

Titolo I - CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO

Art. 1 - Contratto.

Art. 2 - Categorie soggette ad efficacia del contratto.

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

Art. 4 - Reclami e controversie.

Art. 5 - Esclusività di stampa.

Art. 6 - Decorrenza e durata.

Art. 6 bis - Clausole di salvaguardia.

Titolo II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 7 - Osservatori.

Art. 8 - Azioni di concentrazione sulle politiche di settore.

Art. 9 - Lavoro esterno.

Art. 10 - Lavoro a domicilio.

Art. 11 - Sistema contrattuale.

Titolo III- ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

Art. 12 - Accordo interconfederale.

Art. 13 - Distribuzione del contratto.

Art. 14 - Assemblea.

Art. 15 - Permessi retribuiti per cariche sindacali.

Art. 16 - Delega sindacale.

Titolo IV - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 17 - Assunzione.

Art. 18 - Contratto a termine.

Art. 19 - Periodo di prova.

Art. 20 - Definizione ed elementi della retribuzione.

Art. 21 - Corresponsione della retribuzione.

Art. 22 - Determinazione della retribuzione oraria.

Art. 23 - Orario di lavoro.

Art. 24 - Flessibilità dell'orario di lavoro.

Art. 24 bis - Gestione dei regimi d'orario.

Art. 25 - Lavoro straordinario.

Art. 25 bis - Banca ore individuali.

Art. 26 - Lavoro notturno, domenicale e festivo.

Art. 27 - Lavoro a squadre.

Art. 28 - Lavoro a tempo parziale.

Art. 29 - Riposo settimanale, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti.

Art. 30 - Permessi.

Art. 31 - Ferie.

Art. 32 - Aspettativa.

Art. 33 - Congedo matrimoniale.

Art. 34 - Maternità.

Art. 35 - Servizio militare.

Art. 36 - Trasferte.

Art. 37 - Mezzi di trasporto per servizio.

Art. 38 - Cessione, trasformazione, trapasso d'impresa.

Art. 39 - Indennità in caso di morte.

Art. 40 - Disciplina del lavoro.

Art. 41 - Trattenute per il risarcimento.

Art. 42 - Provvedimenti disciplinari.

[Art. 43 - Preavviso di licenziamento o dimissioni.](#)
[Art. 44 - Tutela dei licenziamenti individuali.](#)
[Art. 45 - Aumenti periodici d'anzianità.](#)
[Art. 46 - Conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio.](#)
[Art. 47 - Inquadramento unico.](#)
[Art. 48 - Commissione paritetica per l'inquadramento.](#)
[Art. 49 - Pluralità e mutamento di mansioni.](#)
[Art. 50 - Passaggio di qualifica.](#)
[Art. 51 - Ambiente di lavoro.](#)
[Art. 52 - Diritto allo studio.](#)
[Art. 53 - Lavoratori studenti.](#)
[Art. 54 - Assunzioni di apprendisti in possesso di titoli di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale.](#)
[Art. 55 - Apprendistato.](#)

Titolo V - PARTE OPERAI

[Art. 56 - Sospensione e riduzione del lavoro.](#)
[Art. 57 - Gratifica natalizia.](#)
[Art. 58 - Trattamento di fine rapporto \(TFR\).](#)
[Art. 59 - Trattamento economico per malattia infortunio non sul lavoro.](#)
[Art. 60 - Malattia professionale e infortunio sul lavoro.](#)
[Art. 61 - Festività - Trattamento economico.](#)
[Art. 62 - Regolamento del lavoro a domicilio.](#)

Titolo VI - PARTE QUADRI - IMPIEGATI - INTERMEDI

[Art. 64 - Indennità per maneggio denaro - Cauzione.](#)
[Art. 65 - Trattamento economico per le festività.](#)
[Art. 66 - Tredicesima mensilità.](#)
[Art. 67 - Trattamento di fine rapporto \(TFR\).](#)
[Art. 68 - Trattamento economico per malattia e infortunio.](#)
[Art. 69 - Normativa Quadri.](#)

PARTE RETRIBUTIVA (TABELLE)

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Contratto collettivo nazionale di lavoro

PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE IMPRESE ARTIGIANE DEI SETTORI TESSILE - ABBIGLIAMENTO - CALZATURIERO

stipulato in Roma il 27 gennaio 1998

tra

- - FEDERAZIONE NAZIONALE DELLA MODA - CONFARTIGIANATO, rappresentata dal Presidente nazionale Stefano Acerbi, dal Vice Presidente nazionale Gianni Maran, dal Segretario nazionale Alessandro Liberatori, dagli altri membri della Giunta esecutiva Graziano Di Battista, Sergio Gazzoldi, Luciano Grella, Piergiorgio Medana, Renato Nieri Argenti, Alberto Nicolò Palmeri, dagli altri membri del Consiglio direttivo, Giuseppe Casella, Carlo Donati, Zimer Longhin, Martino Martini, Pino Meccio, Franco Regalia, Ernesto Talamona, Piergiorgio Vitalini; e dai Segretari e Funzionari regionali e provinciali Giancarlo Ceccarelli, Giorgio Cippitelli, Giulio Di Martino, Domenico Farano, Mario Ferretti, Carlo Alberto Medici, Angiolino Moretti, Michela Nalin, Massimo Pella, Marco Pieragnoli, Domenico Pirone, Ferruccio Righetto, Andrea Saviane, Eugenio Valoroso;
- - Associazione Italiana Pellicceria - CTNA AIP/CONFARTIGIANATO, rappresentata dal Presidente nazionale Alberto Nicolò Palmeri e dal Vice Presidente nazionale Pino Meccio, assistiti dal Segretario nazionale di categoria confederale Domenico Pirone; assistiti dalla CONFARTIGIANATO (Confederazione Generale Italiana Artigianato), rappresentata dal Presidente Ivano Spalanzani, dal Segretario generale Francesco Giacomini, dal Responsabile Direzione politica economica e sindacale Bruno Gobbi, e da Giovanna De Lucia e Raffaele Masprone;
- - FEDERMODA-ANTABB/CNA, Associazione Nazionale Artigiani e Piccole Imprese del tessile abbigliamento/CNA, rappresentata dal Presidente Guido Di Mauro, dal Segretario Oreste Baioni, dai membri della Direzione nazionale, Filippo Artioli, Tommaso Ausilio, Giuseppe Bartolozzi, Maurizio Carli, Giovanni Castoldi, Ezio Di Carlo, Vincenzo Esposito, Paolo Moretti, Flavio Nesti, Claudio Nocenti, Iole Quaggia, Clelia Paladin, Luigi Rossi, Giovanni Stante, Angelo Telloli; e dai Segretari regionali e territoriali Sergio Barsacchi, Antonio Franceschini, Mauro Marzocchi, Claudio Paoletti, Paolo Annetti, Doriano Bagnoli, Franco Ascanelli, Elisabetta Bellelli, Elmo Giovannini, Francesco Polverini, Paolo Preti, Paolo Secciani, Roberto Sottili, Nerio Vezzadini, Graziano Viglioli;
- - ANPEC/CNA, Associazione Nazionale Artigiani e Piccole Imprese del settore Pelle-Cuoio-Calzature, rappresentata dal Presidente Piero Peroni, dal Vice Presidente Luigi Tamburini, dal Segretario Oreste Baioni, dai membri della Direzione nazionale Giuseppina Battista, Anna Bazzocchi, Eleonora Callegaro, Rolando Camilli, Lino Capodoglio, Amerigo Frigorzi, Giovanni Luciani, Luciano Marchianni, Riccardo Martelli, Silverio Merlo, Piero Peroni, Antonio Peschechera, Giordano Tabanelli, e dai Segretari regionali e territoriali Luigi Silenzi, Luigi Tafi, Alberto Sardelli;
- - Associazione Sarti/CNA, Associazione Nazionale Artigiani e Piccole Imprese della Sartoria, rappresentata dal Presidente Antonio Lotrecchiano, dal Segretario Oreste Baioni, dai membri della Presidenza Vinicio Azzurri, Mauro Baiocchi, Sergio Ferrari, Amedeo Mattioli, Romana Paltrinieri, Anna Maria Sopelsa e dai Segretari regionali e territoriali Maria Paola Marta, Emanuela Barbiero, Marco Niccheri;
- - ASPEL/CNA, Associazione Nazionale Artigiani e Piccole Imprese del settore Pellicceria, rappresentata dal Presidente nazionale Roberto Ardigò, dal Segretario nazionale Oreste Baioni, dai membri della Direzione Teresa Casale, Stefano Giarè, Elisabetta Mugnaioni, Nadia Pregnotato, Luca Rinfreschi e dal Segretario territoriale Roberto De Tommaso;

assistiti dal Presidente nazionale CNA Gonario Nieddu, dal Segretario generale CNA Giancarlo Sangalli, dal Responsabile Area politiche sociali e sindacali CNA Alberto De Crais e dal Responsabile sezione contrattazione CNA Sergio Silvestrini;

- - CASA (Confederazione Autonoma Sindacati Artigiani) rappresentata dal Presidente Giacomo Basso con l'assistenza del Segretario nazionale Paolo Melfa e con l'intervento della Federazione nazionale Abbigliamento rappresentata dal Responsabile nazionale Luigi Ciace;
- - Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane Italiane (CLAAI) rappresentata dal Presidente Isidoro Platania, dal Vice Presidente Vicario Patrizia Capellini, dai Vice Presidenti Cesare De Prosperis e Pier Polga, e dai sigg.: Ruggero Go, Rocco Maurelli, Sergio Sanna, assistiti dai sigg. Pasquale Maiocco e Rita Balzoni

e

- - Federazione Italiana dei Lavoratori Tessili e dell'Abbigliamento (FILTA), rappresentata dal Segretario generale Renzo Bellini, dai Segretari nazionali: Adriano Fratini, Adriano Linari, Stefano

Ruvolo, Sergio Spiller e con la presenza di Marcello Guardianelli della Federazione nazionale; alla presenza dei componenti del Comitato esecutivo: Gianni Bertelle, Osvaldo Boglietti, Antonio Bori, Rita Brembilla, Alfio Calvagna, Alfredo Cattaruzza, Pietro Cella, Felice Corti, Enzo Cucinotta, Antonio Esposito, Vito Favaro, Giuseppe Ferrante, Bruno Furlan, Nicola Legge, Angelo Levorato, Gino Metefori, Giorgio Molla, Raffaella Moretto, Ivan Pantaleo, Gloria Paolini, Romano Pasqualitto, Gigi Redaelli, Giuseppe Redaelli, Carlo Riboldi, Bruno Ruffini, Gianfranco Taba, Carmela Tascone, Domenico Turri, Anna Vadacca e della Delegazione composta da Alberta Evangelisti, Marianna Ferruzzi, Aleardo Giacobbi, Andrea Mosca Toba, Pietro Scomparin, Mario Siviero, Lorenzo Torri, Luisa Toschi; con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori (CISL);

- Federazione Italiana Lavoratori Tessili Abbigliamento (FILTEA), rappresentata dalla Segreteria nazionale: Megale Agostino, Beschi Mauro, Fedeli Valeria, Barone Salvatore, Quiriconi Daniele; dal Centro nazionale: Moroni Enrico, Rossi Giovanni, Cappuccio Silvana, Ciucciarelli Fuivio, Brocco Antonio; da Perino Sergio, De Stefano Michele, Masazza Marvi, Avalle Bernardino, Gronda Alberto, Falvo Anna, Stoppa Gianfranco, Bellan Daniela, Mosca Pina, Maso Renzo, Poggio Anna, Migliorini Marinella, Cavagna Valeria, Ticozzi Marco, Iodice Emanuele, Zanottera Enrico, Campioni Rino, Vaia Francesca, Colleoni Ferdinando, Mossali Patrizio, Bellotti Cristina, Caglianu Silvia, Filippini Fausto, Benetti Giuliano, Spera Michela, Picetti Rosa, Pepoli Piero, Gala Lina, Allevi Roberto, Guadagni Claudio, Caspani Paolo, Schiavetti Arnolfo, Pomari Sergio, Colombo Umberto, Boggiani Pinuccia, Africani Ivano, Mori Franco, Benlodi Mara, Cucinato Renato, Inzaghi Luisella, Gaggiano Michele, Remus Claudio, Benzato Rosella, Ballerini Franco, Foresti Giacomo, Bertini Sandro, Ciraci Antonio, Scala Antonietta, Bevilacqua Angelina, Tentorio Franco, Sangalli Carlo, Cavallina Mario, Campa Rocco, Pat Giuseppe, Antonio De Dea, Tassetto Rosalia, Ramazzina Claudio, Sette Claudia, Di Girolamo Giuseppe, Marina Bergamin, Carotti Adriana, Chies Giuliano, Albumina Fulvio, Loro Graziella Bellicoli, Longato Sandra, Gurioli Lealdo, Berni Ivan, Sirotti Andrea, Norma Lugli, Artioli Olinto, Lo Savio Arcangelo, Bergamini Barbara, Cattabriga Barbara, Quaglioni Anna Lisa, Tamari Marzia, Boldini Rosanna, Caracciolo Alberto, Guizzardi Sandro, Mazzoni Samantha, Galeotti Idilio, Meci Samuela, Bacchini Fausto, Neri Eraldo, Manucci Silverio, Visani Morena, Gregori Giuseppe, Massimi Brezzo, Marigolli Manuele, Ruggero Grazia, Maggini Stefania, Pigliapoco Monia, Tina Regini, Selvi Giuseppe, Peluzzi Vania, Scotellaro Vincenzo, Genovese Lorella, Giacomelli Francesco, Gennaro Andreozzi, Taddei Maura, Zinconi Paolo, Alessandro Becciolini, Bronzi Lucia, Giancarlo Taviani, Gianfranco Francese, Occhipinti Giovanni, Settirelli Cristina, Sarti Piero, Mantelli Marco, Fioravanti Luana, Ciambotti Giaripiero, Fontana Francesco, Simoni Piera, Runetti Elena, Marzullo Vittorio, Cocorocchio Alfredo, Nicolace Lina, Santori Gianni, Ticà Domenico, Zingaretti Lino, Lancia Mario, Di Cosmo Maurizio, Bussolotto Graziella, Verdecchia Michela, Paoloni Sonia, Banella Ivo, Carocchia Edoardo, Catena Ernani, D'Annunzio Marilena, Scarano Giuseppe, Giuliano Domenico, Giugliano Domenico, Spena Angelo, Armenante Vincenzo, Mazzuocolo Rosa, Racioppi Maria, La Kroun Salvatore, Fiorillo Antonietta, Campitelli Gennaro, Abbrescia Francesca, Penna Silvano, Bellanova Teresa, Mastropietro Donato, Lumino Fernando, Carrieri Maria, Catalano Maria, Rubini Gaetano, Bauleo Pasquale, Trematerra Nicola, Nolè Antonio, Loi Giorgio, Loche Giuseppe;

con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL);

- Unione Italiana Lavoratori Tessili e Abbigliamento (UILTA), rappresentata dal Segretario generale Pasquale Rossetti e dai Segretari nazionali Edoardo Rossi e Renato Ferrari; dai componenti il Comitato Centrale Antonio Adamo, Flavia Aiello, Albergo Onofrio, Antonio Arbau, Gilberto Balducci, Alberto Battaglino, Franco Bello, Albino Boreggio, Luigi Canali, Aniello Cavotta, Teresa Cianciotta, Angelo Colombo, Giovanni Corna, Antonio Confortin, Gianluigi Cortinovis, Michele Dapuzzo, Alfio Dalla Bida, Mario Di Emanuele, Chiarina Di Lizio, Francesca Fiorucci, Paolo Foschi, Vincenzo Fulghesu, Oliviero Fuligno, Maurizio Furini, Amedeo Gerardi, Francesco Germanò, Angelo Ghielmetti, Mauro Ghiselli, Giuseppe Graziano, Mario Guelfi, Gian Luigi Guasco, Giovanni Ianniciello, Gian Franco Lombardi, Vincenzo Marino, Ilio Mecchi, Piera Meda, Gian Carlo Melandri, Nazzareno Mercuri, Franco Nastrini, Serenella Pagliosa, Luigi Palazzi, Renzo Pellin, Giuseppe Petralia, Gianni Quartarone, Giannino Rizzo, Giuseppe Rometta, Angelo Rossi, Andrea Roncato, Vittorio Rosa, Giorgio Salucci, Leopardo Sordini, Erminio Scopino, Marzia Taioni, Ignazia Tellaroli, Marilena Toraldo, Antonio Visonà;

con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro (UIL).

Titolo I - CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO

Art. 1 - Contratto.

Il presente contratto consta di:

- - una parte generale (titoli I - II - III - IV);
- - due parti riguardanti operai intermedi/impiegati quadri (titoli V-VI);
- - una parte contenente: inquadramento-declaratorie ed esemplificazioni, parte retributiva, quote di servizio contrattuale, allegati.

Esso ha validità in tutto il territorio nazionale e impegna le parti stipulanti a farlo rispettare ai rispettivi associati.

Art. 2 - Categorie soggette ad efficacia del contratto.

Il presente contratto si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese artigiane del settore Tessile-Abbigliamento-Calzaturiero compresi i seguenti comparti:

- - tutto il tessile tradizionale (es.: lana, cotone, seta, tinto-stamperie, tessuti vari ecc.);
- - alta moda;
- - lavorazione o confezione su taglia d'indumenti di qualsiasi tipo ivi compresa la corsetteria, confezione biancheria da cucina tavola e letto;
- - lavorazione e confezione di calzature o pantofole di qualsiasi tipo;
- - lavorazione o confezione di ombrelli e ombrelloni;
- - lavorazione o confezione di pellicceria;
- - lavorazione di oggetti in pelle, cuoio e surrogati di qualsiasi tipo;
- - bottoni;
- - lavorazione e confezione di guanti;
- - lavorazione o confezione a mano e/o su misura d'indumenti e generi d'abbigliamento (compresa la pellicceria su misura), del tessile, del calzaturiero, del pellettiero, ecc.;
- - modisterie;
- - riparazioni calzature, oggetti in pelle e/o cuoio;
- - ricamo;
- - rammendo;
- - merletti;
- - bomboniere in tessuto;
- - borse con lavorazione all'uncinetto;
- - retine per capelli;
- - fiori artificiali;
- - lavorazione e confezione arredi sacri;
- - scialli in genere, ventagli;
- - modelli in carta;
- - oggetti di cucito in genere;
- - studi di disegni tessuti, lucidi, messa in carta, battitura e lettura di disegni jacquard.

Le parti si danno atto che fra le imprese dei comparti sopraindicati sono già comprese quelle che operano in subfornitura.

Per imprese artigiane s'intendono:

Le aziende aventi i requisiti previsti dalla legge 8.8.85 n. 443 e relativo regolamento, nonché dal DPR 8.6.64 n. 537 punti I e II e successive modificazioni relative a mestieri artistici e tradizionali.

In considerazione dell'entrata in vigore della legge n. 443 dell'8.8.85 le parti convengono che per le imprese aventi i requisiti previsti dalla legge suddetta, confermati con il riconoscimento della domanda d'iscrizione all'Albo delle imprese artigiane, ma provenienti da diversa regolamentazione contrattuale, si procederà alla stipula di specifica intesa sulle condizioni contrattuali tra le OO.SS. e le associazioni artigiane a livello regionale.

Dichiarazione a verbale.

Le parti convengono che per quanto concerne il settore dei fiori artificiali, il presente contratto non è applicabile a quelle lavorazioni già regolamentate da altri CCNL artigiani, e che per quanto concerne il settore alta moda, sono fatte salve eventuali contrattazioni a livello provinciale più favorevoli.

Per quanto attiene agli studi di disegni tessili, lucidi, messa in carta, battitura e lettura di disegni jacquard, ai lavoratori verranno mantenute condizioni normative ed economiche di miglior favore già acquisite, derivanti da accordi migliorativi comunque stipulati.

Gli integrativi territoriali: per i settori di cui sopra sono assoggettati alle norme di cui all'art. 8 del presente contratto.

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

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

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

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le parti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli praticate ai lavoratori in forza alla data d'applicazione che restano a lui assegnate "ad personam".

In materia di usi le parti fanno riferimento all'art. 2078 C.C.

Art. 4 - Reclami e controversie.

Per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale, ferma restando la possibilità d'intervento del delegato o, qualora questo non sia previsto, l'accordo diretto tra le parti interessate, in caso di mancato accordo, si ricorrerà, ad incontri a livello territoriale, per dirimere le controversie.

