

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**  
**PER I DIPENDENTI DALLE IMPRESE ARTIGIANE ESERCENTI**  
**L'ATTIVITÀ DI ESCAVAZIONE E LAVORAZIONE DEI MATERIALI**  
**LAPIDEI**

TRA

ASSOCIAZIONE NAZIONALE MARMISTI - CONFARTIGIANATO

I.L.M.A. - CNA

CASARTIGIANI

C.L.A.A.I

E

FENEAL - UIL

FILCA - CISL

FILLEA - CGIL

Roma, 26 luglio 2000

## TRA

La Associazione Nazionale Marmisti - CONFARTIGIANATO - rappresentata dal Presidente Geom. Augusto Soldà, dal Vice Presidente Silvano Bacci, con la partecipazione del Sig. Andrea Barsi e con l'assistenza della CONFARTIGIANATO, rappresentata dal Presidente Ivano Spalanzani e dal Segretario Generale Francesco Giacomini, assistiti dal Direttore dell'Area Politica Economica e Sindacale Bruno Gobbi e dal Responsabile del Settore Contrattuale Riccardo Giovani;

La CNA Nazionale rappresentata dal Presidente Gonario Nieddu, dal Segretario Generale Gian Carlo Sangalli, dal Vice Presidente Nazionale Vicario I.L.M.A. Giovanni Di Miceli, dai Vice Presidenti Nazionali Giovanni Bettinazzi, Gian Carlo Sestu e Ugo Da Prato, dal Segretario Nazionale I.L.M.A. Giovanni Giannerini e dal Sig. Giuseppe Signori, Segretario Regionale I.L.M.A. Veneto; assistiti dal Responsabile Area Politiche Sociali e Sindacali Alberto De Crais e dal Responsabile Ufficio dialogo sociale e contrattualistica Enrico Amadei;

La CASARTIGIANI (Confederazione Autonoma Sindacati Artigiani) rappresentata dal Presidente Dr. Giacomo Basso, con l'assistenza del Segretario Generale Dr. Paolo Melfa e con l'intervento della Federazione Italiana Artigiani Lapidei rappresentata dal Responsabile Nazionale Geom. Giuliano Pizzocchia;

La Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane Italiane (C.L.A.A.I.), rappresentata dal Presidente Cav. Isidoro Platania, dai Vice Presidenti Pier Polga e Cesare De Prosperis e dai Sigg.: Ruggero Go, Rocco Maurelli, Sergio Sanna, assistiti dai Sigg. Pasquale Maiocco e Rita Balzoni

## E

**La Federazione Nazionale Lavoratori Edili e Affini del Legno (FENEAL)** aderente alla UIL, rappresentata dal Segretario Generale Francesco Marabottini; dai componenti la Segreteria Nazionale; Learco Sacchetti, Donato Bernardo Ciddio, Antonio Correale, Francesco Gullo, Massimo Trinci, Giuseppe Moretti, Raffaele Rizzacasa; dai componenti la Direzione Nazionale: Angelo Caruso, Franco Carvelli, Angelo Catalano, Ferdinando Ceschia, Emilio Correale, Francesco De Martino, Silvio Errico, Paolo Ferrari, Luciano Fioretti, Leonardo Frascarelli, Ladislao Linari, Ferdinando Lioi, Pompeo Naldi, Domenico Palma, Pierpaolo Panu, Giovanni Panza, Vito Panzarella, Fabrizio Pascucci, Sabino Paziienza, Vincenzo Posa, Saverio Ranieri, Franco Righetti, dai componenti la Delegazione trattante: Marco Battistini, Guido Cacchi, Renzo Caruso, Maurizio D'Aurelio, Mario Arzu, Pasqualino Festa, Valerio Franceschini, Francesco Fulignani, Carlo Giorgi, Amedeo Guidugli, Gianluigi Meggiolaro, Mario Pinto, Enrico Staffieri, Fabrizio Tassara, Claudio Vendramin, Pio Vitobello, Benito Zappulla, Salvatore Zermo.

**La Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni ed Affini – (FILCA)** aderente alla CISL, rappresentata dal Segretario Generale Cesare Regenzi, dai Segretari Nazionali: Piero Baroni, Giuliano Cantoni, Giuseppe Moscuza e Giuseppe Virgilio, dall'operatore Lanfranco Vari, dai componenti l'esecutivo Nazionale: Sebastiano Accolla, Maurizio Bernava, Casolino Giocondino, Ceres Antonio, Cerqua Antonio, Corveddu Renzo, Franco De Gattis, Umberto De Simoni, Emilio Di Conza, Ciro Donnarumma, Diego Faccini, Giulio Fortuni, Claudio Gessi, Antonio Lazzaroni, Franco Lorenzon, Mennato Magnolia, Francesco Marcone, Giovanni Matta, Goriziano Merotto, Daniele Morassut, Stefano Nuti, Gianni Pedrazzini, Ferdinando Piccinini, Giuliano Pizzo, Gianfranco Reale, Paolo Rigucci, Ulderico Sbarra, Primo Schonsberg, Antonio Scuteri, Salvatore Sorace, Ferdinando Speranza, Santo Spinella, Giovanni Tamburella, Giampiero Tipaldi, Franco Turri, Domenico Zannino, Renzo Zavattari; dalla delegazione Trattante: Giovanni Avola, Claudio Bettolino, Franco Bebbber, Antonio Belviso, Stefano Brunella, Cataldo Caldara, Romeo Cogno, Luca Costantini, Nicola Di Maro, Bernardo Fenaroli, Raffaele Galisai, Giovanni Mannini, Mario Parente, Antonio Rossino, Silvano Sala, Francesco Sarti, Piero

Tarizzo.

**La Federazione Italiana Lavoratori Legno Edilizia Industrie Affini ed Estrattive - FILLEA Costruzioni e Legno** - aderente alla CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Carla Cantone; dai Segretari Signori: Antonio Galante, Gian Paolo Mati, Pasquale Scopacasa, Massimo Viotti; dal Presidente del Comitato Direttivo Luigi Cavallini e dai componenti il comitato direttivo Accotzu Antonio, Allegretti Nicola, Andreozzi Roberto, Antonioli Andrea, Antonucci Luciano, Aprile Luigi, Baffioni Elio, Baldini Gabriella, Baratti Rita, Bassoli Mirto, Bassoli Stefano, Battaglia Paola, Battista Spartaco, Bavone Sergio, Bellezza Massimo, Bellinvia Domenico, Benigno Aurelio, Bertolini Massimo, Biferali Renato, Binello Michele, Bisceglie Gaetano, Bisiach Flavio, Bivi Giovanni, Bocciolini Claudio, Bonora Guelfo, Broggin Paola, Buonomo Enzo, Calvani Giuliano, Canducci Davide, Capizzi Loreto, Cappelli Eugenio, Caprini Cesare, Carboni Remo, Carpinetti Michele, Castellari Roberto, Catini Romano, Cavallini Manola, Ceccarani Maurizio, Ceriolo Sandra, Chiappa Paolo, Chiesura Giacomo, Cisarri Francesco, Civiero Giorgio, Colferai Giuseppe, Cossale Luciano, Crimella Mauro, Curioni Giancarlo, David Vincenzo, De Crescenzo Luigi, Del Giudice Vincenzo, Di Franco Carmelo, Di Girolamo Enrico, Di Girolamo Marco, Di Martino Domenico, Di Odoardo Giampaolo, Dominici Sandro, Donelli Simone, Dorotea Giacomo, D'Andrea Matteo Emiliano, Farci Carmelo, Farruggia Antonio, Fattini Romano, Fogliazza Ornella, Fratorti Ezelino, Galassi Gerardo, Gamba Giancarlo, Gavinelli Giuseppe, Gelmini Sergio, Gemignan Bruno, Ghisu Giuseppino, Giannini Nazzareno, Giorgi Osvaldo, Greotti Piero, Grugnetti Sandro, Guerrini Ermanno, Gruggiari Claudio, Ianaro Donato, Iannella Franco, Kneipp Renato, La Greca Giovanni, La Torre Antonio, Ledda Antonio, Legnaioli Fabio, Leo Pietro, Licciardello Antonio, Livi Mauro, Locorotondo Giuseppe, Macchiesi Mauro, Marchini Massimo, Marra Marcella, Casotti Mauro, Mauriello Giuseppe, Meglioranzi Valter, Mellone Giuseppe, Messina Franco, Minello Paolo, Montinaro Francesco, Moro Salvino, Nardini Mara, Niero Claudio, Nocera Stanislao, Opretti Giancarlo, Orientale Angelo, Orlandi Augusto, Pagliaroli Marcello, Palazzolo Michele, Palermo Rocco, Peccolo Paola, Penati Franco, Perego Romangelo, Perziano Antonio, Petruzzello Vincenzo, Piccione Saverio, Piccoli Salvatore, Pina Vladimiro, Podda Benvenuto, Polli Piero, Ponderano Nicola, Ricci Costantino, Righi Andrea, Rizzo Fabio, Rossetti Roberto, Rossi Lucia, Rossi Roberta, Roviani Daniele, Rudas Antonio, Ruscigno Giuseppe, Salluzzo Gianfranco, Santini Gianmario, Sinimberghi Ada, Sisto Pasquale, Sola Lorenzo, Stanzani Celeste, Stasi Cosimo, Terranova Giuseppe, Tommaso Alberto, Totaro Maria, Trasatti Umberto, Trebini Giovanni, Tripiedi Archimede, Vanoli Giorgio, Varanini Riccardo, Veraldi Luigi, Zamboni Hervè.

## Art. 1 - Sfera di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica ai lavoratori delle imprese artigiane, definite tali ai sensi della legge-quadro 8 agosto 1985, n. 443, delle piccole imprese e dei consorzi artigiani costituiti anche in forma cooperativistica, esercenti le attività di:

a) escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, con la seguente sfera di applicazione:

1. - escavazione del marmo;
  - escavazione dell'alabastro;
  - escavazione del granito, sienite, diorite, pomice, quarzite, serizi, porfidi, ecc.;
  - escavazione del travertino;
  - escavazione delle ardesie;
  - escavazione delle pietre silicee;
  - escavazione delle pietre calcaree;
  - escavazione dei tufi;
  - escavazione delle altre pietre affini e marne;
2. - segagione, lavorazione, lavorazione artistica e/o trasformazione dei sopraddetti materiali (compresa l'eventuale posa in opera);
3. - produzione dei granulati, cubetti, polveri, ecc.;
4. - produzione di pietrame e pietrisco;
5. - lavorazione delle selci;
6. - produzione di sabbia e ghiaia;
7. - produzione e lavorazione di marmi composti;

b) produzione e lavorazione di manufatti in cemento.

