvo permesso del datore di lavoro non è consentito ai lavoratori di entrare o trattenersi nell'impresa in ore non comprese nel loro orario di lavoro.

Il permesso di uscita dall'impresa deve essere chiesto dal lavoratore al datore di lavoro nella prima ora di lavoro salvo casi eccezionali.

*Art. 44
(Trasferte)*

A) Trasferte che si esauriscono nell'arco della giornata

Al lavoratore comandato a prestare la sua opera fuori dal luogo ove normalmente svolge la sua attività compete:

- 1) il rimborso delle spese di trasporto effettivamente sostenute per recarsi sul luogo del lavoro;
- 2) il rimborso delle spese che si rendono necessarie di vitto nei limiti della normalità ed in base a nota documentata salvo accordo forfettario tra la ditta e il datore, oppure una indennità sostitutiva da stabilirsi dalle competenti organizzazioni territoriali, riferita al tempo in cui la trasferta si effettua;
- 3) una indennità pari al 100% della retribuzione normale (minimo tabellare più contingenza, più eventuale terzo elemento) per le ore di viaggio effettivamente compiute dal lavoratore per recarsi sul luogo del lavoro, detratto il tempo che sarebbe stato necessario per accedere allo stabilimento, analogo trattamento sarà riservato al lavoratore per il tempo impiegato nel viaggio di ritorno alla sua abitazione;
- 4) una indennità del 15% per le ore di lavoro effettivamente prestate.

Sono esclusi dalla corresponsione della indennità cui al punto 4) i lavoratori che operano di fatto in imprese che per le loro caratteristiche produttive richiedono:

- la predisposizione e/o;
- il completamento di alcune fasi della lavorazione e/o;
- la posa in opera del manufatto all'esterno dell'impresa.

Il datore di lavoro stabilirà caso per caso, l'orario e l'itinerario che il lavoratore dovrà osservare nei viaggi e stabilirà il mezzo di trasporto di cui il lavoratore dovrà servirsi.

Il lavoratore in trasferta dovrà rifiutarsi di lavorare in ore straordinarie, notturne e festive eventualmente richieste dal cliente, se non sia esplicitamente autorizzato dal proprio datore di lavoro.

B) Trasferte che non si esauriscono nell'arco della giornata

Al lavoratore in trasferta per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà oltre alla normale retribuzione:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;
- b) rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della trasferta obblighi il lavoratore a sostenere tali spese;
- c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della trasferta, semprechè siano autorizzate e comprovate;
- d) una indennità di trasferta pari al 20% della retribuzione giornaliera.

Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità verrà ridotta al 15%.

Quando particolari condizioni ambientali caratterizzate da eccessiva distanza dal normale luogo di lavoro a quello in cui si deve svolgere l'attività lavorativa che comporta obiettivamente il protrarsi della trasferta oltre il primo giorno, la maggiorazione dovuta per il lavoro prestato nel secondo giorno è del 15%, salvo nel caso in cui la trasferta non si esaurisca nei due giorni.

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore avrà durata superiore a tre mesi, il lavoratore trascorsi i tre mesi, potrà richiedere un permesso retribuito di tre giorni con il rimborso delle relative spese di trasporto.

Il periodo di godimento del permesso sarà stabilito in relazione con le esigenze di lavoro. Nel caso di gravi e riconosciute necessità familiari la ditta dovrà su richiesta del lavoratore in trasferta, concedere al lavoratore stesso, un permesso con solo rimborso delle spese occorrenti per il trasporto con mezzi ordinari.

*Art. 45
(Regolamento del lavoro a domicilio)*

1. Definizione del lavoro a domicilio

Per la definizione di lavoro a domicilio si fa riferimento a quanto in proposito disposto dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877, ed integrazioni successive.

2. Libretto personale di controllo

Il lavoratore a domicilio oltre al libretto di cui alla legge 19 gennaio 1935, n. 112, deve essere munito a cura dell'imprenditore, di uno speciale libretto di controllo, conforme al modello ministeriale.

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

3. Responsabilità del lavoratore a domicilio

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

4. Retribuzioni

I lavoratori a domicilio dovranno beneficiare del trattamento economico-salariale, previsto contrattualmente per gli operai in ragione della categoria e della qualifica prevista dai contratti stessi.

Il trattamento di cui sopra si concretterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione di fatto degli operai interni.

Base di computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica normalmente necessaria ad un lavoratore di normale capacità per eseguire l'operazione o il gruppo di lavorazione ad esso richieste.

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui sopra per i tempi accertati nel modo dianzi indicato.

Tutti gli aggiornamenti determinati, in aumento o diminuzione dal variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie daranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento delle tariffe di cottimo. Per le indennità di contingenza si darà luogo alla variazione semestrale.

La compilazione e l'approvazione delle tariffe e del loro aggiornamento, in esecuzione agli accordi di cui sopra, si intendono devolute alle Associazioni provinciali artigiane e dei lavoratori; questi ultimi potranno avvalersi della partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori a domicilio interessati, tenendo presente le caratteristiche delle varie produzioni e il trattamento economico riservato ai dipendenti operai cottimisti che svolgono analoghe mansioni all'interno dell'azienda e delle aziende interessate.

A tale fine, nelle provincie ove è presente il lavoro a domicilio una delle parti potrà richiedere la costituzione di apposite Commissioni paritetiche, che si riuniranno periodicamente a seconda delle necessità per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno e per il loro aggiornamento, ed in questa sede si procederà anche ad un esame generale del fenomeno.

Le Associazioni firmatarie al loro livello territoriale, determineranno i criteri di formazione e di funzionamento di tali Commissioni.

Le richieste di incontro e la loro effettuazione dovranno essere portate a conoscenza delle Organizzazioni nazionali contraenti.

5. Maggiorazione della retribuzione

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

Con le stesse modalità sarà corrisposta al lavoratore a domicilio in conformità con la legge, un'indennità sostitutiva della indennità di anzianità nella misura del 4% (quattro per cento) dell'ammontare complessivo della retribuzione globale complessiva. Inoltre con le stesse modalità sarà retribuita al lavoratore a domicilio una indennità a titolo di rimborso spese per uso macchine, locali ed energia pari ad un minimo del 2% (due per cento) dell'ammontare della retribuzione globale retribuita.

"Dal 1° gennaio 1989, in applicazione della legge 29 maggio 1982, n. 297, l'indennità sostitutiva del t.f.r. viene determinata mensilmente sull'imponibile complessivo della retribuzione percepita nella misura del 7,4%.

L'importo così determinato verrà accantonato e corrisposto alla risoluzione del rapporto di lavoro con le rivalutazioni previste dalla legge".

6. Lavoro notturno e festivo

I lavori consegnati al lavoratore a domicilio la sera di una vigilia e di una festività e da riconsegnarsi al mattino susseguente la festività stessa, nonché i lavori consegnati alla sera e da riconsegnarsi al mattino successivo e che impegnano l'attività del lavorante a domicilio anche nelle ore comprese fra le 22 e le 6 o in un giorno festivo, saranno retribuiti, limitatamente alle ore per cui si renda indispensabile una prestazione in periodi notturni e festivi, con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoranti interni.

7. Pagamento della retribuzione

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro e secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

8. Fornitura materiale

Normalmente tutto il materiale, anche accessorio, necessario per le lavorazioni richieste, deve essere fornito dal datore di lavoro.

E' tuttavia riconosciuta alle parti la facoltà di concordare, in base ai prezzi correnti, la misura del rimborso spettante al lavoratore per quella parte del materiale accessorio che, in deroga alle disposizioni di cui sopra, egli dovesse impiegare senza averlo ricevuto dal datore di lavoro.

9. Per tutto quanto non è espressamente disposto dalla presente regolamentazione del lavoro a domicilio, valgono le norme di legge e quelle stabilite dal contratto per gli operai interni della categoria, in quanto compatibili con la specialità del rapporto.

In particolare si richiama che ai lavoratori a domicilio si applichino le disposizioni relative alle assicurazioni sociali previste dalla legge 18 dicembre 1973, n. 887, ed integrazioni successive.

Art. 46 (Servizio militare)

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

Al lavoratore, ripresentatosi nei termini di 30 giorni di cui al citato decreto, dopo il compimento del servizio militare di leva, sarà conservato il posto di lavoro. Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle leggi vigenti.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro.

