

## INDICE

### **TESSILI Artigianato**

### **Contratto collettivo nazionale di lavoro 27 gennaio 1998**

#### PARTE GENERALE

##### 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

Premessa

Art. 7 - Osservatori

Art. 8 - Azioni di concertazione 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. 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 di orario

Art. 25 - Lavoro straordinario

Art. 25 bis - Banca ore individuale

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 di anzianità

Art. 46 - Conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed 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 - Sospensioni e riduzione del lavoro

Art. 57 - Gratifica natalizia

Art. 58 - Trattamento di fine rapporto - T.f.r.

Art. 59 - Trattamento economico per malattia e 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. 63 - Trattamento in caso di temporanea sospensione dal lavoro o riduzione dell'orario di lavoro

Art. 64 - Indennità per maneggio denaro - Cauzione

Art. 65 - Trattamento economico per le festività

Art. 66 - Tredicesima mensilità

Art. 67 - Trattamento di fine rapporto - T.f.r.

Art. 68 - Trattamento economico per malattia ed infortunio

Art. 69 - Normativa quadri

*Inquadramento - Declaratorie ed esemplificazioni*

*Retribuzione - Minimi contrattuali - Tabelle*

*Retribuzione - Una tantum*

*Previdenza integrativa*

*Diritti sindacali - Quote di partecipazione per il rinnovo contrattuale*

Allegato 1 - Omissis

Allegato 2 - Omissis

Allegato 3 - Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI - CGIL, CISL, UIL - Accordo interconfederale

Allegato 4 - Omissis

Allegato 5 - Omissis

Allegato 6 - Accordo applicativo del decreto legislativo n. 626/1994

Allegato 7 - Omissis

Allegato 8 - Omissis

Allegato 9 - Omissis

Allegato 10 - Omissis

Allegato 11 - Omissis

Allegato 12 - Omissis

Allegato 13 - Accordo per l'istituzione di un Fondo pensione intercategoriale nazionale per i lavoratori dipendenti del settore artigiano

## ACCORDI

Verbale di accordo 16 dicembre 2002 - Trattamento economico

Accordo 21 giugno 2004 - Trattamento economico

Accordo di rinnovo 10 gennaio 2008

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

**per i dipendenti dalle imprese artigiane dei settori tessile  
abbigliamento e calzaturiero**

**27 GENNAIO 1998 (\*)**

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

**rinnovato**

**10 GENNAIO 2008**

(Decorrenza: 1° gennaio 2005 - Scadenza: 31 dicembre 2008)

**Parti stipulanti**

Federazione nazionale della moda - Confartigianato

CNA Federmoda

CASARTIGIANI

CLAAI

e

Federazione italiana tessili abbigliamento (FILTEA-CGIL)

Federazione italiana dei lavoratori tessili e abbigliamento (FEMCA-CISL)

Unione italiana lavoratori tessili e abbigliamento (UILTA-UIL)

-----  
(\* ) Integrato per il trattamento economico dagli accordi 16 dicembre 2002 (recepito in data 5 febbraio 2003 dalla CLAAI) e 21 giugno 2004, riportati in calce al testo del c.c.n.l.

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

PARTE GENERALE

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)

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

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 di 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 di indumenti e generi di 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 tessili, 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 sub-fornitura.

Per imprese artigiane si intendono:

- le aziende aventi i requisiti previsti dalla legge 8 agosto 1985, n. 443, e relativo regolamento, nonché dal decreto del Presidente della Repubblica 8 giugno 1964, 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 agosto 1985 le parti convengono che per le imprese aventi i requisiti previsti dalla legge suddetta, confermati con il riconoscimento della domanda di iscrizione all'Albo delle imprese artigiane, ma provenienti da diversa regolamentazione contrattuale, si procederà alla stipula di specifica intesa sulle condizioni contrattuali tra le Organizzazioni sindacali 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 c.c.n.l. 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.

-----  
N.d.R.: L'accordo 10 gennaio 2008 prevede quanto segue:

2. Nuovo art. 2 - Campo di applicazione del contratto

A decorrere dal 1° aprile 2008 il campo di applicazione del c.c.n.l. TAC ricomprenderà anche le seguenti categorie di attività:

- 1) "Spazzole, pennelli, produzione fiori secchi, addobbi natalizi, maschere, penne e matite, produzione di parrucche".
- 2) "Imprese artigiane produttrici di bambole, articoli in peluche, giocattoli, ornamenti natalizi, articoli e giochi didattici, articoli e giochi della prima infanzia, articoli e giochi per il carnevale, articoli affini, loro accessori, nonché tutto ciò che, come corredo, ai giocattoli sia atto ad illustrarne il significato o completarlo con qualsiasi materia prima (metallo, materie plastiche, materie sintetiche, legno, stoffa, ecc.) sia fabbricato".

Entro tale data le parti si incontreranno, inoltre, per definire l'inquadramento professionale dei lavoratori ed i profili formativi per l'apprendistato professionalizzante professionali relativi alle attività di cui ai commi precedenti.

Per i lavoratori adibiti alle attività di produzione di spazzole e pennelli, produzione di penne e matite, produzione di parrucche e produzione di giocattoli come definiti al punto 2, saranno adottate le retribuzioni di cui alla Tabella B del c.c.n.l. TAC.

Per i lavoratori adibiti alle attività di produzione di fiori secchi, di addobbi natalizi e di maschere saranno adottate le retribuzioni di cui alla Tabella C del c.c.n.l. TAC.

*Art. 3*

*(Inscindibilità - Disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore)*

Le disposizioni del presente contratto sono correlative ed 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 c.c.n.l. 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 di applicazione che restano a lui assegnate "ad personam".

In materia di usi le parti fanno riferimento all'art. 2078 del codice civile.

*Art. 4*

*(Reclami e controversie)*

Per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale, ferma restando la possibilità di 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. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

*Art. 6*

*(Decorrenza e durata)*

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

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

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

N.d.R.: L'accordo 10 gennaio 2008 prevede quanto segue:

1. Decorrenza e durata

Il presente accordo, fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2005 e scadrà il 31 dicembre 2008.

*Art. 6 bis*

*(Clausole di salvaguardia)*

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

Inoltre, qualora a seguito dell'entrata in vigore della preannunciata legge sulla riduzione dell'orario di lavoro nel corso della validità del presente c.c.n.l., si determinassero effetti per le imprese, le parti si incontreranno per concordare tempi, modalità e condizioni di 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 alla attuale situazione del comparto, concordano su un sistema di rapporti sindacali che consenta una più approfondita conoscenza delle problematiche che investono l'artigianato, ed 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, la acquisizione di tecnologie più avanzate ed 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 ed i Sindacati dei lavoratori si 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 ed alla ricostruzione delle aree colpite dal recente sisma.

#### *Art. 7 (Osservatori)*

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

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 ed 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 ed alle scelte di politica economica per l'artigianato, con dati disaggregati per comparto;
- l'acquisizione di informazioni sull'andamento del mercato del lavoro, sui flussi occupazionali, apprendistato, contratti di formazione lavoro, occupazione femminile, lavoro a domicilio; contratti a termine;
- l'attivazione di iniziative, autonome e congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopradescritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici o privati, ecc.;
- lo studio di migliori possibilità di 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 di innovazione tecnologica;
- ambiente.

Le parti si 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.

-----  
N.d.R.: L'accordo 10 gennaio 2008 prevede quanto segue:

3. Nuovo art. 7 - Sistema informativo

Sistema informativo - Osservatorio nazionale tessile-abbigliamento-calzature-artigiano

L'Osservatorio è costituito da sei rappresentanti designati da FEMCA-CISL, FILTEA-CGIL e UILTA-UIL e da altrettanti designati delle Associazioni imprenditoriali, che costituiscono il Comitato di indirizzo.

Il Comitato ha il compito di orientare l'attività dell'Osservatorio definendo le priorità di azione, indicando i temi delle ricerche, approvando i programmi di lavoro e adottando le elaborazioni prodotte.

Compiti dell'Osservatorio - (da aggiungere a quelli esistenti):

- a) analizzare le informazioni;
- b) produrre rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti;
- c) concertare iniziative a favore della difesa e dello sviluppo del settore tessile-abbigliamento-calzature-artigiano.

L'Osservatorio, sulla base delle conoscenze comuni acquisite, analizza, valuta e fa sintesi delle proposte che le Organizzazioni sindacali di settore e le Associazioni imprenditoriali nazionali di categoria possono congiuntamente avanzare in ambito di dialogo sociale nelle sedi istituzionali: nazionali, comunitarie e internazionali, in materia di politica industriale settoriale, politica del lavoro, politica commerciale, rispetto dei diritti umani fondamentali, impegno contro la contraffazione, le frodi commerciali, le evasioni, le elusioni ed il lavoro irregolare.

La ricerca di convergenze e l'individuazione delle possibili soluzioni, a cura dell'Osservatorio, sono volte alla valorizzazione del sistema produttivo tessile abbigliamento calzature artigianato e delle risorse umane che operano al suo interno, e saranno utilizzate per orientare allo sviluppo sostenibile i processi di riposizionamento competitivo delle imprese della filiera.

Le materie oggetto di analisi da parte dell'Osservatorio sono le seguenti:

- a) l'attività produttiva, l'andamento congiunturale e quello dei consumi;
- b) la competitività del settore e dei comparti, anche con riferimento al quadro economico internazionale;
- c) le politiche e le modalità di internazionalizzazione e di decentramento produttivo all'estero, con particolare riferimento all'analisi dei paesi destinatari, alle tipologie produttive delocalizzate, alle stime dei volumi complessivi di produzione, alle ricadute occupazionali in Italia;
- d) le politiche di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgano una pluralità di aziende;
- e) la struttura dell'occupazione e la sua dinamica, anche con riferimento alle varie tipologie di contratto di lavoro;
- f) la dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
- g) le politiche di commercializzazione in Italia e all'estero, con particolare riferimento alle tipologie e all'organizzazione delle reti di vendita, alle caratteristiche dei contratti di lavoro adottati e alle ricadute occupazionali;
- h) i costi dell'energia e delle materie prime;
- i) l'andamento della contrattazione di secondo livello, con particolare riferimento alle tipologie e caratteristiche dei premi di risultato;
- j) l'andamento delle importazioni e delle esportazioni;
- k) il commercio internazionale;
- l) gli investimenti, con particolare riguardo a quelli per ricerca e formazione;
- m) l'evoluzione della tecnologia e dell'Organizzazione aziendale, con particolare riferimento alle conseguenze sull'occupazione;
- n) i temi legati al rapporto tra industria e ambiente (con particolare riferimento ai problemi derivanti dall'applicazione di leggi nazionali e di provvedimenti comunitari) e all'igiene e sicurezza del lavoro;
- o) le iniziative più rilevanti in materia di azioni positive, anche al fine di diffondere le migliori pratiche;
- p) l'analisi comparativa (benchmarking) delle migliori pratiche in materia di responsabilità sociale.

L'Osservatorio produce un rapporto annuale sullo stato e sulla struttura del settore, con riferimento ai fattori più significativi per delineare l'andamento del settore e le sue tendenze evolutive.

Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione dell'Osservatorio i dati statistici e le informazioni di cui dispone, attinenti alle materie sopra elencate.

Il Comitato di indirizzo può individuare esperti provenienti dalle rispettive Organizzazioni imprenditoriali e sindacali, ai quali affidare lo svolgimento degli studi, delle ricerche e delle analisi. Ciascuna delle parti assume a proprio carico le eventuali spese di utilizzo di tale personale.

Il Comitato di indirizzo può decidere di approfondire analisi relative a singole realtà di comparto o territoriali.

Gli studi e le analisi condotte all'interno degli Osservatori potranno essere utilizzabili anche in relazione alle attività negoziali delle parti.

Il Comitato di indirizzo si riunisce ordinariamente con cadenza trimestrale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni imprenditoriali ne facciano motivata richiesta.

I documenti e le analisi dell'Osservatorio, nonché ogni decisione del Comitato di indirizzo, vengono approvati all'unanimità.

L'attività di segreteria operativa è presso l'EBNA.

Una riunione annuale sarà comunque dedicata - su richiesta delle Organizzazioni sindacali - alle informazioni di cui ai punti da a) a p).

Attività a livello regionale

Al livello regionale, su richiesta di una delle parti, saranno effettuati incontri tra le strutture, rispettivamente individuate, per prendere in esame le valutazioni e le comuni conclusioni raggiunte sia in sede di Osservatorio nazionale che in sede territoriale e di distretto.

L'Osservatorio regionale, a integrazione delle sue finalità potrà avere anche il compito di predisporre l'acquisizione di dati riguardanti il settore e l'acquisizione di informazioni utili al fine di costruire parametri per la contrattazione regionale. Potrà essere, inoltre, compito dell'Osservatorio regionale raccogliere e monitorare gli accordi territoriali e di distretto a favore della difesa e dello sviluppo del Settore tessile abbigliamento calzature artigiano. Sono fatti salvi gli osservatori già previsti dalla contrattazione regionale.

## Art. 8

### *(Azioni di concertazione sulle politiche di settore)*

Le parti convengono di confermare, in relazione al presente c.c.n.l. quanto convenuto nel Protocollo d'intesa del 6 maggio 1986 e nel documento congiunto presentato al Ministero del lavoro il 7 maggio 1993.

Premesso

- che si sono conclusi gli incontri in attuazione della normativa contrattuale relativa al sistema di informazioni prevista dal c.c.n.l. dei dipendenti da imprese artigiane dei settori tessile, abbigliamento, calzaturiero (c.c.n.l. 6 giugno 1984 - Titolo II);
- che negli incontri effettuati sono stati presi in esame in particolare l'andamento economico ed occupazionale dei comparti produttivi e lo stato di applicazione territoriale del c.c.n.l.;
- 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 inapplicabilità del c.c.n.l. 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/normativi ingiusti per i lavoratori e contemporaneamente fenomeni di concorrenza sleale fra le imprese.

Si concorda:

- 1) che il livello di intervento principale, anche in relazione alle nuove competenze assegnate alle regioni dalla legge n. 483/1985, debba essere quello regionale;
- 2) di promuovere pertanto una serie di incontri tra le rispettive strutture regionali (o territoriali) finalizzati a:
  - a) verificare l'andamento occupazionale nel settore con particolare riferimento a:
    - apprendistato (dato sull'andamento dell'applicazione della normativa contrattuale);
    - formazione professionale;
    - contratti di formazione lavoro;
    - mobilità finalizzata anche al recupero occupazionale;
  - b) realizzare una rilevazione sullo stato di applicazione del c.c.n.l. ed intervenire, anche con azioni congiunte, per rimuovere le condizioni che diano luogo a situazioni di non rispetto contrattuale;
  - 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) 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 - c.c.n.l. 6 giugno 1984, settore T.A.C.), il quale prevede che tra i requisiti necessari ad ottenere agevolazioni pubbliche debba essere previsto quello dell'impegno al rispetto del c.c.n.l. e delle leggi in materia di lavoro;
  - e) il calendario degli incontri sarà stabilito di comune accordo ed in alcune regioni, al fine di avviare positivamente il confronto, potrà essere utile la presenza anche delle strutture nazionali;
- 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 Organizzazioni sindacali dei lavoratori del settore T.A.C. denunciano da tempo la gravità della situazione nella quale si trovano migliaia di imprese artigiane dei "sistemi moda".

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

Il T.A.C. 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 1991/1992 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 Organizzazioni sindacali dei lavoratori ritengono indispensabile ed urgente intervenire per arrestare il declino del settore, uno dei pochi nei quali l'Italia è ancora leader mondiale, soprattutto per l'impossibilità di 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*

E' 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 T.A.C., 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 T.A.C. presso la Task-Force sull'occupazione della Presidenza del Consiglio ha proposto unitariamente un emendamento al D.L. n. 57/1993 divenuto L. n. 236/1993 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 una 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 ed attuare da parte delle regioni i percorsi di riqualificazione professionale sopra indicati, e ferma restando la prevista iscrizione alle liste di cui al comma 1, dell'articolo 4, del D.L. n. 57/1993, 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 T.A.C. 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 solidarietà*

Visto quanto previsto dall'articolo 5 del D.L. n. 57/1993 divenuto legge n. 236/1993 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 6° comma del citato articolo 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 ed assistenziali.

#### *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 tessile-abbigliamento-calzature, 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. 10*  
*(Lavoro a domicilio)*

Le parti, nel sottolineare il ruolo propulsivo sociale ed occupazionale del sistema di imprese artigiane del T.A.C. convergono sulla 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 si 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 convergono, altresì, su una linea di 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 ed 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 classificazione;
- retribuzione;
- durata del lavoro;
- normative sulle condizioni di lavoro;
- azioni positive per le pari opportunità;
- altre materie tipiche dei c.c.n.l.;
- costituzione di eventuali fondi di categoria.

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

*Livello decentrato di categoria*

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

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

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

Ove a livello di territorio emergano particolari problemi di carattere locale non 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 di avvio dei c.c.r.i.l. non siano definiti dai c.c.n.l. di riferimento, le parti convengono che le trattative per la realizzazione dei c.c.r.i.l. siano comunque avviate in ogni regione entro 2 anni dalla decorrenza dei c.c.n.l.

#### *Procedure e tempi di svolgimento dei negoziati*

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

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

#### *Livello nazionale di categoria*

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

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

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

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

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

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

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

Le parti convengono che i termini sopra indicati sono sospesi per il periodo 1<sup>o</sup>-31 agosto.