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

Art. 5 - Esclusività di stampa.

Il presente contratto, conforme all'originale, è edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

Art. 6 - Decorrenza e durata.

Il presente contratto ha vigenza dal 1° gennaio 1997 fino al 31 dicembre 2000.

Per le modifiche normative la decorrenza è fissata al 1° febbraio 1998, se non disposto diversamente.

Art. 6 bis - Clausole di salvaguardia.

Le parti s'impegnano ad armonizzare il presente CCNL con le eventuali modifiche che potranno essere introdotte in sede di verifica dell'Accordo interconfederale 3.8.92- 3.12.92 e del Protocollo per la politica dei redditi del 23.7.93.

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

Titolo II - RELAZIONI SINDACALI

PREMESSA

Premesso che non sono in alcun modo poste in discussione l'autonomia dell'attività imprenditoriale artigiana e le rispettive e distinte responsabilità di scelta e di decisione degli imprenditori artigiani, delle loro Organizzazioni e del Sindacato, le parti, valutata l'importanza che lo sviluppo dell'imprenditoria artigiana dei settori del Tessile-Abbigliamento- Calzaturiero ha assunto nell'economia generale del settore e del Paese; avuto riguardo altresì all'attuale situazione del comparto, concordano su un sistema di rapporti sindacali che consenta una più approfondita conoscenza delle problematiche che investono l'artigianato, e in particolare il settore in oggetto, finalizzata al raggiungimento di più consistenti ed elevati livelli occupazionali anche attraverso la realizzazione di un progetto di sviluppo e qualificazione dell'artigianato, l'acquisizione di tecnologie più avanzate e il consolidamento delle strutture produttive e della loro autonomia.

Le risultanze del confronto che si realizzerà ai diversi livelli come previsto dai successivi articoli, che si traducano in accordi o intese, fra le parti, saranno proposte alle istituzioni come criteri di base per la concessione di agevolazioni alle imprese.

Dichiarazione delle parti.

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

Art. 7 - Osservatori.

Le parti individuano nella costituzione di Osservatori nazionali e regionali di settore uno strumento idoneo al perseguimento delle finalità sopraindicate.

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

COMPITI DELL'OSSERVATORIO SARANNO:

- - l'acquisizione delle informazioni relative ai progetti e alle scelte di politica economica per l'artigianato, con dati disaggregati per compatto;
- - l'acquisizione d'informazioni sull'andamento del mercato del lavoro, sui flussi occupazionali, apprendistato, CFL, occupazione femminile, lavoro a domicilio; contratti a termine;
- - l'attivazione d'iniziative, autonome e congiunte, per ampliare il flusso d'informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, Istituti di ricerca pubblici o privati, ecc.;
- - lo studio di migliori possibilità d'utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e sviluppare l'occupazione;
- - la valutazione e lo studio di progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale;
- - l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi d'innovazione tecnologica;

- - ambiente.

Le parti s'impegnano in sede nazionale ad approfondire i temi riguardanti l'artigianato tradizionale su misura del settore di cui sopra, in ragione non soltanto dell'importanza economica che questo riveste, ma anche per lo specifico carattere di movimento culturale trainante e incidente sulla peculiare attività produttiva.

La funzione di queste produzioni anche realizzate nelle dimensioni aziendali minime, è tale che abbisogna di una politica globale, ivi compresi alcuni aspetti contrattuali, che colgano gli elementi di peculiarità presenti in tali aziende.

Art. 8 - Azioni di concentrazione sulle politiche di settore.

Le parti convengono di confermare, in relazione al presente CCNL quanto convenuto nel Protocollo d'intesa 6.5.86 e nel documento congiunto presentato al Ministero del Lavoro il 7.5.93.

PROTOCOLLO D'INTESA 6 maggio 1986

Premesso

- - che si sono conclusi gli incontri in attuazione della normativa contrattuale relativa al sistema d'informazioni prevista dal CCNL dei dipendenti da imprese artigiane dei settori Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero (CCNL 6.6.84 - titolo II);
- - che negli incontri effettuati sono stati presi in esame in particolare l'andamento economico e occupazionale dei comparti produttivi e lo stato d'applicazione territoriale del CCNL;
- - che fra le parti, in prima analisi, si sia verificato che l'applicazione del contratto di lavoro si è estesa durante l'attuale vigenza rispetto alle precedenti;
- - rimangono aree territoriali dove i fenomeni di inapplicazione del CCNL investono numerose aziende; tale realtà trova origine, oltre che nella dialettica sociale, in fattori inerenti la debolezza delle strutture aziendali e del tessuto socio-economico complessivo. Essendo le parti comunemente interessate a rimuovere le suddette situazioni, in quanto costituiscono trattamenti economico/nominativi ingiusti per i lavoratori e contemporaneamente fenomeni di concorrenza sleale fra le imprese.

Si concorda:

- 1) 1) che il livello d'intervento principale, anche in relazione alle nuove competenze assegnate alle Regioni dalla legge n. 483/85, debba essere quello regionale;
- 2) 2) di promuovere pertanto una serie d'incontri tra le rispettive strutture regionali (o territoriali) finalizzati a:
 - a) a) verificare l'andamento occupazionale nel settore con particolare riferimento a:
 - - apprendistato (dato sull'andamento dell'applicazione della normativa contrattuale);
 - - formazione professionale;
 - - CFL;
 - - mobilità finalizzata anche al recupero occupazionale;
 - b) b) realizzare una rilevazione sullo stato d'applicazione del CCNL e intervenire, anche con azioni congiunte, per rimuovere le condizioni che diano luogo a situazioni di non rispetto contrattuale;
 - c) c) individuare forme di sperimentazione affinché le associazioni artigiane sviluppino iniziative, per le imprese che operano conto terzi, tendenti a realizzare criteri, strumenti e regole comuni per rafforzare sul mercato l'autonomia delle imprese anche in rapporto ai costi-commesse;
 - d) d) presentare congiuntamente, qualora si raggiungano posizioni comuni, proposte alle Regioni finalizzate alla qualificazione degli interventi di politica settoriale (credito, formazione professionale, servizi reali alle imprese, ecc.) dando attuazione alla normativa contrattuale (art. 7 - titolo II, parte generale CCNL 6.6.84 settore TAC), il quale prevede che tra i requisiti necessari ad ottenere agevolazioni pubbliche debba essere previsto quello dell'impegno al rispetto del CCNL e delle leggi in materia di lavoro;
 - e) e) il calendario degli incontri sarà stabilito di comune accordo e in alcune Regioni, al fine di avviare positivamente il confronto, potrà essere utile la presenza anche delle strutture nazionali;

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

DOCUMENTO CONGIUNTO DELLE ASSOCIAZIONI ARTIGIANE E DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI DEL SETTORE TESSILE-ABBIGLIAMENTO-CALZATURIERO PER IL MINISTERO DEL LAVORO

Proposte di azioni a sostegno delle imprese artigiane e dei lavoratori del settore tessile-abbigliamento-calzaturiero.

Le associazioni artigiane e le OO.SS. dei lavoratori del settore TAC denunciano da tempo la gravità della situazione nella quale si trovano migliaia d'impresie artigiane del "sistema moda".

È in atto una crisi strutturale del comparto che si scarica principalmente sulle piccole imprese e che sta innescando problemi occupazionali e sociali devastanti.

Il TAC è un settore chiave della nostra economia: con quasi un milione di addetti rappresenta oltre il 15% dell'occupazione manifatturiera e, con un saldo attivo di 23.000 miliardi nella bilancia commerciale, fornisce un contributo fondamentale al riequilibrio dei nostri conti con l'estero.

Le imprese artigiane del settore sono circa 100.000, con 400.000 addetti: di queste, la maggioranza è rappresentata da aziende contoterziste che costituiscono l'ossatura del sistema produttivo e che hanno consentito, nel decennio scorso, la tenuta occupazionale del settore, assorbendo la manodopera espulsa dalle imprese di maggiori dimensioni.

Negli ultimi anni, tuttavia, le imprese artigiane vedono arretrare sempre più rapidamente i loro livelli occupazionali.

Negli anni 1991/92 il saldo negativo tra imprese cessate e nuove iscrizioni è stato di oltre 10.000 unità; la continuazione di questa tendenza può provocare nei prossimi 5 anni la perdita di 100.000 posti di lavoro.

Le cause di questa situazione sono di varia natura; la più influente è senza dubbio la forte crescita del decentramento produttivo verso i Paesi a minor costo del lavoro: le prospettive delle imprese che effettuano lavorazioni su commessa dipendono strettamente dalle scelte di decentramento delle imprese committenti.

Le Associazioni artigiane e le OO.SS. dei lavoratori ritengono indispensabile e urgente intervenire per arrestare il declino del settore, uno dei pochi nei quali l'Italia è ancora leader mondiale, soprattutto per l'impossibilità d'individuare settori alternativi con un tasso di sviluppo tale da poter assorbire le migliaia di occupati che sarebbero destinati all'espulsione.

Pertanto le organizzazioni imprenditoriali e sindacali di categoria rivendicano azioni di sostegno che consentano al settore di recuperare competitività nei confronti dei nostri concorrenti.

In particolare, esse, nel riconfermare il documento elaborato in sede di Osservatorio per le piccole e medie imprese presso la Presidenza del Consiglio, di cui si allega copia, chiedono al Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di farsi carico delle seguenti questioni di vitale importanza per il settore:

1) ONERI SOCIALI

È indispensabile una riforma del meccanismo di prelievo degli oneri sociali, finalizzata a contenere il costo del lavoro per le imprese e tutelare meglio le retribuzioni nette dei lavoratori.

Tale riforma dovrebbe avere la caratteristica di spostare il criterio del prelievo dal monte salari al valore aggiunto.

Nell'immediato, per le piccole imprese del settore TAC, considerata la grave situazione economica che sta causando una perdita consistente di occupazione, si chiede un alleggerimento temporaneo del prelievo degli oneri sociali limitato alle imprese che applicano integralmente i contratti di lavoro.

2) INTERVENTI PER LA RIQUALIFICAZIONE DEL SETTORE

Il gruppo di lavoro sul TAC presso la Task-Force sull'occupazione della Presidenza del Consiglio ha proposto unitariamente un emendamento al DL n. 57/93 divenuto legge n. 236/93 che istituisce per i lavoratori, nonché per i titolari e collaboratori di aziende artigiane che cessino l'attività, corsi di riqualificazione professionale della durata massima di 12 mesi, finalizzati alla, ricollocazione sul mercato del lavoro dipendente e autonomo, che prevedano un'indennità di partecipazione.

Per i lavoratori dipendenti tale indennità può essere cumulata con l'indennità di disoccupazione ordinaria.

Si auspica il sostegno del Ministro del Lavoro affinché il suddetto decreto legge recepisca questa proposta.

Al fine di predisporre e attuare la parte delle Regioni i percorsi di riqualificazione professionale sopra indicati, e ferma restando la prevista iscrizione alle liste di cui al comma 1, art. 4, DL n. 57/93 si chiede che per almeno i primi 6 mesi dalla risoluzione del rapporto di lavoro venga erogata ai lavoratori dipendenti l'indennità di mobilità, di cui alla legislazione vigente senza oneri aggiuntivi per le imprese.

Per favorire un riassetto strutturale del settore artigiano del TAC si ritiene opportuno individuare interventi idonei a favorire la dismissione di aziende marginali senza dipendenti, predisponendo gli appositi controlli.

3) DISCIPLINA DEI TERMINI DI PAGAMENTO

Si chiede al Ministro del Lavoro di sostenere, anche in sede comunitaria la regolamentazione dei termini di pagamento nei rapporti tra imprese, coerentemente con quanto sta disponendo in materia il Parlamento Europeo.

4) CONTRATTI DI SOLIDARIETA'

Visto quanto previsto dall'art. 5, DL n. 57/93 divenuto legge n. 236/93 in tema di contributo pubblico in caso di riduzione dell'orario di lavoro fino al 30%, le parti chiedono che per le imprese artigiane, le quali non usufruiscono di altre forme di ammortizzatori sociali, tale contributo sia superiore alla misura del 50% attualmente prevista dal comma 6 del citato art. 5, considerata altresì la condizione di partecipazione dei Fondi bilaterali istituiti tra le parti.

Nel contempo si chiede di garantire l'esenzione contributiva delle somme erogate dai citati Fondi bilaterali (quando gli stessi intervengono nelle ipotesi su espresse), riconoscendo la loro natura non retributiva ai fini di tutti gli istituti contrattuali e legislativi, compresi gli obblighi contributivi previdenziali e assistenziali.

Roma, 7 maggio 1993

Art. 9 - Lavoro esterno.

Le parti stipulanti riaffermano con forza che il "lavoro" in Italia, comunque esso sia svolto, debba avvenire nel rispetto delle leggi e dei contratti. Nel caso in cui questo non avvenga, le parti esprimono il loro rifiuto verso forme di devianza legislative e/o contrattuali e s'impegnano ad adoperarsi, nell'ambito delle proprie competenze, per il superamento di dette situazioni.

Per esprimere questa volontà e per consentire una più efficace tutela dei lavoratori, sia dipendenti d'impresa, sia artigiani conto terzi del settore tessile-abbigliamento-calzature, le parti concordano quanto segue:

- 1) 1) Le aziende committenti lavorazioni a terzi, inseriranno nel contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici, operanti nel territorio nazionale, applicazione del presente CCNL e delle leggi sul lavoro. Le aziende terziste comunicheranno alle aziende committenti il CCNL da loro applicato.
- 2) 2) Le associazioni artigiane e le OO.SS. territorialmente competenti, costituiranno entro 3 mesi, dalla richiesta di queste ultime, una Commissione paritetica con i seguenti compiti:

- a) a) acquisire gli elementi necessari alla valutazione dei fenomeni;
 - b) b) utilizzare tali dati, insieme ad ogni altro diversamente raccolto, per individuare eventuali situazioni di aziende che non diano applicazione al CCNL di loro pertinenza e alle leggi sul lavoro;
 - c) c) promuovere nei confronti dei casi di cui al punto precedente le iniziative più opportune al fine di pervenire alla loro regolarizzazione;
 - d) d) comprovato il permanere della disapplicazione del CCNL di pertinenza, la Commissione inviterà per un esame della situazione le ditte interessate alla committenza;
 - e) e) ove non sia diversamente possibile raggiungere l'obiettivo di far regolarizzare l'eventuale accertata esistenza di lavoro irregolare, la Commissione prenderà in esame la connessione tra le aziende per cui tale problema sussiste;
 - f) f) verificare il rispetto della "Clausola sociale" nelle aree di delocalizzazione;
 - g) g) verificare il rispetto dei CCNL da parte delle aziende committenti;
 - h) h) verificare il rispetto della legge n. 192/98 relativa alla "Disciplina della subfornitura nelle attività produttive" o comunque i casi di subordinazione economica che si dovessero venire a creare nei confronti di aziende c/terzi da parte dei committenti.
- 3) 3) A livello nazionale le parti effettueranno periodiche valutazioni dei fenomeni e dei risultati raggiunti, studiando gli strumenti più opportuni per il contenimento e il superamento delle situazioni irregolari, coordinando altresì, quando necessario, i lavori delle Commissioni territoriali.
- 4) 4) La Commissione è vincolata al segreto d'ufficio sui nominativi forniti. In caso di violazione cesseranno per l'associazione territoriale e le aziende gli obblighi derivanti dall'applicazione del presente articolo.
- 5) 5) Si conviene che le Commissioni istituite a livello territoriale si attivino per favorire l'affermarsi di un ambiente idoneo allo sviluppo delle iniziative e delle realtà imprenditoriali, e l'utilizzazione, più corretta ed efficace possibile, delle azioni di sostegno per lo sviluppo, decise dal Governo, allo scopo di evitare che tali realtà siano poste fuori mercato e per promuovere iniziative finalizzate al miglioramento degli standard produttivi, alla tutela dell'occupazione, dei diritti dei lavoratori e alla positiva evoluzione delle relazioni sociali e industriali nel territorio. In presenza del permanere di situazioni di marcata irregolarità, nonostante l'adozione dei provvedimenti e delle misure di cui ai precedenti commi, le Commissioni potranno infine attivarsi nei confronti degli organismi competenti, per individuare possibili interventi.

Art. 10 - Lavoro a domicilio.

Le parti, nel sottolineare il ruolo propulsivo sociale e occupazionale del sistema d'impresa artigiane del TAC convengono sull'opportunità di favorire ogni forma occupazionale regolare, compreso il lavoro a domicilio. Le parti concordano di dar luogo al necessario sistema di confronti e verifiche per una piena attuazione dei disposti contrattuali in materia. Le parti s'impegnano, inoltre, ad intraprendere adeguate iniziative di razionalizzazione di alcune norme vigenti, al fine di:

- - ridurre i costi contributivi datoriali con una diversa riparametrazione dei minimi salariali giornalieri rapportandoli alle reali prestazioni fornite dai lavoratori;
- - ridurre e semplificare gli attuali documenti di controllo, superando la ripetitività degli stessi;
- - sollecitare una chiara normativa sul trasporto del materiale che elimini le contraddizioni oggi esistenti in materia.

Le parti convengono, altresì, su una linea d'impegno comune per superare i rischi insiti nell'attuale sistema legislativo in materia.

Le associazioni artigiane forniranno i dati in loro possesso, relativi al lavoro a domicilio, alle Commissioni paritetiche, che potranno essere definite a livello provinciale o territoriale dalle parti stipulanti il presente contratto o al sindacato territoriale, specificando nominativi e indirizzi dei lavoratori assunti, articolati per singola azienda.

(Per il regolamento sul lavoro a domicilio vedi art. 62).

In riferimento a quanto sopra resta salvaguardato il vincolo del segreto professionale.

Art. 11 - Sistema contrattuale.

LIVELLO NAZIONALE DI CATEGORIA

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

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

- - relazioni sindacali di settore;
- - materie da rinviare o rimettere alle strutture regionali di categoria;
- - sistema di classificazioni;
- - retribuzione;
- - durata del lavoro;
- - normative sulle condizioni di lavoro;
- - azioni positive per le pari opportunità;
- - altre materie tipiche dei 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 d'impresе di settore, su esplicita delega delle strutture regionali, l'esercizio della titolarità contrattuale può essere affidato alle corrispondenti strutture territoriali, ferma restando la validità regionale degli accordi raggiunti.

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

Qualora i tempi d'avvio dei CCRIL non siano definiti dai CCNL di riferimento, le parti convengono che le trattative per la realizzazione dei CCRIL siano comunque avviate in ogni Regione entro 2 anni dalla decorrenza dei CCNL.

PROCEDURE E TEMPI DI SVOLGIMENTO DEI NEGOZIATI

Nella volontà di porre in essere un sistema di relazioni sindacali nell'artigianato, mirato ad attribuire funzionalità e organicità al sistema contrattuale convenuto e di favorire, un tale contesto, il non ricorso ad azioni conflittuali, viene concordato che i rapporti fra le parti a ciascuno dei livelli individuati si svolgeranno secondo le procedure e 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 d'illustrazione della stessa e di fissazione della data d'apertura del negoziato che dovrà aver luogo dall'incontro d'illustrazione della piattaforma;
- - a partire dalla data d'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 intervento di mediazione del Ministro del Lavoro. Ciascuna delle parti è abilitata ad avanzare tale richiesta;
- - trascorsi ulteriori 30 giorni dall'inoltro della richiesta d'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 prevedrà alcun riconoscimento salariale del periodo di ritardo nella presentazione della piattaforma (ad eccezione dell'indennità di vacanza contrattuale, ove spettante, di cui al successivo titolo), nel caso si determini un periodo di carenza. Qualora, inviata la piattaforma, non si dia luogo all'apertura del negoziato nei tempi stabiliti da parte delle organizzazioni imprenditoriali artigiane, l'eventuale accordo prevedrà un riconoscimento salariale proporzionato al periodo di ritardo nell'apertura delle trattative nel caso si determini un periodo di carenza.

INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE (IVC)

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 ma non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.

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

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

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

LIVELLO DECENTRATO DI CATEGORIA

La decorrenza dei CCRIL cadrà a metà della vigenza dei CCNL di riferimento.