Art. 47 (Cessione, trasformazione, trapasso di azienda)

La cessione o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro ed in tal caso il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

*Art. 48
(Indennità di preavviso e t.f.r. in caso di morte)*

In caso di morte le indennità di preavviso e di t.f.r. saranno corrisposte in base alle disposizioni dell'art. 2122 del codice civile.

*Art. 49
(Reclami e controversie)*

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate qualora nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle competenti Associazioni sindacali territoriali degli artigiani e dei lavoratori.

In caso di mancato accordo per diversa interpretazione del contratto, prima di adire l'Autorità giudiziaria, la vertenza sarà demandata all'esame delle parti stipulanti il presente contratto.

*Art. 50
(Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore)*

Le disposizioni del presente contratto sono correlative ed inscindibili fra loro, pertanto non è consentita l'applicazione di singole parti del contratto stesso. Ferma tale inscindibilità le Associazioni stipulanti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli che siano praticate al lavoratore, che restano a lui assegnate ad personam.

*Art. 51
(Decorrenza e durata)*

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1997 ed avrà scadenza il 31 dicembre 2000. Per le procedure di rinnovo si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 3 del presente c.c.n.l.

Il presente contratto resterà in vigore sino a che non sarà sostituito dal successivo contratto nazionale.

*Art. 52
(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 verifiche dell'accordo interconfederale del 3 agosto-3 dicembre 1992 e del protocollo per la politica dei redditi del 23 luglio 1993.

Parte Seconda
EX OPERAI

*Art. 53
(Periodo di prova)*

L'assunzione al lavoro dell'operaio è sempre fatta per un periodo di prova della durata di:

- per i lavoratori operai inquadrati nella cat. E: 4 settimane;
- per i lavoratori operai inquadrati nella cat. D: 5 settimane;
- per i lavoratori operai inquadrati nella cat. C e superiori: 6 settimane.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso nè di indennità.

All'operaio confermato in base all'esito della prova, il datore di lavoro fisserà la relativa paga che non potrà essere inferiore alla paga stabilita, nei contratti vigenti, per il gruppo ed il livello retributivo ai quali l'operaio verrà assegnato. In tal caso l'anzianità all'operaio decorre dal primo giorno di assunzione.

Art. 54
(Lavoro a cottimo)

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

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'impresa in modo di garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 5% del minimo di paga tabellare.

Tale condizione si presume adempiuta quando gli operai lavoranti a cottimo nel medesimo gruppo abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 5%.

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

Art. 55
(Lavori nocivi e pericolosi)

Agli effetti del presente articolo sono considerati pericolosi i lavori eseguiti su scale aeree o su ponti mobili, nonché la posa in opera degli infissi che si svolge ad un'altezza non inferiore ai 4,50 metri da terra o dal pavimento.

Sono considerati nocivi i lavori di verniciatura alla nitrocellulosa col sistema a spruzzo, di verniciatura o lucidatura con sistemi a spruzzo con poliesteri, di produzione di agglomerati con catrame, di trattazione del legno a base di sostanze tossiche, e semprechè, nonostante i mezzi di protezione adottati dalla ditta, possano derivare ai lavoratori intossicazioni o lesioni pregiudizievoli.

Ai lavoratori comandati a svolgere tali lavori e limitatamente alle ore di effettiva prestazione nei lavori medesimi, verrà corrisposta una indennità speciale del 10% sulla retribuzione tabellare con facoltà alle aziende di assorbire fino a concorrenza quanto eventualmente già concesso allo stesso titolo.

Agli operai costretti a lavorare in locali a temperatura superiore ai 40 gradi e nei tre mesi estivi a temperature superiori ai 50 gradi, sarà corrisposta l'indennità speciale di cui al comma precedente.

Art. 56
(Trattamento di malattia ed infortunio)

L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa entro il giorno successivo, salvo casi di giustificato impedimento. Alla comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore l'invio del certificato medico attestante la malattia.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio non sul lavoro del lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, secondo le norme previste dall'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive leggi (L. n. 638/1983).

A) Conservazione del posto

In caso di malattia, l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di dodici mesi consecutivi.

Nel caso di più malattie o di ricadute della stessa malattia non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto: mesi 12 in un periodo di 18 mesi consecutivi.

Superati i termini massimi sopra indicati qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore la liquidazione del trattamento di fine rapporto e della indennità di preavviso.

Analogamente nel caso in cui il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con il diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

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

In caso di infortunio o di malattia professionale, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- 1) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- 2) nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

B) Trattamento economico

Le imprese artigiane garantiscono, in caso di malattia, ai lavoratori dipendenti, una integrazione economica all'indennità di malattia corrisposta dall'Istituto assicuratore preposto:

- il 100% della retribuzione netta per i primi 3 giorni in caso di malattia superiore a 7 giorni;
- fino al 100% della retribuzione netta per l'intero periodo dal 4° al 180° giorno;
- una indennità sostitutiva del 34% della retribuzione netta di fatto nei casi di malattia superiore a 180 giorni, per un periodo massimo di 90 giorni.

In caso di malattia professionale o di infortunio, le imprese garantiranno ai lavoratori assenti una integrazione della indennità percepita dall'istituto assicuratore, fino al 100% della retribuzione netta dal 1° giorno e sino a guarigione clinica.

In ogni caso restano salve le condizioni di miglior favore.

Nota a verbale

Nota 1.

Fermo restando che le integrazioni a carico del datore di lavoro di cui al presente articolo, saranno corrisposte ai lavoratori direttamente da parte dei datori di lavoro, questi ultimi potranno ricorrere a forme mutualistiche o assicurative per le integrazioni suddette. Al fine su indicato potranno essere costituiti appositi organismi.

Nota 2.

I ratei di gratifica natalizia corrisposti dagli Istituti assicuratori verranno conteggiati dalle aziende per raggiungere le percentuali di cui sopra. Quindi la gratifica natalizia verrà corrisposta a suo tempo, al lavoratore per intero.

Nota 3.

Nel caso in cui la malattia è causata da infortunio non sul lavoro ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte per il trattamento come sopra regolato, restando ad esso ceduta, su delega del lavoratore, la corrispondente azione nei limiti del detto importo.

Art. 57

(Consegna e conservazione degli utensili personali)

Il lavoratore dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli utensili, gli attrezzi, i disegni ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda dovrà porre il lavoratore in condizioni di poter conservare gli attrezzi e gli utensili che ha ricevuto in consegna.

Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso o logorio e che

siano a lui imputabili. Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto di lavoro gli utensili di sua proprietà.

Nessuna modifica potrà essere apportata agli oggetti affidati al lavoratore senza l'autorizzazione dell'azienda.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro il lavoratore prima di lasciare il luogo di lavoro dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato: qualora non lo restituisse in tutto od in parte, l'azienda tratterrà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti al lavoratore a qualsiasi titolo. Qualora il dipendente lavorasse con utensili di sua proprietà, l'azienda dovrà corrispondergli una indennità di consumo ferri la cui misura verrà stabilita dalle Organizzazioni territoriali.

L'azienda ha sempre facoltà di sostituire con propri utensili quelli di proprietà del lavoratore e in tal caso non corrisponderà più indennità ferri di cui al comma precedente. I danni che importino trattenute per risarcimento debbono essere contestati al lavoratore non appena venuti a conoscenza della ditta.

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

Art. 58 (Provvedimenti disciplinari)

Ferma restando l'applicazione della procedura di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nei casi dalla medesima previsti, qualsiasi infrazione del lavoratore alle norme del presente contratto potrà essere sanzionata a seconda della gravità della mancanza:

- a) con il rimprovero verbale;
- b) con il rimprovero scritto;
- c) con la multa fino all'importo di tre quote orarie della retribuzione base;
- d) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) con il licenziamento.

Art. 59 (Ammonizioni, multe e sospensioni)

L'azienda potrà infliggere la multa o la sospensione di cui alle lettere c) e d) dell'articolo precedente al lavoratore che:

- a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute e lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;
- d) per disattenzione procuri guasti non gravi o sperperi non gravi di materiale dell'azienda o di lavorazione e non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti al macchinario e delle eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- e) introduca bevande alcoliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;
- f) alterchi con i compagni di lavoro;
- g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
- h) sia trovato addormentato;
- i) trasgredisca in qualsiasi altro modo all'osservanza delle norme del presente contratto o dell'eventuale regolamento interno, o commetta qualsiasi atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale puntuale andamento del lavoro.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo: la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa. L'importo delle multe che non costituiscono risarcimenti di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali.