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

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

#### *Indennità di vacanza contrattuale*

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del c.c.n.l., ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo 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 di inflazione programmato, applicato ai minimi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

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

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

#### *Livello decentrato di categoria*

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

- la piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 4 mesi prima della data di decorrenza;

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

- a partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 3 mesi di tempo per trovare un accordo;

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Livello regionale di trattativa*

In base all'accordo interconfederale del 3 agosto e del 3 dicembre 1992, negli incontri che si terranno a livello regionale, le parti valuteranno le prospettive future dell'andamento del settore nella regione, anche alla luce di interventi e progetti specifici per l'artigianato del T.A.C., 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 31 dicembre 1998, 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 T.A.C.:

- 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.

Titolo III  
ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

Art. 12  
(Accordo interconfederale)

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

Relazioni Sindacali

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

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

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

Ciò premesso:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le Organizzazioni artigiane Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI e le Confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL, concordano sullo sviluppo di un sistema articolato di relazioni

sindacali, assumono come imprescindibile punto di partenza il riconoscimento delle rispettive strutture di rappresentanza ed organizzative.

In attuazione di quanto sopra si conviene:

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

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

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

3) Le procedure di cui ai commi precedenti si armonizzeranno con l'articolazione dei livelli di contrattazione territoriale.

4) I Rappresentanti di cui al punto 1), anche qualora dipendenti di imprese artigiane, verranno messi in condizioni di espletare il loro mandato utilizzando quanto accantonato nel Fondo di cui al punto 5).

Detti Rappresentanti non potranno essere scelti in impresa con meno di 5 (cinque) dipendenti.

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

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

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

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

Detti valori varranno per l'attuale vigenza contrattuale.

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

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

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

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

Con riferimento a quanto sopra, le OO.SS. e le OO.AA. esamineranno, in sede conciliativa, il provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro dei Rappresentanti sindacali qualora gli stessi siano stati individuati tra i lavoratori di imprese artigiane. Il tentativo di conciliazione dovrà avvenire entro 5 giorni dal ricevimento dell'avviso scritto.

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

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

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

#### *Dichiarazione a verbale del Ministro*

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

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

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

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

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

#### *Dichiarazione a verbale della CGIL*

La CGIL dichiara che procederà a designare ai livelli previsti e congiuntamente alle altre OO.SS. i propri rappresentanti. Dato che l'accordo prevede che i rappresentanti possono essere lavoratori dipendenti, la CGIL dichiara che gli eletti saranno scelti tra questi e che i loro elettori saranno i lavoratori delle aziende artigiane del bacino elettorale interessato.

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

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

#### Protocollo per il regolamento del Fondo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13) Nella fase intermedia prevista dal 1° comma del punto 7), resta inteso che le imprese artigiane nelle quali già esiste il delegato di impresa non concorreranno alla costituzione del

Fondo. Pertanto le imprese in questione recupereranno, a carico del Fondo stesso, quanto versato.

#### *Nota a verbale*

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

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

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

#### *Norma transitoria*

In relazione al punto 7) dell'Accordo interconfederale 21 luglio 1988, parte relativa ai Rappresentanti sindacali di bacino, non saranno eletti delegati nelle imprese nelle quali essi non esistessero al momento dell'entrata in vigore dell'accordo stesso. Nelle imprese dove i delegati esistevano già alla data del 21 luglio 1988, sino alla armonizzazione prevista nell'indicato punto 7) varrà la seguente normativa.

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

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

- per quanto riguarda le organizzazioni che optano per l'utilizzazione a fini mutualistici, le imprese ad esse aderenti verseranno tramite gli Enti bilaterali o in loro assenza tramite le Organizzazioni territoriali delle parti stipulanti (opzione Confartigianato);

- per quanto riguarda le organizzazioni che optano per l'utilizzazione diretta, le imprese ad esse aderenti verseranno direttamente al delegato sotto forma di monte ore a sua disposizione per lo svolgimento delle sue funzioni (opzioni CNA, CASA e CLAAI).

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

#### *Nota a verbale*

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

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

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

A tal fine si conviene quanto segue:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15) Le imprese dei settori interessati dovranno contribuire al Fondo con una quantità pari a 10 ore annue di retribuzione contrattuale (paga base e contingenza per dipendente, di cui rispettivamente 8 e 2 saranno iscritte in capitoli di bilancio separati già richiamati ai punti 3) e 4). La retribuzione di riferimento ai fini della contribuzione al Fondo è quella prevista dal c.c.n.l. di appartenenza per l'operaio specializzato.

16) Le 8 ore di cui al punto precedente saranno quindi destinate agli interventi di sostegno al reddito dei lavoratori. Le 2 ore saranno destinate ad interventi per gli artigiani e per il sostegno alle imprese che, a titolo esemplificativo, saranno:

- il ripristino del ciclo produttivo;
- riallocazione o riorganizzazione dell'attività produttiva 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) Il Fondo potrà essere accantonato presso gli Enti bilaterali regionali.

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

19) Una quantità pari al 7% degli accantonamenti regionali, relativi alle prestazioni di cui ai punti 3) e 4) verrà destinata ad un Fondo nazionale di compensazione suddiviso nei due capitoli separati (lavoratori dipendenti, artigiani) gestito pariteticamente dalle parti. La

costituzione ed il funzionamento del predetto Fondo nazionale saranno assicurati dalla Commissione di cui al punto 14).

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

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

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

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

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

I versamenti di cui al presente punto, andranno effettuati sui conti correnti indicati dalle singole OO.SS. regionali.

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

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

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

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

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

#### Occupazione femminile

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

#### Tutela dei tossicodipendenti

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

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

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

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

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

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

#### Lavoratori inabili

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

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

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

#### Mercato del lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Roma, 21 luglio 1988

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

## Allegato

Le parti, all'atto della firma dell'Accordo interconfederale siglato in data 21 luglio 1988, dichiarano che 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 un mese per procedere alla definizione di un regolamento applicativo del presente accordo.

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

### *Dichiarazione a verbale*

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

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

Roma, 22 giugno 1993

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

#### *Primo capoverso*

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

#### *Punto 1)*

Allo scopo di contribuire alla salvaguardia dell'occupazione e del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale delle imprese artigiane 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 di 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 di intervento.

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

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

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

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

*Punto 16)*

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

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

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

*Punto 17)*

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

*Punto 19)*

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

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

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

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

Procedure per l'accesso alla disoccupazione ordinaria

- 1) Comunicazione al lavoratore della sospensione.
- 2) Comunicazione alla Sezione circoscrizionale dell'impiego e, contestualmente, alle OO.AA. firmatarie il c.c.n.l. per l'avvio della pratica entro il periodo di carenza stabilito dalla legge.
- 3) A fronte della domanda di accesso alla D.O., presentata dai lavoratori presso la competente Sezione circoscrizionale 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) Le imprese comunicheranno mensilmente, tramite le OO.AA. firmatarie, alle OO.SS. territoriali dati relativi alle avvenute sospensioni. Tali dati comprenderanno il nominativo delle imprese interessate, il numero dei dipendenti coinvolti ed i periodi di sospensione intervenuti.

#### *Dichiarazione di FILTA-FILTEA-UILTA*

In merito alle strutture di 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 del presente testo contrattuale entro il 30 giugno 1999. Questa dovrà essere accessibile a ciascun lavoratore in qualsiasi momento.

#### *Art. 14 (Assemblea)*

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

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

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

#### *Art. 15 (Permessi retribuiti per cariche sindacali)*

E' 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 due giorni di 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 od elezione, dalle Organizzazioni provinciali o comprensoriali, regionali e nazionali dei lavoratori alle corrispettive Associazioni imprenditoriali che provvederanno a comunicarle alla azienda in cui il lavoratore è in organico.

Art. 16  
(Delega sindacale)

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

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

Ai fini della applicazione di tale trattenuta dovrà essere consegnata all'imprenditore delega conforme al fac-simile 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 fac-simile

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 di 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

.....  
Distinti saluti.

Data .....

Firma .....

-----  
N.B.: Da inviare al Sindacato territoriale prescelto.

-----  
N.d.R.: L'accordo 21 giugno 2004 prevede quanto segue:  
Protocollo sulle modalità di effettuazione della ritenuta della quota di partecipazione alle spese per l'accordo 21 giugno 2004 come da accordo interconfederale 17 marzo 2004

Sulla base delle intese intercorse in occasione dell'accordo in oggetto, relativo alle imprese artigiane del settore tessile-abbigliamento-calzature, si è convenuto quanto segue:

- 1) le aziende effettueranno una ritenuta di € 15,00 sulla retribuzione del mese di ottobre 2004 a titolo di partecipazione alle spese per l'accordo medesimo;
- 2) ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FEMCA-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 30 settembre 2004 il testo dell'attuale intesa, con ogni adeguato mezzo di informazione;
- 4) entro il termine perentorio di 15 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 FEMCA-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 30 novembre 2004 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 FEMCA-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 copia fotostatica delle ricevute di versamento.

#### 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 di assunzione verrà fatto riferimento al presente contratto.

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

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

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

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, nonchè 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.

-----

N.d.R.: L'accordo 10 gennaio 2008 prevede quanto segue:

8. Nuovo art. 18 - Contratto a termine

Le parti stipulanti, anche in relazione alla direttiva CE 99/70, riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

a) In considerazione di quanto sopra possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nelle seguenti ipotesi:

- 1) per la sostituzione di personale assente per malattia superiore a 2 mesi, maternità/paternità, aspettativa, ferie continuative superiori a 45 gg lavorativi;
- 2) per la sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o aggiornamento;
- 3) 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;
- 4) incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- 5) esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- 6) esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari.

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, di cui ai precedenti punti 1) e 2), è consentito un periodo di affiancamento tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne. L'affiancamento potrà avere una durata massima complessiva di 3 mesi.

b) Nelle imprese da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

Per le imprese con più di 5 dipendenti così come sopra calcolati è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza.

Resta inteso che non concorrono ai suddetti limiti i contratti a tempo determinato di cui alla lettera a), punti 1) e 2) del presente articolo.

c) Nella contrattazione collettiva regionale potranno essere individuate ulteriori casistiche di ricorso al contratto a tempo determinato.

In conseguenza delle modifiche legislative intervenute in materia le parti si incontreranno entro 60 giorni dalla stipula del presente accordo al fine di recepire compiutamente la normativa di legge in materia.

### *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:

<i>Classificazione</i>		<i>Periodi</i>
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 1/2
	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 di 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 di 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, t.f.r., calcolati secondo i criteri previsti ai rispettivi articoli.

#### *Art. 20*

##### *(Definizione ed elementi della retribuzione)*

1) Nuovo minimo contrattuale di paga o stipendio: le parti hanno inteso indicare i minimi contrattuali riportati nelle tabelle allegare e regolati dalle normative relative.

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

- nuovo minimo contrattuale;
- contingenza;
- eventuale superminimo individuale o collettivo;
- incentivo;
- aumenti periodici di anzianità;
- percentuale di maggiorazione per lavoro a 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) 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 L. 5 gennaio 1953, n. 4.

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

- 1) estremi del livello del lavoratore;
- 2) elementi costitutivi della retribuzione;
- 3) elementi costitutivi della trattenuta;
- 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 a 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 sia esercitato all'atto della riscossione della retribuzione purchè 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 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. 23*  
*(Orario di lavoro)*

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

La durata dell'orario contrattuale è di 8 ore giornaliere e di 40 settimanali; questo verrà distribuito normalmente sui primi cinque 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 articoli 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 di 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.

-----  
N.d.R.: L'accordo 10 gennaio 2008 prevede quanto segue:

5. Nuovo art. 23 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro contrattuale è, di norma, di 40 ore settimanali e di norma, di 8 ore giornaliere; questo verrà distribuito normalmente sui primi 5 giorni della settimana, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 24 e i casi di quelle imprese che hanno rapporti diretti con il pubblico ed orari regolamentati dagli enti locali.

Resta inteso che 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 ed infrasettimanali cadenti in giorno lavorativo saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario di lavoro contrattuale.

Al fine di migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive e ridurre i costi per unità di prodotto, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, le parti convengono che sarà possibile:

- a) distribuire diversamente l'orario contrattuale di lavoro nell'ambito della settimana o su cicli di più settimane;
- b) articolare l'orario contrattuale di lavoro su cicli plurisettimanali multiperiodali, per realizzarlo in regime ordinario come media in un periodo non superiore a 12 mesi, alternando periodi di lavoro con orario diverso.

Nel rispetto delle regole, delle procedure e del sistema di relazioni sindacali stabiliti dagli accordi interconfederali dell'artigianato, le modalità di attuazione dei suddetti schemi di orario o diverse distribuzioni od articolazioni dell'orario settimanale saranno concordate fra le parti stipulanti il presente c.c.n.l. al livello di contrattazione collettiva regionale, o su delega di quest'ultima a livello territoriale, attraverso la consultazione dei lavoratori interessati.

*Art. 24*  
*(Flessibilità dell'orario di lavoro)*

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

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

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

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

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da 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 fra le materie oggetto di trattativa a livello regionale, ferme restando 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 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*  
*(Lavoro straordinario)*

E' considerato straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito congiuntamente oltre le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

La prestazione di lavoro straordinario verrà concordata tra il datore di lavoro ed il lavoratore con un limite massimo individuale di 220 ore annue di cui un terzo recuperabile tramite riposi compensativi non retribuiti, fruibili in ragione della 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 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. 26*

##### *(Lavoro notturno, domenicale e festivo)*

E' considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22 e le 6.

E' considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate domenicali, festive, o di riposo compensativo (ad esclusione di quelle previste dall'articolo 29, punti 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.

Si intendono qui richiamate le disposizioni di legge circa il divieto di adibire a lavoro notturno le donne ed 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 a lavoro a squadre, dell'1,05%.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili nè fra loro, nè 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 quanti 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 due settimane verranno considerate come mese intero.

#### *Art. 27*

##### *(Lavoro a squadre)*

E' considerato lavoro a squadre quello prestato dai lavoratori che si avvicendano ad 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 di 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 giornalieri 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 del 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 t.f.r. 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 1° comma del presente articolo è stata determinata attuando la facoltà prevista dalla legge in materia.

#### *Art. 28*

*(Lavoro a tempo parziale)*

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

Le parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed 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 ed 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 della legge n. 863/1984 e successive modificazioni ed integrazioni, per lavoro a tempo parziale si 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) possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione unica del presente contratto;
- b) volontarietà di entrambe le parti;
- c) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico-produttive, compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere fermo restando la reciproca volontarietà;
- d) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza, rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per identiche mansioni;
- e) possibilità di previsione nell'atto sottoscritto di 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 della legge 19 dicembre 1984, 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.

-----  
N.d.R.: L'accordo 10 gennaio 2008 prevede quanto segue:

#### 9. Lavoro a tempo parziale

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale (così detto "part-time") possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze delle imprese e dei lavoratori concordano quanto segue.

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio può essere di tipo:

- orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;
- verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

a) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale consegue alla volontarietà di entrambe le parti (azienda e lavoratore), risultante da atto scritto nel quale devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il lavoro a tempo parziale, a seguito della richiesta da parte del lavoratore, è esigibile compatibilmente con le esigenze organizzative dell'impresa.

Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

b) Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore in forza formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa ( nei casi di part-time verticale o misto).

Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

E' fatto salvo, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione retributiva dell'8%.

c) In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente c.c.n.l., quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro annuo.

Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10%.

Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dall'art. 21 del c.c.n.l.

d) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, ad esclusione del caso di cui al precedente punto b) (oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali); a questo proposito l'azienda esaminerà prioritariamente, nel passaggio da tempo pieno a part-time o viceversa, le richieste dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

e) L'azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali.

Nell'ambito del sistema di informazione del presente c.c.n.l. verranno forniti i dati sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

f) I lavoratori affetti da gravi patologie che comportano una ridotta capacità lavorativa accertata dalla Commissione medica istituita presso il Servizio sanitario pubblico competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

In conseguenza delle modifiche legislative intervenute in materia le parti si incontreranno entro 60 giorni dalla stipula del presente accordo al fine di recepire compiutamente la normativa di legge in materia.

### Art. 29

#### *(Riposo settimanale, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti)*

A) Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

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) Capodanno: 1° gennaio;

2) Epifania: 6 gennaio;

- 3) Giorno dell'Angelo: lunedì di Pasqua;
- 4) Anniversario Liberazione: 25 aprile;
- 5) Festa del Lavoro: 1° maggio;
- 6) Assunzione M.V.: 15 agosto;
- 7) Ognissanti: 1° novembre;
- 8) Immacolata Concezione: 8 dicembre;
- 9) S. Natale: 25 dicembre;
- 10) S. Stefano: 26 dicembre;
- 11) Il giorno del Santo 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 Santo 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 articoli 61 (Parte operai) e 65 (Parte quadri, impiegati e intermedi).

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. 54/1977.

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 due festività civili (2 giugno e 4 novembre) spostate alla domenica (legge n. 54/1977) 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) L'indennità annua prevista dall'art. 29, punto 4, del c.c.n.l. 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 stessi 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)*

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

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

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

-----  
N.d.R.: L'accordo 10 gennaio 2008 prevede quanto segue:

11. Nuovo articolo - Congedi per formazione

Ai sensi dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53 il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa.

Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

La richiesta di congedo potrà essere differita o negata.