## Art. 2 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° ottobre 1999, salvo diverse particolari decorrenze indicate nei singoli articoli, ed avrà validità fino al 30 settembre 2003. Esso si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno ove non sia disdettato da una delle parti contraenti sei mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata.

## Art. 3 - Sistema contrattuale

Le parti recepiscono l'Accordo Interconfederale sottoscritto in data 3.8.1992 e 3.12.1992. 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
- normative sulle condizioni di lavoro
- azioni positive per le pari opportunità
- altre materie tipiche del CCNL
- costituzione di eventuali fondi di categoria

Di norma i CCNL stipulati a tale livello hanno durata di 4 anni.

## Livello decentrato di categoria

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

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

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

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

Le parti convengono che le trattative per la realizzazione dei CCRIL siano comunque avviate in ogni regione entro 2 anni dalla decorrenza dei CCNL.

## Procedure e tempo di svolgimento dei negoziati

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

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

## Livello nazionale di categoria

- ciascuna delle parti può inviare la disdetta del contratto nazionale non oltre i 6 mesi prima della

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

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

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

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

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

#### Indennità di vacanza contrattuale

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del CCNL, 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 della piattaforma ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.

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

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

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

#### Livello decentrato di categoria

La decorrenza del CCRIL cadrà a metà della vigenza dei CCNL di riferimento. La definizione del CCRIL avverrà nel rispetto delle seguenti procedure:

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

illustrazione della piattaforma;

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

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

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

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

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

Dopo 4 mesi dalla data di decorrenza del CCRIL, nel caso in cui, 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 CCNL a titolo di acconto sui futuri miglioramenti della retribuzione regionale.

In base all'Accordo Interconfederale 3 agosto-3 dicembre 1992, al fine di verificare "l'andamento del settore nella regione" agli effetti della contrattazione salariale di secondo livello, le parti in sede regionale prenderanno in esame i sottoelencati indicatori con le rispettive fonti.

Tale valutazione, che potrà tener conto anche delle dinamiche salariali specifiche, assumerà gli indicatori come elementi di analisi dell'andamento del settore lapideo.

- PIL regionale di settore (Fonte: Istituto G. Tagliacarne)
- Valore aggiunto per addetto nell'artigianato (Fonte: Istituto G. Tagliacarne)
- Andamento occupazionale (Fonte: INPS/Enti Bilaterali)
- Situazione del settore: numero delle imprese, numero degli addetti, media dimensionale delle imprese (Fonte INPS/CCIAA)

A livello regionale, le parti, inoltre, valuteranno le prospettive future del settore nella regione, anche alla luce di interventi e di progetti specifici per l'artigianato lapideo, tesi ad accrescere la produttività delle imprese e del sistema artigiano.

In tale ambito si auspica la costituzione degli osservatori costituiti tra le parti.

L'incremento retributivo mensile di cui all'ultimo comma delle procedure per la contrattazione regionale è stabilito nella misura di L. 5.000. Le parti si incontreranno a livello nazionale entro maggio 1998 per adeguare il suddetto importo al 25% della media degli incrementi retributivi previsti dal CCRIL sottoscritti fino al 30 aprile 1998 durante la vigenza del presente CCNL.

#### Art. 4 - Sistema dei rapporti sindacali

##### Premessa

Le parti, ferma restando l'autonomia e le prerogative imprenditoriali e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori - al fine di attuare il sistema di rapporti sindacali ispirato alle finalità e conforme agli indirizzi degli Accordi Interconfederali vigenti del protocollo 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo - confermano la opportunità di informarsi reciprocamente e scambiarsi valutazioni sulle tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità.

#### a) Incontri periodici

Le parti, pertanto, concordano di effettuare, a livello nazionale e regionale, incontri periodici per affrontare le seguenti tematiche:

- attività estrattive e legislazioni relative, al fine di una armonizzazione delle legislazioni esistenti che consenta di superare le notevoli difformità attualmente riscontrate;
- le tematiche della sicurezza e dell'ambiente sia interno che esterno;
- le politiche industriali, per individuare anche le necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi di sviluppo e di investimento del settore;
- tecnologie, innovazioni e qualità dei prodotti, anche per consentire alle aziende una migliore possibilità di valutazione per individuare le condizioni ottimali, sia dal punto di vista operativo sia normativo, per la realizzazione degli interventi;
- formazione e riqualificazione professionale, per individuare i bisogni di formazione e riqualificazione del settore ed orientare in modo conforme le attività formative realizzate dal sistema di formazione professionale, nonché le scelte legislative e programmatiche in materia, per valorizzare e migliorare il patrimonio tecnico e professionale del comparto;
- andamento del mercato nazionale e internazionale, mercato del lavoro e dinamiche occupazionali e evoluzione degli andamenti professionali, dinamiche retributive e costo del lavoro e relative problematiche, anche al fine di una valutazione della competitività nazionale ed internazionale.

Per lo svolgimento degli esami di cui sopra le parti terranno conto dei dati delle valutazioni e delle indicazioni fornite dagli Osservatori di cui al successivo paragrafo.

Le tematiche sopra elencate saranno oggetto di esame delle parti stipulanti nel corso di due appositi incontri a cadenza semestrale nel corso dei quali saranno altresì fornite e costituiranno oggetto di autonome valutazioni delle parti le informazioni aggregate riferite al settore rappresentato riguardanti:

- a) aspetti della congiuntura;
- b) prospettive produttive;
- c) programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi e loro localizzazione per grandi aree geografiche;
- d) prevedibili implicazioni sulla occupazione per i punti b), c), e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- e) dati complessivi relativi ai contratti di formazione lavoro stipulati dalle aziende di settore in applicazione degli Accordi Interconfederali, per una verifica sull'andamento dell'occupazione giovanile.

A richiesta di una delle parti e di comune accordo, allo scopo di ricercare posizioni comuni, potrà essere deciso, in occasione degli incontri nazionali, di svolgere, anche avvalendosi di appositi gruppi di lavoro istruttori paritetici specifici approfondimenti su singoli temi oggetto di reciproca informazione e valutazione.

Al fine di contribuire a superare l'attuale frammentazione territoriale, che ha comportato spesso scelte normative ed interventi diversi da zona a zona con conseguenti difformità nelle condizioni di



operare delle varie aziende, le parti nazionali potranno compiere valutazioni sulle iniziative legislative o sugli interventi applicativi regionali o zionali anche per fornire indicazioni di armonizzazione e per consentire la valutazione, in ambito territoriale, di comuni prospettive di portata nazionale capaci di influire positivamente su scelte territoriali che possono incidere sulle possibilità di lavoro e di occupazione del settore.

## b) Osservatori

In relazione a quanto sopra, le parti convengono sulla necessità di dotarsi di una serie di strumenti di partecipazione a livello nazionale e regionale, funzionali all'acquisizione di dati conoscitivi inerenti le dinamiche economico-produttivo, i processi legislativi ed amministrativi che coinvolgono il sistema delle imprese artigiane del settore lapideo.

Pertanto le parti individuano nella costituzione dell' "Osservatorio Nazionale" e degli "Osservatori Regionali" strumenti utili a favorire anche il funzionamento della struttura contrattuale prevista dal presente CCNL, rappresentando altresì un momento di supporto delle possibilità partecipative del settore alle scelte di politica economica ed industriale.

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

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

- le prospettive produttive dei settori; le tendenze di fondo registrate e prevedibili per quanto riguarda l'andamento degli investimenti e delle commesse; il lavoro decentrato alle imprese artigiane divise per settore, con riferimento ai tipi di lavorazione; la consistenza dei settori; le trasformazioni e/o i nuovi insediamenti significativi che si determinassero con dati disaggregati e le relative scelte di politica economica;
- l'andamento globale dell'occupazione, con dati disaggregati, ove possibile per classi d'età, sesso, qualifiche e per i diversi comparti, indicando le esigenze di manodopera divise per specifiche figure professionali per costruire occasioni di lavoro nei settori;
- il mercato del lavoro, con particolare riferimento ai CFL, al part-time, all'occupazione femminile, all'apprendistato;
- l'esame delle problematiche inerenti le pari opportunità;
- l'andamento degli istituti contrattuali relativi alla retribuzione, all'organizzazione del lavoro e alla qualificazione professionale, ai regimi di orario, alla flessibilità;
- l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli edempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento di enti pubblici;
- esame di finanziamenti pubblici al sistema delle imprese;
- esame dei problemi e delle prospettive del sistema di formazione professionale regionale, finalizzato ad un diretto intervento delle parti in funzione delle esigenze produttive e del mercato del lavoro;
- l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica;
- l'attuazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici e privati, ecc:

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

L'Osservatorio Nazionale verrà costituito entro sei mesi dalla stipula del presente CCNL e nel frattempo le parti firmatarie daranno luogo ad incontri per la definizione del regolamento relativo al funzionamento.

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

## Art. 5 - Sistema delle relazioni sindacali

Le parti convengono l'integrale recepimento della disciplina contenuta nell'Accordo Interconfederale del 21/7/88 per gli istituti previsti, anche a modifica e superamento delle precedenti intese categoriali, che si intendono da esso sostituite. Le parti convengono altresì che gli adempimenti previsti dall'Accordo decorrono, per le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL, dal 1996.