Art. 60

(Licenziamento per mancanze)

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro e che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori entro il luogo di lavoro per conto proprio o di terzi, di lieve entità e senza impiego o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- d) litigio o rissa nel luogo di lavoro;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui sono specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo o da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre tre giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o seguente le ferie;
- g) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore con sentenza passata in giudicato per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale dell'operaio;
- h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 7 (multe e sospensioni) della presente regolamentazione per i lavoratori quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo 7;
- i) furto nel luogo di lavoro, trafugamento di schizzi o di disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti dell'impresa;
- l) danneggiamento volontario al materiale dell'impresa o al materiale di lavorazione;
- m) fumare nell'ambito del luogo di lavoro in quei luoghi dove tale divieto è espressamente stabilito o comunque dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti e dei materiali.

Art. 61

(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'articolo 56 (licenziamento per mancanze) e le dimissioni del lavoratore non in prova potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di sei giorni.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza del predetto termine deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione, compatibilmente con le esigenze di lavoro.

Art. 62

(Trattamento di fine rapporto - Operai)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto all'operaio un trattamento di fine rapporto da calcolarsi ai sensi della legge 29 maggio 1982, n. 297, secondo i criteri stabiliti dalla legge stessa.

La quota annua, ottenuta dividendo per 13,5 gli elementi retributivi a carattere continuativo corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata sulla base dei trentesimi indicati nella seguente tabella.

Ai fini dell'individuazione dello scaglione da considerare si terrà conto dell'anzianità complessivamente maturata presso l'azienda.

Ai fini dell'indennità di anzianità maturata a tutto il 31 maggio 1982 contabilizzata ai sensi della legge n. 297 del 29 maggio 1982, si terrà conto degli scaglioni sottoindicati:

a) per anzianità di servizio maturata al 31 dicembre 1969 verranno corrisposti sette trentesimi (pari ad ore 40,60) della retribuzione globale di fatto per ogni anno;

b) per anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1970 al 31 dicembre 1973 verranno corrisposti 8/30 (pari ad ore 46,40) della retribuzione globale di fatto per ogni anno;

c) per anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974 al 31 dicembre 1976 verranno corrisposti:

- 11/30 (pari ad ore 63,80) della retribuzione globale di fatto per ciascuno dei primi 5 (cinque anni);

- 13/30 (pari ad ore 75,40) della retribuzione globale di fatto per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 12°;

- 16/30 (pari ad ore 92,80) della retribuzione globale di fatto per ciascuno dei successivi anni oltre il 12° e fino al 18°;

- 21/30 (pari ad ore 121,80) della retribuzione globale di fatto per ciascuno dei successivi anni oltre il 18° anno compiuto;

d) per anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1977 verranno corrisposti:

- 14/30 (pari ad ore 81,20) della retribuzione globale di fatto per ciascuno dei primi dieci anni;

- 18/30 (pari ad ore 104,40) della retribuzione globale di fatto per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° e fino al 18° anno;

- 23/30 (pari ad ore 133,40) della retribuzione globale di fatto per ciascuno dei successivi anni oltre il 18° anno compiuto;

e) a fare data dal 1° settembre 1980 viene introdotto un nuovo scaglione così definito:

- fino a 10 anni di anzianità 16/30;

- dall'11° al 15° anno di anzianità 19/30;

- oltre il 15° anno di anzianità 27/30.

1) Per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dal 1° gennaio 1985 nella misura di:

- 18/30 della retribuzione globale di fatto fino a 10 anni d'anzianità;

- 20/30 della retribuzione globale di fatto dall'11° al 15° anno di anzianità;

- 28/30 della retribuzione globale di fatto oltre il 15° anno di anzianità;

2) per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dal 1° gennaio 1986 nella misura di:

- 20/30 della retribuzione globale di fatto fino a 10 anni d'anzianità;

- 23/30 della retribuzione globale di fatto dall'11° anno al 15° anno di anzianità;

- 29/30 della retribuzione globale di fatto oltre il 15° anno di anzianità;

3) per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dal 1° gennaio 1988 nella misura di:

- 26/30 della retribuzione globale di fatto fino a 10 anni d'anzianità;

- 29/30 della retribuzione globale di fatto dall'11° anno al 15° anno di anzianità;

- 30/30 della retribuzione globale di fatto oltre il 15° anno di anzianità;

4) per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dal 1° gennaio 1990 nella misura di:

- 30/30 della retribuzione globale di fatto.

L'indennità di anzianità al 31 maggio 1982 sarà calcolata sulla retribuzione di fatto con l'esclusione della contingenza maturata dal 1° febbraio 1977.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Restano salve le condizioni di miglior favore.

Disciplina dell'apprendistato

Art. 63

(Norme generali)

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale.

La disciplina dell'apprendistato nell'artigianato del legno e dell'arredamento è regolata dalle norme di legge, dal relativo regolamento e dalle disposizioni della presente regolamentazione.

Possono essere assunti come apprendisti anche giovani in possesso di diploma di qualifica, di attestato di qualifica professionale conseguiti presso una scuola media superiore o presso un Istituto professionale o in possesso di titolo di studio anche superiore alla scuola dell'obbligo, anche inerenti alla professionalità da acquisire.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dalla suddetta particolare regolamentazione valgono per gli apprendisti le norme del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.

*Art. 64
(Periodo di prova)*

Per l'assunzione in prova dell'apprendista non è richiesto l'atto scritto. Il periodo di prova avrà la durata massima di due mesi.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà risolvere il rapporto di lavoro senza l'obbligo di preavviso o di indennità con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate. Superato il periodo di prova l'assunzione in qualità di apprendista sarà comunicata direttamente all'interessato.

*Art. 65
(Tirocinio presso diverse imprese)*

I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso altre imprese si cumulano ai fini del tirocinio previsto dalla presente regolamentazione, purchè non separati da interruzioni superiori ad un anno e semprechè si riferiscano alle stesse attività.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi di tirocinio già compiuti e la frequenza ai corsi di insegnamento complementare che siano obbligatori per legge.

Oltre alle normali registrazioni sul libretto di lavoro, le imprese rilasceranno all'apprendista, un documento che attesti i periodi di tirocini già compiuti e le attività per le quali sono stati effettuati. La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio in aziende con le stesse lavorazioni è quella relativa al periodo nel quale il precedente rapporto è stato interrotto, sempre che tale trattamento sia più favorevole.

Nel caso di passaggio ad aziende con lavorazioni diverse nel settore, superato il periodo di prova verrà riconosciuto all'apprendista un periodo convenzionale di tirocinio pari al 50% di quello svolto precedentemente e non superiore al 50% di quello stabilito per il nuovo gruppo di appartenenza.

*Art. 66
(Durata del tirocinio)*

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

1° Gruppo: durata 5 anni

Lavorazione manuale, artistica, tradizionale, ad alto contenuto tecnico e professionale, ad esempio:

- doratori; laccatori; arredatori di interni (mobiliari, tappezzeri, etc.), su progetto, in stile, e/o su misura; ebanisti; restauratori; liutai; intagliatori; intarsiatori; scultori; modellisti; costruttori e riparatori di barche e natanti; costruttori e riparatori di articoli sportivi.

- Falegnami in grado di compiere le lavorazioni tradizionali e moderne del legno a mano o a macchina.

2° Gruppo A: durata 3 anni e 4 mesi

Lavorazioni di carattere tradizionale meccanizzate a medio contenuto professionale, ad esempio:

- lucidatori; traforisti; corniciai; tornitori; lavorazione del vimini e del giunco; addobbatori; tappezzeri; materassai; abbozzatori; lavorazione del mobile e serramenti e infissi non standardizzati; oggettistica ed articoli da regalo; lavorazione speciale del sughero.

2° Gruppo B: durata 2 anni
Impiegati

- in possesso del titolo di studio anche superiore alla scuola d'obbligo: operatori contabili, addetti alla fatturazione e/o a pratiche amministrative.

Tale normativa si applica con le modalità stabilite dalla legge sull'apprendistato.

3° Gruppo: durata 1 anno e 6 mesi

Lavorazioni semplici a carattere ripetitivo meccanizzate e/o in serie, ad esempio:

- produttori in imballaggi; contenitori; battiscopa; aste per cornici; pallets; manici; scope; segherie; sughero; mobili o infissi o parti di questi (pannelli, semilavorati e accessori); canestrai.