Implicano il diniego della richiesta i casi di:

- 1) oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
- 2) mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

In caso di comprovate esigenze organizzative la richiesta sarà differita.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori a:

- 1) lavoratore nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato. Non rientrano nei criteri di computo i lavoratori apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento;

2) per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentito il congedo di un lavoratore ogni 3 frazioni.

Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un mese coincidente con il mese solare.

La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno sessanta giorni.

Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente c.c.n.l.

Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

12. Nuovo articolo - Formazione continua (ai sensi dell'art. 6, legge n. 53/2000)

1. Ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196/1997 e successive modificazioni e integrazioni.

2. Le condizioni e le modalità di funzionamento di cui al comma precedente saranno definite nell'ambito della contrattazione collettiva di secondo livello come definita dall'accordo interconfederale del febbraio 2006.

3. Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

4. Le imprese favoriranno la partecipazione dei lavoratori alle attività di formazione.

13. Nuovo articolo - Aggiornamento professionale

1. Viene stabilito per i lavoratori di tutte le aziende un monte - ore pari a 20 ore annue, a condizione che il corso abbia durata almeno doppia.

2. Una volta ogni 3 anni il lavoratore potrà richiedere l'utilizzo delle ore previste per corsi di formazione continua concordati con il datore di lavoro.

3. Le ore effettuate per le attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro, non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese.

Le parti concordano nell'individuare Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività di formazione continua.

20. Nuovo Titolo - Permessi ed aspettative

Nuovo articolo 30 - Permessi brevi

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

Tuttavia, brevi permessi, da richiedersi normalmente nella prima ora di lavoro, saranno concessi per giustificati motivi.

Nuovo articolo - Permessi per decesso o grave infermità del coniuge o di parente entro il 2° grado

Sulla base di quanto previsto dall'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, al lavoratore sarà concesso un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore o la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

### *Art. 31 (Ferie)*

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

Tre settimane di ferie verranno godute consecutivamente mentre la quarta 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 di 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 di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge. Al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle 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 aziendali se queste determinino prolungamento o meno del periodo stesso e si applicheranno conseguentemente i relativi trattamenti economici.

### *Art. 32*

(Aspettativa)

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

Periodi di aspettativa oltre a quelli già previsti dalle norme vigenti, possono essere concessi su richiesta scritta del dipendente, purché 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.

-----  
N.d.R.: L'accordo 10 gennaio 2008 prevede quanto segue:

19. Nuovo articolo - Lavoratori tossicodipendenti

I lavoratori per i quali venga accertato lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità/Aziende sanitarie locali o di altre strutture terapeutico - riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di tre anni per l'esecuzione del suddetto trattamento riabilitativo.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, per il quale il servizio pubblico per le tossicodipendenze attesti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, possono richiedere di essere posti in aspettativa.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro le attestazioni dello stato di tossicodipendenza del familiare e della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione. Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

La durata massima dell'aspettativa per i lavoratori familiari di tossicodipendenti è di tre mesi, e può essere concessa una sola volta, per ogni familiare coinvolto. L'aspettativa può essere usufruita anche in modo frazionato, comunque per periodi non inferiori ad una settimana.

L'aspettativa di cui al presente articolo non comporta alcun costo diretto, indiretto e differito per l'impresa e non sarà ritenuto utile ai fini di alcun trattamento contrattuale e di legge.

Nuovo articolo - Aspettative per documentate gravi necessità personali e/o familiari

Periodi di aspettativa, oltre a quelli previsti dalle norme vigenti, possono essere concessi su richiesta scritta del dipendente, purché 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.

Il lavoratore, al termine del periodo di aspettativa di cui al comma precedente, potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro. L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, inserirà il lavoratore in turni di lavoro che ne agevolino la frequenza ai corsi.

Nuovo articolo - Aspettative per lavoratori tossicodipendenti

Per quanto riguarda le aspettative per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari, si fa riferimento a quanto previsto all'art. (da individuare) del presente contratto.

Nuovo articolo - Lavoratori donatori di midollo osseo

Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti i diritti previsti dall'art. 5 della legge 6 marzo 2001, n. 52.

Nuovo articolo - Obbligo di forma scritta per le richieste di aspettativa e congedo parentale

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente Titolo, nonché i periodi di congedo e aspettativa dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, previsti dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dovranno essere comunicati per iscritto all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato come previsto dall'art (da individuare).

Nuovo articolo - Norma di non onerosità per l'azienda

I periodi di aspettativa di cui al presente Titolo non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

### **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 ed 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)**

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

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 2000, 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 22 luglio 1998.

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.

#### *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.

-----  
N.d.R.: L'accordo 10 gennaio 2008 prevede quanto segue:

6. Nuovo art. 34 - Maternità

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

A partire dal 1° dicembre 2008 durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, e comunque per un periodo di 5 mesi, alle lavoratrici sarà erogata un'integrazione del trattamento corrisposto dall'istituto assicuratore fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta mensile.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro sarà computato ai fini dell'anzianità di servizio, della gratifica natalizia e delle ferie.

*Dichiarazione a verbale*

Le parti, al fine di incrementare l'occupazione femminile e di dare valore sociale al sostegno della lavoratrice madre, si impegnano a promuovere in tutte le sedi istituzionali proposte e soluzioni tali da trasferire i costi totali della maternità sulla fiscalità generale.

A tal fine, le parti si incontreranno entro 90 giorni per individuare percorsi e proposte in relazione a quanto sopra.

#### *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 D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, 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 della 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 ed 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 articoli 43 (Preavviso), 58 (Parte operai) e 67 (Parte impiegati intermedi - t.f.r.), saranno corrisposte secondo le disposizioni previste dall'articolo 2122 del codice civile.

*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 nella 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 alla entità del danno arrecato sarà ratealmente trattenuto 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 ed indennità dovute al lavoratore a qualsiasi titolo.

*Art. 42*  
*(Provvedimenti disciplinari)*

Le infrazioni al presente contratto possono essere punite:

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

I provvedimenti disciplinari adottati debbono essere portati a conoscenza degli interessati, per iscritto, con la precisa indicazione della 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;
- che non si presenti al lavoro e non giustifichi l'assenza nei termini previsti dal presente c.c.n.l.;
- 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 t.f.r., 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 due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso paragrafo.

Ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/1970, 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 ed 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 un 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:

<i>Classificazione</i>		<i>Periodi</i>
6° livello super	quadri	3 mesi
6° livello	impiegati	3 mesi
5° livello	impiegati	2 mesi
	intermedi	1 mese e 1/2
4° livello	impiegati	1 mese e 1/2
	operai	5 settimane
3° livello	impiegati	1 mese
	operai	3 settimane
2° livello	impiegati	1/2 mese
	operai	2 settimane
1° livello	operai	1 settimana

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie nè 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 una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del t.f.r.

#### *Art. 44*

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

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

*Art. 45*  
*(Aumenti periodici di anzianità)*

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

<i>Livelli</i>	<i>Lire</i>
6° super	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 primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Detti aumenti periodici non assorbono, nè 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 ed avrà diritto ad ulteriori aumenti periodici di 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 luglio 1980, conserveranno in cifra gli importi degli aumenti periodici di 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 luglio 1980 sarà trasformata in cifra (ventiquattresimi) sulla base della retribuzione e della contingenza in atto al 31 luglio 1980, che verrà erogata a partire dal 1° agosto 1980.

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 luglio 1980 conserveranno in cifra gli importi degli aumenti di anzianità maturati entro tale data, inclusi i ventiquattresimi dello scatto in corso di maturazione, da calcolarsi sul minimo e sulla contingenza in vigore al 1° gennaio 1980.

Per ogni scatto intero maturato al 1° luglio 1980 verrà erogata la somma di lire 3.000 a titolo di mancata rivalutazione annuale.

Le somme di cui ai due commi precedenti verranno erogate a partire dal 1° agosto 1980.

A partire dal 1° agosto 1980 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 ed infortunio)*

Al lavoratore ed 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 di anzianità maturata ed alla 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 di 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, ed il certificato medico relativo deve essere consegnato o 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 sette livelli secondo lo schema che segue:

<i>Livelli</i>	<i>Qualifiche</i>
6° super	quadri
6°	impiegati
5°	impiegati-intermedi
4°	impiegati-operai
3°	impiegati-operai
2°	impiegati-operai
1°	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 inquadrare 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 di esame tra le Organizzazioni firmatarie del presente contratto, a livello territoriale, o in seconda istanza, a livello nazionale.

Tale procedura dovrà esaurirsi entro tre mesi dall'insorgere della contestazione. Eventuali nuove forme di 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) 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) la Commissione si riunirà a richiesta di una delle parti;

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 c.c.n.l.

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

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

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

Tre mesi prima della scadenza contrattuale le parti si 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 di ordine tecnico, a mansioni inferiori, la nuova mansione non deve comportare mutamento sostanziale nella posizione, nè modificare il livello e la retribuzione di competenza.

La permanenza in tali mansioni, salvo comprovati casi di forza maggiore, non può durare oltre i due 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 due 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, un 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 si incontreranno a livello provinciale e regionale (detto incontro può avvenire anche nell'ambito degli incontri fissati dall'art. 7 del presente c.c.n.l.) 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. 833/1978 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 si 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 T.A.C., 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 semprechè il corso in oggetto abbia durata almeno doppia del numero di ore richiesto come permesso retribuito.

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

a) 1 lavoratore nelle imprese che occupano da 8 a 35 dipendenti aventi diritto;

b) 2 lavoratori nelle imprese che occupano da 36 a 70 dipendenti aventi diritto.

Hanno diritto a frequentare 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 gennaio 1955 e dalla eventuale legislazione regionale non godranno del diritto di cui al presente articolo contemporaneamente con la frequenza ai corsi suddetti nell'arco dello stesso anno scolastico.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore. Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative. Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di 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. E' conforme allo spirito della norma il retribuire l'eventuale tempo di viaggio - purchè coincidente con l'orario di lavoro - necessario per raggiungere la sede del corso, o il luogo di lavoro, entro i limiti del monte ore previsto.

#### *Art. 53*

*(Lavoratori studenti)*

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

In quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale, o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli 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 di esame.

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

N.d.R.: L'accordo 10 gennaio 2008 prevede quanto segue:

17. Nuovo art. 53 (aggiungere) - Lavoratori studenti

1. Usufruiranno di permessi retribuiti per tutti i giorni delle prove di esame.

2. I lavoratori, inoltre, potranno usufruire delle aspettative ai fini formativi previste dall'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53 con le modalità e nei limiti fissati dalla legge. Tali aspettative, non retribuite, non comporteranno alcun onere per l'azienda, non saranno computabili nell'anzianità di servizio e non saranno utili per il trattamento di fine rapporto. Per usufruirne i lavoratori interessati dovranno farne richiesta all'impresa, con 30 giorni di anticipo, fornendo la documentazione idonea a comprovare le caratteristiche della scuola e dei corsi da frequentare, ai fini della rispondenza ai requisiti di legge. Dovrà inoltre essere fornita una idonea certificazione comprovante la frequenza. La richiesta sarà autorizzata fatti salvi i casi di oggettive esigenze tecnico - organizzative.

3. Può usufruire di tale aspettativa un solo lavoratore per ogni anno solare e per un massimo di 30 giorni di calendario.

#### *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° febbraio 1999 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° febbraio 1999.

Agli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo o di attestato di qualifica professionale in forza al 31 gennaio 1999 mantengono le durate e le progressioni retributive previste dal precedente c.c.n.l. che si riportano in allegato.

*Art. 55*  
*(Apprendistato)*

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

La disciplina dell'apprendistato nell'artigianato tessile - abbigliamento - calzature è regolata dalla norma di legge, dal relativo regolamento e dalle disposizioni del presente contratto.

E' considerato apprendista il lavoratore in età ed 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 di apprendistato è definita, in relazione alle sfere di applicazione, nelle tabelle ivi riportate.

Gli eventuali periodi di addestramento effettivamente compiuti presso altre imprese verranno riconosciuti per intero all'apprendista ai fini del compimento del periodo prescritto, semprechè 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 di appartenenza.

*Formazione professionale*

Per la formazione professionale dell'apprendista si fa riferimento all'art. 16 della legge n. 196/1997 ed all'accordo interconfederale sull'apprendistato del 28 settembre 1998 (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 di apprendistato, previsti dall'accordo interconfederale 21 dicembre 1983, l'azienda potrà utilizzare un periodo di sei mesi, durante il quale verranno valutate le attitudini dell'apprendista ed eventualmente modificata l'assegnazione primaria al gruppo di appartenenza.

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

- il nuovo gruppo di appartenenza;

- il livello di inquadramento professionale corrispondente alle mansioni e/o ai profili dei lavoratori in qualifica;

- la nuova durata del periodo di apprendistato previsto.

Ultimato il periodo di 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 di apprendistato.

A) Le seguenti durate, inquadramenti e progressioni retributive si applicano agli apprendisti assunti dal 1° febbraio 1998.

B) Gli apprendisti in forza al 31 gennaio 1998 mantengono le durate, gli inquadramenti e le progressioni previste dal precedente c.c.n.l. 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 premonta 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 si 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) ed i capretti anilina.

## *Dichiarazione a verbale n. 2*

Per incettazione si 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 (bouclè, 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 del 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 ed 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 ed 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 ed accoppiamento calze finite
- piegature 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 del 21 dicembre 1983 sul trattamento economico degli apprendisti, fissano per il periodo iniziale valori che, seppur 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 ed ha validità per tutto il territorio nazionale.

#### Progressione della retribuzione

##### 1° Gruppo: Lavorazione ad alto contenuto professionale e mestieri artistici

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

##### 2° Gruppo: Lavorazione a medio contenuto professionale

<i>Durata apprendistato</i>	<i>Primi 3 mesi</i>	<i>Successivi 9 mesi</i>	<i>Successivi 9 mesi</i>	<i>Successivi 9 mesi</i>	<i>Ultimi 12 mesi</i>
3 anni e 6 mesi	56%	70%	80%	88%	90%

##### 3° Gruppo: Lavorazione a basso contenuto professionale

<i>Durata apprendistato</i>	<i>Primi 3 mesi</i>	<i>Successivi 3 mesi</i>	<i>Successivi 3 mesi</i>	<i>Ultimi 9 mesi</i>
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

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

##### 2° Gruppo: Lavorazione a medio contenuto professionale

<i>Durata apprendistato</i>	<i>Primi 3 mesi</i>	<i>Successivi 9 mesi</i>	<i>Successivi 9 mesi</i>	<i>Ultimi 15 mesi</i>
3 anni	66%	70%	80%	90%

3° Gruppo: Lavorazione a basso contenuto professionale

<i>Durata apprendistato</i>	<i>Primi 3 mesi</i>	<i>Successivi 3 mesi</i>	<i>Successivi 3 mesi</i>	<i>Ultimi 9 mesi</i>
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

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

2° Gruppo: Lavorazione a medio contenuto professionale

<i>Durata apprendistato</i>	<i>Primi 3 mesi</i>	<i>Successivi 9 mesi</i>	<i>Successivi 9 mesi</i>	<i>Ultimi 18 mesi</i>
3 anni e 3 mesi	66%	70%	80%	90%

3° Gruppo: Lavorazione a basso contenuto professionale

<i>Durata apprendistato</i>	<i>Primi 3 mesi</i>	<i>Successivi 3 mesi</i>	<i>Successivi 3 mesi</i>	<i>Ultimi 9 mesi</i>
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 c.c.n.l. 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 province di Trento e Bolzano, si concorda di demandare alle rispettive Organizzazioni locali la definizione di aspetti contrattuali del rapporto di apprendistato.

*Apprendistato "ultraventenni"*

Le parti concordano sulla necessità di realizzare, attraverso la 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 di intenti si colloca, anche ai sensi dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988, l'attuazione della legge n. 56/1987, art. 21, 5° comma, e della legge n. 196/1997.

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

A) Elevazione dell'età di assunzione degli apprendisti fino a 29 anni compiuti.

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 di assistenza alle prove.

C) Ferma restando la durata del periodo di apprendistato di cui al 1° Gruppo, a partire dal 1° febbraio 1998, 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 della retribuzione verrà fatto sulla retribuzione globale del 4° livello, secondo le seguenti progressioni percentuali:

- 1° semestre: 80%
- 2° semestre: 85%;
- 3° semestre: 90%.

Gli apprendisti in forza al 31 gennaio 1998 mantengono le progressioni previste dal precedente c.c.n.l., 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 B) esclusivamente facendo ricorso all'apprendistato e non anche attraverso C.f.l.

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

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

-----  
N.d.R.: L'accordo 10 gennaio 2008 prevede quanto segue:

18. Nuovo art. 55 - Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante

### Premessa

Premesso che nell'ambito della riforma dei contratti a contenuto formativo il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 ha introdotto una nuova disciplina di legge dell'apprendistato, prevedendo le seguenti tre diverse tipologie dello stesso, differenziate in relazione agli obiettivi formativi perseguiti:

- a) apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;

Considerato che, allo stato, non è ancora pienamente operativa la disciplina legislativa dell'apprendistato per il diritto-dovere, strettamente connessa alla riforma dei cicli scolastici, le parti contraenti con il presente accordo danno concreta attuazione all'apprendistato professionalizzante al fine di rendere immediatamente applicabile tale istituto in tutte le regioni e province italiane, sia in quelle che hanno legiferato in merito sia nelle altre prive di specifica regolamentazione.

#### Art. 1

(Norme generali)

L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista finalizzato al conseguimento di una qualificazione superiore rispetto al patrimonio professionale iniziale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico professionalizzanti.