La definizione dei CCRIL avverrà nel rispetto delle seguenti procedure:

- - la piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 4 mesi prima della data di decorrenza;
- - entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro d'illustrazione della stessa e di fissazione della data d'apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro d'illustrazione della piattaforma;
- - a partire dalla data d'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 d'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 prevedrà 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 prevedrà 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 dei 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 dal CCNL a titolo d'acconto sui futuri miglioramenti della retribuzione regionale.

LIVELLO REGIONALE DI TRATTATIVA

In base all'Accordo interconfederale del 3.8.92 e del 3.12.92, negli incontri che si terranno a livello regionale, le parti valuteranno le prospettive future dell'andamento del settore nella Regione, anche alla luce d'interventi e progetti specifici per l'artigianato del TAC, tesi ad accrescere la produttività e l'efficienza delle imprese e del sistema artigiano.

A tal fine dovrà altresì essere orientata l'attività degli Osservatori regionali di settore, di cui all'art.7 del presente CCNL da costituire entro il 31.12.98, affinché, anche in collegamento con gli enti bilaterali regionali, possano essere raccolti ed elaborati i dati utili alla lettura degli indicatori individuati dalle parti, sempre a livello regionale.

Inoltre, al fine di verificare l'andamento del settore nella Regione agli effetti della contrattazione regionale di 2° livello anche agli effetti della contrattazione salariale, le parti potranno tener conto anche delle dinamiche salariali specifiche e assumeranno i sottoindicati indicatori con le rispettive fonti, come elementi d'analisi del settore TAC:

- - PIL regionale e valore aggiunto per addetto (fonte: Istituto G. Tagliacarne e altri);
- - andamento occupazionale (fonti: INPS, EE.BB.);
- - andamento del settore in relazione alla sua concentrazione territoriale: numero e variazioni delle imprese; numero e variazioni degli addetti; andamento della media dimensionale delle imprese, ecc. (fonti: INPS, CCIAA, Osservatori di settore, Enti o istituti riconosciuti congiuntamente dalle parti).

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

FONDI DI CATEGORIA

In occasione della contrattazione regionale, le parti possono convenire sull'istituzione di Fondi regionali di categoria collocati all'interno degli enti bilaterali, compatibilmente con le norme istitutive degli stessi.

Nel caso d'utilizzo d'istituti contrattuali per la costituzione di detti Fondi, occorrerà informare le parti firmatarie il presente CCNL.

Titolo III- ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

Art. 12 - Accordo interconfederale.

Le parti convengono l'integrale recepimento della disciplina contenuta nell'Accordo interconfederale 21.7.88 per gli istituti previsti, anche a modifica e superamento delle precedenti intese, categoriali, che s'intendono da esso sostituite.

RELAZIONI SINDACALI

CONFARTIGIANATO, CNA, CASA, CLAAI, CGIL, CISL e UIL al fine di realizzare gli impegni congiuntamente assunti nell'Accordo interconfederale 27.2.87 nei termini di cui alla Premessa dello stesso Accordo, concordano sull'individuazione di specifici strumenti e metodologie di confronto fra confederazioni artigiane e OO.SS. 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 27.2.87 (previdenza, assistenza sanitaria, politica fiscale, credito, finanziamenti pubblici) costituiscono una parte fondamentale e qualificante di un sis rti.

Ciò premesso:

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

- a) a) la valutazione congiunta dei dati conoscitivi sul ruolo produttivo e occupazionale dell'artigianato, nonché sulle sue possibilità di sviluppo, raccolti dagli Osservatori previsti dalla legge e dai CCNL;
- b) b) la promozione di sedi bilaterali di confronto che svolgano un ruolo propositivo verso le istituzioni e il legislatore in materia d'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) 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) 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) 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) f) la promozione d'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 s'incontreranno sistematicamente ogni 3 mesi.

Al 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 27.2.87.

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 e organizzative.

In attuazione di quanto sopra si conviene:

- 1) 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 d'incontro e confronto fra le rispettive rappresentanze delle parti.
- 2) 2) Nelle sedi indicate al punto 1) verranno esaminate e possibilmente risolte fra le rappresentanze sindacali dei lavoratori e le organizzazioni artigiane firmatarie in rappresentanza delle imprese, eventuali controversie individuali o collettive, che non abbiano trovato in precedenza composizione.
- 3) 3) Le procedure di cui ai commi precedenti si armonizzeranno con l'articolazione dei livelli di contrattazione territoriale.
- 4) 4) I rappresentanti di cui al punto 1), anche qualora dipendenti d'impresе artigiane, verranno messi in condizioni di espletare il loro mandato utilizzando quanto accantonato nel Fondo di cui al punto 5). Detti rappresentami non potranno essere scelti in impresa con meno di 5 dipendenti.
- 5) 5) In relazione ai punti precedenti e a modifica dell'Accordo 21.12.83 tutte le imprese che rientrano nella sfera d'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 comma 1 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 e ai soli fini contabili dette quantità saranno ragguagliate rispettivamente:

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

Detti valori varranno per l'attuale vigenza contrattuale.

- 6) 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 e armonizzazione a livello regionale al massimo entro 1 anno.
- 7) 7) Entro il periodo massimo di 1 anno dall'armonizzazione di cui al punto precedente sulla base delle presenti intese, si procederà, sempre a livello regionale, a 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) 8) Le parti riconfermano l'impegno al pieno e permanente rispetto dello spirito e della lettera delle norme di tutela individuale per i lavoratori dipendenti previste dai CCNL artigiani. Con riferimento a quanto sopra, le OO.SS. e le OO.AA. esamineranno, in sede conciliativa, il provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro dei rappresentanti sindacali qualora gli stessi siano stati individuati tra i lavoratori d'impresе artigiane. Il tentativo di conciliazione dovrà avvenire entro 5 giorni dal ricevimento dell'avviso scritto. Qualora ciò non avvenga per assenza delle OO.SS. il provvedimento diverrà esecutivo: analogamente l'assenza delle OO.AA. comporterà la revoca del provvedimento.
- 9) 9) I rappresentanti di CGIL, CISL e UIL comunque espressi, durano in carica almeno 1 anno e sono reintegrabili dalle OO.SS. che li hanno riconosciuti.
- 10) 10) Con il presente accordo non si è inteso apportare modifiche alla normativa vigente in materia (legge n. 300/70 - legge n. 604/66 - legge n. 533/73 e agli artt. 2118 e 2119 C.C.).

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 d'aspettativa per tutta la durata del mandato ricevuto dalle rispettive OO.SS.

Durante tale periodo d'aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro e i trattamenti previsti dai commi 3 e 4, art. 31, legge n. 300/70 - Statuto dei diritti dei lavoratori.

CONFARTIGIANATO, CNA, CASA e CLAAI prendono atto di tale dichiarazione.

Dichiarazione a verbale della CGIL.

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

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) 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) 2) Le imprese verseranno le quote al Fondo di cui al punto precedente attraverso l'INPS e secondo modalità previste nella specifica convenzione.
- 3) 3) In carenza d'attivazione della specifica convenzione INPS entro il 31.7.89, il versamento sarà effettuato direttamente dalle imprese artigiane al Fondo regionale.
- 4) 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) 5) Le parti firmatarie a livello nazionale verranno messe a conoscenza dei dati relativi ai versamenti di cui sopra.
- 6) 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) 7) Il Fondo regionale contabilizza le quote per bacino d'appartenenza e per settore merceologico.
- 8) 8) Il Fondo regionale comunque invia alle organizzazioni nazionali stipulanti i dati di rendiconto ogni 3 mesi.
- 9) 9) Le parti in sede regionale s'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) 10) L'erogazione sarà effettuata ai soggetti interessati, in base alle designazioni che saranno comunicate dalle OO.SS. firmatarie alle OO.AA. firmatarie.
- 11) 11) A livello regionale le parti esamineranno i programmi congiuntamente elaborati nelle sedi bilaterali di confronto di cui al punto 1), comma 2, del presente accordo interconfederale al fine di rendere disponibili le risorse necessarie.
- 12) 12) Per l'attuazione dei programmi d'attività di cui sopra, definiti nello spirito degli impegni assunti nella prima parte dell'accordo, saranno utilizzate le risorse come specificamente indicato al punto 5) dello stesso.
- 13) 13) Nella fase intermedia prevista dal comma 1 del punto 7), resta inteso che le imprese artigiane nelle quali già esiste il delegato d'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. CONFARTIGIANATO, CNA, CASA e CLAAI prendono atto della nota a verbale.

Sono tenute all'applicazione della normativa sulle rappresentanze sindacali di bacino, prevista dal presente accordo, tutte le imprese non rientranti nella sfera d'applicazione del titolo III, legge 20.5.70 n. 300.

Norma transitoria.

In relazione al punto 7) dell'Accordo interconfederale 21.7.88, parte relativa ai rappresentanti sindacali di bacino, non saranno eletti delegati nelle imprese nelle quali essi non esistessero al momento dell'entrata in vigore dell'accordo stesso. Nelle imprese dove i delegati esistevano già alla data del 21.7.88, sino all'armonizzazione prevista nell'indicato punto 7) varrà la seguente normativa.

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

In attuazione di quanto sopra e tenuto conto che l'applicazione dei 2 sistemi comporterà la parità degli oneri comunque a carico delle imprese e a beneficio dei lavoratori in relazione alle opzioni esercitate, ove sia eletto il delegato l'accantonamento di cui al comma 3 sarà utilizzato:

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

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

Nota a verbale.

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

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

Le confederazioni artigiane e le OO.SS. stipulanti, intendendosi per queste ultime le organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, nel ribadire il riconoscimento dovuto al ruolo economico svolto dal comparto artigiano, e al fine di salvaguardare il patrimonio di professionalità di lavoro dipendente e 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) 1) Allo scopo di contribuire alla salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente e imprenditoriale delle imprese artigiane: le parti istituiranno al livello regionale un Fondo intercategoriale.
- 2) 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 30.10.89 in un apposito incontro definiranno le norme di funzionamento e gli organi di gestione del Fondo medesimo.
- 3) 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) 4) Il Fondo regionale provvederà inoltre ad erogare prestazioni per gli imprenditori artigiani e per il sostegno all'impresa, secondo i criteri e le modalità di cui al punto 16), comma 2.
- 5) 5) Fermo restando gli scopi solidaristici generali, le parti stipulanti a livello regionale, laddove ne ravvedono l'esigenza e le condizioni, potranno concordare eventuali articolazioni subregionali del Fondo.
- 6) 6) La presente normativa si applica ai settori coperti da CCNL artigiani stipulati, ai sensi dell'Accordo interconfederale 21.12.83, dalle organizzazioni firmatarie del presente accordo, ad esclusione dell'edilizia, dell'autotrasporto e della pianificazione.
- 7) 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 d'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) 8) In caso d'articolazione sub-regionale del Fondo per aree di produzione omogenea, ad eccezione di quanto previsto al punto 7), le parti potranno individuare eventi diversi da quelli sopra indicati, compatibilmente con le disponibilità economiche.
- 9) 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) 10) Il Fondo si darà le articolazioni operative al fine di garantire rapidità e funzionalità degli interventi.
- 11) 11) Per ogni Fondo verrà istituita una Commissione permanente paritetica, che esaminerà in tempi rapidi le domande d'intervento delle imprese interessate, valutando la conformità degli eventi denunciati e dei loro effetti, alle finalità per cui il Fondo è costituito.

- 12) 12) Le provvidenze verranno erogate dal Fondo all'impresa, e tramite quest'ultima ai lavoratori interessati.
- 13) 13) La gestione del Fondo predisporrà gli opportuni strumenti di rendicontazione per controllare l'avvenuta erogazione ai soggetti interessati.
- 14) 14) Entro il 30.9.89 sarà istituita una Commissione nazionale paritetica che, entro il 15.11.89, 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) 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 bilancia separati già richiamati ai punti 3) e 4). La retribuzione di riferimento ai fini della contribuzione al Fondo è quella prevista dal CCNL d'appartenenza per l'operaio specializzato.
- 16) 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 sostegno alle imprese che, a titolo esemplificativo, saranno:
- - il ripristino del ciclo produttivo;
 - - riallocazione o riorganizzazione dell'attività produttiva dovuta a fattori e soggetti esterni per la modifica dei processi sia tecnologici che di prodotto;
 - - servizi all'impresa, quali attività formative, diffusione tecnologie ecc.
- 17) 17) Il Fondo potrà essere accantonato presso gli enti bilaterali regionali.
- 18) 18) Le provvidenze del Fondo saranno riservate alle imprese che abbiano adempiuto agli obblighi previsti dal presente contratto e alle norme previste dai regolamenti localmente definiti.
- 19) 19) Una quantità pari al 7% degli accantonamenti regionali, relativi alle prestazioni di cui ai punti 3) e 4) verrà destinata a un Fondo nazionale di compensazione suddiviso nei 2 capitoli separati (lavoratori dipendenti, artigiani) gestito pariteticamente dalle parti. La costituzione e il funzionamento del predetto Fondo nazionale saranno assicurati dalla Commissione di cui al punto 14).
- 20) 20) A carico del Fondo regionale potranno essere stipulate forme d'assicurazione volte a garantire la continuità degli interventi, secondo gli orientamenti espressi dalla Commissione di cui al punto 14).
- 21) 21) A livello regionale, le parti valuteranno la consistenza di eventuali residui di gestione, al fine di concordare utilizzi aggiuntivi.
- 22) 22) In sede regionale, le parti potranno altresì attivarsi congiuntamente nei confronti degli enti pubblici, per interventi a sostegno delle finalità per cui il Fondo è costituito, fermo restando quanto previsto in termini di gestione nel punto 2).
- 23) 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 31.12.89 e sarà riferito, con i criteri di cui sopra, al numero dei lavoratori dipendenti in forza al 30.10.89. I versamenti di cui al presente punto andranno effettuati sui conti correnti indicati dalle singole OO.SS. regionali.
- 24) 24) Il Fondo regionale provvederà a fornire alla Commissione di cui al punto 14) del presente accordo i dati relativi ai rendiconti annuali di bilancia. A tal fine provvederà a una contabilizzazione per categorie contrattuali e per aree territoriali.
- 25) 25) Nel caso di Fondi bilaterali esistenti, per finalità affini a quelle previste dal presente accordo, le parti regionali s'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) 26) Nel caso di provvedimenti legislativi, intervenuti dopo la stipula del presente accordo e che modifichino le materie da essa trattate, le parti firmatarie a livello nazionale s'incontreranno per gli opportuni adeguamenti.

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

TUTELA DEI TOSSICODIPENDENTI

1) 1) Le parti s'incontreranno almeno annualmente a livello regionale allo scopo d'individuare le realtà ove costituire Comitati bilaterali territoriali al fine di orientare, informare e sostenere i soggetti interessati a stati di tossicodipendenza, in materia d'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 d'interventi in materia di tossicodipendenza adatti alla realtà delle imprese artigiane da sottoporre congiuntamente agli Enti locali.

2) 2) Ai lavoratori tossicodipendenti, che s'inseriscono in progetti riabilitativi della USL o di comunità terapeutiche che rispondono 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) 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) 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) 5) Nell'ipotesi d'aspettativa non retribuita di cui al punto 2) i lavoratori interessati potranno essere sostituiti per il periodo d'assenza dall'impresa utilizzando contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 23, legge n. 56/87.

LAVORATORI INABILI

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

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

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

MERCATO DEL LAVORO

Le confederazioni artigiane e le confederazioni dei lavoratori, si danno atto del comune intento di pervenire a un sistema di gestione del Mercato del Lavoro, basata 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 27.2.87, nelle parti riguardanti il Mercato del Lavoro, in quanto essa 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 legge n. 56/87, le parti ritengono di dover assumere nei confronti del legislatore, un ruolo critico e prepositivo volto anche ad ottenere le opportune modifiche all'impianto legislativo, in base a una più attenta valutazione delle reciproche esigenze e delle particolarità delle imprese artigiane.

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

Riguardo all'apprendistato e alla legge n. 56/87, la verifica dovrà tenere conto di 3 fattori essenziali:

- - la ricerca comune di un nuovo assetto legislativo;
- - l'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 d'inserimento definitivo di nuove figure di apprendisti nel mercato del lavoro.

Le parti ritengono pertanto che la presenza delle 3 condizioni sopraindicate consente la ricerca di percorsi sperimentali.

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

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

Roma, 21 luglio 1988

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

ALLEGATO

Le parti, all'atto della firma dell'Accordo interconfederale siglato in data 21.7.88, dichiarano che interverranno congiuntamente presso il Ministro del Lavoro - che ha già dichiarato una propria disponibilità di massima - affinché lo stesso fornisca - d'intesa con gli altri Ministeri interessati - in via amministrativa ogni normativa utile a rendere efficace l'accordo per tutte le imprese artigiane.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA PER L'ATTUAZIONE DELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE del 21 luglio 1988

Le parti nazionali, firmatarie del presente accordo, convengono di ritrovarsi entro 1 mese per procedere alla definizione di un regolamento applicativo del presente accordo.

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

Dichiarazione a verbale.

Nell'ambito dell'applicazione dell'Accordo interconfederale, relativamente al sistema Relazioni sindacali, le parti s'impegnano ad incontrarsi - su richiesta di una di esse - per una verifica di merito.

MODIFICA ALL'ACCORDO INTERCONFEDERALE 21.7.88 NELLA PARTE RELATIVA AL FONDO REGIONALE INTERCATEGORIALE PER LA SALVAGUARDIA DEL PATRIMONIO DI PROFESSIONALITÀ DI LAVORO DIPENDENTE E IMPRENDITORIALE

Roma, 22 giugno 1993

CONFARTIGIANATO, CNA, CASA, CLAAI e CGIL, CISL, UIL convengono sulle seguenti modifiche dell'Accordo interconfederale 21.7.88, le quali sono riferite alla parte che, nel testo dell'accordo, è immediatamente riportata dopo il "Protocollo per il regolamento del Fondo" (di rappresentanza sindacale), la successiva "Nota a verbale" di CGIL, CISL e UIL e la seguente presa d'atto delle confederazioni artigiane della stessa nota a verbale.

PRIMO CAPOVERSO

Le confederazioni artigiane e le OO.SS. stipulanti, intendendosi per queste ultime le organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, nel ribadire il riconoscimento dovuto al ruolo economico svolto dal comparto artigiano, e al fine di salvaguardare l'occupazione e il patrimonio di professionalità di lavoro dipendente e 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 e imprenditoriale delle imprese artigiane istituiranno a livello regionale un Fondo intercategoriale.

Punto 3)

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

Punto 7)

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

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

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

Punto 8): da cassare

Punto 9)

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

Punto 15) - cassare l'ultimo comma e 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'1.1.93 fino al 31.12.94 è fissata in £. 80.000 per ciascun anno per ogni dipendente.

A partire dall'1.1.95 e fino al 31.12.96 tale importo è elevato a \. 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 a un Fondo nazionale collocato all'interno dell'ente bilaterale nazionale, suddiviso nei 2 capitoli separati (lavoratori dipendenti, artigiani) gestito pariteticamente dalle parti. La costituzione e il funzionamento del predetto Fondo nazionale saranno assicurati dalla Commissione di cui al punto 14).

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

CONTRATTI DI SOLIDARIETA (legge 19.7.93 n. 236)

Le parti individuano nei contratti di solidarietà, stipulati ai sensi della legge n. 236/93 e secondo le procedure definite a livello interconfederale, uno strumento valido anche al fine di evitare riduzioni del personale nei casi di crisi congiunturale.

PROCEDURE PER L'ACCESSO ALLA DISOCCUPAZIONE ORDINARIA

- 1) 1) Comunicazione al lavoratore della sospensione.
- 2) 2) Comunicazione alla sezione Circostrizionale dell'impiego e, contestualmente, alle OO.AA. firmatarie il CCNL per l'avvio della pratica entro il periodo di carenza stabilito dalla legge.
- 3) 3) A fronte della domanda d'accesso alla D.O., presentata dai lavoratori presso la competente Sezione circostrizionale dell'impiego, le imprese provvederanno a fornire ai lavoratori i dati necessari per la compilazione dei moduli per l'istruzione e la definizione delle pratiche presso la sede INPS di competenza.
- 4) 4) Le imprese comunicheranno mensilmente, tramite le OO.AA. firmatarie, alle OO.SS. territoriali i dati relativi alle avvenute sospensioni. Tali dati comprenderanno il nominativo delle imprese interessate, il numero dei dipendenti coinvolti e i periodi di sospensione intervenuti.