Le differenze nella composizione dei gruppi derivano dall'attività prevalente della singola impresa. L'individuazione dei mestieri nei vari gruppi è da intendersi quale esemplificazione riferita alla preminente attività degli stessi nel settore.

Nota a verbale

Punto 1

Per le attività di cui ai gruppi 1 e 2 realizzate con lavorazioni meccanizzate ed esclusivamente in serie, si applicano le durate previste per il gruppo 3.

Punto 2

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

Punto 3

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

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

Art. 67

(Apprendistato ultraventiquattrenne)

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, in attuazione dell'art. 21, 5° comma della legge n. 56/1987 concordano di sperimentare l'attuazione del disposto sopra richiamato, convenendo sui seguenti criteri applicativi:

1) elevazione fino a 29 anni dell'età di assunzione degli apprendisti per qualifiche ad alto contenuto professionale indicate e riferibili al 1° gruppo della presente normativa;

2) ferma restando la durata del periodo di apprendistato individuata al 1° gruppo, la retribuzione andrà calcolata secondo quanto previsto al successivo art. 68.

Nell'intento di realizzare, attraverso l'attuazione e la sperimentazione di tutti gli strumenti previsti dalle leggi vigenti, una attenta gestione del mercato del lavoro che, anche con l'applicazione dell'art. 21, 5° comma, L. n. 56/1987, risulti coerente con le specifiche esigenze delle imprese artigiane, le parti concordano di procedere all'ingresso di lavoratori di cui al punto 1) esclusivamente facendo ricorso all'apprendistato e non anche attraverso C.f.l.

L'esclusione del ricorso al C.f.l. non sarà operante per i lavoratori per i quali non risulti ammissibile la stipula di un contratto di apprendistato, ex L. n. 56/1987 art. 21, 5° comma.

Art. 68

(Trattamento economico - Tabelle percentuali)

Il trattamento economico degli apprendisti si riferisce al livello retributivo della categoria "D" di cui all'art. 18 del presente contratto con esclusione degli scatti di anzianità.

In deroga a quanto sopra e tassativamente per le figure: doratori - laccatori intagliatori - intarsiatori - scultori - costruttori e riparatori di barche e natanti - costruttori e riparatori di articoli

sportivi - liutai, falegnami in grado di compiere le lavorazioni tradizionali e moderne del legno a mano o a macchina, individuate al 1° gruppo, assunte dopo il 24° anno o il 26° anno se nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081/93 del 20 luglio 1993, e successive modificazioni, e fino al 29° anno di età, il trattamento economico dovrà riferirsi al livello retributivo della categoria "C" con esclusione degli scatti di anzianità.

Art. 69
(Trattamento malattia ed infortunio)

Agli apprendisti si applicano i seguenti trattamenti:

Conservazione del posto

Malattia

L'apprendista non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 9 mesi consecutivi, oppure nel caso di ricaduta per un periodo di 9 mesi nell'arco dei 12 mesi consecutivi.

Infortuni

Nel caso di infortunio all'apprendista verrà conservato il posto fino a guarigione clinica.

Trattamento economico

All'apprendista verrà corrisposta una indennità sostitutiva pari al 40% della retribuzione netta dal 4° al 180° giorno; per le malattie superiori ai 180 giorni verrà corrisposta una indennità sostitutiva pari al 34% della retribuzione netta per un periodo massimo di 90 giorni.

L'impresa garantirà il 100% della retribuzione netta per i primi 3 giorni in caso di malattia superiore a 7 giorni.

In caso di infortunio o malattia professionale l'impresa garantirà agli apprendisti l'integrazione salariale al 100% della retribuzione dal 1° giorno fino a guarigione clinica.

La presente normativa si applica dalla data di entrata in vigore del presente contratto. Le malattie in corso a tale data manterranno i trattamenti previsti dal precedente contratto.

Art. 70
(Ferie)

A norma dell'art. 14 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, agli apprendisti di età non superiore ai 16 anni verrà concesso per ogni anno di servizio un periodo feriale retribuito di 30 giorni di calendario ed agli apprendisti che abbiano superato il 16° anno di età le ferie saranno adeguate a quelle degli operai: 4 settimane all'anno (160 ore).

Art. 71
(Gratifica natalizia)

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'apprendista considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica pari a una mensilità della retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti mesi di servizio prestati presso l'impresa.

Art. 72
(Insegnamento complementare)

Per l'adempimento da parte dell'apprendista dell'obbligo di frequenza - ai sensi dell'art. 17 del Regolamento approvato con D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668 - dei corsi di istruzione complementare verranno concesse 4 ore settimanali retribuite per tutta la durata dei corsi stessi.

Tali ore fanno parte dell'orario di cui all'art. 20 fermo restando il limite legale delle 44 ore settimanali complessive.

*Art. 73
(Attribuzione della qualifica)*

1) Ultimato il periodo di tirocinio di cui all'art. 66 della presente regolamentazione, all'apprendista dovrà essere attribuita la qualifica di operaio qualificato cat. "D" ai sensi della legge 19 gennaio 1955, n. 25.

Gli apprendisti indicati al 2° comma dell'art. 68 della presente normativa, assunti dopo il 24° o il 26° anno se nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081/93 del 20 luglio 1993, e successive modificazioni, e fino al 29° anno di età, saranno inquadrati al termine dei 5 anni di apprendistato nella cat. "C".

2) L'apprendista superato il 18° anno di età e la metà del periodo di tirocinio, ha la facoltà di chiedere all'azienda la prova di idoneità alla qualifica. Detta prova, in quanto abbia esito positivo, comporterà il passaggio alla qualifica entro un periodo massimo di 90 giorni, considerando tale periodo utile all'ulteriore perfezionamento della qualifica stessa.

*Art. 74
(Decorrenza e durata)*

La presente regolamentazione - che forma parte integrante del contratto nazionale di cui segue le sorti - ha decorrenza dal 1° gennaio 1998 e avrà durata fino al 31 dicembre 2000 fatte salve le diverse decorrenze previste dalla legge 24 giugno 1997, n. 196 e relativi decreti attuativi.

Norma transitoria

La presente normativa si applica agli apprendisti assunti a partire dalla data del 1° gennaio 1998 fatte salve le diverse decorrenze previste dalla legge n. 196/1997.

Gli apprendisti assunti anteriormente a tale data manterranno la disciplina economico-normativa prevista dal precedente contratto.

La retribuzione globale di fatto dell'apprendista non potrà comunque superare la retribuzione globale di fatto del lavoratore della categoria "D" al netto delle ritenute previdenziali.

Nota a verbale

In relazione alle particolari condizioni legislative esistenti nelle province autonome di Trento e di Bolzano in materia di apprendistato, le parti firmatarie il presente contratto, concordano nel demandare alle rispettive Organizzazioni locali la definizione degli aspetti contrattuali del rapporto di apprendistato.

Parte Terza
EX IMPIEGATI

*Art. 75
(Periodo di prova)*

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore ai sei mesi per gli impiegati di Gruppo A e a 3 mesi per quelli degli altri gruppi. Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 della parte comune del presente c.c.n.l. e non è ammessa nè la protrazione, nè la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo di preavviso nè l'obbligo del trattamento di fine rapporto.

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

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti gli obblighi e i diritti previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto e comunque ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza le quali, però, dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto o non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di Gruppo A o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di Gruppo B o C.

In tutti gli altri casi l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento o le dimissioni avvengano entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 76

(Trattamento in caso di malattia ed infortunio)

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

La comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore l'invio del certificato medico attestante la malattia.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o dell'infortunio non sul lavoro del lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti, secondo le norme previste dall'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e integrazioni successive.

A) Conservazione del posto

In caso di malattia l'impiegato non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi consecutivi.

Nel caso di più malattie o di ricaduta nella stessa malattia non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto: mesi 12 in un periodo di 18 mesi consecutivi.

Superati i termini massimi sopra indicati qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro, per il perdurare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore la liquidazione del trattamento di fine rapporto e della indennità di preavviso.

Analogamente nel caso in cui il perdurare della malattia oltre i termini di cui sopra il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

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

In caso di malattia professionale o di infortunio il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- 1) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;
- 2) nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

B) Trattamento economico

Le imprese artigiane garantiranno, in caso di malattia, agli impiegati un trattamento economico pari all'intera retribuzione globale per i primi sei mesi.