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle disposizioni del presente accordo e da eventuali disposizioni stabilite da accordi e contratti regionali.

Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dalle specifiche regolamentazioni contrattuali valgono per gli apprendisti le norme del vigente c.c.n.l.

#### Art. 2

(Età di assunzione)

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.

#### Art. 3

(Forma e contenuto del contratto)

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, la retribuzione e ogni altra indicazione contrattuale utile. Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso piano formativo individuale. Il contratto di apprendistato può essere instaurato per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal 2° al 6° s e per le relative mansioni.

#### Art. 4

(Periodo di prova)

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, non superiore ai otto settimane.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.

#### Art. 5

(Apprendistato presso altri datori di lavoro)

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto nell'ambito del diritto-dovere di formazione, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di detti periodi di apprendistato, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione quelli già compiuti.

Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

#### Art. 6

(Durata dell'apprendistato professionalizzante)

La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualificazione da raggiungere:

- 1° gruppo (livelli 4°, 5°, 6° e 6° super): durata: 5 anni e 6 mesi;
- 2° gruppo (livello 3°): durata: 4 anni e 6 mesi;
- 3° gruppo (livello 2°): durata: 3 anni.

Gli apprendisti con mansioni di cui al 3° livello per le quali era prevista una durata del periodo di apprendistato di 5 anni nel c.c.n.l. 27 gennaio 1998, con la presente disciplina vengono inquadrati nel 1° gruppo di cui sopra conservando la durata di 5 anni.

#### Art. 7

(Retribuzione)

La retribuzione dell'apprendista è determinata mediante l'applicazione delle percentuali sotto indicate calcolate su: minimi contrattuali, ex contingenza, E.d.r.

L'applicazione delle percentuali sotto indicate è effettuata sul lavoratore inquadrato nel livello nel cui ambito è ricompresa la qualificazione per la quale è stato svolto il relativo contratto di apprendistato.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare la retribuzione di fatto del lavoratore inquadrato nel livello di destinazione, al netto delle ritenute previdenziali.

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X	XI sem
1° S	70	70	75	75	85	85	2° liv.	1° liv.	1° liv.	100	100
2°	70	70	75	75	2° liv.	2° liv.	1° liv.	100	100		
3°	70	70	75	1° liv.	100	100					

#### Chiarimento a verbale

Nella tabella sopra riportata, relativa alla progressione retributiva degli apprendisti, le caselle contrassegnate dall'indicazione "2° liv." determinano l'applicazione della retribuzione (paga base + ex contingenza + E.d.r.) di due livelli

inferiore rispetto al livello da conseguire alla fine del periodo di apprendistato. Analogamente, con l'indicazione "1° liv." si intende la retribuzione (paga base + ex contingenza + E.d.r.) di un livello inferiore rispetto al livello di destinazione dell'apprendista.

Resta inteso che al momento dell'applicazione del meccanismo del sottoinquadramento, la retribuzione dell'apprendista non potrà essere in ogni caso inferiore a quella precedentemente determinata attraverso il meccanismo della percentualizzazione.

#### Art. 8

(Piano formativo individuale)

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo del lavoratore, in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da raggiungere e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso. Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor nell'ambito del contratto di apprendistato. Il piano formativo individuale potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor.

#### Art. 9

(Formazione dell'apprendista)

Per formazione formale si intende il processo formativo, strutturato e certificabile, secondo la normativa vigente volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base e tecnico professionali.

Le parti, in via esemplificativa, individuano la seguente articolazione della formazione formale:

1) tematiche di base di tipo trasversale articolate in quattro aree di contenuto competenze relazionali; organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza del lavoro, (almeno 8 ore di formazione dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella prima parte del contratto di apprendistato ed in ogni caso entro il primo anno del contratto stesso);

2) tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale in relazione alla qualificazione da raggiungere: conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tematiche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Le ore di formazione formale sono 120 l'anno, di cui indicativamente 1/3 dedicato alle tematiche di base di tipo trasversale e 2/3 dedicati per tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale.

La formazione formale potrà essere erogata in tutto od in parte all'interno dell'azienda, ove questa disponga di capacità formative come più avanti specificato. Detta formazione potrà essere altresì erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e/o interne all'azienda. Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul libretto formativo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

#### Art. 10

(Capacità formativa dell'impresa)

Ai fini dell'erogazione della formazione formale, la capacità formativa interna è la capacità dell'azienda stessa di erogare interventi formativi e deriva dalla:

A) disponibilità di locali idonei attrezzati in funzione della formazione da erogare;

B) presenza di tutor o di lavoratori, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze.

Ha altresì capacità formativa l'impresa che svolga interventi formativi avvalendosi anche di strutture formative esterne.

La capacità formativa aziendale è dichiarata dal datore di lavoro in sede di determinazione del piano formativo individuale e comunicata all'Organismo bilaterale nazionale dell'artigianato - settore tessile-abbigliamento-moda.

#### Art. 11

(Tutor)

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor. Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalle regolamentazioni regionali. Il tutor potrà essere anche il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane.

#### Art. 12

(Profili formativi apprendistato)

Ai sensi delle disposizioni vigenti, ferma restando la competenza regionale in materia da realizzarsi previa intesa con le Organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente c.c.n.l., per quanto attiene ai profili formativi per l'apprendistato professionalizzante si fa riferimento a quanto elaborato dall'ISFOL (Allegato 1).

#### Art. 13

(Attribuzione della qualifica)

Al termine del periodo di apprendistato all'apprendista è attribuita la qualifica ed il livello per i quali ha effettuato l'apprendistato medesimo, salvo quanto disposto dalle vigenti norme di legge in merito alla possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro con preavviso ai sensi dell'art. 2118 cod. civ.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, anche ai fini di quelli introdotti e disciplinati dal presente c.c.n.l.

#### Art. 14

(Trattamento economico per malattia e infortunio non sul lavoro)

Agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente c.c.n.l., rispettivamente per gli operai e per gli impiegati.

#### Art. 15

(Decorrenza)

La presente disciplina decorre dal 1° febbraio 2008 e si applica ai rapporti di lavoro instaurati dopo quella data.

*Norma transitoria*

Gli apprendisti assunti prima del 1° febbraio 2008 continueranno a seguire la disciplina prevista dal c.c.n.l. 27 gennaio 1998.

Le medesime regole si applicano altresì agli apprendisti minori di età compresa fino a 18 anni fino alla data di entrata in vigore della disciplina di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 276/2003.

*Norme finali*

Le parti a fronte della soluzione raggiunta con il presente accordo, la ritengono transitoria anche in relazione ai confronti in essere a livello interconfederale, nonché in relazione al prossimo rinnovo contrattuale.

A tal fine le parti si incontreranno entro la vigenza contrattuale.

Le parti si danno atto che l'apprendistato nell'artigianato ha tradizionalmente rappresentato uno strumento unico e speciale di trasmissione delle competenze, di elevato valore sociale.

Si danno altresì atto che l'apprendistato nell'artigianato è uno strumento di rilevanza strategica per garantire buona e stabile occupazione.

\* \* \*

Le parti si incontreranno entro 90 giorni dalla data del presente accordo per disciplinare l'apprendistato per l'alta formazione.

Le parti si incontreranno per disciplinare l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione a seguito della emanazione e piena operatività della relativa norma di attuazione.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui all'articolo 43 del c.c.n.l.

-----

N.d.R.: Per l'elenco dei profili formativi si veda l'accordo 10 gennaio 2008 in calce al c.c.n.l.

## Titolo V PARTE OPERAI

### *Art. 56 (Sospensioni 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 di 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 di 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 - T.f.r.)*

All'operaio o apprendista licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla L. 29 maggio 1982, n. 297 (vedi allegato).

Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 gli importi sono determinati in base alla legge predetta ed alle quote previste dalla precedente regolamentazione contrattuale.

Per ciascuno degli anni compiuti di anzianità ininterrotta maturata dopo il 1° giugno 1982 e fino al 31 dicembre 1989 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 dal 1° gennaio 1945.

A far data dal 1° gennaio 1990 valgono le norme di cui alla L. n. 297/1982.

### *Art. 59 (Trattamento economico per malattia e infortunio non sul lavoro)*

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

In caso di malattia o infortunio non sul lavoro l'operaio avrà diritto ad una 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 di assenza.

Tale trattamento non verrà corrisposto nei primi 3 giorni di assenza per malattia di durata inferiore a 9 giorni di calendario;

- il 100% della retribuzione normale di fatto netta dal 9° al 180° giorno di assenza. Tale trattamento verrà corrisposto dal 1° giorno di assenza qualora la malattia superi i 21 giorni di calendario.

Agli apprendisti verranno corrisposti trattamenti assistenziali ed economici che 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 di 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.

-----  
N.d.R.: L'accordo 10 gennaio 2008 prevede quanto segue:

7. Nuovo 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° al 7° giorno d'assenza. Tale trattamento non verrà corrisposto nei primi 3 giorni d'assenza per malattia di durata inferiore a 8 giorni di calendario;

- il 100% della retribuzione normale di fatto netta dall'8° al 180° giorno d'assenza. Tale trattamento verrà corrisposto dal 1° giorno d'assenza qualora la malattia superi i 21 giorni di calendario.

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.

***Art. 60***

***(Malattia professionale e infortunio sul lavoro)***

In caso di infortunio o malattia professionale l'operaio avrà diritto ad una 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 ed 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'articolo 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 di 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 due 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*

E' 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 di esecuzione, le caratteristiche ed i requisiti del lavoro da eseguire, e il suo lavoro consiste nella 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 la incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

E' 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 un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalla cessazione delle sospensioni.

E' 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 L. 1° gennaio 1935, n. 112, deve essere munito, a cura dell'imprenditore, di uno speciale libretto di controllo, conforme al modello ministeriale.

A richiesta del committente 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 la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro in conformità alle istruzioni ricevute.

### *5. Retribuzione*

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) Il trattamento di cui sopra si concretterà 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:

$$\text{Quota oraria operaio interno}/60 = \text{quota minuto}$$

Le indennità accessorie giornaliere dovranno essere tradotte in quota minuto tramite divisore 480.

c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno, di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavoratore di normale capacità per eseguire l'operazione od 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) 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) La compilazione e l'approvazione delle tariffe ed il loro aggiornamento in esecuzione degli accordi di cui sopra si 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 dalla 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 Organizzazioni sindacali 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 di intervenire al

fine di tentare di rimuovere le cause che non hanno consentito l'attuazione di quanto sopra previsto.

#### *6. Maggiorazione della retribuzione*

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 di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali ed infrasettimanali - una maggiorazione del 22% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso nel corso del periodo considerato.

b) In applicazione della L. n. 297/1982 l'indennità sostitutiva del t.f.r. viene determinata dal 1° gennaio 1989 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) 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, da 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 cod. proc. civ.) 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 del 21 luglio 1988 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 ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo contrattuale di stipendio mensile del livello di appartenenza e dell'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) 1/26 di retribuzione di fatto, quando non vi sia prestazione lavorativa;

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 ad un ventiseiesimo della retribuzione stessa.

In caso che la festività del Santo patrono cadente di sabato o di domenica coincida anche con una delle festività di cui all'articolo 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 una mensilità di retribuzione di fatto.

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

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

*Art. 67*  
*(Trattamento di fine rapporto - T.f.r.)*

All'impiegato e all'intermedio licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, calcolato secondo i relativi criteri e modalità (vedi allegato).

Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 gli importi sono determinati in base alla legge predetta ed alle quote previste dalla precedente regolamentazione contrattuale.

*Art. 68*  
*(Trattamento economico per malattia ed infortunio)*

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

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

In caso di 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 una anzianità fino a 10 anni; per 10 mesi nel caso che lo stesso abbia maturato una 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 L. 13 maggio 1985, 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 gestionale ed 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 ed 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 della L. 13 maggio 1985, n. 190, in materia di riconoscimento economico delle innovazioni ed invenzioni, si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 cod. civ. e del R.D. 29 giugno 1932.

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 dal 1° ottobre 1988 al personale con qualifica di quadro sarà riconosciuta una indennità di funzione di lire 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 di appartenenza alla qualifica di quadro è stata effettuata dalle parti con la stipula del presente c.c.n.l.

In sede di prima applicazione i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati a far data dal 1° ottobre 1988.

#### *Dichiarazione a verbale*

Le parti dichiarano che con la 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 L. 13 maggio 1985, n. 190.

#### *Inquadramento (Declaratorie)*

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

##### 1° Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori di prima assunzione nel settore per un periodo massimo non superiore a 9 mesi, nonchè 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 una adeguata preparazione professionale od 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 carattere di continuità e con facoltà di iniziativa, il lavoro di altri lavoratori;

- i lavoratori che svolgono attività di carattere tecnico o amministrativo sulla base di 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 ed autonomia di 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 ed 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 (Tab. 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
- sfibratura 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 (Tab. 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 a:

- 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 - tessuti 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 EDP
- 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 (Tab. 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 (Tab. B)

#### 1° Livello

Vedere declaratoria.

#### 2° Livello

Addetti a:

- segnatura 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
- ripassatura 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
- segnature e taglio con sagome già predisposte
- autista
- addetto/a vendita al pubblico
- elementari 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 di 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 (Tab. 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 di 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 (Tab. 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, pulitrici, poffatrici, foratrici, pastigliatrici, torni automatici
- addetti a montaggio stampi resine
- autista
- magazziniere e spedizioniere
- addetto/a vendita al pubblico
- elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale
- normali pratiche di 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 di 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 (Tab. 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 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 di 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 di 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 settore berretti e cappelli (Tab. 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

Addetti 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 di 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 di 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 (Tab. B)

#### 1° Livello

Vedere declaratoria.

#### 2° Livello

Addetti a:

- la scelta e l'accoppiamento calze finite
- piegatura
- sciolatura
- 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 di 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 (paghe, contributi, rapporti con gli Istituti, ecc.) e relative pratiche di 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 (Tab. 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 fini
- 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 di ufficio.

#### 5° Livello

Addetti a:

- stilisti
- modellaista, 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 (Tab. 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 di 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 di 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 (Tab. 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 di 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 (Tab. 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 due anni di permanenza al 2° 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 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.

-----  
 N.d.R.: L'accordo 10 gennaio 2008 prevede quanto segue:

16. Inquadramento professionale

1. A decorrere dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente accordo, in relazione al comparto maglieria, la mansione relativa al taglio di cui al 2° livello diventa "taglio accessori e parti secondarie".

2. Al fine di verificare la rispondenza degli inquadramenti con i cambiamenti tecnologici ed organizzativi intercorsi nel settore, la Commissione paritetica di cui all'art. 48 del c.c.n.l. 27 gennaio 1998 si riunirà per l'esame delle proposte di modifica della classificazione e relative valutazioni di merito rispetto ai nuovi profili professionali ed alle nuove declaratorie.

La Commissione terminerà i propri lavori entro il 31 ottobre 2008.

*Parte retributiva (Tabelle)*

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

**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 gennaio 1998 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 agosto e del 3 dicembre 1992, le parti concordano, ai fini della definizione degli incrementi retributivi e del riallineamento, sui seguenti tassi di inflazione programmata:

- 1997-1998: 3,5%;

- 1999: 1,5%;

- 2000: 1,5%.

Premesso che l'I.v.c. deve essere erogata fino al 31 gennaio 1998, a partire dal 1° febbraio 1998 verranno erogati, secondo gli importi indicati alle singole scadenze, i seguenti incrementi retributivi corrispondenti ai tassi di inflazione programmata sopra concordati per i rispettivi periodi:

<i>Livelli</i>	<i>Data 01/02/1998</i>	<i>Data 01/06/1999</i>	<i>Data 01/06/2000</i>	<i>Totale a regime</i>
6°S	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 forfettaria di lire 20.000 mensili erogata, a partire dal mese di gennaio 1993, a titolo di E.d.r. sarà mantenuta separata all'interno della busta paga, sotto la voce E.d.r., pur considerandola utile ai fini dei vari istituti contrattuali alla stessa stregua della ex indennità di contingenza di cui alla legge n. 38/1986.

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

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

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

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

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

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

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

*Nota a verbale*

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

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

#### Nuovi minimi retributivi e relative decorrenze

Tabella A

Al 31 gennaio 1998

<i>Livelli</i>	<i>Paga base</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6°S	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

<i>Livelli</i>	<i>Paga base</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6°S	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

<i>Livelli</i>	<i>Paga base</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6°S	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

<i>Livelli</i>	<i>Paga base</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6°S	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

<i>Livelli</i>	<i>Paga base</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6°S	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

<i>Livelli</i>	<i>Paga base</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6°S	1.250.000	1.019.302	20.000	2.289.302
6°	1.122.000	1.015.031	20.000	2.157.031
5°	954.000	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

<i>Livelli</i>	<i>Paga base</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6°S	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

<i>Livelli</i>	<i>Paga base</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6°S	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

<i>Livelli</i>	<i>Paga base</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6°S	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	1.746.216
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 su misura)

Dal 1° febbraio 1998

<i>Livelli</i>	<i>Paga base</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6°S	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 su misura)

Dal 1° giugno 1999

<i>Livelli</i>	<i>Paga base</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6°S	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 su misura)

Dal 1° giugno 2000

<i>Livelli</i>	<i>Paga base</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6°S	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	1.633.166

(Lavorazioni a mano e/o su misura)

N.d.R.: L'accordo 16 dicembre 2002 prevede quanto segue:

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

Il suddetto importo verrà erogato in due rate pari a:

- euro 130 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di dicembre 2002;

- euro 50 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di maggio 2003.