\* \* \*

### Relazioni sindacali

Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI, CGIL, CISL e UIL al fine di realizzare gli impegni congiuntamente assunti nell'Accordo Interconfederale del 27 febbraio 1987 nei termini di cui alla PREMESSA dello stesso accordo, concordano sulla individuazione di specifici strumenti e metodologie di confronto tra Confederazioni Artigiane e Organizzazioni Sindacali per una gestione congiunta e responsabile dei problemi derivanti dalle innovazioni e dai mutamenti economici e sociali. Le parti ritengono che la concreta realizzazione di confronti a livello nazionale, sugli argomenti già delineati nell'accordo del 27 febbraio 1987 (previdenza, assistenza sanitaria, politica fiscale, credito, finanziamenti pubblici) 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 convengono su un sistema complessivo di confronto articolato a livello nazionale e regionale, con suscettibilità di ulteriore articolazione subregionale definita con l'intesa delle parti. Ciò premesso, le parti concordano di concretizzare il momento delle relazioni a livello nazionale attraverso:

- a) la valutazione congiunta dei dati conoscitivi sul ruolo produttivo ed occupazionale dell'artigianato, nonché sulle sue possibilità di sviluppo, raccolti dagli osservatori previsti dalla legge e dal CCNL;
- b) la promozione di sedi bilaterali di confronto che svolgano un ruolo propositivo verso le istituzioni e il legislatore in materia di occupazione e mercato del lavoro, per coniugare flessibilità e dinamismo del sistema artigiano con la valorizzazione del ruolo delle parti nelle sedi di governo locale del mercato del lavoro;
- c) l'intervento congiunto a sostegno della politica nazionale e comunitaria di sviluppo dell'artigianato per la valorizzazione della rappresentanza dell'associazionismo dell'imprenditoria artigiana e del lavoro dipendente nelle varie sedi istituzionali;
- d) la ricerca di modifiche del sistema fiscale e parafiscale, con particolare riferimento ai problemi delle imprese minori, necessitate più delle altre ad adeguare sempre più velocemente gli andamenti produttivi alle frequenti fluttuazioni dei cicli economici anche al fine di ricercare, da parte delle imprese le condizioni per il rispetto delle norme fiscali, previdenziali, contrattuali;
- e) la definizione di piani di sviluppo di alcune aree del Mezzogiorno, congiuntamente definite, utilizzando in maniera dinamica risorse, commesse, appalti pubblici e privati, politica contrattuale;
- f) la promozione di iniziative congiunte atte a sostenere quanto comunemente concordato qualora sui temi sopra indicati le parti realizzino le auspiccate convergenze. Al fine di verificare l'attuazione di quanto previsto al presente capitolo, le parti si incontreranno sistematicamente ogni 3 mesi. A livello regionale le parti instaureranno relazioni finalizzate ad iniziative analoghe a quanto precedentemente previsto sub a), b), c), e), f), alla realizzazione delle politiche per l'artigianato di competenza dell'ente regionale e degli altri enti pubblici territoriali, anche attivando le Commissioni bilaterali regionali previste nell'accordo del 27/2/1987. Le Organizzazioni artigiane Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI e le Confederazioni Sindacali CGIL, CISL, e UIL concordano sullo sviluppo di un sistema articolato di relazioni sindacali, assumono come imprescindibile punto di partenza il riconoscimento delle rispettive

strutture di rappresentanza ed organizzative. In attuazione di quanto sopra si conviene:

1) Vengono istituiti rappresentanti sindacali, riconosciuti dalle OO.SS. stipulanti del presente accordo, intendendosi per queste ultime le organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, su indicazione dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane di un determinato bacino. In corrispondenza dei bacini di cui al comma precedente si istituiscono sedi permanenti di incontro e confronto fra le rispettive rappresentanze delle parti.

2) Nelle sedi indicate al punto 1), verranno esaminate e possibilmente risolte fra le rappresentanze sindacali del lavoratore 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 CCNL 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 21/12/1983 tutte le imprese che rientrano nella sfera di applicazione del CCNL dei settori artigiani che hanno recepito il suddetto accordo, a partire dalla data del presente accordo accantoneranno in un fondo per le attività di cui al 1° comma del punto 1) e per quelle di cui al comma 2° dello stesso punto, delle quantità retributive orarie per ogni dipendente in forza al momento del versamento.

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

- a L. 7.500 annue per dipendente per l'attività della rappresentanza (1° comma punto 1);
- a L.1.500 annue per dipendente per le attività congiunte programmate nelle sedi bilaterali (2° comma punto 1).

Detti valori varranno per l'attuale vigenza contrattuale.

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

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

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

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

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 in assenza delle OO.AA. comporterà la revoca del provvedimento.

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

10) Con il presente Accordo non si è inteso apportare modifiche alla normativa vigente in materia - Legge 300/1970 - Legge 604/1966 - Legge 533/1973 e agli articoli 2118 e 2119 del Codice Civile.

Dichiarazione a verbale del Ministro

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

#### Dichiarazione a verbale di CISL e UIL

CISL e UIL dichiarano che, per loro autonoma scelta, i rappresentanti sindacali di cui al punto 1), qualora fossero dipendenti di aziende artigiane associate alle OO.AA. firmatarie del presente accordo, data la peculiarità e la dimensione dell'attività produttiva artigiana eserciteranno il loro mandato in via continuativa. In questo caso, le strutture CISL e UIL presenteranno alle aziende interessate e, per conoscenza alle OO.AA., richiesta di aspettativa per tutta la durata del mandato ricevuto dalle rispettive organizzazioni sindacali. Durante tale periodo di aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro ed i trattamenti previsti dal 3° e 4° comma dell'art. 31 della legge 300/70 - Statuto di 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 l'INPS entro il 31/7/1989, il versamento sarà effettuato direttamente dalle imprese artigiane al Fondo regionale.
- 4) Le parti in sede regionale, in caso di mancato funzionamento del meccanismo di prelievo INPS e in caso di costituzione e funzionamento dell'Ente bilaterale, possono definire modalità equivalenti e sostitutive di quanto stabilito ai punti precedenti.
- 5) Le parti firmatarie a livello nazionale verranno messe a conoscenza dei dati relativi ai versamenti di cui sopra.
- 6) Il fondo regionale provvederà alla ripartizione degli accantonamenti tra i bacini, individuati congiuntamente ai sensi del punto 6) del presente Accordo Interconfederale entro 30 giorni dalla data dell'effettivo versamento.
- 7) Il fondo regionale contabilizza le quote per bacino di appartenenza e per settore merceologico.
- 8) Il fondo regionale comunque invia alle organizzazioni nazionali stipulanti i dati di rendiconto ogni 3 mesi.
- 9) Le parti in sede regionale si incontreranno periodicamente e comunque la prima volta in data utile al decollo della ripartizione iniziale delle risorse accantonate per valutare la congruità della distribuzione delle risorse stesse ai bacini individuati e ai soggetti interessati designati dalle OO.SS. e previsti al punto 1), ai fini del funzionamento degli stessi. A livello regionale, per particolari motivi congiuntamente definiti, le stesse parti possono decidere modalità di ripartizione delle risorse che adeguino il criterio della provenienza territoriale.
- 10) La erogazione sarà effettuata ai soggetti interessati, in base alle designazioni che saranno comunicate dalle OO.SS. firmatarie alle OO.AA. firmatarie.
- 11) A livello regionale le parti esamineranno i programmi congiuntamente elaborati nelle sedi

bilaterali di confronto di cui al punto 1), 2° comma, del presente Accordo Interconfederale al fine di rendere disponibili le risorse necessarie.

12) Per l'attuazione dei programmi di attività di cui sopra, definiti nello spirito degli impegni assunti nella prima parte dell'Accordo, saranno utilizzate le risorse come specificatamente 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, previste dal presente accordo, tutte le imprese non rientranti nella sfera di applicazione nel Titolo III della Legge 20/5/1970, n. 300.

\* \* \*

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

A tal fine si conviene quanto segue:

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

2) Il fondo di cui al punto 1) sarà gestito in maniera paritetica dalle articolazioni regionali delle OO.AA. e dalle OO.SS. firmatarie, le quali entro il 30/10/1989 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 CCNL artigiani stipulati, ai sensi dell'Accordo Interconfederale del 21/12/83, 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 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 30/9/1989 sarà istituita una Commissione nazionale paritetica che, entro il 15/11/1989, 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 e quella prevista dal CCNL 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 pariticamente 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 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 criteri di cui sopra, al numero dei lavoratori dipendenti in forza al 30/10/1989.

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

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

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

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

## Occupazione femminile

Le parti si incontreranno a livello regionale e/o territoriale al fine di sperimentare azioni positive.

A tale scopo saranno costituiti comitati paritetici regionali e/o territoriali tra OO.SS. ed OO.AA. per la progettazione 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. 56/87.

## 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 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 27/2/87, 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. 56/87, 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. 56/87, 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 21/7/1988, dichiarano che interverranno congiuntamente presso il Ministro del Lavoro - che ha già dichiarato una propria disponibilità di massima - affinché lo stesso fornisca - d'intesa con gli altri Ministeri interessati - in via amministrativa ogni normativa utile a rendere efficace l'accordo per tutte le imprese artigiane.

Dichiarazione congiunta per l'attuazione dell'Accordo Interconfederale 21/7/1988

Le parti nazionali, firmatarie del presente Accordo, convengono di ritrovarsi entro un mese per procedere alla definizione di un Regolamento applicativo del presente Accordo. Le parti potranno valutare, in tale sede, i criteri regolamentari di carattere attuativo anche in ordine ad eventuali peculiari situazioni territoriali, ferme restando le norme pattizie sottoscritte.

MODIFICHE ALL'ACCORDO INTERCONFEDERALE 21.7.1988 nella parte relativa al fondo regionale intercategoriale per la salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale.

Confartigianato, Cna, Casa e Clai e Cgil, Cisl e Uil convengono sulle seguenti modifiche dell'Accordo Interconfederale del 21.7.1988, le quali sono riferite alla parte che, nel testo dell'accordo, è immediatamente riportata dopo il "Protocollo per il funzionamento del fondo" (di rappresentanza sindacale), la successiva "Nota a Verbale di Cgil, Cisl e Uil e la seguente presa d'atto delle Confederazioni Artigiane della stessa Nota a Verbale.

Primo capoverso

Le Confederazioni Artigiane e le OO.SS. stipulanti, intendendosi per 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 l'occupazione ed il patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale, indispensabile per la continuità e lo sviluppo delle attività, date le specificità che connotano le imprese artigiane, convengono sull'individuazione di soluzioni che, a sostegno del sistema impresa, comportano benefici per i lavoratori dipendenti e gli imprenditori artigiani.