Nei casi di malattia superiore a 180 giorni, le imprese corrisponderanno un trattamento economico pari al 34% della retribuzione netta di fatto per un periodo massimo di 90 giorni.

In caso di infortunio o di malattia professionale le imprese garantiranno ai lavoratori assenti una integrazione della indennità percepita dall'Istituto assicuratore, fino al 100% della retribuzione netta dal primo giorno e sino a guarigione clinica.

Nota a verbale

Fermo restando che i trattamenti economici a carico del datore di lavoro di cui al presente articolo saranno corrisposti ai lavoratori direttamente da parte dei datori di lavoro, questi ultimi potranno ricorrere a forme mutualistiche o assicurative per i trattamenti suddetti. Al fine suindicato potranno essere costituiti appositi organismi.

Nel caso in cui la malattia è causata da infortunio non sul lavoro ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte per il trattamento come sopra regolato, restando ad esso ceduta, su delega del lavoratore, la corrispondente azione nei limiti del detto importo.

Art. 77

(Indennità maneggio denaro - Cauzione)

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo contrattuale di stipendio mensile del gruppo di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a norma del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 78

(Doveri dell'impiegato)

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti l'esplicazione delle mansioni affidategli, e in particolare:

- 1) rispettare l'orario di ufficio 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 norme del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno all'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 d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio; l'imprenditore a sua volta, non potrà con speciale convenzione restringere l'ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma;
- 4) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 79

(Provvedimenti disciplinari)

Ferma restando l'applicabilità della procedura di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nei casi dalla medesima previsti, le mancanze dell'impiegato potranno essere sanzionate a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;

- e) licenziamento con preavviso e con trattamento di fine rapporto;
- f) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.

La sospensione di cui alla lettera d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b) e c) (ad esempio non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro e lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo; esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc...).

Nel provvedimento di cui alla lettera e) incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia mancanze che pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nei punti a), b), c) e d), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera f).

Nei provvedimenti di cui alla lettera e) incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 80

(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene l'impiegato:

Anni di servizio Cat. A - B Cat. C - D

Fino a 5 anni	1 mese e mezzo	1 mese
Oltre 5 e fino a 10 anni	2 mesi	1 mese e mezzo
Oltre i 10 anni	2 mesi e mezzo	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese. 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.

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

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'impresa concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la retribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dall'impresa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Il periodo di preavviso se sostituito dalla corrispondente indennità, non è computabile nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

Art. 81

(Trattamento di fine rapporto)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto all'impiegato un trattamento di fine rapporto da calcolarsi ai sensi della legge 29 maggio 1982, n. 297, secondo i criteri stabiliti dalla legge stessa.

La quota annua è ottenuta dividendo per 13,5 gli elementi retributivi a carattere continuativo corrisposti nell'anno al lavoratore.

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

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

L'indennità di anzianità al 31 maggio 1982 sarà calcolata sulla retribuzione di fatto con l'esclusione della contingenza maturata dal 1° febbraio 1977.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero.

*Art. 82
(Passaggio di qualifica)*

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica.

Agli effetti del preavviso l'anzianità di servizio maturata come operaio sarà computata per il 50%.

Allegato

Tabella delle percentuali di retribuzione apprendisti da riferirsi alla retribuzione dell'operaio qualificato categoria "D" ai sensi dell'accordo interconfederale del 21 dicembre 1983 esclusi gli scatti di anzianità

<i>Primo gruppo</i>		<i>Secondo gruppo</i>		<i>Terzo gruppo</i>							
<i>Fino a 24 anni</i>		<i>Oltre 24 anni</i>		<i>A</i>		<i>B</i>					
<i>mesi</i>	<i>%</i>	<i>mesi</i>	<i>%</i>	<i>mesi</i>	<i>%</i>	<i>mesi</i>	<i>%</i>	<i>mesi</i>	<i>%</i>	<i>mesi</i>	<i>%</i>
<i>Periodo3</i>	52%	6	60%	3	52%	3	52%	3	52%	3	52%
<i>iniziale</i>	15	64%	6	65%	9	65%	9	65%	3	72%	
	12	70%	12	70%	12	75%	12	75%	12	85%	
	12	75%	15	75%	12	80%					
	12	80%	15	85%	4	85%					
	6	85%	6	90%							
<i>Durata</i>											
<i>mesi</i>	60		60		40		24		18		

Nuovi minimi retributivi e relative decorrenze

<i>Cat.</i>	<i>31.12.1997</i>	<i>1.1.1998</i>	<i>1.6.1999</i>	<i>1.4.2000</i>
AS	1.193.000	1.290.000	1.355.000	1.428.000
A	1.078.000	1.167.000	1.226.000	1.293.000
B	931.500	1.008.500	1.059.500	1.116.500
C	815.500	881.500	925.500	975.500
D	731.000	791.000	831.000	876.000
E	655.000	709.000	745.000	785.000

Negli importi sopra indicati non è compresa la somma forfettaria di lire 20.000 mensili che sarà erogata separatamente sotto la voce di E.d.r.

Allegato

Fac-simile

Spett/le Ditta

.....
.....
.....

Oggetto: cessione dell'azione

Io sottoscritto..... in conformità 5 - comma - Parte operai a quanto previsto dall'art. 2 - comma - parte impiegati del vigente c.c.n.l., dichiaro di cedere alla ditta l'azione a me spettante per il risarcimento dei danni da me subiti in conseguenza del sinistro avvenuto il alle ore in e di cedere altresì ogni mio credito nei confronti del responsabile Sig. di e della sua compagnia di assicurazioni il tutto nei limiti delle somme corrisposte dalla ditta sia a titolo di trattamento integrativo di malattia, sia a titolo di oneri indiretti e contributivi.

In fede

.....
data.....

Fac-simile

Egregio Signor

.....
.....
.....

Ci è stato segnalato che Lei in data alle ore ha subito un incidente causato dal Sig. che risulta essere assicurato presso la compagnia di assicurazioni

..... Poichè è nostra intenzione rivalerci nei confronti del terzo responsabile e della sua compagnia di assicurazione per i danni da noi subiti in conseguenza della sua assenza dal lavoro dal al, sia a titolo di integrazione della indennità di malattia sia a titolo di oneri indiretti e contributivi, La invitiamo:

- 1) a non pregiudicare la posizione dell'azienda con la sottoscrizione di transazioni all'insaputa della stessa;
 - 2) a firmare e restituire un modulo di cessione dell'azione di cui alla copia allegata:
- Distinti saluti.

azienda.....

data.....

/

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
UILLM
UILLSIC
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 dalle norme operative interne che saranno predisposte dal Consiglio di amministrazione, eroga prestazioni complementari dei trattamenti di pensione pubblica in forma di rendita e capitale, sulla base dei contributi accantonati e capitalizzati e dai rendimenti realizzati dai soggetti gestori, nonché eventuali prestazioni accessorie di premorienza e di invalidità.

2. Soci del Fondo

Sono soci di ARTIFOND:

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

3. Adesioni

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

4. Imprese obbligate

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

5. Decentramento sul territorio

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

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

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

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

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

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

- evidenziano al Comitato dei garanti ed al Consiglio di amministrazione opportunità di impiego delle risorse nel territorio di propria competenza e nei confronti delle piccole imprese;
- contribuiscono a definire ed attuano gli indirizzi del Consiglio di amministrazione in tema di trasparenza nel rapporto con gli associati;
- ricevono dal Fondo le informazioni aggregate e le rendicontazioni relative agli associati ed alle imprese che ad esse fanno riferimento;

- controllano e coordinano l'adesione ed i flussi della raccolta nei limiti fissati dal Consiglio di amministrazione;
 - verificano la rispondenza delle singole posizioni e dei capitali conseguentemente maturati rispetto ai dati in proprio possesso segnalando al Consiglio di amministrazione ed al Comitato dei garanti eventuali difformità;
 - scelgono strutture di servizio sul territorio nell'ambito dei compiti, delle compatibilità e dei limiti fissati dal Consiglio di amministrazione;
 - svolgono ogni altro compito ad esse delegate dal Consiglio di amministrazione.
- Le Sezioni regionali o interregionali possono avere la loro sede presso gli Enti paritetici bilaterali dell'artigianato, ove esistenti.