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

Il suddetto importo verrà erogato in due rate pari a:

- euro 95 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di dicembre 2002;

- euro 37,50 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di maggio 2003.

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

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

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

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

Tabella A

(Calzaturieri - Tessili - Studi di disegni tessili)

Retribuzione di riferimento

<i>Categorie</i>	<i>Importi</i>						<i>Euro</i>	
6° S	717,88	+	526,71	+	10,33	=	1.254,92	51,77
6°	649,19	+	524,98	+	10,33	=	1.184,50	48,86
5°	555,71	+	516,61	+	10,33	=	1.082,65	44,66
4°	481,34	+	510,35	+	10,33	=	1.002,02	41,33
3°	442,35	+	508,55	+	10,33	=	961,23	39,65
2°	403,87	+	506,15	+	10,33	=	920,35	37,96
1°	354,29	+	503,41	+	10,33	=	868,03	35,81

Nuovi minimi in vigore dal 1° gennaio 2003

<i>Categorie</i>	<i>Importi</i>				<i>Euro</i>
6° S	717,88	+	38,83	=	756,71
6°	649,19	+	36,65	=	685,84
5°	555,71	+	33,50	=	589,21
4°	481,34	+	31,00	=	512,34
3°	442,35	+	29,74	=	472,09
2°	403,87	+	28,47	=	432,34
1°	354,29	+	26,86	=	381,15

Nuovi minimi in vigore dal 1° aprile 2003

<i>Categorie</i>	<i>Importi</i>				<i>Euro</i>
6° S	756,71	+	12,94	=	769,65
6°	685,84	+	12,21	=	698,05
5°	589,21	+	11,16	=	600,37
4°	512,34	+	10,33	=	522,67
3°	472,09	+	9,91	=	482,00
2°	432,34	+	9,49	=	441,83
1°	381,15	+	8,95	=	391,10

Tabella B

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

Retribuzione di riferimento

<i>Categorie</i>	<i>Importi</i>						<i>Euro</i>	
6° S	717,88	+	526,43	+	10,33	=	1.254,64	51,75
6°	641,44	+	524,22	+	10,33	=	1.175,99	48,51
5°	551,06	+	516,16	+	10,33	=	1.077,55	44,45
4°	476,17	+	509,84	+	10,33	=	996,34	41,11
3°	437,18	+	508,04	+	10,33	=	955,55	39,42
2°	398,19	+	505,60	+	10,33	=	914,12	37,71

1°	351,19	+	503,10	+	10,33	=	864,62	35,67
----	--------	---	--------	---	-------	---	--------	-------

Nuovi minimi in vigore dal 1° gennaio 2003

<i>Categorie</i>	<i>Importi</i>				<i>Euro</i>
6° S	717,88	+	38,81	=	756,69
6°	641,44	+	36,38	=	677,82
5°	551,06	+	33,34	=	584,40
4°	476,17	+	30,83	=	507,00
3°	437,18	+	29,56	=	466,74
2°	398,19	+	28,28	=	426,47
1°	351,19	+	26,75	=	377,94

Nuovi minimi in vigore dal 1° aprile 2003

<i>Categorie</i>	<i>Importi</i>				<i>Euro</i>
6° S	756,69	+	12,94	=	769,63
6°	677,82	+	12,13	=	689,95
5°	584,40	+	11,11	=	595,51
4°	507,00	+	10,28	=	517,28
3°	466,74	+	9,86	=	476,60
2°	426,47	+	9,43	=	435,90
1°	377,94	+	8,92	=	386,86

Tabella C

(Lavorazioni a mano e/o su misura)

Retribuzione di riferimento

<i>Categorie</i>	<i>Importi</i>						<i>Euro</i>	
6° S	717,88	+	526,24	+	10,33	=	1.254,45	51,75
6°	636,27	+	523,72	+	10,33	=	1.170,32	48,28
5°	545,89	+	515,65	+	10,33	=	1.071,87	44,22
4°	471,01	+	509,34	+	10,33	=	990,68	40,87
3°	432,02	+	507,54	+	10,33	=	949,89	39,18
2°	393,02	+	505,10	+	10,33	=	908,45	37,47
1°	346,03	+	502,60	+	10,33	=	858,96	35,43

Nuovi minimi in vigore dal 1° gennaio 2003

<i>Categorie</i>	<i>Importi</i>				<i>Euro</i>
6° S	717,88	+	38,81	=	756,69
6°	636,27	+	36,21	=	672,48
5°	545,89	+	33,16	=	579,05
4°	471,01	+	30,65	=	501,66
3°	432,02	+	29,38	=	461,40
2°	393,02	+	28,10	=	421,12
1°	346,03	+	26,57	=	372,60

Nuovi minimi in vigore dal 1° aprile 2003

<i>Categorie</i>	<i>Importi</i>				<i>Euro</i>
6° S	756,69	+	12,94	=	769,63
6°	672,48	+	12,07	=	684,55
5°	579,05	+	11,06	=	590,11
4°	501,66	+	10,22	=	511,88
3°	461,40	+	9,80	=	471,20
2°	421,12	+	9,37	=	430,49
1°	372,60	+	8,86	=	381,46

Tabella A

(Calzaturieri - Tessili - Studi di disegni tessili)

Retribuzione in vigore al 1° gennaio 2003

<i>Categorie</i>	<i>Minimo</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>I.v.c.</i>	<i>Totale</i>
6° S	756,71	526,71	10,33	10,59	1.304,34
6°	685,84	524,98	10,33	9,97	1.231,12
5°	589,21	516,61	10,33	9,09	1.125,24
4°	512,34	510,35	10,33	8,42	1.041,44
3°	472,09	508,55	10,33	8,11	999,08
2°	432,34	506,15	10,33	7,75	956,57

1°	381,15	503,41	10,33	7,39	902,28
Retribuzione in vigore al 1° aprile 2003					
<i>Categorie</i>	<i>Minimo</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>I.v.c.</i>	<i>Totale</i>
6° S	769,65	526,71	10,33	10,59	1.317,28
6°	698,05	524,98	10,33	9,97	1.243,33
5°	600,37	516,61	10,33	9,09	1.136,40
4°	522,67	510,35	10,33	8,42	1.051,77
3°	482,00	508,55	10,33	8,11	1.008,99
2°	441,83	506,15	10,33	7,75	966,06
1°	390,10	503,41	10,33	7,39	911,23

Tabella B

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

Retribuzione in vigore al 1° gennaio 2003

<i>Categorie</i>	<i>Minimo</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>I.v.c.</i>	<i>Totale</i>
6° S	756,69	526,43	10,33	10,59	1.304,04
6°	677,82	524,22	10,33	9,92	1.222,29
5°	584,40	516,16	10,33	9,09	1.119,98
4°	507,00	509,84	10,33	8,37	1.035,54
3°	466,74	508,04	10,33	8,06	993,17
2°	426,47	505,60	10,33	7,70	950,10
1°	377,94	503,10	10,33	7,28	898,65

Retribuzione in vigore al 1° aprile 2003

<i>Categorie</i>	<i>Minimo</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>I.v.c.</i>	<i>Totale</i>
6° S	769,63	526,43	10,33	10,59	1.316,98
6°	689,95	524,22	10,33	9,92	1.234,42
5°	595,51	516,16	10,33	9,09	1.131,09
4°	517,28	509,84	10,33	8,37	1.045,82
3°	476,60	508,04	10,33	8,06	1.003,03
2°	435,90	505,60	10,33	7,70	959,53
1°	386,86	503,10	10,33	7,28	907,57

Tabella C

(Lavorazioni a mano e/o su misura)

Retribuzione in vigore al 1° gennaio 2003

<i>Categorie</i>	<i>Minimo</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>I.v.c.</i>	<i>Totale</i>
6° S	756,69	526,24	10,33	10,59	1.303,85
6°	672,48	523,72	10,33	9,86	1.216,39
5°	579,05	515,65	10,33	9,04	1.114,07
4°	501,66	509,34	10,33	8,32	1.029,65
3°	461,40	507,54	10,33	8,01	987,28
2°	421,12	505,10	10,33	7,64	944,19
1°	372,60	502,60	10,33	7,23	892,76

Retribuzione in vigore al 1° aprile 2003

<i>Categorie</i>	<i>Minimo</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>I.v.c.</i>	<i>Totale</i>
6° S	769,63	526,24	10,33	10,59	1.316,79
6°	684,55	523,72	10,33	9,86	1.228,46
5°	590,11	515,65	10,33	9,04	1.125,13
4°	511,88	509,34	10,33	8,32	1.039,87
3°	471,20	507,54	10,33	8,01	997,08
2°	430,49	505,10	10,33	7,64	953,56
1°	381,46	502,60	10,33	7,23	901,62

N.d.R.: L'accordo 21 giugno 2004 prevede quanto segue:

C.c.n.l. tessile-abbigliamento-calzaturiero

Tabella A

(calzaturieri-tessili-studi di disegni tessili)

Incrementi salariali

<i>Livello</i>	<i>Incremento totale</i>	<i>Prima tranche 1.7.2004</i>	<i>Seconda tranche 1.1.2005</i>
6° S	91,39	52,22	39,17
6°	86,26	49,29	36,97
5°	78,84	45,05	33,79

4°	72,97	41,70	31,27
3°	70,00	40,00	30,00
2°	67,02	38,30	28,72
1°	63,21	36,12	27,09

Nuovi minimi in vigore dall'1 luglio 2004

Livello	Paga base in vigore	Incrementi	Totale
6° S	769,65	52,22	821,87
6°	698,05	49,29	747,34
5°	600,37	45,05	645,42
4°	522,67	41,70	564,37
3°	482,00	40,00	522,00
2°	441,83	38,30	480,13
1°	390,10	36,12	426,22

Retribuzione in vigore dal 1° luglio 2004

Livello	Paga base	Ex contingenza	E.d.r.	Totale
6° S	821,87	526,71	10,33	1.358,91
6°	747,34	524,98	10,33	1.282,65
5°	645,42	516,61	10,33	1.172,36
4°	564,37	510,35	10,33	1.085,05
3°	522,00	508,55	10,33	1.040,88
2°	480,13	506,15	10,33	996,61
1°	426,22	503,41	10,33	939,96

Incrementi salariali

Livello	Incremento totale	Prima tranche 1.7.2004	Seconda tranche 1.1.2005
6° S	91,39	52,22	39,17
6°	86,26	49,29	36,97
5°	78,84	45,05	33,79
4°	72,97	41,70	31,27
3°	70,00	40,00	30,00
2°	67,02	38,30	28,72
1°	63,21	36,12	27,09

Nuovi minimi in vigore dall'1 gennaio 2005

Livello	Paga base in vigore	Incrementi	Totale
6° S	821,87	39,17	861,04
6°	747,34	36,97	784,31
5°	645,42	33,79	679,21
4°	564,37	31,27	595,64
3°	522,00	30,00	552,00
2°	480,13	28,72	508,85
1°	426,22	27,09	453,31

Retribuzione in vigore dal 1° gennaio 2005

Livello	Paga base	Ex contingenza	E.d.r.	Totale
6° S	861,04	526,71	10,33	1.398,08
6°	784,31	524,98	10,33	1.319,62
5°	679,21	516,61	10,33	1.206,15
4°	595,64	510,35	10,33	1.116,32
3°	552,00	508,55	10,33	1.070,88
2°	508,85	506,15	10,33	1.025,33
1°	453,31	503,41	10,33	967,05

Tabella B

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

Incrementi salariali

Livello	Incremento	Prima tranche 1.7.2004	Seconda tranche 1.1.2005
6° S	91,37	52,20	39,17
6°	85,64	48,93	36,71
5°	78,48	44,84	33,64
4°	72,56	41,46	31,10

3°	69,59	39,76	29,83
2°	66,57	38,03	28,54
1°	62,97	35,98	26,99

Nuovi minimi in vigore dall'1 luglio 2004

Livello	Paga base in vigore	Incrementi	Totale
6° S	769,63	52,20	821,83
6°	689,95	48,93	738,88
5°	595,51	44,84	640,35
4°	517,28	41,46	558,74
3°	476,60	39,76	516,36
2°	435,90	38,03	473,93
1°	386,86	35,98	422,84

Retribuzione in vigore dal 1° luglio 2004

Livello	Paga base	Ex contingenza	E.d.r.	Totale
6° S	821,83	526,43	10,33	1.358,59
6°	738,88	524,22	10,33	1.273,43
5°	640,35	516,16	10,33	1.166,84
4°	558,74	509,84	10,33	1.078,91
3°	516,36	508,04	10,33	1.034,73
2°	473,93	505,60	10,33	989,86
1°	422,84	503,10	10,33	936,27

Incrementi salariali

Livello	Incremento	Prima tranche 1.7.2004	Seconda tranche 1.1.2005
6° S	91,37	52,20	39,17
6°	85,64	48,93	36,71
5°	78,48	44,84	33,64
4°	72,56	41,46	31,10
3°	69,59	39,76	29,83
2°	66,57	38,03	28,54
1°	62,97	35,98	26,99

Nuovi minimi in vigore dall'1 gennaio 2005

Livello	Paga base in vigore	Incrementi	Totale
6° S	821,83	39,17	861,00
6°	738,88	36,71	775,59
5°	640,35	33,64	673,99
4°	558,74	31,10	589,84
3°	516,36	29,83	546,19
2°	473,93	28,54	502,47
1°	422,84	26,99	449,83

Retribuzione in vigore dal 1° gennaio 2005

Livello	Paga base	Ex contingenza	E.d.r.	Totale
6° S	861,00	526,43	10,33	1.397,76
6°	775,59	524,22	10,33	1.310,14
5°	673,99	516,16	10,33	1.200,48
4°	589,84	509,84	10,33	1.110,01
3°	546,19	508,04	10,33	1.064,56
2°	502,47	505,60	10,33	1.018,40
1°	449,83	503,10	10,33	963,26

Tabella C

(lavorazioni a mano e/o su misura)

Incrementi salariali

Livello	Incremento	Prima tranche 1.7.2004	Seconda tranche 1.1.2005
6° S	91,35	52,19	39,16
6°	85,22	48,69	36,53
5°	78,05	44,59	33,46
4°	72,14	41,22	30,92
3°	69,18	39,53	29,65
2°	66,16	37,80	28,36

1°	62,55	35,74	26,81
----	-------	-------	-------

Nuovi minimi in vigore dall'1 luglio 2004

Livello	Paga base in vigore	Incrementi	Totale
6° S	769,63	52,19	821,82
6°	684,55	48,69	733,24
5°	590,11	44,59	634,70
4°	511,88	41,22	553,10
3°	471,20	39,53	510,73
2°	430,49	37,80	468,29
1°	381,46	35,74	417,20

Retribuzione in vigore dal 1° luglio 2004

Livello	Paga base	Ex contingenza	E.d.r.	Retribuzione
6° S	821,82	526,24	10,33	1.358,39
6°	733,24	523,72	10,33	1.267,29
5°	634,70	515,65	10,33	1.160,68
4°	553,10	509,34	10,33	1.072,77
3°	510,73	507,54	10,33	1.028,60
2°	468,29	505,10	10,33	983,72
1°	417,20	502,60	10,33	930,13

Incrementi salariali

Livello	Incremento	Prima tranche 1.7.2004	Seconda tranche 1.1.2005
6° S	91,35	52,19	39,16
6°	85,22	48,69	36,53
5°	78,05	44,59	33,46
4°	72,14	41,22	30,92
3°	69,18	39,53	29,65
2°	66,16	37,80	28,36
1°	62,55	35,74	26,81

Nuovi minimi in vigore dall'1 gennaio 2005

Livello	Paga base in vigore	Incrementi	Totale
6° S	821,82	39,16	860,98
6°	733,24	36,53	769,77
5°	634,70	33,46	668,16
4°	553,10	30,92	584,02
3°	510,73	29,65	540,38
2°	468,29	28,36	496,65
1°	417,20	26,81	444,01

Retribuzione in vigore dal 1° gennaio 2005

Livello	Paga base	Ex contingenza	E.d.r.	Retribuzione
6° S	860,98	526,24	10,33	1.397,55
6°	769,77	523,72	10,33	1.303,82
5°	668,16	515,65	10,33	1.194,14
4°	584,02	509,34	10,33	1.103,69
3°	540,38	507,54	10,33	1.058,25
2°	496,65	505,10	10,33	1.012,08
1°	444,01	502,60	10,33	956,94

N.d.R.: L'accordo 10 gennaio 2008 prevede quanto segue:

23. Parte retributiva

Visto l'accordo interconfederale del 17 marzo 2004 e l'intesa applicativa del 14 febbraio 2006, le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi di cui all'allegata tabella, a partire dal 1° febbraio 2008 e dal 1° gennaio 2009 sulla base dei seguenti tassi di inflazione concordata, convenzionalmente definiti nella seguente misura:

- 2005: 2%;
- 2006: 2,1%;
- 2007: 2,59%;
- 2008: 2,7%.

Ad integrale copertura del periodo dal 1° gennaio 2005 al 31 gennaio 2008, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 400 (quattrocento) lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due rate, pari rispettivamente a:

- € 200 (duecento) saranno corrisposti con la retribuzione relativa al mese di aprile 2008;
- € 200 (duecento) saranno corrisposti con la retribuzione relativa al mese di maggio 2009.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo saranno erogati, a titolo di "una tantum", gli importi di cui sopra, nella misura del 70%, con le medesime decorrenze sopra stabilite.