Dichiarazione di FILTA-FILTEA-UILTA.

In merito alle strutture d'appoggio per l'accesso alla D.O., i lavoratori potranno fare riferimento agli Enti di Patronato INAS-CISL, INCA-CGIL e ITAL-UIL.

Art. 13 - Distribuzione del contratto.

Le imprese artigiane metteranno a disposizione dei propri dipendenti copia de presente testo contrattuale entro il 30.5.99. Questa dovrà essere accessibile a ciascun lavoratore in qualsiasi momento.

Art. 14 - Assemblea.

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

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

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa, ma in presenza di locali idonei può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti. La richiesta di convocazione d'assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore anche riducibili a 24 ore in caso d'urgenza con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

Art. 15 - Permessi retribuiti per cariche sindacali.

È costituito per dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali o comprensoriali, regionali e nazionali delle associazioni sindacali stipulanti, un monte ore complessivo per azienda, di permessi retribuiti che permetta ai suddetti il disimpegno delle loro funzioni.

Tale monte ore sarà di:

- - 5 ore mensili, cumulabili nel trimestre, nella misura massima di 8 ore nello stesso mese, nelle aziende con più di 8 dipendenti;
- - 4 ore annue per ciascun dipendente, con un minimo garantito di 16 ore, nelle aziende con 8 o meno di 8 dipendenti.

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

I permessi verranno concessi quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto, di norma con 2 giorni d'anticipo, dalle organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

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

Art. 16 - Delega sindacale.

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

Ai fini dell'applicazione di tale trattenuta dovrà essere consegnata all'imprenditore delega conforme al facsimile qui riprodotto sottoscritta dal lavoratore interessato.

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

DELEGA FACSIMILE

Nome

Cognome

Reparto

Abitante a

Via n.....

Spett.

Direzione della Ditta.....

Il sottoscritto

Operaio - cartellino n.....

Intermedio - matricola n.

Impiegato - matricola n.

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

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

Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali ai sensi dell'art. 10 della legge n. 675/96, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari.

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

Distinti saluti

Data Firma.....

N.B. da inviare al Sindacato territoriale prescelto.

Titolo IV - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 17 - Assunzione.

L'assunzione al lavoro deve essere fatta in conformità alle disposizioni di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a comunicare al lavoratore quanto segue:

- ▪ la data di decorrenza dell'assunzione;
- ▪ la qualificazione, il livello a cui viene assegnato in relazione alle mansioni a lui attribuite;
- ▪ il trattamento economico;
- ▪ l'eventuale periodo di prova;
- ▪ il luogo di lavoro.

Nella lettera d'assunzione verrà fatto riferimento al presente contratto.

Il lavoratore è tenuto per la sua assunzione a presentare i seguenti documenti:

- 1) 1) libretto di lavoro;
- 2) 2) i prescritti documenti INPS (in quanto il lavoratore ne sia in possesso);
- 3) 3) titolo di studio e preparazione professionale;
- 4) 4) codice fiscale.

Il lavoratore è tenuto, all'atto dell'assunzione a dichiarare all'azienda la sua residenza e il suo domicilio ed è tenuto a notificare all'azienda i successivi eventuali mutamenti nonché a consegnare, dopo l'assunzione, se è capo famiglia o avente diritto, lo stato di famiglia e gli altri documenti necessari per beneficiare dell'assegno per il nucleo familiare.

Prima dell'assunzione il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica.

Art. 18 - Contratto a termine.

Ai sensi dell'art. 23, comma 1, legge n. 56/87, ferme restando le ipotesi individuate dalla legge n. 230/62 e successive modificazioni e integrazioni, nonché dall'art. 8 bis, legge n. 79/83, e da altre ipotesi di legge possono essere assunti lavoratori con contratto a tempo determinato anche nei casi di seguito elencati:

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

- - esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari;
- - sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettativa a qualunque titolo concessa, con esclusione degli eventuali periodi di chiusura collettiva per ferie praticati dall'impresa (compresa l'attività di manutenzione);
- - assunzione per affiancamento di lavoratori dei quali è programmata un'astensione dal lavoro e dei quali è previsto il rientro (ad es. maternità, servizio militare);
- - l'affiancamento può essere instaurato già a partire dal momento in cui l'azienda viene a conoscenza dell'eventuale futura sostituzione da effettuare.

Nelle imprese che hanno fino a 4 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti e i lavoratori assunti con CFL, è consentita l'assunzione di 1 lavoratore a termine.

Per le imprese con più di 4 dipendenti così come sopra calcolati è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza (è previsto l'arrotondamento all'unità superiore).

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

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

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

Tali contratti sono rinnovabili con le modalità e i limiti della legislazione vigente.

Art. 19 - Periodo di prova.

L'assunzione del lavoratore può essere fatta nell'ambito della qualifica per la quale è stato richiesto per un periodo di prova che dovrà risultare da comunicazione scritta, la cui durata non potrà essere superiore a:

6°livello super	Quadri	6 mesi
6°livello	Impiegati	6 mesi
5°livello	Impiegati/intermedi	3 mesi
4°livello	Impiegati	2 mesi
	Operai	7 settimane
3°livello	Impiegati	1 mese e mezzo
	Operai	6 settimane
2°livello	Impiegati	1 mese
	Operai	5 settimane
1°livello	Operai	4 settimane
Apprendisti		8 settimane

La malattia, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 46; al termine del periodo d'astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza dal periodo di prova per la parte residua. L'integrazione economica a carico del datore di lavoro è dovuta esclusivamente per i casi di sospensione del periodo di prova a seguito d'infortunio sul lavoro e malattie professionali.

Durante il periodo di prova è ammessa, in qualsiasi momento da entrambe le parti, la rescissione del rapporto senza alcun preavviso. In caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione di fatto pattuita, che comunque non potrà essere inferiore a quella

contrattualmente prevista, nonché gli eventuali ratei di gratifica natalizia, ferie, TFR, calcolati secondo i criteri previsti ai rispettivi articoli.

Art. 20 - Definizione ed elementi della retribuzione.

- 1) 1) Nuovo minimo contrattuale di paga o stipendio: le parti hanno inteso indicare i nuovi minimi contrattuali riportati nelle tabelle allegate e regolati dalle normative relative.
- 2) 2) Retribuzione di fatto: le parti hanno inteso indicare i seguenti compensi:
 - - nuovo minimo contrattuale;
 - - contingenza;
 - - eventuale superminimo individuale o collettivo;
 - - incentivo;
 - - aumenti periodici d'anzianità;
 - - percentuale di maggiorazione per lavoro o squadre;
 - - premio di produzione (unicamente se calcolato e corrisposto in misura oraria o mensile);
 - - tutti gli altri elementi retributivi comunque denominati di carattere continuativo corrisposti mensilmente o a periodi brevi.
- 3) 3) Retribuzione globale di fatto: le parti hanno inteso indicare oltre ai compensi di cui al punto 2) quelli attinenti ad elementi retributivi a carattere continuativo che vengono corrisposti o di cui il lavoratore beneficia a scadenze superiori al mese (gratifica natalizia ecc.).

Art. 21 - Corresponsione della retribuzione.

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con scadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile secondo le consuetudini dell'impresa con le modalità previste dalla legge 5.1.53 n. 4.

La consegna della retribuzione al lavoratore deve essere accompagnata da un prospetto paga contenente le seguenti indicazioni:

- 1) 1) estremi del livello del lavoratore;
- 2) 2) elementi costitutivi della retribuzione;
- 3) 3) elementi costitutivi della trattenuta;
- 4) 4) elementi del periodo di paga relativo.

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

Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata e quella indicata sulla busta paga, o prospetto, nonché sulla qualità legale della moneta, a condizioni che tale reclamo sia avanzato all'atto del pagamento. Il reclamo per gli errori contabili non è necessario che sia esercitato all'atto della riscossione della retribuzione purché venga inoltrato entro l'anno.

Art. 22 - Determinazione della retribuzione oraria.

La retribuzione è oraria e si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173. In caso d'orario settimanale di 36 ore di cui all'art. 27- LAVORO A SQUADRE - la retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 156.

Art. 23 - Orario di lavoro.

La durata dell'orario contrattuale è di 8 ore giornaliere e di 40 settimanali: questo verrà distribuito normalmente sui primi 5 giorni della settimana fatto salvo quanto previsto dall'art. 24 e i casi di quelle imprese che hanno rapporti diretti con il pubblico o orari regolamentati dagli Enti locali.

Le ore lavorate oltre l'orario giornaliero e settimanale saranno compensate con la retribuzione oraria normale di fatto maggiorata delle percentuali di cui agli artt. 24 - 25 - 26.

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

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

Art. 24 - Flessibilità dell'orario di lavoro.

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

Per fare fronte alle variazioni d'intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi d'orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 96 ore nell'anno.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma entro un periodo di 6 mesi e in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.

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

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

Modalità applicative, relative alla retribuzione delle ore nel periodo di recupero e all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'azienda e i lavoratori.

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

La presente normativa esclude prestazioni domenicali.

Le parti convengono che tra le materie oggetto di trattativa a livello regionale, ferme restanti le quantità già definite a livello nazionale, viene prevista la gestione delle modalità applicative dei vari strumenti contrattuali riferiti agli orari di lavoro, fatto salvo quanto stabilito dal presente articolo.

Art. 24 bis - Gestione dei regimi d'orario.

Le parti, a livello regionale o, su esplicito mandato, a livello territoriale possono realizzare accordi di gestione dei regimi d'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 e i tempi di liquidazione dei residui.

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

Art. 25 - Lavoro straordinario.

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

La prestazione di lavoro straordinario verrà concordata tra il datore di lavoro e il lavoratore con un limite massimo individuale di 220 ore annue di cui 1/3 recuperabile tramite riposi compensativi non retribuiti, fruibili in ragione dell'effettuazione di almeno 24 ore di straordinario.

La data di godimento dei riposi compensativi maturati verrà concordata tenendo conto delle necessità tecnico-produttive dell'impresa e delle esigenze del lavoratore.

Per ogni ora straordinaria l'azienda corrisponderà al lavoratore una quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata delle seguenti percentuali:

lavoro straordinario diurno	28% per le prime 4 ore
	35% per le successive ore
Lavoro straordinario notturno:	50%
Lavoro straordinario festivo:	50%
Lavoro straordinario notturno festivo:	50%

Art. 25 bis - Banca ore individuali.

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 e 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. 26 - Lavoro notturno, domenicale e festivo.

È considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22 e le 6.

È considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate domenicali, festive, o di riposo compensativo (ad esclusione di quelle previste dall'art. 29, punto C e D).

Il lavoratore chiamato a prestare la propria opera in ore notturne, domenicali o festive dovrà essere preavvisato 24 ore prima, salvo casi urgenti ed eccezionali.

S'intendono qui richiamate le disposizioni di legge circa il divieto di adibire a lavoro notturno le donne e i minori.

Le percentuali di maggiorazione dovute per il lavoro notturno domenicale e festivo, sono le seguenti:

lavoro notturno	33%
lavoro domenicale e festivo diurno	35%
lavoro notturno festivo	50%

Le percentuali di cui sopra si applicano sulla retribuzione di fatto comprensiva, per gli addetti al lavoro a squadre, dell'1,05%.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili né fra loro né con quelle previste dall'art. 25 e la maggiore assorbe la minore.

Per i lavoratori addetti a lavoro notturno, la percentuale di maggiorazione relativa verrà computata agli effetti del trattamento per ferie o gratifica natalizia, in ragione di tanti dodicesimi quanto sono stati - nell'anno di maturazione dei rispettivi istituti - i mesi nei quali vi è stata la corresponsione della percentuale di lavoro notturno.

Le frazioni di ogni singolo mese non inferiori a 2 settimane verranno considerate come mese intero.

Art. 27 - Lavoro a squadre.

È considerato lavoro a squadre quello prestato dai lavoratori che si avvicendano a una stessa macchina o nelle medesime mansioni entro le 24 ore. L'orario ordinario giornaliero del lavoro a squadre è di 8 ore per turno, ivi compreso il riposo, la cui durata è di mezz'ora. La distribuzione dell'orario di lavoro viene stabilita in conformità con le disposizioni di cui all'art. 23 e comunicata ai lavoratori in apposita tabella da affiggere all'entrata dello stabilimento.

In attuazione a quanto disposto dall'art. 23, l'orario ordinario contrattuale sarà ragguagliato a: 40 ore, ivi compresa la mezz'ora giornaliera di riposo.

Nel lavoro a squadre deve essere consentito per ogni turno l'intervallo di mezz'ora di riposo il cui compenso è già compreso nella retribuzione mensile.

Il lavoratore ha diritto di uscire dallo stabilimento durante la mezz'ora di riposo.

Nel caso d'introduzione di un'organizzazione del lavoro, finalizzata al maggiore utilizzo degli impianti, che comporti la distribuzione della prestazione singola su 6 giornate settimanali per lavoratore, l'orario settimanale contrattuale è di 36 ore con la retribuzione di 40 ore.

Per i turni fino a 6 ore non è previsto l'intervallo di riposo. Le eventuali prestazioni che eccedono le ore 7 e 30 minuti giornaliere di lavoro effettivo saranno compensate con la retribuzione di fatto per il tempo eccedente aumentate della maggiorazione di straordinario.

Le modificazioni dei turni devono essere comunicate 24 ore prima mediante avviso collocato in luogo chiaramente visibile salvo i casi di forza maggiore.

Nel caso di modifica de turno assegnato, il lavoratore dovrà comunque fruire - all'atto del passaggio a diverso turno - di un adeguato periodo di riposo.

Il lavoro a squadre verrà effettuato normalmente in 5 giorni, in relazione alle norme di cui all'art. 23.

Per le ore di lavoro a squadre, ivi compresa la mezz'ora di riposo, verrà corrisposta una maggiorazione pari all'1,05% della retribuzione di fatto.

Tale maggiorazione verrà computata agli effetti del trattamento di ferie, gratifica natalizia e TFR, in ragione di tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi nei quali vi è stata la corresponsione della percentuale del lavoro a squadre, nell'anno solare. Le frazioni di ogni singolo mese non inferiori a 2 settimane verranno considerate come mese intero.

Per i fanciulli e gli adolescenti la mezz'ora di riposo intermedio di cui al comma 1 del presente articolo è stata determinata attuando la facoltà prevista dalla legge in materia.

Art. 28 - Lavoro a tempo parziale.

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

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

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

Con riferimento all'art.5, legge n. 863/84 e successive modificazioni e integrazioni, per lavoro a tempo parziale s'intende un rapporto di lavoro prestato con un orario giornaliero, settimanale, mensile o annuo ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 23 del presente contratto.

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

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

- a) a) possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione unica del presente contratto;
- b) b) volontarietà di entrambe le parti;
- c) c) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico-produttive, compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere fermo restando la reciproca volontarietà;
- d) 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) e) possibilità di previsione nell'atto sottoscritto di un termine di conversione del rapporto da tempo parziale in rapporto a tempo pieno.

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore, è consentita la prestazione di lavoro supplementare rispetto all'orario di lavoro concordato in attuazione dei commi 3, lett. c, e 4 dell'art. 5, legge 19.12.84 n. 863.

Tale lavoro supplementare, che non potrà superare il 50% dell'orario ridotto pattuito, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10% per le ore svolte nei limiti delle 8 ore giornaliere e delle 40 ore settimanali; per le ore svolte oltre i limiti del normale orario contrattuale verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno in caso di lavoro straordinario. Il monte ore complessivo delle ore prestate oltre l'orario di lavoro pattuito non potrà superare le 180 ore annue.

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

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

Art. 29 - Riposo settimanale, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti.

- A) A) Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide con la domenica. Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.
- B) B) Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori la domenica, godrà oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal presente contratto, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.
- Oltre ai giorni di cui sopra sono considerati festivi:
- 1) 1) Capodanno - 1 gennaio
 - 2) 2) Epifania - 6 gennaio
 - 3) 3) giorno dell'Angelo - lunedì di Pasqua
 - 4) 4) anniversario Liberazione - 5 aprile
 - 5) 5) festa del Lavoro - 1 maggio
 - 6) 6) Assunzione M.V. - 15 agosto
 - 7) 7) Ognissanti - 1 novembre
 - 8) 8) Immacolata Concezione - 8 dicembre
 - 9) 9) S. Natale - 25 dicembre
 - 10) 10) S. Stefano - 26 dicembre
 - 11) 11) Il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede l'impresa.

Qualora la festività del Santo patrono coincida con altra festività le parti stabiliranno lo spostamento della festività ad altra data o il pagamento della stessa.

Per tale festività valgono le norme di legge stabilite per le festività infrasettimanali di cui ai punti 2 - 3 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10.

La festività del S. Patrono potrà essere sostituita di comune accordo tra le organizzazioni stipulanti a livello territoriale tenuto conto delle consuetudini locali.

Per ciò che riguarda il trattamento economico delle festività si rimanda agli artt. 61 (parte Operai) e 65 (parte Quadri, Impiegati e Intermedi).

- C) C) I lavoratori usufruiranno di 4 giorni di riposo compensativo retribuito (8 ore per regime di prestazione su 5 giorni e 6,34 ore per prestazione su 6 giorni, a parità di retribuzione rispetto alle 40 ore) in relazione alla soppressione delle festività di cui alla legge n. 54/77. Detti riposi compensativi dovranno essere usufruiti tramite permessi giornalieri, collettivi o individuali e dovranno essere utilizzati entro l'anno solare. Detta utilizzazione verrà concordata tra le parti a livello aziendale, qualora le parti verifichino per ragioni indipendenti da reciproche volontà che le festività non venissero fruiti, le stesse verranno retribuite nel periodo di paga immediatamente successivo alla fine dell'anno solare. Relativamente al trattamento economico delle 2 festività civili (2 giugno e 4 novembre) spostate alla domenica (legge n. 54/77) vale quello previsto per le festività cadenti in domenica (artt. 61 e 65). Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività SS. Pietro e Paolo, i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.
- D) D) L'indennità annua prevista dall'art. 29, punto 4, CCNL giugno 1984 è trasformata in permessi retribuiti pari a 16 ore annue. Tali permessi saranno utilizzati, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore, in base alle esigenze delle parti. Qualora le parti verifichino che per ragioni indipendenti da

reciproche volontà tali permessi non venissero fruiti, in tutto o in parte, gli stesi verranno retribuiti nel periodo di paga immediatamente successivo alla fine dell'anno solare. Per i criteri di maturazione, si fa riferimento alle vigenti disposizioni sul godimento delle ferie (in dodicesimi).

Art. 30 - Permessi.

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'azienda senza essere autorizzato.

Brevi permessi, da richiedersi normalmente nella 1a ora di lavoro saranno concessi per giustificati motivi.

Art. 31 - Ferie.

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto a un periodo di ferie pari a 4 settimane.

3 settimane di ferie verranno godute consecutivamente mentre la 4a settimana potrà essere goduta in separato periodo. I periodi di godimento delle ferie saranno concordati con adeguato anticipo, tenendo conto sia delle esigenze tecniche dell'azienda sia delle esigenze del lavoratore.

Ogni periodo settimanale verrà compensato con la retribuzione di fatto corrispondente all'orario settimanale contrattuale.

In caso di godimento frazionato, il periodo settimanale equivarrà a 5 giorni lavorativi qualora vi sia una distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni. In caso d'anticipo della concessione di ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà dalla data di maturazione. Agli effetti della maturazione delle ferie, verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro non dipendenti dalla volontà del lavoratore (ad esclusione delle sospensioni per mancanza di lavoro concordate fra le parti) nonché dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale, periodi d'assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione alle specifiche disposizioni di legge. Al lavoratore che non abbia maturato il diritto delle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese pari o superiore a 2 settimane. Per le festività elencate all'art. 29 che cadano nel corso delle ferie si deciderà aziendalmente se queste determinino prolungamento o meno del periodo stesso e si applicheranno conseguentemente i relativi trattamenti economici.

Art. 32 - Aspettativa.

Periodi d'aspettativa oltre a quelli già previsti dalle norme vigenti, possono essere concessi su richiesta scritta del dipendente, perché sussistano documentate e gravi necessità personali e/o familiari, senza che ciò comporti nessun onere a carico dell'impresa né gravi compromissioni dell'attività produttiva.

Art. 33 - Congedo matrimoniale.