6. Organi del Fondo

Il Fondo ha i seguenti organi:

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

7. Assemblea dei delegati

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

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

8. Consiglio di amministrazione

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

9. Presidente e Vicepresidente

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

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

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

10. Collegio dei revisori contabili

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

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

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

11. Contribuzione

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

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

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

12. Permanenza e cessazione

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

13. Trasferimenti

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

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

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

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

14. Prestazioni

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'iscritto per il quale da almeno otto anni siano accumulati contributi derivanti da quote di trattamento di fine rapporto, può chiedere una anticipazione per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche ovvero per

l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, nei limiti dell'ammontare della sua posizione pensionistica derivante dal t.f.r. versato al Fondo.

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

Non sono ammesse altre forme di anticipazioni sulle prestazioni.

Il Fondo non può concedere prestiti.

15. Impiego delle risorse

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

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

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

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

16. Comitato dei garanti

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

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

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

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

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

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

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

17. Spese per la costituzione e la gestione del Fondo

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

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

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

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

18. Fase transitoria

Dal momento della costituzione, e fino al termine delle prime elezioni e delle corrispondenti designazioni, l'Associazione è retta da un Consiglio di amministrazione provvisorio formato da

diciotto componenti, due dei quali assumono la funzione di legali rappresentanti di ARTIFOND, designati dalle fonti istitutive nel rispetto del criterio di pariteticità. Il Collegio dei revisori contabili è formato da due componenti effettivi, designati dalle fonti istitutive nel rispetto del criterio di pariteticità.

19. Funzioni degli organi provvisori

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

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

20. Promozione del Fondo

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

21. Adesioni successive

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

Allegato 1

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

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

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

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

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

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

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

Allegato 2

Accordi sui livelli di contribuzione, iscrizione e spese per ARTIFOND

A) Meccanici

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

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

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

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

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

B) Legno e arredamento

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

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

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

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

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

C) Tessile, abbigliamento, calzaturiero

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

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

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

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

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

D) Orafi, argentieri e affini

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

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

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

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

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

E) Grafici

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

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

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

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

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

F) Tintolavanderie

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

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

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

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

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

G) Ceramica

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

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

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

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

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

H) Panificazione, alimentaristi

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

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

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

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

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

I) Chimica, gomma, plastica, vetro

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

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

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

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

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

J) Autotrasporto

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

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

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

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

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

K) Acconciatura ed estetica

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

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

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

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

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

L) Imprese esercenti servizi di pulizia

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

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

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

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

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

M) Lapidei

- La contribuzione ad ARTIFOND, che verrà fissata dal prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più eventuale E.d.r., sarà costituita, almeno, dal 16% del t.f.r. maturando, ferma la possibilità di concordare eventuali, maggiori, livelli di contribuzione al Fondo stesso. Per i lavoratori di prima occupazione è dovuto il 100% del t.f.r.

maturando; per i lavoratori di prima occupazione dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti tale integrale destinazione sarà dovuta a decorrere dal 17 agosto 1999.

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

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

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

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

N) Occhialeria

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

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

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

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

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

O) Odontotecnici

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

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

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

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

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

STATUTO

Sezione I

COSTITUZIONE DI ARTIFOND

Art. 1

(Costituzione, denominazione, durata e sede)

1. In attuazione degli accordi sindacali stipulati in data 8 settembre 1998 e

tra
- le federazioni nazionali di categoria della Confartigianato articolate nelle associazioni nazionali di categoria:

Alimentazione

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

Comunicazione

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

Moda

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

Servizi

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

Legno

Associazione italiana artigiani legno e arredamento
Associazione nazionale tappezzeri
Associazione nazionale dell'arredo urbano

Metalmeccanici

Associazione nazionale carrozzieri
Associazione nazionale meccanici
Associazione nazionale elettrauto
Associazione nazionale gommisti
Associazione nazionale meccanici di produzione e subfornitura

Associazione nazionale serramentisti e carpentieri meccanici per l'edilizia
Associazione nazionale carpentieri meccanici
Associazione nazionale elettronici meccanici
Associazione nazionale produttori di armi

Trasporto

Confartigianato trasporti (trasporto merci c/ terzi)
Associazione nazionale noleggiatori con conducente
Associazione nazionale taxisti
Associazione nazionale imprenditori autoscuole
Associazione nazionale trasportatori su acqua
Associazione nazionale soccorritori stradali
Associazione nazionale imprenditori nautici

Costruzioni

Associazione nazionale ceramisti terzo fuoco
Associazione nazionale marmisti
Associazione nazionale fumisti e spazzacamini

Installazione di impianti

Associazione nazionale elettricisti
Associazione nazionale termici e idraulici
Associazione nazionale ascensoristi
Associazione nazionale bruciatoristi
Associazione nazionale antennisti ed elettronici
Associazione nazionale frigoristi
Associazione nazionale esercenti di impianti lampade votive elettriche;

- le associazioni di mestiere della CNA:

AIRA
ANIM
ANPEC
Associazione tessile abbigliamento
Associazione podologica italiana
ASPEL
Associazione nazionale artigianato artistico
Associazione nazionale artigianato agroalimentare
Assomeccanica
Assopulizie
Federacconciatori
Federestetica
Federpalestre
FITA
FNALA
GRAFICA
ILMA
SATLA
SIAF
SNO
Trasporto persone
Associazione sarti

- la CONFARTIGIANATO, Confederazione generale italiana dell'artigianato;

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

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

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

- la CLAAI, Confederazione delle libere associazioni artigiane italiane
e

- le Federazioni di categoria della CGIL:

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

- le Federazioni di categoria della CISL:

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

- le Federazioni di categoria della UIL:

FENEAL
UILA
UILCER
UILM
UILSIC
UILTA
UILTRASPORTI
UILTUCS;

- la CGIL, Confederazione generale italiana del lavoro;

- la CISL, Confederazione italiana sindacati dei lavoratori;

- la UIL, Unione italiana del lavoro;

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

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

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

4. ARTIFOND ha sede in Roma.

Art. 2
(Scopo)

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

2. ARTIFOND non ha fini di lucro.

Art. 3
(Associati)

1. Sono soci di ARTIFOND:

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

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

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

- i pensionati con prestazioni erogate da ARTIFOND.

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

Sezione II
ORGANI DI ARTIFOND

Art. 4
(Organi di ARTIFOND)

Sono organi di ARTIFOND:

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

Art. 5
(Assemblea dei delegati)

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

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

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

4. I delegati rimangono in carica tre anni e non possono essere eletti più di due volte consecutive.

5. L'Assemblea è presieduta dal Presidente, in sua assenza dal Vicepresidente o, in assenza di entrambi, dal delegato di maggiore età.

6. Il Presidente dell'Assemblea nomina un segretario, il quale redige il verbale della riunione.

7. Le deliberazioni dell'Assemblea sono fatte constatare da verbale firmato dal Presidente e dal Segretario e custodito a cura del Consiglio di amministrazione.

8. L'Assemblea si svolge presso la sede di ARTIFOND ovvero in altro luogo indicato nella convocazione.

9. Nel caso di Assemblea straordinaria, il verbale è redatto da un notaio.

Art. 6

(Attribuzioni dell'Assemblea)

1. L'Assemblea si riunisce in seduta ordinaria o straordinaria.

2. L'Assemblea in seduta ordinaria:

- a) elegge i Consiglieri di Amministrazione e i componenti il Collegio dei revisori di propria competenza e, su proposta del Consiglio di amministrazione ne determina i compensi;
- b) delibera sulla responsabilità degli Amministratori e dei Revisori e sulla loro eventuale revoca;
- c) determina l'entità della quota di iscrizione su proposta del Consiglio di amministrazione;
- d) approva il bilancio preventivo relativo alla gestione amministrativa di ARTIFOND predisposto dal Consiglio di amministrazione;
- e) approva il rendiconto annuale di ARTIFOND e la relazione illustrativa, predisposti dal Consiglio di amministrazione;
- f) delibera, su proposta del Consiglio di amministrazione, di sottoporre a certificazione contabile i rendiconti annuali di ARTIFOND.

3. L'Assemblea in seduta straordinaria, su proposta del Consiglio di amministrazione, delibera in materia di:

- a) modifiche dello statuto proposte dal Consiglio di amministrazione;
- b) scioglimento e procedure di liquidazione di ARTIFOND, relative modalità e nomina dei liquidatori.