Punto 1)

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

Punto 3)

Il fondo regionale, anche al fine di evitare la riduzione del personale, provvederà ad erogare provvidenze per il sostegno al reddito dei lavoratori delle imprese interessate la riduzione di orario

e/o da sospensione temporanea delle attività, secondo i criteri e le modalità indicati ai punti 7), 9), 11), 12),

Punto 7)

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

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

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

Punto 8): da cassare

Punto 9)

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

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

Fatti salvi gli accordi già intervenuti a livello regionale relativamente alla contribuzione al Fondo per l'anno 1993 e l'impegno delle parti a costituire il Fondo in tutte le Regioni entro la stessa data, convenzionalmente la quantità di cui sopra dall'1.1.1993 fino al 31.12.1994 è fissata in lire 80.000 per ciascun anno per ogni dipendente.

A partire dall'1.1.1995 e fino al 31.12.1996 tale importo è elevato a lire 84.000 per ciascun anno per ogni dipendente. Su proposta dei Fondi regionali, le parti, a livello regionale, potranno stabilire per i casi di crisi congiunturale versamenti aggiuntivi sui quali non opera l'accantonamento del 7% di cui al punto 19).

Punto 16)

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

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

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

Punto 17)

Il fondo sarà collocato all'interno dell'Ente Bilaterale regionale.

Punto 19)

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

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

Roma, 22 giugno 1993

ACCORDO APPLICATIVO DEL PUNTO 19,  
COLLEGATI E SUCCESSIVE MODIFICHE  
DELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE  
21 LUGLIO 1988

TRA

CONFARTIGIANATO, CNA, CASA, CLAAI  
E

CGIL, CISL, UIL

Premessa

Ferma restando la validità degli altri aspetti normativi dell'accordo 21 luglio 1988 e successive modifiche, ed al fine di rendere applicabile il disposto del punto 19 e collegati, in una logica di promozione dell'intero sistema degli enti e fondi bilaterali regionali e di interventi di sostegno e di sviluppo dei sistemi territoriali di imprese artigiane in termini di occupazione, nuova imprenditoria, professionalità, innovazione tecnologica ed organizzativa, anche tenendo conto delle condizioni europee di compatibilità e di cumulabilità delle risorse,

le Parti concordano

Finalità

1. di demandare al Fondo di cui al punto 19 dell'accordo 21 luglio 1988 e successive modifiche il compito economico di attivare le funzioni dell'Ente Bilaterale nazionale secondo attività e programmi definiti periodicamente tra le parti ;
2. di qualificare gli interventi del predetto Fondo e di precisarne le modalità operative, come definito al seguenti punti.

Compiti economici del fondo

2.1. Il Fondo opererà per mettere a disposizione risorse economiche in tema di promozione dell'occupazione, di nuova imprenditoria, della professionalità, dell'innovazione tecnologica ed organizzativa, nei riguardi del lavoro dipendente e dello sviluppo imprenditoriale, anche attraverso progetti di scambio tra aree territoriali, nazionali e transnazionali.

In questi compiti si potrà ricorrere ai vari capitoli di finanziamento della UE e dello Stato.

Modalità operative

2.2. Le attività dei Fondo si atterranno ad una logica di programmazione pluriennale, che nell'individuazione delle priorità, da sottoporre alle parti firmatarie, dovrà coinvolgere il sistema di Enti e Fondi bilaterali regionali.

2.3. L'attuazione concreta degli interventi dei Fondo in questi campi dovrà essere realizzata attraverso gli Enti e Fondi bilaterali regionali in una logica di collaborazione sia gestionale che economica.

#### Contribuzione al fondo

3. Tenendo presente l'attuale fase di avvio della concreta sperimentazione e fermo restando la possibilità di rimodulazione degli oneri rispetto a nuovi cicli di programmazione pluriennale, per le finalità di cui al punti 1 e 2, viene destinata la quota del 2% della contribuzione prevista al punto 19 dell'accordo 21 luglio 1988 e successive modifiche che dovrà essere versato entro il 31.3. di ogni anno e conteggiato sulla base della contribuzione relativa all'anno precedente. Il primo versamento verrà effettuato entro il 31.3.1997.

3.1. Tale contributo sostituisce quanto previsto dal punto 19 dell'accordo 21 luglio 1988 e successive modifiche per tutto il periodo di sperimentazione.

#### Destinazione della contribuzione

3.2. La contribuzione di cui al punto 3 viene destinata per l'1% alle finalità del punto 1 e per il restante 1% la destinazione verrà individuata, di anno in anno, previo accordo tra le parti a livello nazionale e regionale, per essere utilizzata, sulla base di specifici progetti, anche pluriennali, concordati tra le medesime parti per le finalità di cui al punto 2. 1.

#### Trattamento del pregresso

3.3. Le quote già versate dagli Enti e dai Fondi regionali ai sensi del punto 19 dell'accordo 21 luglio 1988 e successive modifiche saranno considerate come anticipazioni relative al versamento dei nuovi oneri limitatamente al periodo di vigenza del presente accordo e commisurate in regime di forfetizzazione.

A tale riguardo saranno stipulate apposite intese tra Fondo nazionale ed Enti e Fondi regionali interessati.

3.4. I regolari adempimenti da parte degli Enti e di Fondi regionali per il periodo di sperimentazione configureranno atti liberatori di quanto dovuto in base al punto 19 dell'accordo 21 luglio 1988 e successive modifiche.

4. Il presente accordo avrà validità dall'1.1.1997 fino al 31.12.2000.

Roma, 13 febbraio 1997

#### Art. 6 - Fondi di categoria

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

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

In particolare, l'eventuale costituzione di tali Fondi, non potrà pregiudicare la regolamentazione degli istituti contrattuali disciplinati nel vigente CCNL.

Gli accordi costitutivi, statuti e regolamenti di tali Fondi, dovranno essere comunicati alle Organizzazioni firmatarie del CCNL.

#### Art. 7 - Classificazione del personale

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 7 livelli retributivi.

L'inquadramento nei singoli livelli verrà effettuato sulla base dei profili, indicati di seguito con esemplificazioni, e delle relative declaratorie.

La declaratoria definisce per ciascun livello requisiti e caratteristiche di una determinata figura professionale.

I profili e le relative esemplificazioni esprimono il contenuto professionale delle funzioni tipiche ricomprese in ogni singolo livello; per mansioni non rappresentate nei profili o non rilevabili nelle esemplificazioni l'inquadramento viene effettuato sulla base delle declaratorie o utilizzando per analogia i profili esistenti.

#### Declaratorie e profili

##### 1° Livello

#### Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che dipendono unicamente dal datore di lavoro, potendo loro essere affidata la rappresentanza dell'azienda con poteri decisionali mediante deleghe speciali; partecipano con carattere di continuità ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie aziendali, alla gestione delle risorse aziendali in condizioni di autonomia decisionale.

#### Profili

#### QUADRO (L.190/85).

##### 2° Livello

## Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori impiegati amministrativi e tecnici che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa, per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai lavoratori del 1° livello o dai titolari dell'azienda.

## Profili

- responsabili ufficio amministrativo
- analista programmatore
- responsabile di laboratorio
- responsabile della produzione

## 3° Livello

## Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni per le quali è richiesta una particolare preparazione, rilevante rispetto a quelle previste per le categorie successive.

## Profili:

Lavoratori che svolgono in piena autonomia e/o con specifica collaborazione mansioni per le quali è richiesta una rilevante preparazione tecnico amministrativa acquisita con prolungata e comprovata esperienza:

- impiegato amministrativo
- traduttore simultaneo

Lavoratori che esplicano mansioni di fiducia e responsabilità che non siano normalmente attribuite agli operai o che siano preposti alla guida o al controllo di un gruppo di operai, con apporto di competenza tecnico pratica ma con iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione:

- disegnatore progettista
- responsabile linea di produzione
- capo reparto

Lavoratori che, in piena autonomia, svolgono mansioni per le quali siano richieste una personale e rilevante competenza tecnico pratica, una conoscenza specifica ed approfondita del lavoro, della tecnologia e del funzionamento degli impianti lavorativi, nonché una prolungata e comprovata esperienza:

- elettricista e/o meccanico altamente specializzato
- programmatore di macchine a guida computerizzata
- riproduttore modellista
- sorvegliante di cava (DPR 128/59)
- operatore di mezzo semovente che provveda alla manutenzione del mezzo (solo per il comparto delle pietre ornamentali)

## Settore alabastro:

- maestro decoratore
- maestro ornatista

#### 4° Livello

##### Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori sia impiegati che operai, i quali hanno acquisito una propria autonomia nell'ambito delle mansioni affidate che per esperienza acquisita siano in grado di svolgere e completare, anche sulla base di disegni, ogni operazione inerente la produzione.

##### Profili:

Lavoratori che svolgono mansioni per le quali è richiesta una specifica preparazione tecnico amministrativa conseguita con precedenti esperienze od adeguato tirocinio;

- impiegato amministrativo esecutivo
- disegnatore di progetti esecutivi, anche con l'uso di computer

Lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate per il 5° livello, compiono con l'apporto di personale competente, lavori che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati produttivi:

- operaio caposquadra - sottocapo
- filista armatore di cava e/o operatore di segatrice a catena che provvede alla manutenzione della macchina
- palista di cava
- autista autoarticolati e di cava di montagna
- fuochino minatore
- tecchiaiolo
- escavatorista e ruspista provetti di macchine di tipo idraulico e drag-line
- scalpellino per lavorazioni ornamentali
- lucidatore/rifinitore a mano di ornato o scultura e/o architettura
- miscelatore blocchi agglomerato
- meccanico e/o elettricista
- fresatore sagomatore per le lavorazioni architettoniche, anche con l'ausilio di strumenti computerizzati
- installatore
- ornatista, figurista, fiorista, pannista, smodellatore
- barconosta o pontoniere
- realizzatore di modelli di forme di foglia particolare
- preposti alla produzione e/o al montaggio di manufatti di cemento

##### Settore alabastro

- modellista, scultore, ornatista di 1°
- mosaicista

#### 5° Livello

##### Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori sia impiegati che esecutivi, sia operai in grado di svolgere funzioni qualificate.