Al lavoratore non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

Durante il periodo di congedo per gli stessi impiegati e intermedi decorrerà la normale retribuzione di fatto mensile, l'operaio e l'apprendista hanno diritto al pagamento di 80 ore di retribuzione di fatto.

Per gli operai, gli apprendisti e gli intermedi il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno INPS.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore salvo casi eccezionali con un anticipo di 6 giorni di calendario. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi dal termine del periodo di congedo tramite il certificato di matrimonio.

Art. 34 - Maternità.

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Fino alla data del 31.12.00, in via non ultrattiva, in aggiunta al trattamento economico previsto dalle leggi vigenti, verrà erogato alle lavoratrici madri, nei 2 mesi prima del parto e nei 3 mesi ad esso successivi, un trattamento d'assistenza pari a £. 15.000 mensili; il suddetto trattamento assistenziale andrà in vigore per i periodi di tutela che iniziano successivamente alla data del 22.7.98.

Le parti a livello regionale potranno concordare degli interventi volti a migliorare la condizione delle donne e il loro reinserimento nelle aziende successivo all'assenza per maternità.

Dichiarazione a verbale.

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

Art. 35 - Servizio militare.

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, o servizio sostitutivo degli stessi, si fa riferimento alle disposizioni di cui al Dl. Cps. 13.9.46 n. 303. Al lavoratore ripresentatosi nei termini di 30 giorni di cui al citato decreto, dopo il compimento del servizio militare di leva, sarà riconosciuto - agli effetti dell'anzianità - il periodo trascorso sotto le armi. Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle leggi vigenti.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro, senza il diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra.

Art. 36 - Trasferte.

Al lavoratore in trasferta, oltre al rimborso dell'importo del viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto della ditta, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinarsi direttamente o, in difetto, dalle organizzazioni territoriali competenti.

Art. 37 - Mezzi di trasporto per servizio.

Ai lavoratori cui siano attribuite mansioni comportanti l'impegno di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.

Art. 38 - Cessione, trasformazione, trapasso d'impresa.

La cessione o trasformazione dell'impresa non determina di per sé la risoluzione del rapporto di lavoro e in tal caso il lavoratore, sempre che non venga liquidato in tempo utile dal precedente titolare, conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti (anzianità di servizio, livelli, mansioni ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto.

Art. 39 - Indennità in caso di morte.

In caso di morte del lavoratore le indennità di cui agli artt. 43 (Preavviso), 58 (parte Operai) e 67 (parte Impiegati Intermedi - TFR), saranno corrisposte secondo le disposizioni previste dall'art. 2122 C.C.

Art. 40 - Disciplina del lavoro.

Il lavoratore deve svolgere le mansioni affidategli con la normale diligenza richiesta dalla natura del lavoro nell'interesse dell'azienda e della produzione e deve osservare le disposizioni nell'esecuzione per la disciplina del lavoro stesso. La consumazione dei cibi e bevande nei locali dell'azienda deve essere disciplinata.

Art. 41 - Trattenute per il risarcimento.

I danni che comportino trattenute per risarcimenti debbono essere contestati al lavoratore non appena venuti a conoscenza della ditta.

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

Art. 42 - Provvedimenti disciplinari.

Le infrazioni al presente contratto possono essere punite:

- a) a) con il rimprovero verbale;
- b) b) rimprovero scritto;
- c) c) con multa fino a una misura massima di 3 ore di retribuzione;
- d) d) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore ai 3 giorni;
- e) e) con il licenziamento senza preavviso ma con il solo TFR.

I provvedimenti disciplinari adottati debbono essere portati a conoscenza degli interessati, per iscritto con la precisa indicazione dell'infrazione commessa.

RIMPROVERO, MULTA, SOSPENSIONE

Il rimprovero e la multa possono essere inflitti al lavoratore:

- - che abbandona il proprio posto senza giustificato motivo o senza l'autorizzazione prescritta;
- - non si presenti al lavoro e non giustifichi l'assenza nei termini previsti dal presente CCNL;
- - che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza autorizzazione o senza giustificato motivo;
- - che per disattenzione guasti il macchinario o il materiale di lavorazione, oppure non avverta i superiori diretti di rilevabili eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro.

La sospensione può essere inflitta a coloro che risultano essere recidivi in una delle mancanze sopra elencate e l'applicazione delle norme deve essere adeguata alla minore o alla maggiore gravità della mancanza.

LICENZIAMENTO

Il licenziamento con immediata cessazione del lavoro e della retribuzione senza preavviso, ma con TFR può essere comminato:

- - per litigio con vie di fatto in azienda;
- - per assenza senza giustificato motivo per 5 giorni di seguito;
- - per insubordinazione grave del lavoratore verso i superiori;
- - per furto a danno dell'azienda;
- - per dolo o colpa grave;
- - per danneggiamenti volontari, rivelazioni di particolari procedimenti o sistemi di lavoro, trafugamenti di disegni e campionatura, lavorazioni per conto proprio o di terzi con danno all'azienda;
- - lavori fuori dell'impresa in concorrenza con la stessa;
- - recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nel paragrafo "Rimprovero, multa e sospensione", di cui al presente articolo, quando siano già stati comminati 2 provvedimenti di sospensione di cui allo stesso paragrafo.

Ai sensi dell'art. 7, legge n. 300/70, il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

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

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

Non si terrà conto ad alcun effetto dei provvedimenti disciplinari trascorso 1 anno dalla loro comminazione.

Art. 43 - Preavviso di licenziamento o dimissioni.

Il licenziamento e le dimissioni del lavoratore non in prova e non determinate da giusta causa, potranno aver luogo in qualunque giorno del mese con preavviso di:

6° livello super	Quadri	3 mesi
6° livello	Impiegati	3 mesi
5° livello	Impiegati	2 mesi
	Intermedi	1 mese e mezzo
4° livello	Impiegati	1 mese e mezzo
	Operai	5 settimane
3° livello	Impiegati	1 mese
	Operai	3 settimane
2° livello	Impiegati	mezzo mese
	Operai	2 settimane
1° livello	Operai	1 settimana

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie né di congedo matrimoniale. Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso, sarà computato agli effetti del TFR.

Art. 44 - Tutela dei licenziamenti individuali.

Le parti, in attuazione della legge n. 108 dell'11.5.90, (Disciplina dei licenziamenti individuali) esprimono la comune volontà di applicare le norme in essa contenute nell'intento di favorire la soluzione di eventuali vertenze nelle sedi stragiudiziali secondo lo spirito della legge stessa, utilizzando le sedi permanenti istituite dall'Accordo interconfederale- intercategoriale 21.7.88 o, nella fase di realizzazione di queste, attraverso la costituzione di specifiche commissioni di conciliazione per le quali le parti firmatarie s'impegnano a designare i rispettivi componenti a livello territoriale.

Art. 45 - Aumenti periodici d'anzianità.

Tutti i lavoratori, per l'anzianità maturata presso una stessa azienda, hanno diritto a maturare 4 aumenti biennali periodici d'anzianità, fissati nelle seguenti misure mensili:

livelli	lire
6°S	30.000
6°	25.000
5°	21.000
4°	18.000
3°	16.000
2°	15.000
1°	14.000
apprendisti	10.000

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità. Detti aumenti periodici non assorbono, né possono essere assorbiti, da eventuali aumenti di merito o superminimi, salvo il caso in cui tali assorbimenti sono stati espressamente previsti.

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

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

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

APPRENDISTI

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

Norme transitorie.

Gli operai e gli apprendisti in forza al 31.7.80, conserveranno in cifra gli importi degli aumenti periodici d'anzianità già maturati a tale data.

Per i lavoratori che non abbiano già maturato a tale data il massimo degli scatti previsti dalla normativa precedente, la frazione di biennio in corso di maturazione al 31.7.80 sarà trasformata in cifra (ventiquattresimi) sulla base della retribuzione e della contingenza in atto al 31.7.80, che verrà erogata a partire dall'1.8.80.

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

Gli impiegati e gli intermedi in forza al 31.7.80 conserveranno in cifra gli importi degli aumenti d'anzianità maturati entro tale data, inclusi i ventiquattresimi dello scatto in corso di maturazione, da calcolarsi sul minimo e sulla contingenza in vigore all'1.1.80.

Per ogni scatto intero maturato all'1.7.80 verrà erogata la somma di £. 3.000 a titolo di mancata rivalutazione annuale.

Le somme di cui ai 2 commi precedenti verranno erogate a partire dall'1.8.80.

A partire dall'1.8.80 gli impiegati e gli intermedi di cui sopra avranno diritto a maturare tanti aumenti periodici interi nella nuova normativa fino al raggiungimento del numero massimo stabilito dalla previgente regolamentazione (10 scatti biennali).

Art. 46 - Conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio.

Al lavoratore e all'apprendista ammalato, non in prova, sarà conservato il posto, con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, per un periodo di 10 mesi.

L'obbligo di conservazione del posto cesserà per l'azienda ove nell'arco di 21 mesi si raggiunga il limite predetto anche con più malattie.

In caso di prolungamento dell'assenza al di là del limite massimo stabilito nei precedenti capoversi, il datore di lavoro potrà effettuare e il lavoratore chiedere la soluzione del rapporto conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto d'anzianità maturata e all'indennità sostitutiva del preavviso.

Al lavoratore infortunato nell'azienda saranno conservati il posto di lavoro e l'anzianità fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro.

L'assenza per malattia deve essere comunicata all'impresa nello spazio di 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento e il certificato medico relativo deve essere consegnato e fatto pervenire entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza stessa.

Il lavoratore ammalato o infortunato non può essere considerato in ferie né in preavviso, né in periodo di congedo matrimoniale, durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Art. 47 - Inquadramento unico.

Ferma restando la ripartizione del personale nelle qualifiche "operai", "intermedi", "impiegati", "quadri" i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 7 livelli secondo lo schema che segue:

6° super	Quadri
6° livello	Impiegati
5° livello	Impiegati/Intermedi
4° livello	Impiegati/Operai
3° livello	Impiegati/Operai
2° livello	Impiegati/Operai
1° livello	Operai

L'inquadramento unico di cui sopra determina livelli comuni di retribuzione minima contrattuale.

L'inquadramento dei lavoratori nei diversi livelli è determinato dalle declaratorie e dalle relative esemplificazioni di seguito riportate, fermo restando che le mansioni non esemplificate nel testo saranno inquadrate per analogia nei vari livelli sulla base dei requisiti e delle caratteristiche professionali indicati nelle declaratorie.

Le eventuali controversie derivanti dall'attribuzione del livello formeranno oggetto d'esame tra le organizzazioni firmatarie del presente contratto, a livello territoriale, o in seconda istanza, a livello nazionale.

Tale procedura dovrà esaurirsi entro 3 mesi dall'insorgere della contestazione. Eventuali nuove forme d'organizzazione del lavoro non implicano il riconoscimento automatico di livello superiore.

Art. 48 - Commissione paritetica per l'inquadramento.

Viene costituita una Commissione nazionale paritetica per l'inquadramento.

Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti:

- a) a) individuare e procedere all'inquadramento di mansioni nuove nonché di quelle che in seguito ad innovazioni tecnologiche, di prodotto o a fronte di nuove organizzazioni del lavoro, abbiano subito trasformazioni tali da far assumere una diversa tipologia;
- b) b) la Commissione si riunirà a richiesta di una delle parti;
- c) c) la Commissione esaminerà le relative esemplificazioni e procederà all'individuazione dei criteri, anche con eventuale ricorso ad elementi di valutazione concordemente ritenuti idonei.

Le conclusioni, cui la Commissione perverrà di comune accordo, saranno sottoposte alle organizzazioni stipulanti, per la ratifica e una volta che saranno state concordemente accolte, saranno recepite dal successivo CCNL.

Inoltre, la Commissione, potrà condurre uno studio analitico e propositivo anche sulle declaratorie e i livelli.

Una volta l'anno la Commissione riferirà in apposite riunioni alle parti stipulanti sui risultati degli studi compiuti ed eventuali proposte.

6 mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà un rapporto conclusivo.

3 mesi prima della scadenza contrattuale le parti s'incontreranno per una verifica relativa ai risultati della Commissione paritetica per l'inquadramento.

Art. 49 - Pluralità e mutamento di mansioni.

Al lavoratore che venga adibito, per comprovate esigenze d'ordine tecnico, a mansioni inferiori, la nuova mansione non deve comportare mutamento sostanziale nella posizione, né modificare il livello e la retribuzione di competenza.

La permanenza in tali mansioni, salvo comprovati casi di forza maggiore non può durare oltre i 2 mesi, anche in periodi frazionati, che deve essere comunicata al lavoratore per iscritto.

Al lavoratore che invece viene adibito temporaneamente a mansioni di livello superiore dovrà essere corrisposto il compenso stabilito per il livello stesso limitatamente al periodo in cui viene adibito a tale mansione. L'utilizzazione del lavoratore ai lavori di livello superiore per un periodo che superi 2 mesi e mezzo, anche in periodi frazionati, ove non sia giustificato dalla necessità di sostituire altro lavoratore assente per malattia, infortunio, permesso, ecc. comporta di diritto il trasferimento al livello superiore.

Quando il lavoratore sia contemporaneamente adibito a mansioni di livelli diversi percepirà la paga fissata per il livello superiore.

Qualora l'espletamento di mansioni di livello diverso raggiunga, anche assommando periodi diversi, 1 mese e mezzo di calendario, indipendentemente dalla frazione giornaliera il lavoratore verrà assegnato al livello superiore.

Art. 50 - Passaggio di qualifica.

Ai lavoratori che passano dalla qualifica operaio a quella di intermedio o impiegato o da quella di intermedio a quella di impiegato, verrà riconosciuta l'intera anzianità aziendale ai fini degli istituti contrattuali che fanno specifico riferimento alle anzianità di servizio.

Art. 51 - Ambiente di lavoro.

I lavoratori - tramite le loro rappresentanze sindacali - hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Per concordare l'intervento di ricerca a livello territoriale, le parti s'incontreranno a livello provinciale e regionale (detto incontro può avvenire anche nell'ambito degli incontri fissati dall'art. 7 del presente CCNL) di norma una volta l'anno o su richiesta di una delle parti, per l'attuazione degli interventi nell'ambito della operatività della legge n. 833/78 e successive.

Possono essere utilizzate le strutture di Patronato delle organizzazioni contraenti per stipulare convenzioni con la USL e con gli Enti pubblici e Centri di ricerca.

Le organizzazioni contraenti s'impegnano a promuovere tutte le iniziative atte a diffondere una precisa informativa sulle sostanze usate nelle lavorazioni in relazione ai loro effetti sulla salute e sugli ambienti di vita e di lavoro.

Art. 52 - Diritto allo studio.

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

A tale scopo ogni lavoratore avente diritto può usufruire di un massimo di 150 ore retribuite ogni 3 anni, godibili anche in un solo anno e sempre che il corso in oggetto abbia durata almeno doppia del numero di ore richiesto come permesso retribuito.

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

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

Hanno diritto a frequentare i corsi con permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici enunciati tutti i lavoratori dipendenti.

Resta inteso che gli apprendisti soggetti a obbligo di frequenza dei corsi professionali previsti dalla legge del 19.1.55 e dall'eventuale legislazione regionale non godranno del diritto di cui al presente articolo contemporaneamente con la frequenza ai corsi suddetti nell'arco dello stesso anno scolastico. Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno 1 mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore. Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato d'iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative. Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione d'orario, non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Chiarimento a verbale.

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

Art. 53 - Lavoratori studenti.

In quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola d'istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale, o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e alla preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta, saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali i lavoratori studenti, compresi quelli universitari che devono sostenere prove d'esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni d'esame.

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

Art. 54 - Assunzioni di apprendisti in possesso di titoli di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale.

Per gli apprendisti assunti a partire dall'1.2.99 le durate dell'apprendistato vengono ridotte come segue:

- 1) 1) per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi 6 da applicarsi al termine del periodo d'apprendistato secondo la tabella delle progressioni retributive di cui al seguente art. 55;
- 2) 2) per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi 3 da applicarsi al termine del periodo d'apprendistato secondo la tabella delle progressioni retributive di cui al seguente art. 55;
- 3) 3) tali riduzioni, tuttavia, non potranno determinare una durata dell'apprendistato inferiore a 18 mesi.

Le durate e le progressioni retributive degli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale si applicano agli apprendisti assunti dall'1.2.99.

Agli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale in forza al 31.1.99 mantengono le durate e le progressioni retributive previste dal precedente CCNL che si riportano in allegato.

Art. 55 - Apprendistato.

La disciplina dell'apprendistato nell'artigianato Tessile - Abbigliamento- Calzature è regolata dalla norma di legge, dal relativo regolamento ed alle disposizioni del presente contratto.

È considerato apprendista il lavoratore in età e ai sensi della legge che venga assunto dall'impresa per conseguire, attraverso un addestramento pratico, la qualifica professionale.

Può essere convenuto tra le parti, a norma dell'art. 19 del presente contratto, un periodo di prova della durata massima di 8 settimane.

La durata dei periodi d'apprendistato è definita, in relazione alle sfere d'applicazione nelle tabelle ivi riportate.

Gli eventuali periodi d'addestramento effettivamente compiuti presso altre imprese verranno riconosciuti per intero all'apprendista ai fini del concepimento del periodo prescritto, sempreché si riferiscano alla stessa attività di produzione e non siano intercorse, tra l'uno e l'altro periodo, interruzioni superiori ai 18 mesi.

I minimi retributivi dell'apprendista sono quelli percentuali indicati nelle tabelle ivi riportate e sono riferiti alla retribuzione globale di fatto del lavoratore inquadrato nel 2° livello.

Per quanto si riferisce all'assunzione, all'orario di lavoro, alle ferie, al divieto di adibire a lavoro straordinario, per gli apprendisti valgono le norme di legge qualora risultino più favorevoli a quelle del presente contratto. Per quanto altro non previsto dal presente articolo e ove vi siano specificazioni valgono le norme contrattuali applicabili per qualifica d'appartenenza.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Per la formazione professionale dell'apprendista si fa riferimento all'art. 16, legge n. 196/97 e all'Accordo interconfederale sull'apprendistato del 28.9.98 (riportati in allegato).

REGOLAMENTO (APPRENDISTATO)

Data la particolare struttura dell'impresa artigiana, si riconosce che la qualificazione dell'apprendista passa necessariamente anche attraverso esperienze che consentano una conoscenza complessiva della lavorazione per cui viene qualificato.

Ai fini dell'inserimento definitivo nei vari gruppi d'apprendistato, previsti dall'Accordo interconfederale 21.12.83, l'azienda potrà utilizzare un periodo di 6 mesi, durante il quale verranno valutate le attitudini dell'apprendista ed eventualmente modificata l'assegnazione primaria al gruppo d'appartenenza.

Qualora l'azienda intenda modificare l'assegnazione primaria al gruppo d'appartenenza, la decisione, previa autorizzazioni degli uffici competenti, sarà comunicata all'apprendista tramite lettera la quale dovrà contenere:

- - il nuovo gruppo d'appartenenza;
- - il livello d'inquadramento professionale corrispondente alle mansioni e/o ai profili dei lavoratori in qualifica;
- - la nuova durata del periodi d'apprendistato previsto.

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

- A) A) LE SEGUENTI DURATE, INQUADRAMENTI E PROGRESSIONI RETRIBUTIVE SI APPLICANO AGLI APPRENDISTI ASSUNTI DALL'1.2.98.
B) B) GLI APPRENDISTI IN FORZA AL 31.1.98 MANTENGONO LE DURATE, GLI INQUADRAMENTI E LE PROGRESSIONI PREVISTE DAL PRECEDENTE CCNL CHE SI RIPORTANO IN ALLEGATO.

1° GRUPPO:

Lavorazioni ad alto contenuto professionale e mestieri artistici.

Durata: 5 anni

Tutte le lavorazioni a mano e/o su misura e le mansioni di particolare complessità svolte prevalentemente a mano.

Settore Tessile:

- - tessitura jacquard;

- - operata;
- - quadrettata;
- - a bacchetta con regolazione della macchina;
- - cernita stracci;
- - orditura;
- - messa in carta e lettura dei disegni;
- - rammendo;
- - cimatura;
- - follatura;
- - garzatura.

Calzaturieri:

- - taglio parti principali della tomaia in pelle pregiata;
- - orlatura e giunture complete della tomaia in pelle pregiata;
- - monta e premona in pelle;
- - modellista.