Art. 7

(Convocazione dell'Assemblea)

1. L'Assemblea in seduta ordinaria è convocata dal Presidente almeno una volta all'anno, entro i termini previsti dalla Commissione di vigilanza, per l'adempimento di cui al precedente art. 6, comma 2, lettere d) ed e).

2. L'Assemblea deve altresì essere convocata dal Presidente quando lo richiedono, con tassativa indicazione degli argomenti da trattare, almeno un terzo dei delegati, ovvero un terzo dei componenti il Consiglio di amministrazione.

3. La convocazione dell'Assemblea, con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e dell'eventuale documentazione, è effettuata per mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento, o via fax, da inviare ai delegati almeno quindici giorni prima della data della riunione.

4. In casi di particolare urgenza è ammessa la convocazione spedita almeno sette giorni prima della riunione.

Art. 8

(Deliberazioni dell'Assemblea)

1. L'Assemblea in seduta ordinaria è validamente costituita con la presenza, di persona o per delega, della metà più uno dei delegati e delibera con il voto favorevole della maggioranza dei delegati presenti o rappresentati ai sensi del successivo art. 9.

2. L'Assemblea in seduta straordinaria è validamente costituita con la presenza, di persona o per delega, di almeno i due terzi dei delegati e:

- a) delibera solitamente con il voto favorevole della metà più uno dei delegati presenti o rappresentati ai sensi del successivo art. 9;
- b) delibera con il voto favorevole di almeno i 2/3 dei delegati presenti o rappresentati ai sensi del successivo art. 9, quando sia convocata per decidere modifiche statutarie;
- c) delibera con il voto favorevole di almeno i 3/4 dei delegati presenti o rappresentati ai sensi del successivo art. 9, quando sia convocata per decidere lo scioglimento di ARTIFOND.

Art. 9

(Rappresentanza nell'Assemblea)

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

Art. 10

(Cessazione, decadenza e sostituzione dei delegati)

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

Art. 11

(Il Consiglio di amministrazione)

1. Il Consiglio di amministrazione è costituito da dodici consiglieri dei quali, in attuazione del principio di pariteticità, sei nominati in rappresentanza delle imprese e sei eletti in rappresentanza dei lavoratori associati ad ARTIFOND, Presidente e Vicepresidente compresi.
2. In attuazione del principio di pariteticità i delegati dai lavoratori in seno all'Assemblea provvedono alla nomina della propria metà dei consiglieri sulla base di liste elettorali. I consiglieri che rappresentano le organizzazioni artigiane sono nominati sulla base dell'effettiva rappresentanza delle stesse con riferimento alle imprese cui fanno capo i lavoratori associati al Fondo, secondo quanto previsto dalle norme operative interne.
3. Le liste elettorali saranno composte da un numero di candidati pari al numero dei consiglieri effettivi più i corrispondenti supplenti che dovranno essere specificatamente indicati. In caso di subentro di un supplente, la prima assemblea utile provvederà all'elezione del corrispondente supplente con le modalità previste per l'elezione dei componenti il Consiglio di amministrazione.
4. La lista che ottiene un numero di voti non inferiore a 2/3 dei votanti di ciascuna parte, consegue la totalità dei consiglieri; in difetto l'elezione verrà ripetuta e se il quorum non viene ottenuto dopo la seconda votazione, si procederà al ballottaggio fra le due liste che hanno riportato il maggior numero di voti nella seconda votazione.
5. Le liste elettorali saranno presentate dalle parti istitutive o dai delegati rappresentanti degli associati e dovranno essere sottoscritte da almeno 1/3 dei medesimi.
6. I consiglieri che all'atto della elezione si trovino in una delle situazioni di incompatibilità previste dal decreto del Ministro del tesoro n. 703/1996, hanno facoltà di optare tra l'una o l'altra delle posizioni incompatibili; in caso di opzione negativa subentra il supplente corrispondente; tale opzione va esercitata nei quindici giorni successivi alla elezione e comunque prima dell'insediamento del Consiglio.
7. I componenti del Consiglio di amministrazione devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità conformemente alle disposizioni previste dalla legge e dai decreti ministeriali e a loro carico non deve sussistere alcuna delle cause di ineleggibilità di cui all'art. 2382 del codice civile.
8. I Consiglieri di Amministrazione durano in carica tre anni e possono essere rieletti per non più di due volte consecutive.

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

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

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

Art. 12

(Attribuzioni del Consiglio di amministrazione)

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

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

3. Il Consiglio di amministrazione in particolare:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

k) predispone ed invia alle parti istitutive di ARTIFOND, al Comitato dei garanti di cui al punto 16 dell'accordo istitutivo del/1998 e al Collegio dei revisori, la relazione e il rendiconto della gestione almeno 30 giorni prima della convocazione dell'Assemblea annuale, nonchè, con il preavviso ritenuto opportuno, notizie e dati in tutti quei casi in cui si verificano avvenimenti che il Consiglio di amministrazione valuti opportuno segnalare ai predetti soggetti;

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

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

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

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

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

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

Art. 13

(Convocazione del Consiglio di amministrazione)

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

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

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

Art. 14

(Deliberazioni del Consiglio di amministrazione)

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

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

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

Art. 15

(Cessazione, decadenza e sostituzione degli amministratori)

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

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

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

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

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

Art. 16

(Presidente e Vicepresidente)

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

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

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

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

3. Il Presidente, inoltre:

a) soprintende al funzionamento di ARTIFOND;

b) indice le elezioni dei delegati per la composizione dell'Assemblea secondo quanto previsto dal Regolamento elettorale;

c) convoca e presiede le sedute dell'Assemblea come previsto dal precedente art. 7;

d) convoca e presiede le sedute del Consiglio di amministrazione;

e) provvede all'esecuzione delle deliberazioni assunte da tali organi;

f) salvo diversa delega del Consiglio, tiene i rapporti con gli organismi esterni e di vigilanza, in particolare riferisce alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione, in presenza di vicende in grado di incidere sull'equilibrio di ARTIFOND, i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio; trasmette alla Commissione di vigilanza ogni innovazione o modifica della fonte istitutiva, corredata da nota illustrativa del contenuto;

g) svolge ogni altro compito previsto dal presente Statuto o che gli venga attribuito dal Consiglio o dalla legge.

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

Art. 17

(Collegio dei revisori contabili)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Spetta in particolare al Collegio:

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

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

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

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

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

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

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

Sezione III FINANZIAMENTO E PATRIMONIO DI ARTIFOND

Art. 18

(Sistema di gestione e contribuzione)

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

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

Art. 19

(Quota di iscrizione e quota associativa - Conto associativo)

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

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

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

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

b) attività degli organi statutari;

c) gestione amministrativa di ARTIFOND e delle posizioni individuali;

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

e) servizi della banca depositaria;

f) attività promozionale;

g) spese legali e notarili;

h) altre spese varie necessarie al funzionamento associativo.

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

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

Art. 20

(Entrate e patrimonio)

1. Le entrate di ARTIFOND sono costituite da:

- a) i contributi a carico dei lavoratori, come determinati dai contratti collettivi nazionali di lavoro o da accordi nazionali di categoria, al netto della quota associativa di cui al precedente art. 19;
 - b) i contributi a carico delle imprese, come determinati dai contratti collettivi nazionali di lavoro o da accordi nazionali di categoria, al netto della quota associativa di cui al precedente art. 19;
 - c) le quote di trattamento di fine rapporto, come previsto dalla legge o determinato dai contratti collettivi nazionali di lavoro o da accordi nazionali di categoria;
 - d) gli importi maturati dai lavoratori relativi a posizioni trasferite da altri fondi pensione;
 - e) i rendimenti delle risorse investite;
 - f) eventuali donazioni, eredità e legati e ogni altro provento a qualsiasi titolo maturato o acquisito.
2. L'insieme delle attività immesse nella titolarità di ARTIFOND ne costituisce il patrimonio.
3. Sul patrimonio di ARTIFOND gravano le uscite destinate alla erogazione delle prestazioni, ai trasferimenti delle posizioni individuali, ai riscatti e alle anticipazioni.