##### Profili

Lavoratori sia tecnici che amministrativi che svolgono mansioni esecutive:

- disegnatore
- contabile
- impiegato con conoscenza lingue straniere

Lavoratori che compiono a regola d'arte lavori ed operazioni la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio:

- cavatore di travertino
- filista di laboratorio
- scalpellino che esegue lavori semplici e/o correnti o per opere stradali, edili
- operatore di segheria
- fresatore qualificato
- lucidatore
- conduttore di impianto di selezione e frantumazione
- addetto controllo qualità
- gruista
- autista (minimo patente C)
- tornitore
- palista di inerti
- mulettista spedizioniere
- stuccatore riparatore
- conduttore macchine semoventi per carico e trasporto
- manovratore di impianti di sollevamento
- preparazione modelli o casseformi
- confezionatore a mano che interpreta il disegno, dandone applicazione a modulo esecutivo
- conduttore di macchine complesse di produzione

Settore alabastro

- decoratore - ornatista - scultore di 2°
- spruzzatore
- sbizzatore di sculture

6° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori impiegati ed operai inquadrati che svolgono funzioni di supporto o di aiuto ad altre unità.

Profili

Lavoratori amministrativi che svolgono mansioni per le quali siano richieste una generica conoscenza professionale e pratica d'ufficio:

- mansioni di segreteria
- controllo fatture
- inserimento dati in computer
- centralino

Lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali capacità conseguite con adeguato tirocinio:

- rifilatore
- perforatore
- operaio di cantiere - piazzalista - addetto al carico e scarico telai sul piazzale



- fresatore di lavori in serie o standard
- addetto alle tagliablocchi
- addetto alla lucidatrice
- imballatore - incartatore
- ripassatore
- addetto alle linee di produzione
- addetto alla intestatrice
- sbizzatore - riquadratore
- bocciardatore - fiammatore
- resinatore - stuccatore - incollatore
- addetti al magazzino
- addetti alle casseformi degli impianti di miscelazione agglomerati
- aiutanti generici di manutenzione
- addetto frantumazione sassi
- fattorino
- addetti operazioni di carico e movimentazione
- addetto montaggio, smontaggio stampi
- cementista
- addetti all'imbballaggio e al confezionamento

## 7° Livello

### Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di manovalanza ed i lavoratori di prima assunzione.

### Profili

Lavoratori che compiono lavori ed operazioni nelle quali può prevalere lo sforzo fisico e che non richiedono specifiche capacità

Lavoratori di prima assunzione nel settore che non abbiano ancora acquisito pratica di mestiere: trascorso 12 mesi di addestramento accederanno al 6° livello.

## Art. 8 - Formazione professionale

Le parti riconoscono l'importanza che assume la formazione ai fini qualitativi e quantitativi dell'occupazione anche in relazione all'esigenza di fornire un'adeguata risposta ai mutamenti tecnologici ed organizzativi del settore di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei.

All'interno di questo quadro le parti opereranno affinché le politiche formative elaborate in sede legislativa ed amministrativa risultino coerenti al comune obiettivo di una sempre maggiore valorizzazione delle potenzialità occupazionali del mercato del lavoro, anche al fine di rendere più efficiente l'utilizzazione del fattore lavoro nei processi produttivi e di facilitare, nel contempo, l'incontro tra domande ed offerte.

Le parti individuano pertanto alcuni campi prioritari sui quali sviluppare l'impegno comune per garantire un percorso omogeneo su tutto il territorio nazionale.

Il confronto, da avviare nell'ambito della vigenza del CCNL, dovrà affrontare i problemi del settore

attraverso l'approfondimento delle seguenti tematiche:

- ricerca fabbisogni formativi
- lavoratori extracomunitari
- formazione apprendisti
- formazione continua

Le parti firmatarie si impegnano ad aprire un confronto con il comitato di pilotaggio della ricerca sui fabbisogni formativi per sottolineare le esigenze e del settore in termini di approfondimenti relativi alle necessità formative ed occupazionali.

Si impegnano inoltre ad esaminare tutte le possibilità di collaborazione con gli istituti scolastici al fine di permettere un miglior inserimento di lavoratori extracomunitari anche attraverso programmi a livello regionale e/o locale mirati a fornire loro le competenze di base necessarie al corretto svolgimento dell'attività lavorativa.

Per quanto riguarda la formazione continua e quella dei lavoratori assunti con qualifica di apprendista si sottolinea la necessità di sviluppare con le istanze regionali, confederali e di categoria, le iniziative da prendere per garantire la corretta applicazione delle normative in materia.

#### Art 9 - 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 18.4.1962 n. 230 e successive modificazioni nonché a quanto previsto nel presente contratto.

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

- carta d'identità o documento equivalente;
- libretto di lavoro;
- codice individuale INPS se ne è in possesso;
- stato di famiglia ed altri documenti richiesti da particolari disposizioni;
- codice fiscale.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza ed il suo domicilio ed a notificare i successivi mutamenti.

#### Art. 10 - 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 C.C. (art. 13 L. 300/70). Il lavoratore che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la propria retribuzione.

#### Art. 11 - Periodo di prova

La durata del periodo di prova è regolata come segue:

LIVELLO	OPERAI	IMPIEGATI
1°		6 mesi
2°		6 mesi
3°	6 settimane	3 mesi
4°	6 settimane	3 mesi
5°	5 settimane	3 mesi
6°	4 settimane	3 mesi
7°	4 settimane	
Apprendisti	6 settimane	

Non sono ammessi né il prolungamento, né il rinnovo del periodo di prova, nel corso del quale la risoluzione del rapporto di lavoro può avere luogo in qualsiasi momento, ad iniziativa di ciascuna delle parti, senza preavviso, né indennità.

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

La malattia, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova la sospendono per un periodo pari alla durata dell'evento morboso, nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 33; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

#### Art. 12 - Orario di lavoro

Fermo restando quanto è previsto in materia dalle norme di legge, la durata settimanale dell'orario contrattuale è fissata in 40 ore, distribuite di norma in 5 giorni lavorativi, sulla base di 8 ore giornaliere dal lunedì al venerdì.

Le ore lavorate oltre l'orario giornaliero e settimanale saranno compensate con la retribuzione oraria normale di fatto maggiorate delle percentuali di cui all'art. 14.

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

Le parti convengono che a partire dall'1.1.1996 ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti pari a 16 ore per anno solare.

Tali permessi saranno usufruiti, previa intesa tra datore di lavoro e lavoratori, singolarmente o collettivamente.

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 dovranno essere utilizzati nel corso dell'anno. La parte eventualmente non utilizzata sarà direttamente retribuita al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

#### Art. 13 - Determinazione della retribuzione oraria

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 174.

#### Art. 14 - Lavoro straordinario, notturno, festivo

E' considerato straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito oltre le 8 ore giornaliere (6 ore e 40 minuti se il lavoro è svolto nell'arco di 6 giorni nella settimana) o le 40 ore settimanali.

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 agli artt. 18-19.

Non si considera festivo il lavoro prestato 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 oraria normale di fatto:

- lavoro straordinario	28%
- lavoro notturno in turni avvicendati	18%
- lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	50%
- lavoro festivo	50%
- lavoro festivo con riposo compensativo	12%
- lavoro straordinario festivo	50%
- lavoro straordinario notturno	50%
- lavoro straordinario effettuato nel sesto giorno:	
prime due ore	28%
ore successive	50%

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

#### Art. 15 - 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 sospensione 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 80 ore annue.

A fronte del superamento dell'accordo contrattuale corrisponderà, di norma nei sei mesi successivi ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi. Tale recupero può avvenire anche prima dell'effettuazione delle ore eccedenti l'orario normale previsto.

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 una maggiorazione del 10% da calcolarsi sulla retribuzione oraria normale di fatto, da liquidare nei periodi di superamento dell'orario. Tale maggiorazione non è cumulabile con quanto previsto dall'art. 14.

Le modalità attuative di quanto previsto al secondo comma del presente articolo, relative alla distribuzione delle ore di supero ed all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente e per iscritto, in tempo utile, tra l'azienda ed i lavoratori.

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

A titolo informativo ed a consuntivo, le OO.AA. comunicheranno alle OO.SS. territoriali le intese raggiunte in materia flessibile.

#### Art. 16 - Banca ore individuale

Per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di straordinario svolte, compresa la traduzione in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui al precedente articolo, può avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione, se risultante da atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore medesimo.

Tale recupero si realizzerà, entro un periodo di 12 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e della relativa maggiorazione, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa. Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore supplementari e straordinarie ha diritto al riconoscimento di un'ulteriore quantità di ore permesso retribuito pari al 4% delle ore accumulate come previsto dal comma precedente.

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

Trascorso il periodo dei 12 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte-ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione.

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate.

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

#### Art. 17 - Gestione dei regimi di orario

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

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

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

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

#### Art. 18 - Festività abolite

Sono istituiti gruppi di 8 ore di permessi retribuiti in sostituzione delle 4 festività abolite dalla L. 54/1977 e successive modificazioni.

Detti permessi saranno fruiti dai lavoratori individualmente o collettivamente.

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 decaderanno 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 a 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. 19 - 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 primo 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. 20 - 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. 21 - 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 giornaliere 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. 22 - Lavoro a tempo parziale

Per lavoro a tempo parziale si intende un rapporto di lavoro prestato con un orario ridotto rispetto a quello stabilito dall'articolo 12 del presente contratto.

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

In attuazione dell'art. 5, comma 3, lettera c) e 4 del D.L. 30 ottobre 1984 n. 726, convertito con modificazioni in legge 19 dicembre 1984, n. 863, previo accordo tra le parti, è consentito il superamento dell'orario ridotto in presenza di esigenze organizzative. 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 in misura non superiore alla forza lavoro a tempo pieno e nel caso di assenza di dipendenti nella misura massima di una unità;

b) volontarietà di entrambe le parti;

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

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

e) l'applicabilità delle norme del presente contratto, per quanto compatibile con il rapporto a tempo parziale, avverrà secondo i criteri di proporzionalità alla misura della prestazione lavorativa; sono pertanto esclusi oneri aggiuntivi di qualsiasi natura, se non esplicitamente previsti nel contratto all'atto della sottoscrizione che instaura il rapporto a tempo parziale;

f) per i lavoratori a tempo parziale, il cui orario di lavoro sia, nel mese, pari od inferiore a 88 ore, non troverà applicazione l'art. 62 (diritto allo studio) parte comune del CCNL vigente salvo restando il disposto di legge;

g) il periodo di prova per i lavoratori a tempo parziale viene prolungato di un numero di giorni tale da consentire una durata della loro prestazione lavorativa in prova equivalente a quello del lavoratore a tempo pieno.