Pelletteria:

- - taglio di parti primarie in pellame pregiato;
- - confezione e/o montaggio completo al banco di manufatti in pelle (esclusa minuteria);
- - modellista;
- - macchinista che segue ogni tipo di cucitura su manufatti in pellame pregiato (esclusa minuteria).

Confezioni:

- - taglio e confezione prototipo;
- - stilista;
- - modellista;
- - figurinista;
- - incettazione.

Maglieria:

- - campionista (esecuzione prototipo);
- - stilista;
- - modellista;
- - figurinista;
- - incettazione.

Studio disegni tessili:

- - disegnatore tessile;
- - lucidista;
- - messa in carta.

Dichiarazione a verbale n.1.

Le parti concordano che con la dizione "pelli o pellami pregiati", non s'intendono soltanto le pelli di coccodrillo, serpente, lucertola, tartaruga o rettili in generale, ma anche i pellami di qualità quali i vitelli anilina, i vitelli scamosciati (esclusi gli spaccati) e i capretti anilina.

Dichiarazione a verbale n. 2.

Per incettazione s'intende: predisposizione, controllo tecnico e verifica del lavoro esterno con facoltà di decisione.

2° GRUPPO:

Lavorazioni a medio contenuto professionale.

Durata: 3 anni e 6 mesi.

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

Settore Tessile:

- - roccatura e/o ritorcitura con esclusione di filati speciali (bouclé, ecc.);
- - addetti alle macchine di preparazione e di filatura a pettine;
- - addetti alle macchine di preparazione e di filatura cardata;
- - addetti alle macchine di carderia;
- - addetti a ricamo a macchina.

Calzaturieri:

- - taglio delle fodere e delle parti secondarie delle tomaie in succedaneo;
- - orlature delle parti secondarie della tomaia;
- - tranciatura sottopiede in pelle.

Pelletteria:

- - tranciatura fodere e parti secondarie del manufatto;
- - lavorazioni semplici al banco di montaggio;
- - cuciture semplici e/o parti staccate.

Confezioni:

- - cuciture semplici e di parti staccate;
- - taglio accessori e parti secondarie;
- - stiratura intermedia;
- - stiratura finale semplice attaccatura di colli e maniche in tessuto non pregiato per prodotti diversi dei capospalla;
- - addetti a ricamo a macchina.

Maglieria:

- - stenditura;
- - segnatura e taglio di tessuto comune;
- - roccatura e/o dipanatura di filati pregiati;
- - stiratura finale semplice di maglieria;
- - prestiro teli in maglia;
- - tessitura con macchine rettilinee di finiture (esempio: colli, polsi e fondi);
- - tessitura con macchine circolari senza filo di separazione con semplice selezione degli aghi per la produzione di tessuto a maglia e costina con filato non pregiato;
- - addetti a ricamo a macchina.

Calzetteria (Calzifici):

- - stiratura e controllo.

Bottonifici:

- - addetti attrezzatura e alla messa a punto macchine.

Impiegati (per tutti i settori):

- - operatori contabili;
- - addetti alla fatturazione e/o a pratiche amministrative.

3° GRUPPO:

Lavorazioni a basso contenuto professionale.

Durata: 18 mesi.

- - cuciture semplici (esempio: asole e bottoni);
- - asole e bottoni;
- - ripasso e imbusto;
- - spallinifici;
- - ombrellifici;
- - trecce e cappelli di paglia;
- - zoccolifici.

Settore tessile:

- - dipanatura;
- - gomitolatura;
- - copsatura;
- - accoppiatura;
- - aspatura.

Calzaturieri:

- - operazioni semplici di finissaggio (esempio: spazzolatura, scatolatura);
- - ribattitura a macchina;
- - pressatura;
- - lissatura.

Pelletteria:

- - rivettatura;
- - montaggio serrature e cerniere semplici;
- - operazioni semplici di finissaggio (esempio: scatolatura, ripulitura).

Calzetteria (Calzifici):

- - scelta e accoppiamento calze finite;
- - pietture e scatolatura.

Bottonifici:

- - lavorazioni semplici (bolonatura, poffatura, sbavatura).

Le mansioni e le lavorazioni elencate ai fini della collocazione degli apprendisti nei GRUPPI previsti dall'Accordo interconfederale 21.12.83 sul trattamento economico degli apprendisti, fissano per il periodo iniziale valori che, seppure scaglionati, sono nella media ponderale comprensiva delle percentuali previste dall'accordo stesso.

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

PROGRESSIONE DELLA RETRIBUZIONE

1° GRUPPO:

Lavorazione ad alto contenuto professionale e mestieri artistici

Durata apprendistato	Primi 3 mesi	Succ.6mesi	Succ. 9 mesi	Succ. 6 mesi	Succ. 6 mesi	Succ. 6 mesi	Succ. 12 mesi	Ultimi 12 mesi
5 anni	56%	64%	68%	72%	80%	85%	87%	90%

2° GRUPPO:

Lavorazione a medio contenuto professionale

Durata apprendistato	Primi 3 mesi	Succ. 9 mesi	Succ. 9 mesi	Succ. 9 mesi	Ultimi 12 mesi
3 anni e 6 mesi	56%	70%	80%	88%	90%

3° GRUPPO:

Lavorazione a basso contenuto professionale

Durata apprendistato	Primi 3 mesi	Succ. 3 mesi	Succ. 3 mesi	Ultimi 3 mesi
1 anno e 6 mesi	56%	73%	77%	90%

PROGRESSIONE DELLA RETRIBUZIONE PER APPRENDISTI IN POSSESSO DI TITOLO DI STUDIO POST-OBBLIGO (DURATA DELL'APPRENDISTATO RIDOTTA DI MESI 6)

1° GRUPPO:

Lavorazione ad alto contenuto professionale e mestieri artistici

Durata apprendistato	Primi 9 mesi	Succ. 9 mesi	Succ. 6 mesi	Succ. 6 mesi	Succ. sei mesi	Succ. 12 mesi	Ultimi 6 mesi
4 anni e 6 mesi	66%	68%	72%	80%	85%	87%	90%

2° GRUPPO:

Lavorazione a medio contenuto professionale

Durata apprendistato	Primi 3 mesi	Succ. 9 mesi	Succ. 9 mesi	Ultimi 15 mesi
3 anni	66%	70%	80%	90%

3° GRUPPO:

Lavorazione a basso contenuto professionale

Durata apprendistato	Primi 3 mesi	Succ. 3 mesi	Succ. 3 mesi	Ultimi 9 mesi
1 anno e 6 mesi	66%	74%	77%	90%

PROGRESSIONE DELLA RETRIBUZIONE PER APPRENDISTI IN POSSESSO DI ATTESTATO DI QUALIFICA PROFESSIONALE (DURATA DELL'APPRENDISTATO RIDOTTA DI MESI 3)

1° GRUPPO:

Lavorazione ad alto contenuto professionale e mestieri artistici

Durata apprendistato	Primi 9 mesi	Succ. 9 mesi	Succ. 6 mesi	Succ. 6 mesi	Succ. sei mesi	Succ. 12 mesi	Ultimi 9 mesi
4 anni e 9 mesi	66%	68%	72%	80%	85%	87%	90%

2° GRUPPO:

Lavorazione a medio contenuto professionale

Durata apprendistato	Primi 3 mesi	Succ. 9 mesi	Succ. 9 mesi	Ultimi 15 mesi
3 anni e 3 mesi	66%	70%	80%	90%

3° GRUPPO:

Lavorazione a basso contenuto professionale

Durata apprendistato	Primi 3 mesi	Succ. 3 mesi	Succ. 3 mesi	Ultimi 9 mesi
1 anno e 6 mesi	66%	74%	77%	90%

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

Dichiarazione delle parti.

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

APPRENDISTATO "ULTRAVENTIQUATTRENNE"

Le parti concordano sulla necessità di realizzare, attraverso l'attuazione e la sperimentazione di tutti gli strumenti previsti dalle leggi vigenti, una attenta gestione del mercato del lavoro, coerente con le specifiche esigenze delle imprese artigiane.

In tale ambito d'intenti si colloca, anche ai sensi dell'Accordo interconfederale 21.7.88, l'attuazione della legge n. 56/87, art. 21, comma 5 e della legge n. 196/97.

A tal fine le parti concordano di sperimentare l'applicazione del citato disposto, convenendo sui seguenti criteri attuativi:

A) A) elevazione dell'età d'assunzione degli apprendisti fino a 29 anni compiuti;

B) B) individuazione dei seguenti tassativi profili di professionalità superiore, ai quali applicare quanto previsto al punto A):

Per tutti i settori:

- - Addetti alla predisposizione, controllo del lavoro esterno con facoltà decisionale, tecnico programmatore macchine elettroniche.

Calzaturiero:

- - montaggio completo della calzatura in pelle;
- - modellista creativo.

Tessile:

- - ausiliari specializzati.

Studi disegno tessile:

- - disegnatore finito provetto;
- - lucidista a mano provetto finito.

Confezioni:

- - taglio e confezione del prototipo;
- - modellista;
- - stilista.

Maglieria:

- - campionatura (esecutore del prototipo tessitura o taglio);
- - tecnico programmatore macchine tessitura;
- - modellista;
- - stilista.

Pellicceria:

- - confezione completa capo sfilata;
- - modellista;
- - stilista.

Bottoni:

- - campionatura (esecutore del prototipo);
- - modellista;
- - stilista.

Trecce:

- - campionatura (esecutore del prototipo);
- - modellista;
- - stilista.

Calzetteria:

- - campionatura (esecutore del prototipo);
- - tecnico, programmatore macchine circolari.

Ombrelli:

- - lavorazione fusti, capace di sviluppare qualsiasi tipo di fusto e di eseguire riparazioni di qualsiasi tipo.

Pelle e cuoio:

- - confezione e/o montaggio completo di qualsiasi manufatto fine al banco, effettuato in completa autonomia operativa.

A mano e/o su misura:

- - addetti alla confezione del manufatto completo con mansioni d'assistenza alle prove.

C) Ferma restando la durata del periodo d'apprendistato di cui al 1° GRUPPO, a partire dall'1.2.98, per gli apprendisti assunti dopo il 24° anno o il 26° anno se nelle aree di cui agli obiettivi n. 2081/93 del Consiglio del 20.7.93 e successive modificazioni, e fino al 29° anno d'età, il calcolo della retribuzione verrà fatto sulla retribuzione globale del 4° livello secondo le seguenti progressioni percentuali:

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

Gli apprendisti in forza al 31.1.98 mantengono le progressioni previste dal precedente CCNL, che si riportano in allegato.

LE PARTI CONCORDANO

Alla luce di quanto espresso in premessa, di procedere all'ingresso di lavoratori per i profili di cui al punto 13) esclusivamente facendo ricorso all'apprendistato e non anche attraverso CFL.

L'esclusione del ricorso ai CFL non sarà operante per i lavoratori per i quali non risulti ammissibile la stipula di un contratto d'apprendistato.

Le parti concordano di procedere 6 mesi prima della scadenza del presente CCNL, ad una verifica a livello nazionale, anche sulla base degli elementi conoscitivi degli Osservatori e delle esperienze dei rapporti sul territorio.

Titolo V - PARTE OPERAI

Art. 56 - Sospensione e riduzione del lavoro.

Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore a 15 giorni, nonché di riduzione del lavoro a meno di 24 ore settimanali, per un periodo superiore a 4 settimane, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto anche all'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 57 - Gratifica natalizia.

In occasione delle feste natalizie l'impresa corrisponderà al lavoratore un compenso la cui misura è pari a 173 ore di retribuzione di fatto.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'impresa. Le frazioni di mese non inferiori a 2 settimane verranno considerate come mese intero.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro, dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto, nonché i periodi d'assenza per gravidanza e

puerperio in applicazione delle specifiche disposizioni di legge ad integrazione delle quote erogate dagli Istituti preposti.

Art. 58 - Trattamento di fine rapporto (TFR).

All'operaio o apprendista licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29.5.82 n. 297 (vedi allegato).

Per l'anzianità maturata fino al 31.5.82 gli importi sono determinati in base alla legge predetta e alle quote previste dalla precedente regolamentazione contrattuale.

Per ciascuno degli anni compiuti d'anzianità ininterrotta maturata dopo l'1.6.82 e fino al 31.12.89 le quote annue da computare sono le seguenti:

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

Ai fini del computo degli scaglioni si terrà conto dell'anzianità effettivamente maturata presso la stessa azienda a partire dall'1.1.45.

A far data dall'1.1.90 valgono le norme di cui alla legge n. 297/82.

Art. 59 - Trattamento economico per malattia infortunio non sul lavoro.

In caso di malattia o infortunio non sul lavoro l'operaio avrà diritto a un'integrazione economica in aggiunta a quella eventualmente corrisposta dall'istituto assicuratore che gli consenta di percepire le seguenti percentuali minime:

- - l'80% della retribuzione normale di fatto dal 1° all'8° giorno d'assenza. Tale trattamento non verrà corrisposto nei primi 3 giorni d'assenza per malattia di durata inferiore a 9 giorni di calendario;
- - il 100% della retribuzione normale di fatto netta dal 9° al 180° giorno d'assenza. Tale trattamento verrà corrisposto dal 1° giorno d'assenza qualora la malattia superi i 21 giorni di calendario.

Agli apprendisti verranno corrisposti trattamenti assistenziali ed economiche determinano per l'azienda oneri percentuali pari a quelli definiti per gli operai; convenzionalmente sono riferiti alle seguenti percentuali:

- - dal 1° al 3° giorno di malattia 80% (solo per malattie superiori a 8 giorni di calendario);
- - dal 4° al 20° giorno di malattia 26%;
- - dal 21° al 180° giorno di malattia 29%.

Dette percentuali si applicano sulla retribuzione normale di fatto.

Nell'ipotesi in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, o comunque in tutti i casi in cui esistano forme di copertura assicurativa, l'azienda erogherà il solo trattamento economico a carico dell'INPS, facendo salva la facoltà di rivalsa da parte del lavoratore nei confronti del soggetto obbligato per la parte di trattamento non erogato dall'azienda.

Indipendentemente da quanto sopra l'azienda è tenuta ad anticipare a titolo di prestito non oneroso il trattamento d'integrazione fino al momento dell'avvenuto risarcimento richiesto dal lavoratore.

Comunque complessivamente il lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro non potrà percepire un trattamento economico superiore alla retribuzione normale di fatto netta del lavoratore che abbia la stessa posizione retributiva.

A tali integrazioni salariali potrà provvedersi anche tramite i Fondi mutualistici di cui alle "Quote di servizio contrattuale" e con la stessa normativa.

Art. 60 - Malattia professionale e infortunio sul lavoro.

In caso d'infortunio o malattia professionale l'operaio avrà diritto a un'integrazione economica, in aggiunta a quella eventualmente corrisposta dall'istituto assicuratore, che gli consenta di percepire fino al 100% della retribuzione normale di fatto netta dal giorno in cui si verifica l'evento e fino a guarigione clinica.

Agli apprendisti verranno corrisposti trattamenti assistenziali ed economici che determinano per l'azienda oneri economici della stessa misura di quelli definiti per gli operai.

Comunque complessivamente il lavoratore assente per infortunio o malattia professionale non potrà percepire un trattamento superiore alla retribuzione normale di fatto del lavoratore che abbia la stessa posizione retributiva.

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

Art. 61 - Festività - Trattamento economico.

Per le festività di cui all'art. 29 (parte generale), il trattamento economico degli operai e apprendisti sarà di 8 ore di retribuzione di fatto per regime di prestazione su 5 giorni e di 6,34 ore per prestazione su 6 giorni.

In caso di prestazione di lavoro, saranno corrisposte inoltre tante quote orarie di retribuzione di fatto per ciascuna delle ore prestate, con la maggiorazione prevista dall'art. 26.

In caso di festività coincidenti con la domenica o con il sabato verrà corrisposto un trattamento economico pari a 8 ore della retribuzione di fatto ivi compresa, per coloro che nella settimana in cui cadono le suddette festività abbiano prestato lavoro a squadre, la relativa percentuale dell'1,05%.

La festività coincidente con altre festività sarà compensata con ulteriori 8 ore della retribuzione di fatto.

Il trattamento stabilito nel presente articolo dovrà essere ugualmente corrisposto ai lavoratori anche se risultino assenti dal lavoro per i seguenti motivi:

- - infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo d'assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
- - sospensione dal lavoro - a qualunque causa dovuta - indipendentemente dalla volontà del lavoratore per le festività nazionali; per le festività religiose; limitatamente a quelle cadenti nelle prime 2 settimane di sospensione;
- - sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale, a coincidenza delle festività con la domenica;
- - coincidenza delle festività con un altro giorno festivo: in tal caso sarà corrisposto ai lavoratori il trattamento previsto per ciascuna delle festività.

Art. 62 - Regolamento del lavoro a domicilio.

1) DEFINIZIONE DEL LAVORO A DOMICILIO

È lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico ma con l'esclusione di manodopera salariata e di apprendisti lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori,

utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

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

Non è lavoratore a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegue, nelle condizioni di cui ai commi precedenti lavori in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in esso esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura.

2) NON AMMISSIBILITÀ DEL RICORSO AL LAVORO A DOMICILIO

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o l'incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

È fatto divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro, di affidare lavoro a domicilio per la durata di 1 anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e della cessazione delle sospensioni.

È fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o intermediari comunque denominati i quali, unitamente alle persone alle quali hanno commesso lavoro a domicilio, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività.

3) LIBRETTO PERSONALE DI CONTROLLO

Il lavoratore a domicilio, oltre al libretto di lavoro di cui alla legge 1.1.35 n. 112, deve essere munito, a cura dell'imprenditore, di uno speciale libretto di controllo, conforme al modello ministeriale.

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

4) RESPONSABILITÀ DEL LAVORATORE A DOMICILIO

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

5) RETRIBUZIONE

- a) a) I lavoratori a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale comprensivo dei miglioramenti previsti dal presente contratto e dai successivi per gli operai interni, ciascuno in ragione del livello o della qualifica prevista dai contratti stessi.
- b) b) Il trattamento di cui sopra si concreteerà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo, indennità di contingenza ed indennità accessorie. L'indennità di contingenza, dovrà essere tradotta in quote minuto tramite l'applicazione della presente formula: $Quota\ oraria\ operaio\ interno / 60 = quota\ minuto$. Le indennità accessorie giornaliere dovranno essere tradotte in quota minuto tramite divisore 480.
- c) c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario a un lavoratore di normale capacità per eseguire l'operazione o il gruppo di operazioni ad esso richieste. L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà

così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui al punto b) per i tempi accertati nel modo dinanzi indicato.

- d) d) Tutti gli aggiornamenti determinati in aumento o diminuzione, dal variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie e dell'indennità di contingenza, faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al punto c).
- e) e) La compilazione e l'approvazione delle tariffe e il loro aggiornamento in esecuzione degli accordi di cui sopra s'intendono devolute alle associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera ivi compresi i rappresentanti dei lavoratori a domicilio interessati, tenendo presenti i particolari caratteri e le varie produzioni - e il trattamento economico riservato ai dipendenti operai cottimisti che svolgono analoghe mansioni all'interno dell'azienda o delle aziende interessate. Queste saranno definite entro 9 mesi dall'entrata in vigore del presente contratto.

A tal fine:

nelle zone ove è presente il lavoro a domicilio, una delle parti potrà chiedere la costituzione di apposite Commissioni paritetiche, che si riuniranno periodicamente, a seconda della necessità, per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno e per il loro aggiornamento.

Le associazioni territoriali degli imprenditori e le OO.SS. territoriali dei lavoratori determineranno i criteri di formazione e di funzionamento di tali Commissioni.

Le tariffe di cottimo pieno potranno essere definite o a livello provinciale o a livello di zone omogenee, preventivamente definite tra le parti.

Le Commissioni di cui sopra potranno convocare le parti idonee a fornire tutti gli elementi al fine di facilitare la determinazione delle tariffe di cottimo pieno.

Qualora si presentassero difficoltà non altrimenti superabili per la costituzione delle Commissioni o per la determinazione delle tariffe, una delle parti, dopo aver avvertito l'altra potrà richiedere alle organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto d'intervenire al fine di tentare di rimuovere le cause che non hanno consentito l'attuazione di quanto sopra previsto.

6) MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE

- a) a) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta ai lavoratori a domicilio - a titolo d'indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali e infrasettimanali - una maggiorazione del 22% da compilarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso nel corso del periodo considerato.
- b) b) In applicazione della legge n. 297/82 l'indennità sostitutiva del TFR viene determinata dall'11.1.89 nella misura del 7,4% da calcolarsi sulla retribuzione globale comprensiva delle maggiorazioni di cui al punto a). Tale importo verrà accantonato mensilmente e corrisposto al termine del rapporto di lavoro, con le rivalutazioni previste dalla legge.
- c) c) La percentuale dovuta a titolo di rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia ed accessori, viene stabilita nella misura del 3% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita di cui al precedente punto 5.

Chiarimento a verbale.

Le maggiorazioni di cui al punto 6 saranno assorbite fino a concorrenza, quelle eventualmente già concordate per le medesime finalità.

Titolo VI - PARTE QUADRI - IMPIEGATI - INTERMEDI

Art. 63 - Trattamento in caso di temporanea sospensione dal lavoro o riduzione dell'orario di lavoro.

In caso di temporanea sospensione dal lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposto dalle aziende o dalle competenti autorità, la retribuzione di fatto del lavoratore non subirà riduzioni, salvo diverso accordo tra le parti in sede sindacale (anche ai sensi degli artt.

410 e 411 C.P.C.) che preveda l'intervento degli ammortizzatori sociali previsti dalla legislazione vigente e/o l'intervento economico del Fondo bilaterale costituito tra le parti a norma dell'Accordo interconfederale 21.7.88 e successive modificazioni.

Art. 64 - Indennità per maneggio denaro - Cauzione.

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità anche finanziaria per l'errore, ha diritto a una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo contrattuale di stipendio mensile del livello d'appartenenza e della indennità di contingenza.

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

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 65 - Trattamento economico per le festività.

Per i giorni festivi di cui all'art. 29 verrà applicato nei confronti degli intermedi e degli impiegati il seguente trattamento economico:

- a) a) 1/26 di retribuzione di fatto, quando non vi sia prestazione lavorativa;
- b) b) in caso di prestazione lavorativa saranno corrisposte tante quote orarie quante sono state le ore prestate con le maggiorazioni indicate agli artt. 25/26.

Nel caso di coincidenza di uno dei giorni festivi con la domenica o con altro giorno festivo o con il sabato quando l'orario di lavoro è distribuito su 5 giorni settimanali, verrà corrisposto in aggiunta alla retribuzione di fatto, un importo pari a 1/26 della retribuzione stessa.

In caso che la festività del S. Patrono cadente di sabato o di domenica coincida anche con una delle festività di cui all'art. 29 la stessa verrà retribuita con un altro ventiseiesimo della retribuzione mensile.

Art. 66 - Tredicesima mensilità.

In occasione della ricorrenza natalizia verrà corrisposto al lavoratore 1 mensilità di retribuzione di fatto.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della mensilità natalizia per quanti sono i mesi d'anzianità di servizio nell'azienda.

Le frazioni di mese non inferiori a 2 settimane verranno considerate mese intero.

Art. 67 - Trattamento di fine rapporto (TFR).

All'impiegato e all'intermedio licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29.5.82 n. 297 calcolato secondo i relativi criteri e modalità (vedi allegato).

Per l'anzianità maturata fino al 31.5.82 gli importi sono determinati in base alla legge predetta e alle quote previste dalla precedente regolamentazione contrattuale.

Art. 68 - Trattamento economico per malattia e infortunio.

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

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

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

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

Art. 69 - Normativa Quadri.

Ai sensi della legge 13.5.85 n. 190, ha qualifica di quadro il personale con funzioni direttive che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestione e organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

Ai lavoratori con la qualifica di quadro viene riconosciuta, anche attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta ad assicurare il personale con la qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Le imprese promuoveranno la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione e aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle capacità professionali in riferimento alle specifiche attività svolte.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti d'autore è riconosciuta al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su esperienze e lavori compiuti in riferimento alle specifiche attività svolte. Ai sensi dell'art. 4, legge 13.5.85 n. 90, in materia di riconoscimento economico delle innovazioni e invenzioni, si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 C.C. e del RD 29.6.32.

In caso di svolgimento temporaneo di mansioni di quadro, che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto della conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi. A far data dall'1.10.88 al personale con qualifica di quadro sarà riconosciuta un'indennità di funzione di £. 40.000 con assorbimento del superminimo individuale fino a concorrenza del 50% di tale importo.

Per il lavoro straordinario o supplementare, si farà riferimento al generale trattamento economico riconosciuto al quadro a livello aziendale.

Norma transitoria.

La determinazione dei requisiti d'appartenenza alla qualifica di quadro è stata effettuata dalle parti con la stipula del presente CCNL.

In sede di prima applicazione i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati a far data dall'1.10.88.

Dichiarazione a verbale.

Le parti dichiarano che con l'individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di quadro, e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13.5.85 n. 190.

INQUADRAMENTO

DECLARATORIE

1° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

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

2° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

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

3° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

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

4° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- - i lavoratori addetti a mansioni di particolare complessità e variabilità la cui esecuzione richiede buone capacità tecnico pratiche acquisite tramite una consistente esperienza di lavoro e/o adeguato tirocinio;
- - i lavoratori che svolgono mansioni esecutive di carattere tecnico o amministrativo nel rispetto di procedure prestabilite, anche se complesse, che richiedono un'adeguata preparazione professionale o una corrispondente esperienza.

5° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- - i lavoratori che esplicano particolari mansioni di responsabilità nell'ambito di direttive intervenendo direttamente, con alto livello di specializzazione, su tutte le fasi della lavorazione e/o guidando e coordinando con caratteri di continuità e con facoltà d'iniziativa, il lavoro di altri lavoratori;
- - i lavoratori che svolgono attività di carattere tecnico o amministrativo sulla base d'indicazioni di massima ricevute dal diretto superiore.

6° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- - i lavoratori con funzioni direttive che nell'attuazione dei programmi generali aziendali operano con facoltà decisionale e autonomia d'iniziativa.

6° LIVELLO SUPER

Appartengono a questo livello con qualifica di quadro:

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

ESEMPLIFICAZIONI SETTORE CALZATURIERO (tabella A)

1° LIVELLO

Vedere declaratoria.

2° LIVELLO

Addetti a:

- - taglio e/o confezioni di pantofole di qualsiasi tipo;
- - tranciatura sottopiede;
- - tagli delle parti secondarie della tomaia di calzature in succedanei o tessuto;
- - orlatura delle parti secondarie della tomaia;
- - confezioni tacchi e soles;
- - spalmatura collanti;
- - ribattitura a macchina;
- - spazzolatura;
- - sfibratura della suola;
- - centralinista;
- - fattorino;
- - addetto alla semplice registrazione dati.

3° LIVELLO

Addetti a:

- - taglio delle parti principali della tomaia in succedaneo;
 - - taglio di parti secondarie della tomaia in pelle;
 - - operazioni preliminari alla giuntura;
 - - orlatura delle parti principali della tomaia in pelle;
 - - tranciatura del cuoio;
 - - montaggio;
 - - lissatura di suola applicata sulla calzatura;
 - - fibratura tomaia per lavorazione saldata;
 - - applicazione suola prefresata;
 - - controllo qualità autista;
 - - magazzino e spedizioni;
 - - addetto/a vendita al pubblico;
-
- - elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale;
 - - normali pratiche d'ufficio.

4° LIVELLO

Addetti a:

- - taglio delle parti principali della tomaia in pelle;
- - orlatura completa della tomaia in pelle;
- - montaggio completo della calzatura in pelle;
- - fresatura di soles applicate sulla tomaia;
- - modellista (sviluppo modello) tecnico;
- - mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli Istituti, ecc.) e alle relative pratiche d'ufficio.

5° LIVELLO

Addetti a:

- - modellista creativo;
- - programmatore EDP;
- - addetti alla predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali;
- - tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° LIVELLO

Vedere declaratoria.

6° LIVELLO SUPER

Vedere declaratoria.

ESEMPLIFICAZIONI SETTORE TESSILE (tabella A)

1° LIVELLO

Vedere declaratoria.

2° LIVELLO

Vedere declaratoria.

3° LIVELLO

Addetti a:

- - cardatori che effettuano elementari operazioni di predisposizione della macchina;
- - alla conduzione del ciclo di stampa;
- - all'orditura;
- - tessitura jacquard: velluti operati, quadrettati, a bacchetta;
- - elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale;
- - autista;
- - magazzino e spedizioni;
- - addetto a vendita al pubblico;
- - normali pratiche d'ufficio.

4° LIVELLO

Addetti:

- - folloni;
- - rammendo sul rifinito;
- - messa in carta - disegni;
- - tessitore a mano;
- - controllo movimento magazzino;
- - ripulitore di carde con smontaggio e montaggio delle stesse;

- - pesatori ricettisti;
- - alle cimatrici e garzatrici del tessuto con semplice regolazione della macchina;
- - fuochisti patentati;
- - ausiliari specializzati;
- - specialisti in elettronica;
- - classificatore stracci;
- - mansioni di contabilità generale di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi rapporti con gli Istituti, ecc.) e alle relative pratiche d'ufficio.

Le parti convengono

Fatto salvo quanto predisposto dalla relativa declaratoria, per le esemplificazioni relative al comparto tessile (lana - cotone - seta - juta- lino e canapa - tessitura sintetica - tessili vari - ecc.) espressamente qui richiamate, le parti convengono di fare riferimento alle indicazioni previste nei rispettivi comparti del settore industria.

5° LIVELLO

Addetti a:

- - programmatore FDP;
- - addetti alla predisposizione controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali;
- - tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° LIVELLO

Vedere declaratoria.

6° LIVELLO SUPER

Vedere declaratoria.

ESEMPLIFICAZIONI SETTORE CONFEZIONI (tabella B)

1° LIVELLO

Vedere declaratoria.

2° LIVELLO

Addetti a:

- - taglio accessori e parti secondarie;
- - stiratura intermedia cuciture semplici (asole, bottoni, ecc.);
- - centralinista;
- - fattorino;
- - addetto alla semplice registrazione dati.

3° LIVELLO

Addetti a:

- - stenditura e taglio con consumi predeterminati;
- - confezione capo completo;
- - attaccatura di colli, e/o maniche dei capi spalla, o di altri articoli di confezione con tessuto pregiato;
- - stiratura finale;
- - magazzino e spedizioni;
- - autista;

- - addetto/a vendita al pubblico;
- - elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale;
- - normali pratiche d'ufficio.

4° LIVELLO

Addetti a:

- - taglio e confezione del prototipo;
- - taglio con capacità di predeterminare i consumi (sviluppo taglie e/o disegno e preparazione sagome e cartoni;
- - mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi rapporti con gli Istituti, ecc.) e alle relative pratiche d'ufficio.

5° LIVELLO

Addetti a:

- - stilista;
- - modellista;
- - figurinista;
- - programmatore EDP;
- - addetti alla predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali;
- - tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° LIVELLO

Vedere declaratoria.

6° LIVELLO SUPER

Vedere declaratoria.

ESEMPLIFICAZIONI SETTORE MAGLIERIA (tabella B)

1° LIVELLO

Vedere declaratoria.

2° LIVELLO

Addetti a:

- - segnaturo su tessuto comune taglio su tessuto comune;
- - stenditura su tessuto comune;
- - dipanatura e/o roccatura (trasformazione della matassa in rocca);
- - stiratura intermedia;
- - attaccatura bottoni a macchina;
- - spolatura;
- - asolatura;
- - rilassatura fasi intermedie;
- - centralinista;
- - fattorino;
- - addetto alla semplice registrazione dati.

3° LIVELLO

Addetti a:

- - confezioni capo completo;
- - tessitura con rettilinee e/o circolari e/o telai cotton con macchine già programmate;
- - rammendo;
- - stiratura finale;
- - magazzino e spedizione;
- - segnatura e taglio con sagome già predisposte;
- - autista;
- - addetto/a vendita al pubblico;
- - elementi mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale;
- - normali pratiche ufficio.

4° LIVELLO

Addetti a:

- - campionatura (esecutore del prototipo tessitura o taglio);
- - tessitura con qualsiasi tipo di filato e per qualsiasi tipo di tessuto su telai cotton, circolari, rettilinee con capacità di messa a punto delle macchine;
- - addetti al taglio con capacità di predeterminare i consumi (sviluppo taglie e/o disegno - preparazione sagome e cartoni);

- - mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli istituti, ecc.) e alle relative pratiche d'ufficio.

5° LIVELLO

Addetti a:

- - stilista;
- - modellista, figurinista;
- - tecnico - programmatore macchine tessitura;
- - programmatore EDP;
- - addetti alla predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali;
- - tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° LIVELLO

Vedere declaratoria.

6° LIVELLO SUPER

Vedere declaratoria.

ESEMPLIFICAZIONI SETTORE CONFEZIONE PELLICCERIA (tabella B)

1° LIVELLO

Vedere declaratoria.

2° LIVELLO

Addetti a:

- - guarniture e rifiniture semplici;
- - taglio fodere e accessori in tessuto;
- - lavori di inchiodatura e lavori secondari;

- - cucitura di parti semplici e lineari;
- - stiro foderami ed accessori;

- - centralinista;
- - fattorino;
- - addetto alla semplice registrazione dati.

3° LIVELLO

Addetti a:

- - confezioni delle parti primarie della pellicceria;
- - foderatura completa della pelliccia;
- - riparazione di qualsiasi tipo di pelliccia;

- - elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale;
- - addetto alle normali pratiche di ufficio;
- - autista;
- - magazziniere e spedizioniere;
- - addetto/a vendita al pubblico.

4° LIVELLO

Addetti a:

- - lavori di taglio e/o accompagnamento di qualsiasi tipo di pelliccia o guarnizione;
- - giuntura delle pelli per messa in opera;
- - confezione completa del capo di sfilata;
- - addetto responsabile delle prove con segnalazione dei difetti e correzioni, e partecipazione alla lavorazione manuale;
- - sarta - modellista;

- - mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli Istituti, ecc.) e alle relative pratiche d'ufficio.

5° LIVELLO

Addetti a:

- - stilista;
- - modellista-figurinista;
- - programmatore EDP;
- - addetti alla predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali;
- - tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° LIVELLO

Vedere declaratoria.

6° LIVELLO SUPER

Vedere declaratoria.

ESEMPLIFICAZIONI SETTORE BOTTONI (tabella B)

1° LIVELLO

Vedere declaratoria.

2° LIVELLO

Addetti a:

- - bollonature;
- - pesatura e conteggio;
- - preparazione campionari;
- - stampaggio resine;
- - taglierine semiautomatiche;
- - composizione pani resine e lastre plastiche;
- - fustellatura ecc.;
- - pastigliatura;
- - sbavatura;
- - poffatura;
- - foratura;
- - tornitura ecc.;
- - scelta pastiglie;
- - spruzzatura bottoni;
- - applicazione a tavole di tintoria;

- - centralinista;
- - fattorino;
- - addetto alla semplice registrazione dati.

3° LIVELLO

Addetti a:

- - stampisti;
- - tintori;
- - foratori specializzati;
- - segatori corozo-dum;
- - addetti all'attrezzatura e alla messa a punto delle seguenti macchine su indicazioni generali: seghe, taglierine, sbavatrici, presse, pultrici, poffatrici, foratrici, pastigliatrici, torni automatici addetti a montaggio stampi resine autista magazzino e spedizioniere addetto/a vendita al pubblico;

- - elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale;
- - normali pratiche d'ufficio.

4° LIVELLO

Addetti a:

- - campionatura (esecutore del prototipo);
- - alle prove su ricette preparate e/o alla suddivisione degli impasti nella lavorazione delle resine;
- - incisione su stampi a mano o a macchina con relativa messa a punto;
- - fresisti specializzati (sono coloro che fanno e affilano gli utensili effettuando lavori per l'esecuzione dei quali è necessaria una capacità tecnico pratica che si acquisisce soltanto attraverso il necessario tirocinio e che compiono a regola d'arte tutti i lavori inerenti alla loro specialità);
- - mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli Istituti, ecc.) e alle relative pratiche d'ufficio.

5° LIVELLO

Addetti a:

- - stilista;
- - modellista, figurinista;
- - programmatore EDP;

- - addetti alla predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali;
- - tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° LIVELLO

Vedere declaratoria.

6° LIVELLO SUPER

Vedere declaratoria.

ESEMPLIFICAZIONI TRECCE - CAPPELLI DI PAGLIA (tabella B)

1° LIVELLO

Vedere declaratoria.

2° LIVELLO

Addetti a:

- - cucitura dei cappelli di paglia e lavori diversi su qualsiasi forma;
- - incollatura e tuffatura di centrifuga di smarcatura;
- - guarnitura;
- - nastrificazione, racellatura tagliatura, trecciatura, asciugatura, aspatura, bobbinatura, goffatura, incannaggio, pettinatura, ritorcitura;

- - centralinista;
- - fattorino;
- - addetto alla semplice registrazione dati.

3° LIVELLO

Addetti a:

- - tintoria;
- - autista;
- - magazziniere e spedizioniere;
- - addetto/a vendita al pubblico;
- - nastrificazione;
- - selezionatura;
- - confezione cappello;
- - stiratura e tiratura a mano dei cappelli sulle forme;
- - informatura dei cappelli;
- - cellorighisti, recellisti di articoli di paglia e simili di fissaggio, di apprettatura e alle vasche di tintoria e candeggio;

- - elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale;
- - normali pratiche d'ufficio.

4° LIVELLO

Addetti a:

- - meccanico montatore dei reparti di trecciatura;
- - campionatura, esecutore del prototipo;

- - mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli istituti, ecc.) e alle relative pratiche d'ufficio.

5° LIVELLO

Addetti a:

- - stilista;
- - modellista, figurinista;
- - addetti alla predisposizione del lavoro esterno con facoltà decisionali;
- - programmatore EDP;
- - tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° LIVELLO

Vedere declaratoria.

6° LIVELLO SUPER

Vedere declaratoria.

ESEMPLIFICAZIONI BERRETTI E CAPPELLI (tabella B)

1° LIVELLO

Vedere declaratoria.

2° LIVELLO

Addetti a:

- - stiro intermedio;
- - cuciture parti staccate;
- - taglio foderami e accessori interni;
- - guarniture semplici;
- - stampaggio delle fodere e marocchini (con e senza composizione);

- - centralinista;
- - fattorino;
- - addetto alla semplice registrazione dati.

3° LIVELLO

Addetto a:

- - taglio a mano;
- - cucitura del cappello;
- - stiratura finale;
- - autista;
- - magazziniere e spedizioniere;
- - addetto/a vendita al pubblico;

- - elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale;
- - normali pratiche d'ufficio.

4° LIVELLO

Addetti a:

- - campionista, esecutore del prototipo;
- - sviluppo professionale dei modelli;
- - modellatura cappelli feltro (presse e similari);

- - mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli Istituti, ecc.) e alle relative pratiche d'ufficio.

5° LIVELLO

Addetti a:

- - stilista;
- - figurinista, modellista;
- - addetti alla predisposizione del lavoro esterno con facoltà decisionali;
- - programmatore EDP;
- - tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° LIVELLO

Vedere declaratoria.

6° LIVELLO SUPER

Vedere declaratoria.

ESEMPLIFICAZIONI SETTORE CALZETTERIA (tabella B)

1° LIVELLO

Vedere declaratoria.

2° LIVELLO

Addetti a:

- - la scelta e l'accoppiamento calze finite;
- - piegatura;
- - scatolatura;

- - centralinista;
- - fattorino;
- - addetto alla semplice registrazione dati.

3° LIVELLO

Addetti a:

- - macchine circolari e rettilinee;
- - controllo stiratura calza finita;
- - rimagliatura;
- - circolari per elastici;
- - cuciture di guarnizioni;
- - magazzino e spedizioni;
- - autista;
- - addetto/a vendita al pubblico;

- - elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale;
- - normali pratiche da ufficio.

4° LIVELLO

Addetti a:

- - campionatura esecutore del prototipo;
 - - tessitura con qualsiasi tipo di filato con macchine circolari e
 - - rettilinee con capacità di messa a punto;
- mansioni di contabilità generale di contabilità IVA, amministrazione del personale (paglie, contributi, rapporti con gli Istituti, ecc.) e relative pratiche d'ufficio.