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

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.

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

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum". In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di febbraio 2008.

La detrazione degli importi già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali dall'"una tantum" verrà effettuata nella misura del 50% in occasione della erogazione della 1ª tranches di "una tantum"; e nella misura del restante 50% in occasione dell'erogazione della 2ª tranches di "una tantum".

Tabelle retributive (valori in euro)

Tabella B (abbigliamento)

Livello	Incrementi delle retribuzioni dall'1/2/2008	Incrementi delle retribuzioni dall'1/1/2009	Totale incrementi
6° s	66,62	66,62	133,24
6°	61,54	61,54	123,08
5°	56,39	56,39	112,78
4°	52,14	52,14	104,28
3°	50,00	50,00	100,00
2°	47,83	47,83	95,66
1°	45,24	45,24	90,48

Retribuzioni in vigore sino al 31 gennaio 2008

Livello	Paga base	Ex contingenza	E.d.r.	Totale
6° s	861,00	526,43	10,33	1.397,76
6°	775,59	524,22	10,33	1.310,14
5°	673,99	516,16	10,33	1.200,48
4°	589,84	509,84	10,33	1.110,01
3°	546,19	508,04	10,33	1.064,56
2°	502,47	505,60	10,33	1.018,40
1°	449,83	503,10	10,33	963,26

Retribuzioni in vigore dal 1° febbraio 2008

Livello	Paga base	Ex contingenza	E.d.r.	Totale
6° s	927,62	526,43	10,33	1.464,38
6°	837,13	524,22	10,33	1.371,68
5°	730,38	516,16	10,33	1.256,87
4°	641,98	509,84	10,33	1.162,15
3°	596,19	508,04	10,33	1.114,56
2°	550,30	505,60	10,33	1.066,23
1°	495,07	503,10	10,33	1.008,50

Retribuzioni in vigore dal 1° gennaio 2009

Livello	Paga base	Ex contingenza	E.d.r.	Totale
6° s	994,24	526,43	10,33	1.531,00
6°	898,67	524,22	10,33	1.433,22
5°	786,77	516,16	10,33	1.313,26
4°	694,12	509,84	10,33	1.214,29
3°	646,19	508,04	10,33	1.164,56
2°	598,13	505,60	10,33	1.114,06
1°	540,31	503,10	10,33	1.053,74

In relazione al livello 6° s, l'importo della retribuzione è al netto dell'indennità di funzione.

Tabelle retributive (valori in euro)

Tabella A (tessile/calzaturiero)

Livello	Incrementi delle retribuzioni dall'1/2/2008	Incrementi delle retribuzioni dall'1/1/2009	Totale incrementi
6° s	65,67	65,67	131,34
6°	61,98	61,98	123,96
5°	56,65	56,65	113,30
4°	52,43	52,43	104,86
3°	50,30	50,30	100,60

2°	48,16	48,16	96,32
1°	45,42	45,42	90,84

Retribuzioni in vigore sino al 31 gennaio 2008

Livello	Paga base	Ex contingenza	E.d.r.	Totale
6° s	861,04	526,71	10,33	1.398,08
6°	784,31	524,98	10,33	1.319,62
5°	679,21	516,61	10,33	1.206,15
4°	595,64	510,35	10,33	1.116,32
3°	552,00	508,55	10,33	1.070,88
2°	508,85	506,15	10,33	1.025,33
1°	453,31	503,41	10,33	967,05

Retribuzioni in vigore dal 1° febbraio 2008

Livello	Paga base	Ex contingenza	E.d.r.	Totale
6° s	926,71	526,71	10,33	1.463,75
6°	846,29	524,98	10,33	1.381,60
5°	735,86	516,61	10,33	1.262,80
4°	648,07	510,35	10,33	1.168,75
3°	602,30	508,55	10,33	1.121,18
2°	557,01	506,15	10,33	1.073,49
1°	498,73	503,41	10,33	1.012,47

Retribuzioni in vigore dal 1° gennaio 2009

Livello	Paga base	Ex contingenza	E.d.r.	Totale
6° s	992,38	526,71	10,33	1.529,42
6°	908,27	524,98	10,33	1.443,58
5°	792,51	516,61	10,33	1.319,45
4°	700,50	510,35	10,33	1.221,18
3°	652,60	508,55	10,33	1.171,48
2°	605,17	506,15	10,33	1.121,65
1°	544,15	503,41	10,33	1.057,89

In relazione al livello 6° s, l'importo della retribuzione è al netto dell'indennità di funzione.

Tabelle retributive (valori in euro)

Tabella C (Lavorazioni a mano e su misura)

Livello	Incrementi delle retribuzioni dall'1/2/2008	Incrementi delle retribuzioni dall'1/1/2009	Totale incrementi
6° s	65,64	65,64	131,28
6°	61,24	61,24	122,48
5°	56,09	56,09	112,18
4°	51,84	51,84	103,68
3°	49,71	49,71	99,42
2°	47,54	47,54	95,08
1°	44,95	44,95	89,90

Retribuzioni in vigore sino al 31 gennaio 2008

Livello	Paga base	Ex contingenza	E.d.r.	Totale
6° s	860,98	526,24	10,33	1.397,55
6°	769,77	523,72	10,33	1.303,82
5°	668,16	515,65	10,33	1.194,14
4°	584,02	509,34	10,33	1.103,69
3°	540,38	507,54	10,33	1.058,25
2°	496,65	505,10	10,33	1.012,08
1°	444,01	502,60	10,33	956,94

Retribuzioni in vigore dal 1° febbraio 2008

Livello	Paga base	Ex contingenza	E.d.r.	Totale
6° s	926,62	526,24	10,33	1.463,19
6°	831,01	523,72	10,33	1.365,06
5°	724,25	515,65	10,33	1.250,23
4°	635,86	509,34	10,33	1.155,53
3°	590,09	507,54	10,33	1.107,96
2°	544,19	505,10	10,33	1.059,62

1°	488,96	502,60	10,33	1.001,89
----	--------	--------	-------	----------

Retribuzioni in vigore dal 1° gennaio 2009

Livello	Paga base	Ex contingenza	E.d.r.	Totale
6° s	992,26	526,24	10,33	1.528,83
6°	892,25	523,72	10,33	1.426,30
5°	780,34	515,65	10,33	1.306,32
4°	687,70	509,34	10,33	1.207,37
3°	639,80	507,54	10,33	1.157,67
2°	591,73	505,10	10,33	1.107,16
1°	533,91	502,60	10,33	1.046,84

In relazione al livello 6° s, l'importo della retribuzione è al netto dell'indennità di funzione.

*"Una tantum"*

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

Ai lavoratori in forza alla data del 1° febbraio 1998 con l'esclusione dei lavoratori a domicilio, verrà corrisposto un importo forfettario di lire 300.000 lorde riferite al 2° livello della classificazione e suddivisibili in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo dal 1° gennaio 1997 al 31 gennaio 1998.

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 concordate ai sensi degli artt. 410 e 411 cod. proc. civ., 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 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., l'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

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

- lire 180.000 lorde corrisposte con la retribuzione del mese di maggio 1998;
- lire 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:

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

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.

Detti importi dovranno essere assorbiti nella misura del 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'I.v.c., l'importo dell'"una tantum" su indicata al netto dell'I.v.c. è stabilito in via convenzionale in lire 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:

- lire 61.000 con la retribuzione del mese di maggio 1998;
- lire 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%.

-----  
N.d.R.: L'accordo 21 giugno 2004 prevede quanto segue:

Eventuali aumenti già corrisposti a titolo di acconto sui futuri miglioramenti contrattuali saranno assorbiti fino a concorrenza dagli incrementi retributivi previsti dal presente accordo, secondo la consolidata prassi negoziale tra le parti.

Così come previsto dall'accordo interconfederale 17 marzo 2004, a partire dal 1° luglio 2004 cessa di essere corrisposta l'indennità di vacanza contrattuale.

Ad integrale copertura del periodo dal 1° aprile 2002 al 30 giugno 2004, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfettario "una tantum" pari a euro 300 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due rate pari a:

- € 240,00 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di ottobre 2004;
- € 60,00 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di maggio 2005.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo saranno erogati a titolo di "una tantum" euro 220,00 lordi suddivisibili in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, in due rate pari a:

- € 170,00 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di ottobre 2004;

- € 50,00 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di maggio 2005.

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

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.

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

Dagli importi di "una tantum" dovranno essere detratte, fino a concorrenza, le erogazioni corrisposte dalle imprese a titolo di indennità di vacanza contrattuale nel periodo 1° aprile 2002-30 giugno 2004. A titolo convenzionale e definitivo gli importi di I.v.c. erogata da detrarre vengono quantificati pari ad euro 190,00 in misura uguale per tutti i livelli di classificazione. Per gli apprendisti l'importo di I.v.c. erogata da detrarre viene quantificato in misura pari a euro 140,00. La detrazione dell'I.v.c., nelle misure sopra previste, verrà effettuata in occasione della erogazione della prima tranches di "una tantum".

### *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;

le parti:

- Federazione nazionale della moda, ANT-TAC, AIP-Confartigianato;

- Federmoda-Antabb/CNA;

concordano:

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

2) che la contribuzione al Fondo, con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più E.d.r., è così determinata:

- 1% a carico del lavoratore;

- 1% a carico dell'impresa;

- 16% del t.f.r. maturando.

Inoltre, per i lavoratori di prima occupazione, così come definiti dalla normativa vigente, sarà dovuta l'integrale destinazione al Fondo del t.f.r. maturando.

Per i lavoratori dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti tale integrale destinazione sarà dovuta a decorrere dal 28 agosto 1999.

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 entro dicembre 1999 e comunque con le modalità ed i tempi stabiliti dallo stesso ARTIFOND;

5) che, entro giugno 1999, 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 del tessile-abbigliamento-calzaturiero.

### *Quote di servizio contrattuale*

Unitamente alla contribuzione necessaria alla copertura dell'indennità integrativa di malattia e di 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 province dove non sono in esse dette casse, le imprese stesse tratterranno dalla busta paga dei lavoratori lo 0,25% della retribuzione lorda a titolo di esercizio contrattuale.

Su tale percentuale lo 0,10% verrà versato mensilmente dai datori di lavoro sul conto corrente che verrà indicato dalle Organizzazioni nazionali FILTA, 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 scegliessero, per la trattenuta sindacale alle Organizzazioni firmatarie del c.c.n.l. 9 marzo 1977.

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 di effettuazione della ritenuta della quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale*

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

1. Le aziende effettueranno una ritenuta di lire 40.000 sulla retribuzione del mese di maggio 1998 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 30 aprile 1998 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 giugno 1998 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.

*Allegato 1*

*(Omissis)*

*Allegato 2*

*(Omissis)*

*Allegato 3*

Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI  
CGIL, CISL, UIL

Accordo interconfederale

*Premessa*

Le parti intendono riaffermare il ruolo fondamentale e l'importanza strategica del comparto artigiano nel contesto economico-sociale del Paese, sia per il volume del valore aggiunto prodotto, che per la qualità e la quantità dell'occupazione assicurata.

L'attuale scenario di evoluzione dell'artigianato richiede un salto di qualità nello sviluppo del nuovo sistema di relazioni sindacali - i cui presupposti sono contenuti negli accordi interconfederali del 21 dicembre 1983, del 27 febbraio 1987 e del 21 luglio 1988 - finalizzato ad una piena valorizzazione delle risorse umane e ad una più forte partecipazione e responsabilizzazione dei lavoratori.

Tali obiettivi sono, infatti, strettamente connessi alla centralità del fattore umano nell'artigianato, che si esplica anche nel rapporto diretto tra imprenditore e lavoratore, fondato sulla fiducia e collaborazione reciproche, volte ad una sempre maggiore valorizzazione della professionalità del lavoro dipendente e allo sviluppo economico e produttivo dell'impresa.

In questo quadro risulta funzionale il potenziamento delle attività formative e la promozione dell'occupazione femminile.

In tale contesto generale, fermi restando le sedi ed i ruoli propri della contrattazione, assume rilevanza strategica la scelta delle parti di riconfermare un modello di relazioni incentrato, anche secondo le premesse agli accordi interconfederali del 1987 e del 1988, sulla trattazione congiunta di materie di carattere sociale nonchè in ordine ad argomenti di politica economica interessanti lo sviluppo dell'artigianato.

A tal fine, le parti convergono su una serie di strumenti di partecipazione, a livello nazionale e regionale, sia orizzontale che verticale, funzionale all'acquisizione di dati conoscitivi inerenti le dinamiche economico-produttive ed i processi legislativi ed amministrativi che coinvolgono direttamente il sistema delle imprese artigiane.

Nell'ambito di tali strumenti di partecipazione, particolare importanza assumono gli osservatori, di competenza delle categorie: essi, infatti, rivestono un ruolo determinante per il funzionamento della struttura contrattuale di cui al presente accordo, poichè, specialmente con riferimento al secondo livello di contrattazione, rappresentano un momento di supporto delle possibilità partecipative dei singoli settori artigiani alle scelte regionali di politica economica.

Analogamente, il sistema di Enti bilaterali, confermato dal presente accordo a livello nazionale e regionale, è teso a valorizzare le opportunità derivanti da relazioni sindacali coerenti sia con gli obiettivi di sviluppo e qualificazione produttiva ed occupazionale delle imprese artigiane, sia con la struttura contrattuale come più avanti definita.

Infine, le parti convergono di realizzare, a livello nazionale interconfederale un coordinamento tra le risultanze delle attività degli Osservatori e degli Enti bilaterali al fine di costruire, attraverso l'acquisizione e l'elaborazione dei dati conoscitivi da questi rilevati, una banca dati nazionale quale supporto strumentale agli obiettivi delle parti.

Il presente accordo assume - anche ai fini delle determinazioni contrattuali - come propri gli obiettivi generali del negoziato in corso tra il Governo e le parti sociali per la realizzazione di una politica di tutti i redditi finalizzata al superamento del differenziale di inflazione rispetto a quella dei maggiori Paesi europei, alla riduzione del deficit e del debito pubblico in un quadro di equità sociale, alla ripresa dello sviluppo produttivo, alla difesa ed al rilancio dell'occupazione.

La soluzione dei problemi legati alla composizione del costo del lavoro acquisisce nel comparto artigiano una specifica rilevanza ai fini della salvaguardia della competitività delle imprese e del miglioramento delle condizioni economiche e professionali dei lavoratori.

### *1. Elementi fondamentali della struttura retributiva*

Nel comune intento di privilegiare le sedi di contrattazione nella determinazione dei livelli salariali e - per questa via - valorizzare la professionalità e la produttività, anche in considerazione dell'attuale congiuntura economica ed in coerenza con gli obiettivi di recupero della competitività del sistema produttivo artigiano, le parti concordano su una prassi di relazioni sindacali che prevede due livelli di contrattazione ai quali in materia salariale sono attribuiti ambiti specifici di intervento.

1) In sede di stipula dei c.c.n.l. dell'artigianato si tenderà a tutelare il potere d'acquisto delle retribuzioni in vigore alla data di scadenza dei c.c.n.l. stessi.

Tale tutela sarà realizzata:

a) attraverso la determinazione di aumenti retributivi coerenti con i tassi di inflazione programmati dal governo o convenuti in sede di politica dei redditi.

Gli aumenti suddetti si intendono comprensivi del meccanismo di indicizzazione che le parti dovessero concordare o che venisse definito per legge.

Pertanto, gli aumenti salariali da determinarsi nei c.c.n.l. attualmente in fase di rinnovo saranno onnicomprensivi e dovranno tendere a tutelare il potere d'acquisto delle retribuzioni facendo riferimento ai tassi programmati di inflazione;

b) tramite un successivo riallineamento delle retribuzioni allo scopo di recuperare l'eventuale scostamento tra inflazione programmata ed inflazione reale.

Le parti concordano che in sede di rinnovo dei c.c.n.l. saranno definiti criteri, tempi e modalità del riallineamento retributivo al fine di recuperare le differenze derivanti dall'eventuale scostamento tra inflazione programmata e inflazione reale.

2) In sede di stipula dei contratti collettivi regionali integrativi di lavoro (c.c.r.i.l.) verranno negoziati incrementi retributivi sulla base della situazione del settore nella regione rilevata attraverso indicatori anche specifici concordati dalle parti nei c.c.n.l.

#### *Norma transitoria*

Le parti convengono che per i c.c.n.l. attualmente in fase di rinnovo, il primo riallineamento delle retribuzioni contrattuali avrà luogo ai sensi del punto 1) entro il dicembre 1993 e che gli effetti sulle retribuzioni decorreranno dall'1 gennaio 1994, e così di seguito analogamente per i singoli anni successivi.

Per quanto attiene al 1992 le parti convengono che gli aumenti dei c.c.n.l. in fase di rinnovo faranno riferimento ai tassi di inflazione tendenziale convenuti e che, quindi, non si darà luogo a riallineamento.

Ferma restando la più generale verifica da effettuare all'interno del negoziato generale attualmente in corso tra Governo e parti sociali - sulla politica dei redditi, la riforma della contrattazione e della retribuzione (compresa la parte definita "indennità di contingenza" ed il suo eventuale adeguamento) - le OO.AA. e le OO.SS. si incontreranno entro 30 giorni dal termine del suddetto negoziato per armonizzare i risultati con quanto pattuito nel presente accordo.