## NOTA A VERBALE

All'esito della verifica in corso tra il Ministero del Lavoro e le Parti sociali prevista dall'art. 12 del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, le parti si incontreranno per adeguare la normativa contrattuale in materia di lavoro a tempo parziale alla nuova normativa di legge.

## Art. 23 - Contratto a termine

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 23 della legge 56/87, le parti individuano nelle ipotesi di lavoro sotto indicate la possibilità di apporre un termine alla durata del rapporto di lavoro:

- casi di incremento di attività di carattere non permanente e limitato nel tempo in dipendenza di commesse eccezionali con termini di consegna tassativi.

- casi di più intense attività in relazione a maggiori richieste di mercato alle quali non sia possibile far fronte con il normale personale produttivo.

Le parti stabiliscono inoltre che possono essere assunti con contratto a termine nei limiti di 1 lavoratore ogni 3 o frazione, assunti a tempo indeterminato. Sono esclusi dal computo del numero dei lavoratori a tempo indeterminato gli assunti con contratto di formazione e gli apprendisti. Tale rapporto non potrà comunque superare il 40% dei lavoratori a tempo indeterminato ferma restando la possibilità di assunzione di una unità in aziende con un lavoratore occupato.

#### Art. 24 - Tirocinio

I lavoratori assunti ai sensi dell'art. 22 della legge 56/87 saranno inquadrati nel V° livello. 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. 25 - 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. 19 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si darà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

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. 26 - Lavoratori immigrati

Compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'impresa ed al fine di agevolare il ritorno temporaneo dei lavoratori immigrati nel Paese di provenienza, è facoltà dell'azienda, su richiesta scritta del singolo lavoratore da presentarsi, salvo gravi motivi familiari, con almeno trenta giorni di preavviso, consentire la fruizione, anche in un unico periodo, delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste.

Nel caso in cui queste non fossero sufficienti a coprire l'arco di tempo necessario di permanenza nel Paese di provenienza, possono essere concordati tra azienda e lavoratore, o la concessione di giorni di permesso non retribuito o l'effettuazione di eventuali recuperi in corso d'anno esenti da qualsiasi onere di maggiorazione contrattuale.



Qualora il rapporto di lavoro dovesse risolversi prima dell'effettuazione dei suddetti recuperi, l'azienda tratterà l'importo corrispondente al mancato recupero dalle competenze dovute al lavoratore.

#### Art. 27 - Minimi retributivi

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:

1999: 0,4% (tre mesi)  
 2000: 2,3%  
 2001: 1,7%  
 2002: 1,2%  
 2003: 0,9% (nove mesi)

Pertanto, verranno erogati i seguenti incrementi retributivi, rispetto alle retribuzioni base al 31 luglio 2000, corrispondenti ai tassi di inflazione programmata sopra concordati per i rispettivi periodi:

#### TABELLA A (IN LIRE)

Liv.	Param. E.D.R.	Retr.base al 31.7.2000	a regime	Aumenti	Minimi
1°	209	1.590.000	210.000	1.800.000	20.000
2°	190	1.440.000	190.000	1.630.000	20.000
3°	140	1.050.000	150.000	1.200.000	20.000
4°	135	1.025.000	135.000	1.160.000	20.000
5°	126	960.000	125.000	1.085.000	20.000
6°	116	880.000	115.000	995.000	20.000
7°	100	760.000	100.000	860.000	20.000

#### TABELLA A (IN EURO)

Liv.	Param.	Retr. base al 31.7.2001	a regime	Aumenti	Minimi	E.D.R.
1°	209	821,17	108,45	929,62	10,33	
2°	190	743,70	98,13	841,82	10,33	
3°	140	542,28	77,47	619,75	10,33	
4°	135	529,37	69,72	599,09	10,33	
5°	126	495,80	64,56	560,35	10,33	
6°	116	454,48	59,39	513,87	10,33	
7°	100	392,51	51,64	444,15	10,33	

La somma forfetaria di L. 20.000 (10,33 Euro) mensili, erogata a partire dal mese di gennaio 1993, a titolo di E.D.R., sarà considerata utile ai fini dei vari istituti contrattuali alla stessa stregua della ex

indennità di contingenza di cui alla legge 38/86.

Eventuali aumenti mensili, corrisposti a titolo di acconto su futuri miglioramenti contrattuali o in previsione del presente CCNL, saranno assorbiti fino a concorrenza degli incrementi retributivi previsti dal presente contratto.

#### TABELLA B in Lire

Gli incrementi retributivi sopra indicati verranno corrisposti alle seguenti scadenze:

LIVELLO	TOTALE	01.08.2000	01.08.2001	01.08.2002	01.08.2003
1°	210.000	68.000	58.000	42.000	42.000
2°	190.000	60.000	52.000	39.000	39.000
3°	150.000	48.000	42.000	30.000	30.000
4°	135.000	44.000	37.000	27.000	27.000
5°	125.000	40.000	35.000	25.000	25.000
6°	115.000	36.000	33.000	23.000	23.000
7°	100.000	32.000	28.000	20.000	20.000

#### TABELLA B in Euro

LIVELLO	TOTALE	01.08.2000	01.08.2001	01.08.2002	01.08.2003
1°	108,45	35,12	29,95	21,69	21,69
2°	98,13	30,99	26,85	20,14	20,14
3°	77,47	24,79	21,69	15,49	15,49
4°	69,72	22,72	19,11	13,94	13,94
5°	64,56	20,66	18,07	12,91	12,91
6°	59,39	18,59	17,04	11,88	11,88
7°	51,64	16,53	14,46	10,33	10,33

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

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

A partire dal mese di gennaio 2002 si darà luogo al riallineamento relativo al periodo IV° trim. 2000-2001.

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

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

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

## Nota a verbale

Le parti dichiarano che gli incrementi retributivi derivanti dalla presente intesa sono stabiliti secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale sottoscritto dalle parti in data 3.8.1992 e 3.12.1992, per cui rispondono, pur ricompresi in un unico importo di minimo contrattuale, anche all'esigenza di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni precedentemente svolto dall'indennità di contingenza.

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

## NORMA TRANSITORIA

Si riporta, di seguito, il testo dell'art. 21 del CCNL ottobre 1995 - settembre 1999, tuttora vigente per le situazioni retributive non ancora a regime:

Al fine di considerare le diverse situazioni retributive in atto al 30 settembre 1995, le tranche di aumento retributivo di cui al CCNL ottobre 1995-settembre 1999, saranno corrisposte secondo i seguenti criteri:

1) Qualora, alla data di entrata in vigore del presente CCNL, la retribuzione base erogata ai singoli lavoratori al 30.9.1995 dovesse risultare non inferiore del 3% rispetto alla retribuzione base riportata nella Tab.A), i minimi contrattuali relativi a ciascun livello, da corrispondere alle singole scadenze, sono i seguenti:

Liv.	1.11.1995	1.8.1996	1.4.1998	1.8.1999
1°	1.300.000	1.385.000	1.485.000	1.590.000
2°	1.180.000	1.255.000	1.345.000	1.440.000
3°	940.000	1.000.000	1.075.000	1.050.000
4°	835.000	890.000	955.000	1.025.000
5°	780.000	830.000	895.000	960.000
6°	715.000	760.000	820.000	880.000
7°	615.000	655.000	705.000	760.000

2) Qualora, alla data di entrata in vigore del presente CCNL, la retribuzione base erogata ai singoli lavoratori al 30.9.1995 dovesse risultare inferiore dal 3% al 10% rispetto alla retribuzione base riportata nella Tab.A), i minimi contrattuali relativi a ciascun livello, da corrispondere alle singole scadenze, sono determinati dalla somma degli importi di retribuzione base erogata al 30.9.1995 con le tranche di aumento sopra definite.

La differenza con la retribuzione a regime verrà corrisposta ai lavoratori interessati con la retribuzione del mese di settembre 1999 .

3) Qualora, alla data di entrata in vigore del presente CCNL, la retribuzione base erogata ai singoli lavoratori al 30.9.1995 dovesse risultare inferiore di oltre 10% rispetto alla retribuzione base riportata nella Tab.A), i minimi contrattuali relativi a ciascun livello, da corrispondere alle singole scadenze, sono determinati dalla somma degli importi di retribuzione base erogata al 30.9.1995 con le tranche di aumento sopra definite.

La differenza con la retribuzione a regime verrà corrisposta ai lavoratori interessati in quota parte, pari al 40%, con la retribuzione del mese di settembre 1999. La restante quota, pari al 60%, sarà erogata con la retribuzione del mese di settembre 2003.

Per i lavoratori nuovi assunti dall'1.10.1995, per i quali non vi sono riferimenti retributivi al 30.9.1995, si applicano inquadramenti e retribuzioni in analogia a quanto applicato al resto del personale dell'impresa in forza al 30 settembre 1995.

Nelle imprese costituite successivamente all'entrata in vigore del presente CCNL, il trattamento retributivo, nonché l'inquadramento, da riconoscere ai lavoratori da esse dipendenti sarà quello prevalentemente applicato nel territorio nel quale opera l'impresa, derivante dall'attuazione del presente articolo, così come indicato a livello territoriale dalle Organizzazioni Artigiane firmatarie.

## Art. 28 - Una Tantum

Ai lavoratori in forza alla data del 1.08.2000, con l'esclusione dei lavoratori a domicilio, verrà corrisposto un importo forfetario di lire 200.000 (103,29 Euro) lorde suddivisibili in quote mensili, o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo dall'01/09/1999 al 31/07/2000.

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

L'importo dell'una tantum è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo 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 rate, pari a lire 100.000 (51,65 Euro) lorde corrisposte con la retribuzione del mese di ottobre 2000 e lire 100.000 (51,65 Euro) lorde corrisposte con la retribuzione del mese di luglio 2001.

Agli apprendisti in forza alla data dell'1/8/2000 saranno erogati, alle stesse date e con le modalità di cui ai commi precedenti, a titolo di una tantum, l'importo di lire 70.000 (36,15 Euro) lorde con la retribuzione di ottobre 2000 e l'importo di lire 70.000 (36,15 Euro) lorde con la retribuzione del mese di luglio 2001.

