

Adeguamento delle normative contrattuali

Art. 9 - Lavoro esterno

Art. 17bis - Esclusione delle quote di riserva

Art. 18 - Contratto a termine

Art. 19 – Periodo di prova

Art. 22 Determinazione della retribuzione oraria

Art. 24 bis - Gestione dei regimi di orario

Art. 25 bis - Banca ore individuale

Art. 34 - Maternità

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

Art. 55 – Apprendistato

Previdenza complementare

Incrementi retributivi

Art.....- Contratto di lavoro interinale

Rinvio

Protocollo sulle modalità di effettuazione della ritenuta della quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale

Decorrenza e durata

TABELLA AUMENTI CONTRATTUALI

IPOTESI DI ACCORDO

per il rinnovo del CCNL 7 maggio 1996 per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane del settore

OCCHIALERIA-OTTICA

TRA

- Associazione Nazionale Produttori Occhiali-Confartigianato
- CNA
- CASA
- CLAAI

E

- FILTEA CGIL
- FILTA CISL
- UILTA UIL

13 luglio 2000

Adeguamento delle normative contrattuali

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

Livello regionale di trattativa

Negli incontri che si terranno a livello regionale, le parti valuteranno, sulla base di quanto previsto dagli accordi interconfederali in materia, le prospettive future dell'andamento del settore nella regione, anche alla luce di interventi e progetti specifici per l'artigianato dell' Occhialeria, 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 C.C.N.L. da costituire entro il 30 giugno 2001, 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 secondo livello anche agli effetti della contrattazione salariale, le parti potranno tener conto anche delle dinamiche salariali specifiche ed assumeranno i sottoindicati indicatori con le rispettive fonti, come elementi di analisi del settore Occhialeria:

- PIL regionale e valore aggiunto per addetto (fonte: Istituto G. Tagliacarne ed 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 C.C.N.L., sino a quel momento.

Fondi di categoria

In occasione della contrattazione regionale, le parti possono convenire sulla istituzione di Fondi regionali di categoria collocati all'interno degli Enti bilaterali, compatibilmente con le norme istitutive degli stessi. Nel caso di utilizzo di istituti contrattuali per la costituzione di detti Fondi, occorrerà informare le parti firmatarie il presente C.C.N.L.

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 di contratti. Nel caso in cui questo non avvenga, le parti esprimono il loro rifiuto verso forme di devianza legislative e/o contrattuali e si 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 di imprese, sia artigiani conto terzi del settore dell'Occhialeria, le parti concordano quanto segue:

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 contratto collettivo nazionale di lavoro e delle leggi sul lavoro.

Le aziende terziste comunicheranno alle aziende committenti il contratto collettivo di lavoro da loro applicato.

2) Le Associazioni artigiane e le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti, costituiranno entro 3 mesi, dalla richiesta di queste ultime, una Commissione paritetica con i seguenti compiti:

- a. acquisire gli elementi necessari alla valutazione dei fenomeni;
- b. utilizzare tali dati, insieme ad ogni altro diversamente raccolto, per individuare eventuali situazioni di aziende che non diano applicazione al contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro;
- c. promuovere nei confronti dei casi di cui al punto precedente le iniziative più opportune al fine di pervenire alla loro regolarizzazione;
- d. comprovato il permanere della disapplicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di pertinenza, la Commissione inviterà per un esame della situazione le ditte interessate alla committenza;
- 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. verificare il rispetto della "Clausola sociale" nelle aree di delocalizzazione;
- g. verificare il rispetto dei c.c.n.l. da parte delle aziende committenti;
- h. verificare il rispetto della legge n. 192/1998 relativa alla "Disciplina della sub-fornitura 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) 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) 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) 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 ed 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. 17bis - Esclusione delle quote di riserva

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

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli 6°, 5°, 4° e, limitatamente al 3°, nelle aree in cui il tasso di disoccupazione sia inferiore alla media nazionale.

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza. I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dall'art.25, legge n.°223/1991, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Art. 18 - Contratto a termine

Ai sensi dell'art. 23, 1° comma, della legge n. 56/1987, ferme restando le ipotesi individuate dalla legge n. 230/1962 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dall'art. 8 bis della legge n. 79/1983, e da altre ipotesi di legge possono esser assunti lavoratori con contratto a tempo determinato anche nei casi di seguito elencati:

- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari;
- sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettativa a qualunque titolo concessa, con esclusione degli eventuali periodi di chiusura collettiva per ferie praticati dall'impresa (compresa l'attività di manutenzione);
- assunzione per affiancamento di lavoratori dei quali è programmata un'astensione dal lavoro 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 della 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 ed i lavoratori assunti con contratto formazione e lavoro, 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 due 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 ed i limiti della legislazione vigente.

Art. 19 – Periodo di prova

Apprendisti 8 settimane

Art. 22 Determinazione della retribuzione oraria

La retribuzione è oraria e si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

In caso di 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. 24 bis - Gestione dei regimi di orario

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

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

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

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

Art. 25 bis - Banca ore individuale

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

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

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

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

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

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

Art. 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 dicembre 2003, in via non ultrattiva, in aggiunta al trattamento economico previsto dalle leggi vigenti, verrà erogato alle lavoratrici madri, nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, un trattamento di assistenza pari a lire 15.000 mensili; il suddetto trattamento assistenziale andrà in vigore per i periodi di tutela che iniziano successivamente alla data del 1/8/2000.