Per quanto attiene ai c.c.n.l. già stipulati, le parti riconoscono la necessità, sulla base del principio di cui al punto 1), di garantire la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali nell'arco della vigenza dei c.c.n.l.

A tal fine si impegnano reciprocamente a richiedere una soluzione del problema nel quadro della trattativa sulla politica dei redditi e la riforma della contrattazione e della retribuzione tra il Governo e le parti sociali.

In ogni caso, in assenza di una soluzione generale, le parti, unitamente alle categorie interessate, si incontreranno entro il mese di ottobre 1992 al fine di risolvere tale problema.

## *2. Sistema contrattuale*

### *2.a) Principi generali*

In merito all'articolazione del sistema contrattuale artigiano, si conferma la scelta di consolidare un sistema certo ed esigibile, articolato attorno a due soggetti sindacali titolari della contrattazione, la Confederazione e la categoria, e a due livelli di confronto negoziale, uno centrale e uno decentrato, per ciascuno dei due soggetti. La titolarità nei due livelli appartiene rispettivamente alle strutture nazionali e regionali.

Questi momenti di confronto negoziale tratteranno le materie proprie di ciascun livello (come da paragrafo 2.b successivo) secondo i seguenti principi:

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

### *2.b) Finalità e contenuti dei livelli di contrattazione*

#### *Livello nazionale interconfederale*

Al livello nazionale interconfederale spetta il compito di coordinare le politiche contrattuali nel sistema artigiano, definire le forme di rappresentanza e gli strumenti operativi bilaterali.

Il livello nazionale interconfederale ha titolarità contrattuale per l'intero sistema artigiano sulle seguenti materie:

- diritti sindacali;
- relazioni sindacali (regole e procedure);
- sistema di rappresentanza;
- strumenti operativi bilaterali;
- struttura contrattuale;
- elementi fondamentali della struttura retributiva;
- mercato del lavoro;

- formazione professionale;
- ambiente e sicurezza;
- pari opportunità;
- altri titoli individuati dalle parti.

Le materie relative al sistema di rappresentanza alla struttura contrattuale e agli elementi fondamentali della retribuzione sono di esclusiva pertinenza del livello nazionale interconfederale.

Qualora i negoziati a livello nazionale interconfederale individuino variazioni di oneri diretti a carico delle imprese, le parti a tale livello concorderanno di volta in volta quando dette variazioni, per essere esigibili, debbano essere recepite dai c.c.n.l.

Di norma, ove non diversamente indicato, gli accordi stipulati a tale livello hanno durata illimitata.

#### Livello nazionale di categoria

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

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

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

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

#### Livello decentrato interconfederale

La titolarità contrattuale a livello decentrato confederale spetta alle Organizzazioni confederali regionali. Il livello decentrato confederale di contrattazione ha il compito di applicare gli accordi confederali nazionali alle realtà di ciascuna regione e di affrontare problematiche regionali di interesse delle parti su materie di non esclusiva competenza interconfederale nazionale. Da tali confronti sono comunque escluse le materie proprie dei c.c.n.l.

Su mandato del livello nazionale interconfederale il livello interconfederale regionale può trattare materie diverse da quelle proprie. Si tratterà di materie rinviate, perchè già affrontate o direttamente rimesse in quanto non affrontate a livello nazionale interconfederale.

Il livello decentrato interconfederale può delegare le Organizzazioni interconfederali territoriali, anche su istanza di queste ultime, a trattare alcune materie interconfederali di particolare rilevanza locale.

Qualora i negoziati a livello decentrato interconfederale individuino variazioni di oneri diretti a carico delle imprese, le parti a tale livello concorderanno di volta in volta quando dette variazioni, per essere esigibili, debbano essere recepite dai contratti collettivi regionali integrativi di lavoro.

Ove a livello di territorio emergano particolari problemi di carattere locale non previsti dagli accordi regionali vigenti, la relativa trattativa, anche su istanza delle strutture sarà assunta dalle strutture regionali o delegata alle strutture territoriali interessate.

Di norma, ove non diversamente indicato, gli accordi stipulati a tale livello hanno durata illimitata.

#### Livello decentrato di categoria

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

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

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

Ove a livello di territorio emergano particolari problemi di carattere locale non 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 di avvio dei c.c.r.i.l. non siano definiti dai c.c.n.l. di riferimento, le parti convengono che le trattative per la realizzazione dei c.c.r.i.l. siano comunque avviate in ogni regione entro 2 anni dalla decorrenza dei c.c.n.l.

Le parti convengono che entro la fine del 1995 si darà luogo ad una verifica del sistema contrattuale sopra stabilito.

### *3. Procedure e tempi di svolgimento dei negoziati*

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

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

#### Livello nazionale di categoria

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Se, inviata la piattaforma nei tempi stabiliti, alla data di scadenza del c.c.n.l. le trattative non fossero ancora aperte, le aziende interessate saranno tenute a versare ai lavoratori un aumento retributivo mensile a titolo di acconto sui futuri miglioramenti dei minimi contrattuali, pari all'ultima tranche prevista dal c.c.n.l. scaduto.

#### Livello decentrato di categoria

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

- la piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 4 mesi prima della data di decorrenza;

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

- a partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 3 mesi di tempo per trovare un accordo;

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Norma transitoria*

Restano in vigore i c.c.r.i.l. già stipulati alla data del presente accordo. In sede di stipula dei c.c.n.l. di riferimento, le parti provvederanno a definire i criteri e le modalità di armonizzazione della durata dei c.c.r.i.l. vigenti con le norme del presente accordo.

#### *4. Enti bilaterali*

Nel quadro di relazioni sindacali coerenti sia con gli obiettivi di sviluppo e qualificazione produttiva ed occupazionale delle imprese artigiane, sia con la struttura contrattuale definita nel presente accordo, le parti convengono di costituire un sistema di Enti bilaterali paritetici articolato su due livelli, nazionale e regionale.

Tale sistema di Enti bilaterali, essendo parte integrante della struttura contrattuale prevista dal presente accordo, è obbligatorio per le parti contraenti.

Esso è finalizzato all'erogazione di prestazioni e di servizi per le imprese ed i lavoratori di comune utilità per entrambe le parti, in un quadro di trasparenza di metodi ed intenti, ed è inteso a valorizzare le opportunità derivanti dall'autonomia ed originalità del modello di relazioni sindacali del compatto artigiano.

All'interno dell'Ente bilaterale si collocano i vari fondi, promossi dalla contrattazione interconfederale e categoriale, che rappresentano gli strumenti economico-finanziari per l'adempimento di obblighi contrattualmente previsti, che non possono essere adempiuti se non attraverso i fondi stessi.

Pertanto, all'Ente bilaterale devono associarsi i fondi indicati dalle parti firmatarie il presente accordo la cui utilizzazione è contrattualmente obbligatoria.

I fondi derivano la loro specifica funzione da accordi sindacali, confederali o di categoria, che stabiliscono degli obblighi che per le loro caratteristiche e/o finalità ne richiedono necessariamente l'istituzione ai fini della raccolta delle relative risorse economiche e dell'erogazione delle corrispondenti prestazioni; pertanto, i fondi non sono, in nessun caso, sede di trattativa o di confronto tra le parti.

Allo stato tali fondi sono il Fondo bilaterale per la salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale ed il Fondo per la rappresentanza sindacale, costituiti ai sensi e secondo le modalità e le forme di gestione rispettivamente per essi indicati dall'accordo interconfederale 21 luglio 1988.

Eventuali fondi, aventi la stessa natura, ma la cui costituzione venga decisa dalle Organizzazioni di categoria, saranno collocati nell'Ente bilaterale previa esplicita decisione di ammissione da parte di quest'ultimo su istanza delle parti contraenti l'accordo istitutivo del Fondo stesso.

Possono convenzionarsi con l'Ente bilaterale, al fine di ottimizzare le risorse umane e strumentali per realizzare il massimo di efficienza e di economia, quei fondi ai quali gli imprenditori potranno aderire volontariamente, esterni all'Ente bilaterale, per i quali esiste una possibilità di opzione circa la loro utilizzazione. Questi fondi sono infatti costituiti al fine di mutualizzare gli oneri derivanti da obblighi contrattuali che possono essere adempiuti sia attraverso il fondo che tramite l'erogazione diretta ai singoli lavoratori da parte dell'imprenditore.

Allo stato sono fatte salve altre determinazioni in ordine agli Enti bilaterali già costituiti, fermo restando l'impegno delle parti a definire tempi e modalità della loro armonizzazione a quanto stabilito nel presente accordo.

Ogni fondo ha propria individualità, autonomia giuridica e gestionale. La composizione degli Organismi e le modalità di funzionamento sono decise dalle parti sindacali che hanno stipulato l'accordo stesso e hanno istituito il fondo.

Le parti contraenti l'accordo istitutivo dell'ente o del fondo, nell'ambito delle proprie competenze, possono delegare al fondo stesso ovvero all'ente attività propedeutiche alle prestazioni, qualora ciò sia espressamente previsto da accordi o contratti.

Gli Enti bilaterali, su mandato delle parti contraenti l'accordo istitutivo dell'ente stesso, possono attivare Commissioni per l'esame di specifici argomenti (quale ad esempio l'ambiente) e predisporre i dati acquisiti tramite l'attività dei singoli fondi, anche in rapporto con le fonti esterne.

L'Ente bilaterale è costituito a livello nazionale e regionale dalle parti firmatarie il presente accordo.

Il sistema di Enti bilaterali è realizzato in maniera piena e generalizzata a livello regionale.

L'Ente bilaterale nazionale vedrà al suo interno solo quei fondi relativi a prestazioni che richiedano o rendano opportuno tale livello.

Inoltre l'Ente bilaterale può certificare l'avvenuto versamento ad ogni singolo fondo.

Potranno essere realizzati terminali operativi dell'Ente bilaterale a livello territoriale, laddove le esigenze di funzionalità lo rendano necessario.

#### *5. Sistema di rappresentanza*

Le parti confermano il sistema di rappresentanza sindacale previsto per il comparto delle imprese artigiane dall'accordo interconfederale del 21 luglio 1988.

#### *Norme finali*

Le parti concordano di intervenire presso le sedi istituzionalmente competenti affinché nei provvedimenti legislativi ed amministrativi che prevedono benefici o incentivi per le aziende sia inserita la cosiddetta "clausola sociale", tesa a garantire l'integrale osservanza da parte dell'universo delle imprese artigiane di quanto pattuito dalla contrattazione collettiva del comparto.

Ciò anche al fine di garantire omogeneità di costi sul mercato del lavoro per tutte le imprese del comparto artigiano.

Nessuna organizzazione può partecipare ai negoziati definiti nei capitoli 2 e 3 senza avere sottoscritto il presente accordo e accettato per intero i suoi contenuti.

La soluzione di eventuali controversie interpretative del presente accordo è affidata ad una Commissione paritetica nazionale appositamente costituita tra i soggetti firmatari.

#### Protocollo d'intesa

Le Confederazioni dell'artigianato Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI e le Confederazioni sindacali dei lavoratori CGIL, CISL, UIL,

- premesso che il risanamento economico e finanziario del Paese presuppone un impegno generale per il contenimento dell'inflazione, per la riduzione del deficit pubblico, per la qualificazione dei servizi pubblici, per la valorizzazione ed il potenziamento dell'apparato produttivo e dei livelli occupazionali;

- posto che per recuperare la vitalità e la competitività del sistema dell'artigianato e delle piccole imprese deve essere impostata ed attuata una adeguata politica di sostegno attraverso iniziative in campo economico, occupazionale e sociale capaci di esaltarne e rafforzarne il ruolo sui mercati interno ed internazionale;

- in considerazione dell'impegno a promuovere l'ampio e qualificato patrimonio di normative contrattuali specifiche per l'artigianato;

- in conformità e coerenza con il modello di contrattazione che si fonda sul pieno riconoscimento della titolarità sindacale e dell'autonomia negoziale dell'artigianato in funzione della sua specificità e della sua importanza nell'ambito del sistema economico ed occupazionale italiano;

convengono di istituire, nell'ambito delle relazioni sindacali, un sistema permanente di confronto sui temi di politica economica generale che interessano e coinvolgono direttamente e specificamente l'artigianato e la piccola impresa.

In tale quadro le parti concordano di avviare immediatamente il confronto sulle tematiche di seguito indicate e valutate come prioritarie ed urgenti.

### *1. Politica dello sviluppo*

Le parti si impegnano ad un confronto per individuare interventi congiunti in materia di politica industriale, specificatamente indirizzati al consolidamento ed allo sviluppo del tessuto produttivo in cui operano l'imprenditoria minore ed artigiana da sottoporre a Governo e Parlamento.

In tale ambito si collocano le azioni e gli interventi per la crescita economica ed occupazionale dell'artigianato e delle piccole imprese del mezzogiorno.

Nell'immediato, le parti si impegnano ad operare per un congruo rifinanziamento dei provvedimenti già esistenti a sostegno del comparto ed in particolare, della legge n. 399/1987 (Fondo nazionale) della legge n. 317/1991 (consorzi per i servizi, consorzi per il credito, riorganizzazione del Ministero dell'industria e attivazione della Direzione generale per l'artigianato), che peraltro risultano in parte ancora inattuati per inerzia delle pubbliche amministrazioni.

Allo scopo di realizzare un quadro conoscitivo di supporto alle iniziative, anche legislative, finalizzate alla realizzazione di una politica congiunta per lo sviluppo del comparto, le parti ritengono altresì prioritaria la riforma delle rilevazioni ISTAT, affinché siano tarate sulle effettive dinamiche economiche ed occupazionali dell'artigianato.

Nell'ambito del confronto permanente per la politica dello sviluppo, si colloca, altresì, l'impegno delle parti ad esaminare interventi a sostegno e qualificazione delle professionalità artigiane e per il riconoscimento dell'efficacia costitutiva delle deliberazioni delle CPA.

Tali interventi di sostegno risultano tanto più necessari, alla luce della imminente integrazione dei mercati comunitari: al riguardo, le parti si impegnano affinché, nell'ambito dell'attuazione del dialogo sociale europeo, l'artigianato possa svolgere, a pieno titolo, il ruolo di partner attivo nella individuazione delle politiche legislative e contrattuali.

### *2. Politica creditizia*

Le parti rilevano che l'attuale pesante stretta creditizia e l'elevato costo del denaro penalizzano soprattutto le piccole imprese, rischiando di soffocare l'attività operativa e le possibilità di sviluppo.

Appare, perciò, indispensabile ed indifferibile ricostituire un'adeguata offerta di credito ed una contestuale riduzione dei tassi d'interesse al fine di ricondurre il costo del denaro a livelli fisiologici per il mondo produttivo.

Le parti riconoscono, inoltre, all'Artigiancassa un ruolo insostituibile in materia di credito speciale per il sostegno e la crescita dell'artigianato, convenendo sull'esigenza di una riforma coerente con i principi ispiratori dell'istituto e con il ruolo storicamente esercitato in favore delle imprese artigiane, con la partecipazione diretta del mondo artigiano.

Preso atto della politica di privatizzazione delle partecipazioni statali che interessa direttamente anche vari istituti di credito, le parti si impegnano, infine, affinché nell'ambito della trasformazione del sistema creditizio siano garantiti in ogni caso alla piccola impresa mezzi e condizioni operative idonee alle sue esigenze di sviluppo.

### *3. Politica occupazionale*

Constatato, con grande preoccupazione, che la crisi del sistema produttivo italiano colpisce, in modo assai più grave che nel passato, le imprese artigiane, mettendo in pericolo la sopravvivenza economica ed i livelli occupazionali di migliaia e migliaia di imprese e di lavoratori dipendenti, le parti ritengono indispensabile ed urgente sviluppare una azione comune per sollecitare l'adozione da parte del Governo di provvedimenti e misure idonee a salvaguardare la vitalità delle imprese e la tenuta dell'occupazione del settore.

A tal fine le parti concordano di sviluppare congiuntamente ogni azione che consenta all'artigianato di partecipare, a pieno titolo e con progetti specifici, alle iniziative che Governo e Parlamento si apprestano ad adottare a sostegno dell'occupazione.

#### *4. Politica fiscale*

Le parti individuano nella lotta all'evasione ed all'elusione fiscale uno degli impegni prioritari da sviluppare congiuntamente per garantire l'equità fiscale nell'intero sistema ed a difesa del ruolo economico e delle capacità imprenditoriali dell'artigianato.

Ciò premesso, le parti convengono di istituire un tavolo permanente di confronto sui temi di politica fiscale e tributaria.

Le parti ritengono altresì necessari lo snellimento e la semplificazione dei numerosissimi obblighi formali e procedurali attualmente a carico della impresa minore.

#### *5. Lotta all'abusivismo*

Premesso che il fenomeno dell'abusivismo professionale e del lavoro "nero" ed irregolare crea inaccettabili condizioni di concorrenza sleale e di evasione fiscale, contributiva e contrattuale, le parti dichiarano il proprio impegno per la promozione e lo sviluppo di azioni ed iniziative comuni, sia a livello legislativo che amministrativo, contro l'abusivismo imprenditoriale e tutte le forme di lavoro "nero".

#### *6. Efficacia generale degli accordi*

Le parti convengono sulla necessità di pervenire ad un sistema di relazioni sindacali fondato sull'efficacia generale dei contratti e degli accordi sottoscritti.

In questo quadro, le parti si impegnano ad operare congiuntamente affinché vengano assunti nelle sedi istituzionali provvedimenti, anche parziali, in tale direzione.