Dagli importi di "una tantum" dovranno essere detratte, fino a concorrenza, le erogazioni corrisposte dall'impresa a titolo di I.V.C. e di eventuali acconti sui futuri miglioramenti contrattuali. I relativi assorbimenti saranno effettuati nella misura del 100% in occasione della corresponsione della prima tranche di una tantum.

## Art. 29 - Indennità di contingenza

Le parti convengono che, a decorrere dal 1° agosto 2001, i valori della ex indennità di contingenza, sostitutivi di ogni diverso valore fino ad allora applicato, sono i seguenti:

	LIRE	EURO
1° livello	1.029.000	531,43
2° livello	1.021.000	527,30
3° livello	1.004.000	518,52
4° livello	998.000	515,42
5° livello	991.000	511,81
6° livello	986.000	509,27
7° livello	981.000	506,64

Le imprese che alla data del 1° agosto 2001 corrispondono importi, a titolo di ex indennità di contingenza, superiori a quelli sopra indicati, assorbiranno, in occasione della erogazione della seconda rata di incremento retributivo, decorrente dal 1° agosto 2001, le eventuali differenze.

#### Art. 30 - Aumenti periodici di anzianità

Ai lavoratori per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti - rapportato a mese - è il seguente:

	LIRE	EURO
1°	24.000	12,39
2°	22.000	11,36
3°	18.000	9,30
4°	16.000	8,26
5°	15.000	7,75
6°	14.000	7,23
7°	12.000	6,20

Tutti i lavoratori, compresi quelli in forza alla data di stipula del presente CCNL, esclusi gli apprendisti, hanno diritto a maturare 5 aumenti periodici di anzianità.

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

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

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

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

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

#### Norma transitoria

Ai lavoratori che al 1° ottobre 1995 avessero maturato, in seguito all'applicazione di qualsiasi normativa, importi a titolo di aumenti periodici di anzianità, tali cifre verranno congelate ad personam e concorreranno al raggiungimento dell'importo massimo previsto dal CCNL per il livello nel quale sono inquadrati.

Per l'aumento periodico in corso di maturazione lo stesso verrà riconosciuto alla normale scadenza (prevista precedentemente alla data di stipula del presente CCNL) con la corresponsione dell'importo

previsto per il livello di appartenenza dal presente articolo.

I lavoratori che, alla data del 1° ottobre 1995, avessero già maturato 5 aumenti periodici di anzianità, mantengono gli importi corrispondenti a quanto previsto dalle normative precedentemente applicate, considerandosi, pertanto, per essi attuate le disposizioni del presente articolo.

#### Art. 31 - Gratifica natalizia

In occasione della ricorrenza del Santo Natale, l'azienda corrisponderà ai lavoratori non in prova una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile 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 previsti periodi di assenza, per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge, ad integrazione delle quote erogate dagli Istituti preposti.

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 tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore a 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. 32 - Trasferte

I lavoratori che per ragioni di lavoro siano inviati fuori dei limiti del Comune in cui ha sede l'impresa avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio, in base a nota documentata e comunque nei limiti della normalità, oppure in misura da convenirsi preventivamente tra le parti.

Le ore di viaggio effettuate per motivi di lavoro al di fuori del normale orario di stabilimento vengono retribuite nella misura del 100% della paga globale di fatto.

Al lavoratore in missione, qualora questa superi le 24 ore, sarà corrisposta un'indennità pari al 20% della retribuzione giornaliera per tutto il periodo di durata della trasferta.

Tale indennità, che non fa parte della retribuzione a nessun effetto, va intesa in qualità di compenso per il maggior disagio.

#### Art. 33 - Trattamento di malattia ed infortunio

Fino al 31 dicembre 1997, il trattamento economico e normativo della malattia e dell'infortunio continuerà ad essere quello già riconosciuto dall'impresa ai lavoratori all'atto di stipula del presente CCNL, sulla base delle normative dall'azienda stessa applicate.

A decorrere dall'1.1.1998, il trattamento delle malattie e degli infortuni insorti successivamente al 31.12.1997 sarà regolamentato come segue:

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 (638/83).

##### A) Conservazione del posto

In caso di malattia, il lavoratore 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: 12 mesi in un periodo di 24 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

### Operai

In caso di malattia, sarà riconosciuta ai lavoratori dipendenti una integrazione economica all'indennità di malattia corrisposta dall'Istituto assicuratore preposto al fine di garantire:

- 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 45% della retribuzione netta di fatto nei casi di malattia superiore a 180 giorni, per un periodo massimo di 90 giorni.

### Impiegati

In caso di malattia, sarà garantito 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 45% della retribuzione netta di fatto 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.

### 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 norme mutualistiche o assicurative per le integrazioni suddette. Al fine suindicato potranno essere costituiti appositi organismi.

Nota 2. (Operai) 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. 34 - Indumenti di lavoro

A tutti i lavoratori, salvo quelli che usufruiscono di calzature concesse individualmente e annualmente dall'azienda a qualsiasi titolo, sarà annualmente somministrato gratuitamente un paio di scarpe da lavoro.

I lavoratori sono tenuti a presentarsi al lavoro provvisti delle calzature.

Inoltre a tutti i lavoratori, salvo quelli che già usufruiscono di analoga concessione aziendale, verrà concessa in dotazione individuale, annualmente, dalle rispettive aziende, una tuta da lavoro.

Il presente articolo non trova applicazione nei confronti del personale che svolge normalmente lavori di ufficio.

#### Art. 35 - Sicurezza e Salute

Le parti firmatarie convengono il recepimento del "Protocollo d'intesa di attuazione del decreto legislativo n. 626/94" sottoscritto tra le Confederazioni Artigiane e CGIL, CISL, UIL in data 03/09/96.

#### Art. 36 - Lavori speciali e disagiati

##### Lavori speciali

Per i lavori che presentano condizioni di particolare difficoltà quali i lavori su scale aeree, con funi in tecchia o parete, su posti a sbalzo, su bilance o zattere potranno essere corrisposti compensi la cui misura verrà determinata con accordi a livello regionale.

##### Lavori disagiati

Ai lavoratori richiesti di prestazioni di lavoro disagiato quali i lavori sotto la pioggia o la neve, in presenza di condizioni di disagio per stillicidio continuo o con i piedi nell'acqua anche per spurgo di canali e di pozzi di scolo delle acque delle lavorazioni, potrà essere corrisposto per tutto il tempo della prestazione nelle condizioni predette un compenso la cui misura verrà determinata con accordi a livello regionale.

Per quanto concerne altre particolari situazioni di disagio, dipendenti dall'ambiente di lavoro, le parti, ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, confermano l'obiettivo di operare per un miglioramento delle condizioni generali ambientali, con la gradualità che potrà essere imposta dalla natura tecnica degli interventi che potranno rendersi necessari.

#### Art. 37 - Lavori usuranti

In occasione della entrata in vigore della emananda normativa sui lavori usuranti, le parti costituiranno una Commissione paritetica al fine di approfondire i contenuti delle attribuzioni eventualmente assegnate alle parti medesime dalla nuova legislazione, nonché al fine di fornire ogni utile chiarimento e proposta per l'attuazione delle attribuzioni stesse.

#### 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) comprensive di quanto corrisposto dall'INPS.



Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali, né potrà essere considerato in tutto o in parte come periodo 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 - Disposizione per il sostegno della maternità e della paternità per il diritto alla cura ed alla formazione

In considerazione del carattere generale e della rilevante importanza sociale e di tutela che riveste la nuova normativa per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione stabilita dalla legge 8 marzo 2000, n. 53, le parti, ravvisando l'opportunità di una disciplina attuativa omogenea ed uniforme per tutto l'artigianato che eviti ingiustificate disparità di trattamento fra i lavoratori, convengono di recepire nel presente CCNL le disposizioni attuative che potranno essere definite nel corso di uno specifico negoziato interconfederale sulla materia.

#### Art. 40 - 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. 41 - Trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi ai sensi della L. 29 maggio 1982 n. 297.

Per l'anzianità precedentemente al 31/12/89 valgono, in ogni caso, le norme contrattuali applicate o comunque indicate nelle dichiarazioni obbligatorie (INPS-INAIL-Ispettorato del Lavoro ecc.) oppure nelle Contrattazioni Regionali e territoriali, fra le parti, a quella data in vigore.

#### Art. 42 - 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. 43 - Indennità maneggio denaro - cauzione

L'impiegato la cui mansione prevalente consiste 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. 44 - 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 al 50%.

#### Art. 45 - Rapporti in azienda

I rapporti tra i lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nella organizzazione aziendale saranno improntati a reciproca correttezza. In particolare il lavoratore deve:

- a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alla formalità prescritta dall'azienda per il controllo delle presenze;
- b) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto;
- c) conservare assoluta segretezza sugli interessi della azienda; non trarre profitto, con danno all'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni in azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il rapporto di lavoro, delle notizie attinte durante il servizio. L'azienda peraltro non può esigere che il lavoratore convenga a restrizioni della sua attività successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui sopra e comunque previsti dall'art.2125 del Codice Civile;
- d) avere cura dei locali, dei mobili, macchinari e strumenti, merci e prodotti; rispettare rigorosamente le norme igieniche e di prevenzione, nonché aver cura degli indumenti di lavoro forniti e non apportare ad essi modifiche. I danni che comportino trattenute per il risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza. Tali trattenute non potranno superare il 10% della retribuzione mensile.

#### Art. 46 - Provvedimenti disciplinari

Ferma restando l'applicazione della procedura di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, nei casi della 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. 47 - 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 o lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;
- d) per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave 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. 48 - 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 nocimento 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;
- e) litigio o rissa nel luogo di lavoro;
- f) 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. 47 (multe e sospensioni) della presente regolamentazione per i lavoratori quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo;
- i) il 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. 49 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. 36 (provvedimenti disciplinari), nel rispetto delle vigenti norme di legge, o le sue dimissioni dovranno aver luogo con un preavviso i cui termini sono stabili come segue:

LIVELLO

OPERAI

IMPIEGATI

1°		2 mesi
2°		2 mesi
3°	10 giorni lavorativi	2 mesi
4°	10 giorni lavorativi	2 mesi
5°	10 giorni lavorativi	1 mese
6°	5 giorni lavorativi	1 mese
7°	5 giorni lavorativi	

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei 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 di troncamento il rapporto, sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto

Per gli impiegati i termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Tanto il licenziamento che le dimissioni dovranno essere comunicati per iscritto.