Art. 21
(Impiego delle risorse)

1. Le risorse finanziarie di ARTIFOND sono integralmente affidate in gestione mediante convenzione con soggetti gestori abilitati a svolgere l'attività così come disciplinata dall'art. 6 del decreto.
2. Per la scelta di ogni soggetto gestore il Consiglio di amministrazione è tenuto all'osservanza del disposto del comma 4 bis dell'art. 6 del decreto e richiede offerte contrattuali fra loro comparabili ad almeno tre soggetti abilitati ai sensi del comma 1 dell'art. 6 del decreto, selezionati sulla base di parametri qualitativi e quantitativi consolidati dallo stato di conoscenza del mercato finanziario e assicurativo e con esclusione di soggetti appartenenti a identici gruppi societari comunque legati da rapporti, diretti o indiretti, di controllo.
- A tal fine, il Consiglio di amministrazione si adegua alle istruzioni della Commissione di vigilanza.
3. Le convenzioni di gestione, definite dal Consiglio di amministrazione nel rispetto delle disposizioni di cui alle lettere a), b) e c) del comma 4 bis dell'art. 6 del decreto, devono:
- a) prevedere le linee di indirizzo degli investimenti alle quali il soggetto gestore deve orientare la propria attività e contengono i criteri di individuazione e di ripartizione del rischio;
 - b) definire i termini di durata della convenzione;
 - c) prevedere termini e modalità per l'esercizio della facoltà di anticipato recesso per il caso di inadempimento e per il caso di inadeguatezza dei risultati finanziari conseguiti, contemplando le conseguenze in termini di restituzione delle attività finanziarie inerenti l'investimento;
 - d) indicare i parametri di mercato, oggettivi e confrontabili, rispetto ai quali valutare la qualità dei risultati ottenuti, adottando periodi di osservazione coerenti con la composizione dei valori costitutivi del patrimonio;
 - e) disporre per la conservazione della titolarità dei diritti di voto inerenti i valori mobiliari di proprietà di ARTIFOND, definendo le linee guida per l'esercizio dei poteri di cui alla lett. p) del precedente art. 12.
4. Nella stipulazione e nell'esercizio della convenzione, il Consiglio di amministrazione persegue l'obiettivo della diversificazione degli investimenti, della efficiente gestione del portafoglio e della diversificazione del rischio, contenendo i costi di transazione, gestione e funzionamento di ARTIFOND e massimizzando i rendimenti netti.
5. Il Consiglio di amministrazione definisce un opportuno bilanciamento degli investimenti in modo da soddisfare le esigenze legate alla disponibilità della quota contributiva derivante dal t.f.r. e delle relative anticipazioni di cui al successivo art. 34.
6. Nella identificazione degli investimenti il Consiglio di amministrazione, avvalendosi dei gestori ed in collaborazione con la banca depositaria di cui al successivo art. 24 rispetta i limiti agli investimenti indicati dall'art. 4 del decreto del Ministro del tesoro 21 novembre 1996, n. 703.
7. E' in facoltà del Consiglio di amministrazione realizzare un assetto di gestione delle risorse finanziarie atte a produrre un unico tasso di rendimento (gestione monocomparto), ovvero differenziando i profili di rischio e di rendimento in funzione delle diverse esigenze dei lavoratori associati (gestione pluricomparto); per i primi tre esercizi verrà adottata solamente la gestione monocomparto.

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

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

Art. 22
(*Conflitti d'interesse*)

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

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

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

4. Ai fini della individuazione di altre situazioni di conflitto di interessi, si considerano rilevanti le fattispecie di cui al decreto del Ministro del tesoro n. 703/1996, 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.

/

**Accordo ponte 13 novembre 2002
per il rinnovo della parte economica del c.c.n.l.
per i dipendenti dalle imprese artigiane
del legno, arredamento e boschivi**

Verbale di accordo

Addì 13 novembre 2002, le Organizzazioni artigiane federazione nazionale del legno e dell'arredo CONFARTIGIANATO, FNALA-CNA, CASARTIGIANI e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL;

Visto l'accordo interconfederale 20 maggio 2002;

Considerato che il c.c.n.l. per i lavoratori delle imprese artigiane del settore legno e arredamento è scaduto in data 31 dicembre 2000;

Tutto ciò premesso, le parti hanno convenuto gli allegati incrementi retributivi, relativi ai singoli livelli e settori, a partire dal 1° novembre 2002-1° aprile 2003.

Eventuali aumenti già corrisposti a titolo di acconto sui futuri miglioramenti dei minimi contrattuali saranno assorbiti fino a concorrenza dagli incrementi retributivi previsti dal presente accordo.

Considerato che la presente intesa interviene a copertura del periodo 1° gennaio 2001-31 marzo 2002, continuerà ad essere erogata l'indennità di vacanza contrattuale.

Le parti si danno atto che con la presente intesa è stato inoltre effettuato il riallineamento retributivo relativo all'anno 2000.

* * *

Ad integrale copertura del periodo dal 1° gennaio 2001 al 31 marzo 2002, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfettario "una tantum" pari a euro 180 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

Il suddetto importo verrà erogato in due rate pari a:

- euro 90 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di novembre 2002;
- euro 90 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di maggio 2003.

Ai soli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, ad integrale copertura del periodo dal 1° gennaio 2001 al 31 marzo 2002, verrà corrisposto un importo forfettario "una tantum" pari a euro 132,50 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

Il suddetto importo verrà erogato in due rate pari a:

- euro 65 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di novembre 2002;
- euro 67,50 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di maggio 2003.

Gli importi "una tantum" di cui sopra saranno inoltre ridotti proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza lavoro concordate.

Gli importi dell'"una tantum" sono stati quantificati considerando in essi anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, e sono quindi comprensivi degli stessi.

L'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Dall'importo della prima tranche di "una tantum" erogata con le retribuzioni del mese di novembre 2002, dovranno essere detratte, fino a concorrenza, le erogazioni corrisposte dalle imprese a titolo di indennità di vacanza contrattuale nel periodo 1° gennaio 2001- 31 marzo 2002. A titolo convenzionale gli importi di l.v.c. erogata da detrarre vengono quantificati pari ad euro 90 in misura uguale per tutti i livelli di classificazione. Per gli apprendisti l'importo di l.v.c. erogata da detrarre viene quantificato in misura pari a euro 65.

Le parti si incontreranno entro il 28 febbraio 2003.

Retribuzione di riferimento

<i>Cat.</i>	<i>Importi</i>	<i>Euro</i>				
AS	737,50 +	526,84 +	10,33 =	1.274,67	52,58	
A	667,78 +	525,25 +	10,33 =	1.203,36	49,64	
B	576,62 +	520,16 +	10,33 =	1.107,11	45,68	
C	503,80 +	516,11 +	10,33 =	1.030,24	42,50	
D	452,42 +	513,33 +	10,33 =	976,08	40,26	
E	405,42 +	511,48 +	10,33 =	927,23	38,26	

Nuovi minimi in vigore dal 1° novembre 2002

Cat. Importi Euro

AS	737,50	+	26,29	=	763,79
A	667,78	+	24,82	=	692,60
B	576,62	+	22,84	=	599,46
C	503,80	+	21,25	=	525,05
D	452,42	+	20,13	=	472,55
E	405,42	+	19,13	=	424,55

Nuovi minimi in vigore dal 1° aprile 2003

Cat. Importi Euro

AS	763,79	+	26,29	=	790,08
A	692,60	+	24,82	=	717,42
B	599,46	+	22,84	=	622,30
C	525,05	+	21,25	=	546,30
D	472,55	+	20,13	=	492,68
E	424,55	+	19,13	=	443,68

Retribuzione in vigore al 1° novembre 2002

Cat. Minimo Contingenza E.d.r. I.v.c. Totale

AS	763,79	526,84	10,33	10,74	1.311,70
A	692,60	525,25	10,33	10,12	1.238,30
B	599,46	520,16	10,33	9,35	1.139,30
C	525,05	516,11	10,33	8,68	1.060,17
D	472,55	513,33	10,33	8,21	1.004,42
E	424,55	511,48	10,33	7,80	954,16

Retribuzione in vigore al 1° aprile 2003

Cat. Minimo Contingenza E.d.r. I.v.c. Totale

AS	790,08	526,84	10,33	10,74	1.337,99
A	717,42	525,25	10,33	10,12	1.263,12
B	622,30	520,16	10,33	9,35	1.162,14
C	546,30	516,11	10,33	8,68	1.081,42
D	492,68	513,33	10,33	8,21	1.024,55
E	443,68	511,48	10,33	7,80	973,29