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

Nota a verbale

Le parti ritengono indispensabile sottoporre al Governo proposte e soluzioni tali da trasferire i costi della maternità sulla fiscalità generale tanto più che questi dovrebbero già essere inclusi nel finanziamento del servizio sanitario nazionale.

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 dal 1/8/2000 le durate dell'apprendistato vengono ridotte come segue:

1) per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi sei da applicarsi al termine del periodo di apprendistato secondo la tabella delle progressioni retributive di cui al seguente art. 55;

2) per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi tre da applicarsi al termine del periodo di apprendistato secondo la tabella delle progressioni retributive di cui al seguente art. 55;

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 dal 1/8/2000.

Agli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo o di attestato di qualifica professionale in forza al 31/7/2000 mantengono le durate e le progressioni retributive previste dal precedente C.C.N.L. che si riportano in allegato.

Art. 55 – Apprendistato

Durata dell'apprendistato e progressione delle retribuzioni

Al punto 3 dopo la tabella delle percentuali retributive cassare il periodo da "La presente normativa.." sino a ".....non risulti superiore a quella in atto".

Apprendistato "ultra ventenni" sostituire con "ultra ventiquattrenni"

Dopo "...l'attuazione della legge n.56/1987, art. 21, 5° comma" aggiungere "e legge n. 196/1997"

Punto A) sostituire "fino a 22 anni compiuti" con "fino a 29 anni compiuti"

Punto C) "Ferma restando la durata del periodo di apprendistato di cui al 1° Gruppo, a partire dal...., 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 luglio 1993 e successive modificazioni, e fino al 29° anno di età, il calcolo delle retribuzioni verrà fatto sulla retribuzione globale del 4° livello secondo le seguenti progressioni percentuali:..... "

Inserire:

Progressione della retribuzione per apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo (durata dell'apprendistato ridotta di mesi sei)

1° Gruppo – per mansioni rientranti nel 4° livello: durata 4 anni e 6 mesi

Semestre	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Percentuale	52	55	60	65	70	75	80	85	90

2° Gruppo – per mansioni rientranti nel 3° livello: durata 2 anni e 10 mesi

Semestre	1	2	3	4	5	4mesi
Percentuale	52	55	60	65	75	90

3° Gruppo – per mansioni rientranti nel 2° livello: durata 1 anno e 9 mesi

Semestre	1	2	3	1 mese
Percentuale	52	70	80	90

Progressione della retribuzione per apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale (durata dell'apprendistato ridotta di mesi tre)

1° Gruppo – per mansioni rientranti nel 4° livello: durata 4 anni e 9 mesi

Semestre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	3mesi
Percentuale	52	55	60	65	70	75	80	85	88	90

2° Gruppo – per mansioni rientranti nel 3° livello: durata 3 anni e 1 mese

Semestre	1	2	3	4	5	6	1mese
Percentuale	52	55	60	65	75	85	90

3° Gruppo – per mansioni rientranti nel 2° livello: durata 2 anni

Semestre	1	2	3	4
Percentuale	52	70	80	90

Apprendisti ultraventicquattrenni

Le progressioni percentuali della retribuzione per gli apprendisti ultraventicquattrenni, calcolata sulla retribuzione globale del 4° livello (paga base, indennità di contingenza, E.D.R.), a partire dall'1 agosto 2000 sono determinate come segue:

Semestre	1	2	3
Percentuale	80%	85%	90%

Formazione professionale

Le parti riconoscono l'importanza che assume la formazione ai fini quantitative e qualitative dell'occupazione anche in relazione all'esigenza di fornire un'adeguata risposta ai mutamenti tecnologici ed organizzativi del settore.

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

Previdenza complementare

Premesso:

- che la normativa sui fondi pensione è entrata in vigore e sono stati emanati i relativi decreti di attuazione;
- che si è ritenuto di dare attuazione alle precedenti dichiarazioni contrattuali in materia di previdenza complementare;
- che, infine, si intende contribuire di un più elevato livello di copertura previdenziale in aggiunta a quanto previsto dal sistema previdenziale pubblico, tutto ciò premesso;
- che in data 8 settembre 1998 è stato raggiunto un accordo nazionale interconfederale intercategoriale fra Confartigianato, CNA, CASA e CLAAI e CGIL, CISL, e UIL per l'istituzione di ARTIFOND;
- che è stato costituito ARTIFOND;

le parti concordano:

- 1) di aderire ad ARTIFOND, Fondo pensione complementare nazionale per l'artigianato,

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.

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

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

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

5) che, entro il 31 gennaio 2001 le parti nazionali si incontreranno per verificare lo stato di attuazione di ARTIFOND, fermo restando il diritto alla previdenza complementare di tutti i lavoratori del settore della Occhialeria.