5° LIVELLO

Addetti a:

- - stilisti;
- - modellista - figurinista;
- - programmatore EDP;
- - addetti alla predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali;
- - tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° LIVELLO

Vedere declaratoria.

6° LIVELLO SUPER

Vedere declaratoria.

ESEMPLIFICAZIONI SETTORE OMBRELLI (tabella B)

1° LIVELLO

Vedere declaratoria.

2° LIVELLO

Addetti a:

- - montaggio impugnature correnti;
 - - montaggio puntine-pezzuole;
 - - montaggio rosette-graffature;
- centralinista;
- fattorino;
- addetto alla semplice registrazione dati.

3° LIVELLO

Addetti a:

- - taglio a materasso su tessuto tinta unita e fantasia o senza riferimento obbligato;
- - montatori impugnature tini;
- - cuciture di particolare complessità (seta, tessuti fantasia o con riferimenti obbligatori);
- - autista;
- - magazziniere e spedizioniere;
- - addetto/a vendita al pubblico;

- - elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale;
- - normali pratiche d'ufficio.

4° LIVELLO

Addetti a:

- - taglio capace di sviluppare qualsiasi modello;
- - lavorazioni fusti, capace di sviluppare qualsiasi tipo di fusto e di eseguirne riparazioni di qualsiasi tipo;
- - taglio su tessuti fantasia;

- - mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli Istituti, ecc.) e alle relative pratiche d'ufficio.

5° LIVELLO

Addetti a:

- - stilisti;
- - modellista - figurinista;
- - programmatore EDP;
- - addetti alla predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali;
- - tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° LIVELLO

Vedere declaratoria.

6° LIVELLO SUPER

Vedere declaratoria.

ESEMPLIFICAZIONI SETTORI PELLI E CUOIO (tabella B)

1° LIVELLO

Vedere declaratoria.

2° LIVELLO

Addetti a:

- - cuciture semplici a mano e a macchina;
- - lavori di ripiegatura al tavolo;
- - montaggio cerniere, serrature, rivettature;
- - scarnitura parti secondarie dei manufatti;
- - taglio di foderami e feltri;
- - stiratura oggetti finiti;

- - centralinista;
- - fattorino;
- - addetti alla semplice registrazione dati.

3° LIVELLO

Addetti a:

- - taglio di parti secondarie in pelle e tessuti;
 - - stampatori a pressa;
 - - filettatura a mano;
 - - scarnitura e spaccatura pelli con macchine predeterminate al banco di montaggio;
 - - cucitura del manufatto in pelle o tessuto prelavato;
 - - applicazioni guarnizioni;
 - - autista;
 - - magazziniere e spedizioniere;
 - - addetto a vendita al pubblico;
-
- - elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale;
 - - normali pratiche d'ufficio.

4° LIVELLO

Addetti a:

- - taglio di parti primarie in materiali pregiati (rettilli, capretti, tessuti, ecc.);
- - macchinista che esegue ogni tipo di cucitura su manufatti in materiali pregiati (rettilli, capretti, tessuti, ecc.);
- - confezione e/o montaggio completo di qualsiasi manufatto fine al banco, effettuato in completa autonomia operativa;
- - mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli istituti, ecc.) e alle relative pratiche d'ufficio.

5° LIVELLO

Addetti a:

- - programmazione EDP;
- - addetti alla predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali;
- - tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° LIVELLO

Vedere declaratoria.

6° LIVELLO SUPER

Vedere declaratoria.

ESEMPLIFICAZIONI LAVORAZIONE A MANO - SU MISURA (tabella C)

1° LIVELLO

Vedere declaratoria

2° LIVELLO

Addetti a:

- - esecuzione delle parti secondarie del manufatto.

3° LIVELLO

Addetti a:

- - esecuzione del manufatto;
- - autista;
- - magazzino e spedizioni;
- - addetto a vendita al pubblico.

4° LIVELLO

Addetti a:

- - taglio;
- - confezione del manufatto completo con mansioni d'assistenza alle prove.

5° LIVELLO

Addetti a:

- - capo gruppo;
- - programmatore EDP;
- - predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° LIVELLO

Vedere declaratoria.

6° LIVELLO SUPER

Vedere declaratoria.

ESEMPLIFICAZIONI PER STUDI DI DISEGNI TESSILI (tabella A)

1° LIVELLO

Ad esso appartengono i lavoratori che svolgono mansioni comuni e comunque non attinenti al disegno tessile, messincarte o lucidi.

2° LIVELLO

- - lavoratore che esegue mansioni amministrative d'ordine;
- - disegnatore esecutore;
- - messincartista esecutore;
- - battitore, leggitore disegni, esecutore;
- - rapportista;
- - lucidista fotografico;
- - lucidista a mano;
- - modellista;
- - ripetitore di modelli;
- - lavoratori che eseguono il lavoro sotto la guida di un lavoratore finito.

N.B.: dopo 2 anni di permanenza al 7° livello si consegue automaticamente la categoria superiore.

3° LIVELLO

- - disegnatore finito che si attiene a direttive sia specifiche che generali;
- - rapportista finito;
- - variantista finito;
- - messincartista finito;
- - battitore e leggitore finito;
- - lucidista a mano finito;
- - lucidista fotografico finito;
- - modellista finito;

- - ripetitore di modelli finito.

4° LIVELLO

- - disegnatore finito che si attiene a direttive sia specifiche che generali, provetto;
- - rapportista finito provetto e variantista finito provetto;
- - messincartista finito provetto;
- - battitore e leggitore disegni, finito provetto;
- - rapportista finito provetto;
- - lucidista fotografo finito provetto;
- - ripetitore di modelli, finito provetto.

5° LIVELLO

- - disegnatore, creatore per ogni difficoltà di lavoro: disegnatore finito che si attiene sia a direttive specifiche che generali e che contribuisca, con apporto di competenze tecnico/pratiche alla formazione di altri disegnatori;
- - schizzista;
- - impiegato amministrativo di concetto;
- - messincartista finito che si attiene sia alle direttive sia specifiche che generali e che contribuisca con apporto di competenze tecnico/pratiche alla formazione di altri messincartisti.

6° LIVELLO

Vedere declaratoria.

6° LIVELLO SUPER

Vedere declaratoria.

PARTE RETRIBUTIVA (TABELLE)

INCREMENTI RETRIBUTIVI

I nuovi minimi di retribuzione riportati nelle tabelle allegate, che fanno parte integrante del presente contratto, derivano dalla somma dei minimi di retribuzione al 31.1.98 con gli incrementi retributivi di seguito riportati.

Ai sensi e per gli effetti dell'accordo interconfederale vigente in materia di riforma della struttura della retribuzione, sottoscritto nelle date del 3.8.92 e del 3.12.92, le parti concordano, ai fini della definizione degli incrementi retributivi e del riallineamento, sui seguenti tassi d'inflazione programmata:

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

Premesso che l'IVC deve essere erogata fino al 31.1.98, a partire dall'1.2.98 verranno erogati, secondo gli importi indicati alle singole scadenze, i seguenti incrementi retributivi corrispondenti ai tassi d'inflazione programmata sopra concordati per i rispettivi periodi:

liv.	Data 1.2.98	Data 1.6.99	Data 1.6.00	Totale a regime
6S	90.000	70.000	70.000	230.000
6	80.000	60.000	60.000	200.000
5	64.000	56.500	56.500	177.000
4	60.000	47.000	47.000	154.000
3	55.000	44.000	44.000	143.000

2	50.000	40.000	40.000	130.000
1	44.000	35.500	35.500	115.000

La somma forfetaria di £. 20.000 mensili, erogata, a partire dal mese di gennaio 1993, a titolo di EDR, sarà mantenuta separata all'interno della busta paga, sotto la voce EDR, pur considerandola utile ai fini dei vari istituti contrattuali alla stessa stregua dell'ex indennità di contingenza di cui alla legge n. 38/86.

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

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

Le parti s'incontreranno il mese di gennaio di ciascun anno (1999-2000) allo scopo di stabilire le modalità e i criteri di erogazione degli ammontari previsti.

A partire dal mese di gennaio 1999 si darà luogo al riallineamento relativo al biennio 1997-98.

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

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

Nel caso in cui atti legislativi e/o accordi tra parti sociali prevedano soluzioni diverse da quella prevista 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 3.8.92 e 3.12.92, per cui rispondono, ricompresi nell'unico importo di cui alla tabella allegata, anche all'esigenza di tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni precedentemente svolto dall'ex indennità di contingenza. In tal senso dovranno essere intesi, qualora norme di legge e/o accordi collettivi, prevedendo differenti regolamentazioni comportino effetti in ordine alla fiscalizzazione degli oneri sociali e/o interventi fiscali a favore delle imprese.

NUOVI MINIMI RETRIBUTIVI E RELATIVE DECORRENZE

TABELLA A

Al 31 gennaio 1998

liv.	Paga base	contingenza	EDR	totale
6S	1.160.000	1.019.845	20.000	2.199.845
6	1.057.000	1.016.495	20.000	2.093.495
5	899.000	1.000.303	20.000	1.919.303
4	778.000	988.169	20.000	1.786.169
3	713.500	984.682	20.000	1.718.182
2	652.000	980.051	20.000	1.652.051
1	571.000	974.729	20.000	1.565.729

(Calzaturieri - Tessili - Studi di disegni tessili)

Dal 1° febbraio 1998

liv.	pagabase	contingenza	EDR	totale
6S	1.250.000	1.019.845	20.000	2.289.845
6	1.137.000	1.016.495	20.000	2.173.495
5	983.000	1.000.303	20.000	2.003.303
4	838.000	988.169	20.000	1.846.169
3	768.500	984.682	20.000	1.773.182
2	702.000	980.051	20.000	1.702.051
1	615.000	974.729	20.000	1.609.729

(Calzaturieri - Tessili - Studi di disegni tessili)

Dal 1° giugno 1999

liv.	pagabase	contingenza	EDR	totale
6S	1.320.000	1.019.845	20.000	2.359.845
6	1.197.000	1.016.495	20.000	2.233.495
5	1.019.500	1.000.303	20.000	2.039.803
4	885.000	988.169	20.000	1.893.169
3	812.500	984.682	20.000	1.817.182
2	742.000	980.051	20.000	1.742.051
1	650.500	974.729	20.000	1.645.229

(Calzaturieri - Tessili - Studi di disegni tessili)

Dal 1° giugno 2000

liv.	Paga base	contingenza	EDR	totale
6S	1.390.000	1.019.845	20.000	2.429.845
6	1.257.000	1.016.495	20.000	2.293.495
5	1.076.000	1.000.303	20.000	2.096.303
4	932.000	988.169	20.000	1.940.169
3	856.500	984.682	20.000	1.861.182
2	782.000	980.051	20.000	1.782.051
1	686.000	974.729	20.000	1.680.729

(Calzaturieri - Tessili - Studi di disegni tessili)

TABELLA "B"

Al 31 gennaio 1998

liv.	Paga base	contingenza	EDR	totale
6S	1.160.000	1.019.302	20.000	2.199.302

6	1.042.000	1.015.031	20.000	2.077.031
5	890.000	999.424	20.000	1.909.424
4	768.000	987.193	20.000	1.775.193
3	703.500	983.707	20.000	1.707.207
2	641.000	978.977	20.000	1.639.977
1	565.000	974.142	20.000	1.559.142

(Confezioni, pellicceria confezioni, pelli e cuoio, maglie e calze, cappelli, ecc.)

Dal 1° febbraio 1998

liv.	Paga base	contingenza	EDR	totale
6S	1.250.000	1.019.302	20.000	2.289.302
6	1.122.000	1.015.031	20.000	2.157.031
5	945.000	999.424	20.000	1.973.424
4	828.000	987.193	20.000	1.835.193
3	758.500	983.707	20.000	1.762.207
2	691.000	978.977	20.000	1.689.977
1	609.000	974.142	20.000	1.603.142

(Confezioni, pellicceria confezioni, pelli e cuoio, maglie e calze, cappelli, ecc.)

Dal 1° giugno 1999

liv.	Paga base	contingenza	EDR	totale
6S	1.320.000	1.019.302	20.000	2.359.302
6	1.182.000	1.015.031	20.000	2.217.031
5	1.010.500	999.424	20.000	2.029.924
4	875.000	987.193	20.000	1.882.193
3	802.500	983.707	20.000	1.806.207
2	731.000	978.977	20.000	1.729.977
1	644.500	974.142	20.000	1.638.642

(Confezioni, pellicceria confezioni, pelli e cuoio, maglie e calze, cappelli, ecc.)

Dal 1° giugno 2000

liv.	Paga base	contingenza	EDR	totale
6S	1.390.000	1.019.302	20.000	2.429.302
6	1.242.000	1.015.031	20.000	2.277.031
5	1.067.000	999.424	20.000	2.086.424
4	922.000	987.193	20.000	1.929.193
3	846.500	983.707	20.000	1.850.207
2	771.000	978.977	20.000	1.769.977
1	680.000	974.142	20.000	1.674.142

(Confezioni, pellicceria confezioni, pelli e cuoio, maglie e calze, cappelli, ecc.)

TABELLA "C"

Al 31 gennaio 1998

liv.	Paga base	contingenza	EDR	totale
6S	1.160.000	1.018.941	20.000	2.198.941
6	1.032.000	1.014.054	20.000	2.066.054
5	880.000	998.447	20.000	1.898.447
4	758.000	986.216	20.000	1.764.216
3	693.500	982.733	20.000	1.696.233
2	631.000	978.002	20.000	1.629.002
1	555.000	973.166	20.000	1.548.166

(Lavorazioni a mano e/o a misura)

Dal 1° febbraio 1998

liv.	Paga base	contingenza	EDR	totale
6S	1.250.000	1.018.941	20.000	2.288.941
6	1.112.000	1.014.054	20.000	2.146.054
5	944.000	998.447	20.000	1.962.447
4	818.000	986.216	20.000	1.824.216
3	748.500	982.733	20.000	1.751.233
2	681.000	978.002	20.000	1.679.002
1	599.000	973.166	20.000	1.592.166

(Lavorazioni a mano e/o a misura)

Dal 1° giugno 1999

liv.	Paga base	contingenza	EDR	totale
6S	1.320.000	1.018.941	20.000	2.358.941
6	1.172.000	1.014.054	20.000	2.206.054
5	1.000.500	998.447	20.000	2.018.947
4	865.000	986.216	20.000	1.871.216
3	792.500	982.733	20.000	1.795.233
2	721.000	978.002	20.000	1.719.002
1	634.500	973.166	20.000	1.627.666

(Lavorazioni a mano e/o a misura)

Dal 1° giugno 2000

liv.	Paga base	contingenza	EDR	totale
6S	1.390.000	1.018.941	20.000	2.428.941
6	1.232.000	1.014.054	20.000	2.266.054
5	1.057.000	998.447	20.000	2.075.447
4	912.000	986.216	20.000	1.918.216

3	836.500	982.733	20.000	1.839.233
2	761.000	978.002	20.000	1.759.002
1	670.000	973.166	20.000	1.663.166

(Lavorazioni a mano e/o a misura)

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data dell'1.2.98 con l'esclusione dei lavoratori a domicilio, verrà corrisposto un importo forfetario di £. 300.000 lorde riferite al 2° livello della classificazione e suddivisibili in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo dall'1.1.97 al 31.1.98.

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

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

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

- - £. 180.000 lorde corrisposte con la retribuzione del mese di maggio 1998.
- - £. 120.000 lorde corrisposte con la retribuzione del mese di ottobre 1998.

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

- - £ 126.000 a maggio 1998; £. 84.000 a ottobre 1998.

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

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

Le parti convengono che per le imprese che hanno correttamente erogato l'IVC, l'importo dell'una tantum su indicata al netto dell'IVC è stabilito in via convenzionale in £. 101.000 in misura uguale per tutti i livelli di classificazione.

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

- - £. 61.000 con la retribuzione del mese di maggio 1998;
- - £. 40.000 con la retribuzione del mese di ottobre 1998.

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

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

PREMESSO

- - che la normativa sui Fondi pensione è entrata in vigore e sono stati emanati i relativi decreti d'attuazione,
- - che si è ritenuto di dare attuazione alle precedenti dichiarazioni
- - contrattuali in materia di previdenza complementare,

- - che, infine, s'intende contribuire di un più elevato livello di copertura previdenziale in aggiunta a quanto previsto dal sistema previdenziale pubblico, tutto ciò premesso,
- - che in data 8.9.98 è stato raggiunto un Accordo nazionale interconfederale intercategoriale fra CONFARTIGIANATO, CNA, CASA e CLAAI e CGIL, CISL e UIL per l'istituzione di ARTIFOND,

Le Parti:

- - Federazione Nazionale della Moda, ANT-TAC, AIP - CONFARTIGIANATO,
- - Federmoda-Antabb/CNA

CONCORDANO

- 1) 1) di aderire come parti istitutive, alla costituzione di ARTIFOND, Fondo Pensione Complementare Nazionale per l'Artigianato;
- 2) 2) che la contribuzione al Fondo, con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più EDR, è così determinata:
 - - 1% a carico del lavoratore;
 - - 1% a carico dell'impresa;
 - - 16% del TFR maturando.

Inoltre, per i lavoratori di prima occupazione, così come definiti dalla normativa vigente, sarà dovuta l'integrale destinazione al Fondo del TFR maturando.

Per i lavoratori dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti tale integrale destinazione sarà dovuta a decorrere dal 28.8.99.

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

- 3) 3) che la quota d'avviamento e la quota d'iscrizione, per la parte a carico dell'impresa, rientra nei costi contrattuali stabiliti per la previdenza complementare;
- 4) 4) che il versamento ad ARTIFOND avverrà entro dicembre 1999 e comunque con le modalità e i tempi stabiliti dallo stesso ARTIFOND;
- 5) 5) che, entro giugno 1999, le parti nazionali s'incontreranno per verificare lo stato d'attuazione di ARTIFOND, fermo restando il diritto alla previdenza complementare di tutti i lavoratori del settore del Tessile-Abbigliamento-Calzaturiero.

QUOTE DI SERVIZIO CONTRATTUALE

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

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

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

Le quote di cui sopra non saranno trattenute ai lavoratori che hanno sottoscritto la delega, o che la sceglieranno, per la trattenuta sindacale alle organizzazioni firmatarie del CCNL 9.3.77.

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

PROTOCOLLO SULLE MODALITÀ D'EFFETTUAZIONE DELLA RITENUTA DELLA QUOTA DI PARTECIPAZIONE ALLE SPESE PER IL RINNOVO CONTRATTUALE

Sulla base delle intese intercorse in occasione del rinnovo del CCNL per le imprese artigiane del settore Tessile-Abbigliamento-Calzature, si è convenuto quanto segue:

- 1) 1) Le aziende effettueranno una ritenuta di £. 40.000 sulla retribuzione del mese di maggio 1998 a titolo di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale.
- 2) 2) Ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FILTA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL, ai quali la quota associativa viene trattenuta sulla retribuzione, la ritenuta di cui al punto 1) non sarà operata in quanto già compresa nella normale quota associativa mensile, che continuerà ad essere trattenuta e versata secondo le misure in atto.
- 3) 3) Le aziende provvederanno a portare a conoscenza dei lavoratori entro il 30.4.98 il testo dell'attuale intesa, con ogni adeguato mezzo d'informazione.
- 4) 4) Entro il termine perentorio di 10 giorni alla data indicata al punto 3), il lavoratore potrà fare espressa rinuncia alla trattenuta, mediante dichiarazione individuale autografa all'azienda, inviata solo per conoscenza alle OO.SS. regionali FILTA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL.
- 5) 5) La materia in oggetto è d'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) 6) Le imprese artigiane verseranno le somme di cui sopra entro il 30.6.98 sul c/c n. 45437 CAB 03200 ABI 01005 presso la Banca Nazionale del Lavoro, via Bissolati 2 ROMA, intestato a: FILTA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL mediante bonifico bancario ordinario.
- 7) 7) Le aziende, per il tramite delle proprie organizzazioni artigiane di categoria, comunicheranno alle OO.SS. territoriali FILTA-CISL, FILTEACGIL, UILTA-UIL, se richieste da queste ultime, l'ammontare complessivo della trattenuta, il numero dei dipendenti aderenti alla sottoscrizione e invieranno alle stesse OO.SS. territoriali copia fotostatica delle ricevute di versamento.