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

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

#### Art. 50 - Inquadramento apprendisti

Nello spirito dell'Accordo Interconfederale del 21.12.1983, si distinguono 3 gruppi di apprendistato, a seconda del contenuto professionale (alto, medio, basso), la cui appartenenza e le relative modalità e durata sono quelle di seguito elencate:

##### Gruppo 1°

Durata: 5 anni

Lavorazioni manuali, artistiche, tradizionali, ad alto contenuto tecnico e professionale, ad esempio:

- addetti a lavorazioni di scultura, di arte sacra, di ornato, di intarsio, di mosaico, nonché addetti ad altre lavorazioni artistico-tradizionali o architettoniche.

##### Gruppo 2°

A - Durata: 3 anni e 4 mesi

Lavorazioni a medio contenuto professionale, ad esempio:

- addetti alle attività di escavazione, di estrazione, anche in sotterraneo, di conduzione e manovra dei mezzi meccanici, di taglio, di collocamento e smontaggio delle armature.

In ottemperanza alle vigenti disposizioni di legge, per le sopraelencate attività in cava possono essere assunti come apprendisti i lavoratori di età superiore ai 18 anni;

- addetti a lavorazioni di casellario o su disegno, di arte funerario semplice, di tornitura, di lucidatura a mano;

- addetti alle attività di segheria, di tagliablocchi, di produzione di articoli da regalo.

B - Durata: 2 anni

##### Impiegati

- In possesso del titolo di studio non superiore alla scuola d'obbligo: operatori contabili, addetti alla fatturazione e/o a pratiche amministrative. Tale normativa si applica in presenza delle condizioni e con le modalità stabilite dalle leggi sull'apprendistato.

### Gruppo 3°

Durata: 1 anno e 6 mesi

Lavorazioni a basso contenuto professionale non classificate nei gruppi precedenti.

Al termine del periodo di apprendistato i lavoratori verranno inquadrati nel 5° livello.

#### Art. 51 - Retribuzione apprendista

La retribuzione dell'apprendista viene determinata mediante l'applicazione delle seguenti percentuali sulla retribuzione globale al lordo delle ritenute previdenziali previste dal presente CCNL per il lavoratore inquadrato nel 5° livello.

Le parti concordano che la retribuzione dell'apprendista non potrà superare la retribuzione del lavoratore in qualifica inquadrato nel 5° livello, al netto delle ritenute previdenziali.

#### Percentuali di retribuzione

Gruppo 1° (5 anni):	3 mesi	52%
	12 mesi	64%
	12 mesi	70%
	12 mesi	75%
	12 mesi	80%
	6 mesi	85%
	3 mesi	90%

Gruppo 2° - A (3 anni e 4 mesi):		
	3 mesi	52%
	9 mesi	65%
	12 mesi	75%
	12 mesi	80%
	4 mesi	90%

Gruppo 2° - B (2 anni):		
	3 mesi	52%
	9 mesi	65%
	12 mesi	80%

Gruppo 3° - (1 anno e 6 mesi):		
	3 mesi	52%
	3 mesi	72%
	6 mesi	85%
	6 mesi	90%

#### Art. 52 - Ferie

A norma dell'art.14 L.25/55, 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.

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. 53 - Malattia ed infortunio non sul lavoro

In caso di malattia e/o infortunio non sul lavoro l'apprendista non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 9 mesi consecutivi, oppure, nel caso di più malattie o di ricadute della stessa malattia, per un periodo di 9 mesi nell'arco di 18 mesi consecutivi. In caso di infortunio all'apprendista verrà conservato il posto fino a guarigione clinica.

Per la malattia e/o l'infortunio non sul lavoro, all'apprendista verrà riconosciuto un trattamento economico che comporta per l'impresa oneri percentuali pari a quelli sostenuti per i lavoratori non apprendisti.

La presente normativa si applica a partire dall'1.1.1998.

Le malattie in corso a tale data manterranno i trattamenti precedentemente riconosciuti ai lavoratori apprendisti.

#### Norma transitoria

La normativa di cui al presente CCNL, riferita alla disciplina dell'apprendistato, si applica agli apprendisti assunti a partire dal 1° ottobre 1995.

Gli apprendisti in forza al 30 settembre 1995 manterranno trattamento economico e normativo ad essi applicato.

Il trattamento economico di cui sopra sarà quello risultante dall'applicazione delle percentuali riconosciute all'apprendista, precedentemente alla entrata in vigore del presente CCNL per tutto il periodo di apprendistato, sul 5° livello retributivo determinato ai sensi dell'art. 41 del presente CCNL. Nel caso in cui, al 30.9.1995, l'apprendista percepisca una retribuzione superiore a quella sopra indicata, le eventuali differenze verranno congelate ad personam e verranno riassorbite fino a concorrenza.

#### Dichiarazione delle parti

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

#### Art. 54 - Apprendisti assunti con età superiore a 24 anni e fino a 29

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, in attuazione dell'art. 21, 5° comma, della L.56/87, 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, calcolo della retribuzione sulla retribuzione globale del 5° livello, secondo la seguente progressione percentuale:

6 mesi	60%
6 mesi	65%
12 mesi	70%
15 mesi	75%
12 mesi	85%
9 mesi	90%

Al termine del periodo di apprendistato, gli apprendisti saranno inquadrati al 5° livello

#### Art. 55 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro, pertanto non è consentita l'applicazione di singole parti del contratto stesso.

Ferma tale inscindibilità, le parti 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.

Con riferimento ad eventuali trattamenti economici e normativi di miglior favore derivanti dall'applicazione di accordi precedentemente stipulati a livello territoriale, le parti firmatarie del presente CCNL, a livello regionale, provvederanno ad armonizzare le condizioni in atto con le norme del presente CCNL.

Le parti a livello nazionale verificheranno l'andamento dei processi di armonizzazione a livello regionale.

Le parti a livello regionale verificheranno inoltre l'applicazione del presente CCNL.

## Art. 56 - Previdenza complementare

Premesso:

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

- che si è ritenuto di dare attuazione alle precedenti dichiarazioni contrattuali in materia di previdenza complementare;

- che, infine, si intende contribuire ad un più elevato livello di copertura previdenziale in aggiunta a quanto previsto dal sistema previdenziale pubblico, tutto ciò premesso;

- che è stato raggiunto un accordo nazionale interconfederale intercategoriale fra Confartigianato, CNA, CASA e CLAAI e CGIL, CISL e UIL per l'istituzione di ARTIFOND;

- che è stato costituito Artifond;

le parti concordano:

1) di aderire come parti istitutive alla costituzione di ARTIFOND, Fondo pensione complementare nazionale per l'artigianato;

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

4) che il versamento ad ARTIFOND avverrà con le modalità ed i tempi stabiliti dallo stesso e comunque entro la data che le parti converranno per tutti i settori interessati ad ARTIFOND;

5) che, entro il 15 febbraio 2001, le parti nazionali si incontreranno per verificare lo stato di attuazione di ARTIFOND, fermo restando il diritto alla previdenza complementare di tutti i lavoratori del settore .

#### Art. 57 - 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. 58 - Bachecca

Il datore di lavoro provvederà alla predisposizione, sul luogo di lavoro, di una bachecca per le informazioni ai lavoratori.

#### Art. 59 - 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. 60 - Tutela dei licenziamenti individuali

Le parti in attuazione della L. 108 dell'11.5.90 (Disciplina del 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 21.7.88 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. 61 - Lavoratori studenti

I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie 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 presentazioni di lavoro straordinario o



durante 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. 62 - 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 aziendali 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, usufruendo 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 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 ai limiti sopraindicati, 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 corsi per la scuola d'obbligo il monte di ore pro capite previsto è di 200.

#### Art. 63 - Protocollo sulle modalità di effettuazione della ritenuta della quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale

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

1. Le aziende effettueranno una ritenuta di lire 30.000 sulla retribuzione del mese di ottobre 2000 a titolo di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale.

2. Ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL ai quali la quota associativa viene trattenuta sulla retribuzione, la ritenuta di cui al punto 1) non sarà operata in quanto già compresa nella normale quota associativa mensile, che continuerà ad essere trattenuta e versata secondo le misure in atto.

3. Le aziende provvederanno a portare a conoscenza dei lavoratori entro il 15 ottobre 2000 il testo dell'attuale intesa, con ogni adeguato mezzo di informazione.

4. Entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data indicata al punto 3), il lavoratore potrà fare espressa rinuncia alla trattenuta, mediante dichiarazione individuale autografa all'azienda, inviata solo per conoscenza alle OO.SS. regionali FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL 5. La materia in oggetto è di esclusiva competenza delle OO.SS. e dei singoli lavoratori e non comporta iniziativa per le aziende le quali si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento.

6. Le imprese artigiane verseranno le somme di cui sopra entro il 30 novembre 2000 sul c/c n. 16533, intestato a FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL, presso la Banca Nazionale del Lavoro, - Via Marsala, 6 – Ag. 11 – ABI 01005 – CAB 3211 - Roma, .

7. Le aziende, per il tramite delle proprie Organizzazioni artigiane di categoria, comunicheranno alle Organizzazioni sindacali territoriali. FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL, se richieste da queste ultime, l'ammontare complessivo delle trattenute ed il numero dei dipendenti aderenti alla sottoscrizione.

#### Art. 64 - Delega sindacale

L'impresa opererà la trattenuta dei contributi sindacali previo rilascio di delega individuale firmata dall'interessato. La delega può essere revocata in qualsiasi momento ed il lavoratore potrà rilasciarne una nuova.

La delega dovrà contenere l'indicazione precisa dell'ammontare in cifre o in percentuale del contributo mensile che l'azienda stessa è autorizzata a trattenere e l'organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versare.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta dell'organizzazione di spettanza mediante versamento ad un Istituto bancario sul c/c indicato dalla stessa organizzazione.

In ogni caso all'atto della riscossione della retribuzione relativa al terzo mese successivo a quello di rinnovo del presente CCNL, i lavoratori provvederanno alla conferma della richiesta di trattenuta dei contributi sindacali.

#### Art. 65 - Adeguamento delle normative contrattuali

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