Incrementi retributivi

I nuovi incrementi di retribuzione riportati nella tabella allegata, fanno parte integrante del presente contratto. Le parti concordano, ai fini della definizione degli incrementi retributivi e del riallineamento, sui seguenti tassi di inflazione programmata.

2000	2,3%
2001	1,7%
2002	1,2%
2003	1,2%

Gli aumenti verranno corrisposti secondo gli importi e le decorrenze indicati nella tabella allegata.

* * *

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

Una tantum

Ai lavoratori in forza alla data del 1.08.2000, con l'esclusione dei lavoratori a domicilio, verrà corrisposto, con la retribuzione del mese di settembre 2000, un importo forfetario di lire 150.000 lorde suddivisibili in quote mensili, o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo dall'01/01/2000 al 31/07/2000.

Detto importo, commisurato all'anzianità di cui al comma precedente, sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa post-partum, lavoratori 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 ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 2120 C.C., l'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Agli apprendisti in forza alla data dell'1/8/2000 sarà erogato, alla data e con le modalità di cui ai commi precedenti, a titolo di una tantum, un importo di lire 105.000 lorde.

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

Art.....- Contratto di lavoro interinale

Il contratto di lavoro interinale è consentito solo nelle circostanze e con le modalità stabilite dalle leggi vigenti ed integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

Pertanto, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione ed in aggiunta alle ipotesi di contratto di lavoro interinale previste dalla legislazione vigente, le Parti hanno inteso individuare le seguenti ulteriori causali, ipotesi e mansioni per le quali è consentita la prestazione di lavoro interinale ai sensi delle vigenti norme di legge:

1. Punte di più intensa attività – cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali - connesse a richieste di mercato derivanti dall'allestimento di campionari e/o di collezioni, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti anche allorché le punte siano indotte dall'attività di altri settori.
1. Esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali.
2. Esecuzione di particolari commesse, o lavorazioni specialistiche, che per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.
3. Esigenze urgenti di completamento dell'orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale per consentire la trasformazione dei contratti da tempo pieno a tempo parziale.
4. Personale addetto alla riparazione e manutenzione periodica sia ordinaria sia straordinaria degli impianti.
5. Personale addetto all'adeguamento dei programmi informatici aziendali.
6. Personale di supporto tecnico addetto all'assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici.
7. Esigenza di sperimentazione di professionalità e specializzazioni diverse da quelle già esistenti nell'organico aziendale.

In riferimento alle ipotesi di causali individuate, la percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di prestazione di lavoro interinale non potrà superare per ciascun trimestre la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino a 5 prestatori di lavoro temporaneo, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali come sopra considerate verranno sempre arrotondate all'unità superiore.

Nei casi di contratti di lavoro interinale per sostituzione di lavoratori assenti di cui all'art. 1 c.2 lett. c) della legge 24.6.1997 n.196, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne.

Rinvio

Entro il 30 settembre 2000 le parti si incontreranno per esaminare, in relazione alle specificità del settore, le materie concernenti: ambiente di lavoro, normative sui congedi parentali e sul part-time, job-sharing.

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

Sulla base delle intese intercorse in occasione rinnovo del CCNL per le imprese artigiane del settore dell'Occhialeria, si è convenuto quanto segue:

1. Le aziende effettueranno una ritenuta di lire 40.000 sulla retribuzione del mese di settembre 2000 a titolo di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale.
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. Le aziende provvederanno a portare a conoscenza dei lavoratori entro il 15 settembre 2000 il testo dell'attuale intesa, con ogni adeguato mezzo di informazione.
4. Entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data indicata al punto 3), il lavoratore potrà fare espressa rinuncia alla trattenuta, mediante dichiarazione individuale autografa all'azienda inviata solo per conoscenza alle OO.SS. regionali FILTA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL.

5. La materia in oggetto è di esclusiva competenza delle OO.SS. e dei singoli lavoratori e non comporta iniziativa per le aziende le quali si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento.

6. Le imprese artigiane verseranno le somme di cui sopra entro il 30 ottobre 2000 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. Le aziende, per il tramite delle proprie Organizzazioni artigiane di categoria, comunicheranno alle Organizzazioni sindacali territoriali : FILTA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL se richieste da queste ultime, l'ammontare complessivo della trattenuta, il numero dei dipendenti aderenti alla sottoscrizione ed invieranno alle stesse Organizzazioni sindacali territoriali copia fotostatica delle ricevute di versamento.

Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1 agosto 2000 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2003. Esso si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno ove non sia disdetto da una delle parti contraenti sei mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata.

TABELLA AUMENTI CONTRATTUALI

Livello	Totale	01.08.2000	01.08.2001	01.08.2002	01.08.2003
6°	170.000	50.000	50.000	35.000	35.000
5°	143.000	41.000	41.000	30.500	30.500
4°	128.000	36.000	36.000	28.000	28.000
3°	113.000	33.000	33.000	23.500	23.500
2°	105.000	30.000	30.000	22.500	22.500
1°	97.000	28.000	28.000	20.500	20.500

A decorrere dalla data di erogazione della 1° tranche (1.08.2000) cesserà di essere corrisposta la indennità di vacanza contrattuale.