Nello spirito di quanto sopra concordato, le parti convengono che le decisioni in sede istituzionale che coinvolgano direttamente l'artigianato debbano essere assunte previa consultazione delle rappresentanze del mondo artigiano.

Le parti stabiliscono di effettuare, ai massimi livelli di rappresentanza, verifiche semestrali dello stato di attuazione del presente Protocollo e dell'andamento generale del comparto.

La prima verifica avverrà entro il 30 giugno 1993.

### Verbale di riunione

Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI e CGIL, CISL e UIL si sono incontrate a Roma, il 3 dicembre 1992, dopo una serie di confronti, per ripristinare compiutamente le relazioni sindacali nel comparto.

In tale quadro:

a) Confartigianato, CNA, CASA CLAAI e CGIL, CISL e UIL hanno proceduto alla sottoscrizione del Protocollo d'intesa che istituisce un sistema permanente di confronto sui temi di politica economica e sociale che interessano e coinvolgono direttamente e specificamente l'artigianato e la piccola impresa;

b) la Confartigianato ha proceduto alla sottoscrizione dell'accordo sulla riforma del sistema di contrattazione, della struttura retributiva e degli Enti bilaterali dell'artigianato, come da testo allegato.

*Allegato 4*

*(Omissis)*

*Allegato 5*

*(Omissis)*

*Allegato 6*

Accordo applicativo del decreto legislativo n. 626/1994

Parte prima  
ORGANISMI PARITETICI

#### *1. Organismi paritetici territoriali (OPTA)*

1.1. A livello territoriale sono costituiti, entro 2 mesi dalla firma del presente accordo, ai sensi dell'art. 20 decreto legislativo n. 626/1994, specifici Organismi paritetici tra le Associazioni dei datori di lavoro e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, nello spirito e nella lettera dell'accordo 3 agosto-3 dicembre 1992.

1.2. A livello regionale, le parti definiscono l'Ambito territoriale e le relative modalità di costituzione degli Organismi paritetici. Questi ultimi fanno immediato riferimento agli ambiti già definiti per le sedi di bacino, di cui all'accordo interconfederale 21 luglio 1988, ferma restando la successiva verifica ed armonizzazione a livello regionale.

1.3. Sempre a tale livello, le parti definiscono, in coerenza con quanto disposto ai punti successivi, le modalità e le garanzie di funzionamento dell'attività degli Organismi territoriali.

1.4. Tali Organismi hanno il compito di promuovere la prevenzione, anche con azioni finalizzate alla tutela ed alla sicurezza in specifici comparti produttivi. Gli stessi Organismi hanno funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dei lavoratori e, eventualmente, dei datori di lavoro e sono sedi nelle quali vengono definiti i fabbisogni e gli obiettivi della formazione stessa, secondo le modalità dei punti successivi.

1.5. Gli Organismi paritetici territoriali (OPTA) procedono all'analisi del bacino di utenza, sulla base dei dati forniti dagli enti preposti e dagli Osservatori, sia pubblici che istituiti dalla contrattazione di categoria, con riferimento alle tipologie aziendali, alla consistenza numerica dei comparti, all'analisi dei dati infortunistici e delle malattie professionali.

1.6. Gli OPTA sono le sedi in cui si esplicano, secondo le modalità previste ai successivi punti, gli obblighi di informazione e consultazione ai sensi del presente accordo, applicativo del decreto legislativo n. 626/1994; al fine di facilitare l'esercizio degli obblighi da parte delle imprese, adottano gli schemi e le procedure definite a livello regionale; effettuano, sulla base dei dati forniti dagli enti preposti e dagli Osservatori contrattuali, il monitoraggio dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni o promossi dalle OO.AA.

Il Comitato paritetico nazionale, di cui al successivo punto 3, potrà fornire indicazioni in merito alle suddette attività degli OPTA.

1.7. Gli Organismi paritetici territoriali, inoltre, possono fornire alle USL indicazioni in merito alle attività di prevenzione, igiene, sicurezza e tutela della salute anche al fine di consentire che lo svolgimento dell'intero arco dei compiti, compresa la vigilanza, ad esse assegnati, tenga conto della specifica realtà produttiva delle piccole imprese e degli impegni, congiuntamente assunti dalle parti territoriali, per agevolare e garantire la realizzazione delle misure di prevenzione e protezione.

1.8. In particolare, l'Organismo paritetico territoriale riceve, con relativa comunicazione, l'elenco dei responsabili, e degli addetti (del servizio, della evacuazione, dell'antincendio, del pronto soccorso) nonché dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; riceve le designazioni dei medici competenti effettuate dalle imprese. A riguardo l'OPTA si procurerà l'elenco dei medici competenti dalla regione e quello dei medici convenzionati con le OO.AA.

1.9. Per i servizi esterni promossi dalle OO.AA. territoriali, le stesse provvedono a dare opportuna comunicazione all'OPTA circa la composizione di tali servizi.

1.10. Nel caso in cui le aziende aderiscano ai servizi esterni non promossi dalle Associazioni territoriali, l'Organismo paritetico riscontra la conformità formale del contenuto della comunicazione relativa alla composizione e dalla qualificazione di tale servizio.

1.11. Le aziende con servizio interno provvedono a fornire la relativa comunicazione all'Organismo paritetico direttamente o attraverso l'Associazione territoriale di appartenenza.

1.12. L'Organismo paritetico territoriale è prima istanza di riferimento in merito a eventuali controversie sulle modalità applicative delle norme di legge regolamentate dal presente accordo.

## *2. Comitato paritetico regionale artigianato (CPRA)*

2.1. Tra le parti firmatarie del presente accordo viene costituito, entro due mesi, a livello regionale il Comitato paritetico regionale artigianato (CPRA).

Il CPRA ha sede presso l'Ente bilaterale regionale che ne curerà la segreteria tecnica.

2.2. Tale Organismo, in tema di prevenzione, sicurezza e tutela della salute nelle imprese, avrà il compito di:

- promuovere, monitorare e coordinare l'attività degli Organismi paritetici territoriali;
- individuare in ambito regionale, con l'apporto sistematico degli Organismi paritetici territoriali e degli Osservatori regionali categoriali, i fabbisogni, al fine di proporre ai soggetti a vario titolo interessati le iniziative conseguenti; a tale scopo saranno effettuati specifici incontri tra il CPRA e gli Organismi bilaterali di cui sopra;

- raccogliere ed archiviare le esperienze territoriali di prevenzione, sicurezza tutela della salute, al fine della loro diffusione;
- raccogliere i nomi dei Rappresentanti alla sicurezza;
- raccogliere ed archiviare gli atti di costituzione degli OPTA e degli altri adempimenti formali che le parti regionali, anche su indicazione del CPNA, dovessero decidere;
- promuovere e programmare l'attività formativa degli OPTA e delle Rappresentanze alla sicurezza in sintonia con le linee e le indicazioni di carattere generale del Comitato paritetico nazionale artigianato di cui al punto 3;
- proporre moduli formativi dedicati ai lavoratori o ai datori di lavoro;
- interloquire con gli enti istituzionali preposti per promuoverne e qualificarne le azioni, anche al fine di ricercare forme di sostegno economico finalizzato ai programmi di risanamento ambientale e per la sicurezza, soprattutto quelli concordati tra le parti regionali e per favorire l'adozione di criteri omogenei di intervento, compresa l'attività di vigilanza;
- effettuare il monitoraggio sullo stato di applicazione della normativa in ambito regionale; fornire, anche sulla base delle indicazioni del CPNA, orientamenti applicativi; comporre eventuali controversie non composte a livello territoriale, sottoposte dall'OPTA o da una delle parti componenti l'OPTA (l'intera componente datoriale o sindacale) in merito all'applicazione in ambito regionale delle norme di legge regolamentate dal presente accordo;
- attuare tutto ciò che in campo di prevenzione, igiene, sicurezza, tutela della salute nelle imprese, le parti regionali congiuntamente decidono di demandare.

2.3. Il CPRA integra e non sostituisce gli Osservatori regionali di categoria con i quali istituisce rapporti specifici per la definizione delle particolarità settoriali.

### 3. Comitato paritetico nazionale artigianato (CPNA)

3.1 Viene costituito tra le parti firmatarie il Comitato paritetico nazionale per la sicurezza e la salute sul lavoro.

3.2. Il CPNA ha sede presso l'Ente bilaterale nazionale, che ne curerà la segreteria tecnica.

3.3. Compiti del CPNA sono:

- promozione della costituzione degli Organismi paritetici, monitoraggio e coordinamento della loro attività;
- proposizione di attività formativa a favore dei componenti degli Organismi paritetici;
- raccolta e scambio di informazioni e di valutazioni relative alla salute ed alla sicurezza, agli aspetti applicativi della vigente normativa ed alle iniziative delle pubbliche autorità e di altre istituzioni;
- proposizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- proposizione di iniziative a favore delle piccole imprese nel campo della informazione, formazione e ricerca, nel quadro dei programmi comunitari nel settore della sicurezza, dell'igiene e della salute nei luoghi di lavoro; collaborazione con Organismi ed istituzioni comunitarie al fine di promuovere la raccolta e lo scambio di informazioni ed esperienze in tale campo;
- promozione e coordinamento degli interventi formativi o di altra natura nel campo dell'igiene e della sicurezza del lavoro tramite l'attivazione di canali di finanziamento da parte dell'UE e di altri enti pubblici nazionali e comunitari, da gestire, economicamente, attraverso gli appositi fondi all'interno del sistema degli Enti bilaterali;
- proporre alle parti sociali valutazioni e pareri in merito alle proposte di normativa comunitaria e nazionale anche al fine della individuazione di posizioni comuni da prospettare nelle sedi europee, governative, al Parlamento ed alle amministrazioni competenti;
- individuare e sottoporre a tutti i soggetti interessati, attraverso l'apporto dei CPRA e degli Osservatori di categoria, i fabbisogni nazionali di attività in campo di prevenzione e sicurezza;
- sperimentare moduli formativi, in stretta collaborazione con le realtà interessate, destinati ai soggetti individuati dal presente accordo, al fine di promuoverne la generalizzazione da parte dei soggetti preposti;
- valutare le varie convenzioni in campo di prevenzione ed igiene e sicurezza del lavoro;
- attuare tutto ciò che, in materia di igiene e sicurezza del lavoro, le parti congiuntamente decidono di demandare con atto formale;
- effettuare il monitoraggio e fornire orientamenti interpretativi sulle controversie applicative della presente intesa, sottoposti dai Comitati paritetici regionali;

- effettuare il monitoraggio dello stato di applicazione delle presente intesa; indicare e valutare in collaborazione con l'Ente bilaterale nazionale la disponibilità di fondi pubblici in campo di igiene e sicurezza del lavoro e promuoverne l'utilizzo.

3.4. Entro 60 giorni dalla costituzione, il CPNA approva ed adotta un proprio regolamento e definisce la proposta di lavoro dalla fase di avviamento.

3.5. Il CPNA integra e non sostituisce gli Osservatori nazionali di categoria con i quali istituisce rapporti specifici per la definizione delle particolarità settoriali.

## Parte seconda RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

### *4. Rappresentante territoriale per la sicurezza (imprese fino a 15 dipendenti)*

4.1. Vengono istituiti, per le imprese fino a 15 dipendenti, Rappresentanti territoriali per la sicurezza, formalizzati dalle OO.SS. stipulanti il presente accordo, intendendosi per queste ultime le Organizzazioni confederali unitamente alle rispettive Federazioni di categoria.

Nell'ambito territoriale definito per gli OPTA, i Rappresentanti territoriali per la sicurezza potranno essere designati o eletti dai lavoratori dipendenti delle imprese interessate.

In coerenza con le disposizioni legislative vigenti, gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro non concorrono alla determinazione del limite dei 15 dipendenti.

La Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, pur rientrando nell'ambito del sistema generale di Rappresentanza dei lavoratori delle imprese che occupano fino a 15 dipendenti così come definito tra le parti, non può essere riconosciuta in capo agli stessi soggetti che svolgono la funzione di Rappresentanti sindacali di bacino ai sensi dell'A.I. 21 luglio 1988.

4.2. In presenza dei Rappresentanti territoriali, gli adempimenti in capo ai datori di lavoro, previsti dalle norme vigenti in tema di consultazione del Rappresentante per la sicurezza, vengono assolti nella sede dell'Organismo paritetico territoriale, per il tramite della Associazione cui l'impresa è iscritta o alla quale conferisce mandato, se del caso affiancata dal servizio di prevenzione e protezione, o per il tramite di soggetti qualificati e specificatamente delegati dal datore di lavoro.

4.3. L'esercizio delle attribuzioni di cui alla lettera a), comma 1, dell'art. 19, D.Lgs. n. 626/1994, avviene alla presenza dell'Associazione cui l'impresa è iscritta o alla quale conferisce mandato. A tal fine il Rappresentante territoriale per la sicurezza deve comunicare per iscritto alla componente datoriale dell'OPTA le aziende interessate, in modo da consentire quanto previsto al seguente punto.

A questo scopo la componente datoriale indicherà uno o più referenti.

4.4. L'Associazione a cui l'impresa è iscritta o ha dato mandato dovrà confermare la propria disponibilità entro 7 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione di cui sopra. I termini temporali per l'accesso all'impresa non potranno superare i successivi 7 giorni.

Il Rappresentante territoriale per la sicurezza procederà comunque nell'esercizio delle sue prerogative in caso di mancata conferma, nei termini temporali di cui al punto precedente.

4.5. Fermo restando i diritti che la legge attribuisce al lavoratore nei casi di pericolo grave ed immediato, i termini complessivi delle precedenti procedure sono ridotti a 3 giorni per emergenze che attengono al pregiudizio della sicurezza dei lavoratori.

4.6. Per quanto riguarda la valutazione del rischio e documento programmatico, ai sensi di quanto previsto all'art. 19, comma b), D.Lgs. n. 626/1994, i servizi di prevenzione promossi dalle OO.AA. presentano preventivamente in sede di Organismo paritetico territoriale i criteri e le metodologie adottate per effettuare le valutazioni del rischio, ove diverse da quelle stabilite in sede di Comitato paritetico regionale, con la partecipazione degli Osservatori regionali di categoria secondo le indicazioni nazionali.

4.7. Le informazioni, la documentazione, le misure di prevenzione, i dati inerenti le sostanze, le macchine, gli impianti pericolosi nonché i risultati finali delle valutazioni del rischio, previsti dalla legge, sono trasmessi presso la sede degli Organismi paritetici anche tramite i servizi di prevenzione, al fine dell'esercizio da parte della Rappresentanza territoriale alla sicurezza, nella stessa sede, dei compiti di informazioni, consultazione, formulazione dei pareri, negli ambiti previsti dall'art. 19, comma e), e seguenti, D.Lgs. n. 626/94, secondo schemi o progetti concordati a livello regionale.

4.8. I Rappresentanti di cui al punto 4.1 verranno messi in condizioni di espletare il loro mandato, utilizzando quanto accantonato nel fondo di cui al punto 4.12. Detti Rappresentanti, qualora dipendenti delle imprese interessate, non potranno essere scelti in aziende con meno di 5 dipendenti.

4.9. Qualora i Rappresentanti di cui al punto 4.1 siano scelti tra i lavoratori dipendenti delle imprese, essi eserciteranno il loro mandato in via continuativa. Pertanto verrà loro riconosciuto un periodo di aspettativa non retribuita, ai sensi della normativa vigente, per l'intera durata del loro mandato, su richiesta delle OO.SS. che li hanno formalizzati, salvo rinuncia o revoca del mandato stesso.

Durante il periodo di aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro senza che ciò comporti, in ogni caso, alcun onere diretto o indiretto per l'impresa di appartenenza.

Gli eventuali oneri saranno comunque assunti in toto dal Fondo regionale di cui al punto 4.11.

Il datore di lavoro può assumere con contratto a tempo determinato in sostituzione del lavoratore distaccato.

4.10. Le OO.SS. firmatarie del presente accordo sono impegnate affinché i Rappresentanti territoriali, comunque espressi, siano in grado di espletare il proprio mandato sulla base di caratteristiche e capacità individuali tali da garantire la massima professionalità. Essi durano in carica 3 anni.

4.11. In relazione ai punti precedenti le imprese accantoneranno in un Fondo regionale delle quantità retributive orarie per ogni dipendente in forza al momento del versamento. Convenzionalmente ed ai soli fini contabili dette quantità saranno ragguagliate a lire 10.000 annue per dipendente, di cui lire 8.000 per l'attività della Rappresentanza di cui al punto 4.1.

4.12. A livello regionale, anche in rapporto al concorso di finanziamento di cui al punto 7.6, le parti all'interno di programmi decisi congiuntamente, determinano, fermo restando i costi dell'agibilità del Rappresentante territoriale della sicurezza, la ripartizione della rimanente quota (lire 2.000) tra formazione-informazione del Rappresentante e programmi dedicati a strutturare e rendere funzionali i rapporti tra Rappresentante alla sicurezza e l'Organismo paritetico territoriale.

4.13. Ai fini della gestione dell'accantonamento e della ripartizione delle risorse sopra definite, le stesse affluiranno, con contabilità separata, nell'ambito del Fondo regionale per la Rappresentanza sindacale di cui all'A.I. 21 luglio 1988, gestito dalle OO.AA. e controllato dalle OO.SS. Al fine di verificare il flusso dei versamenti e la loro corretta destinazione, viene costituita all'interno del Fondo una Commissione paritetica di controllo.

A livello nazionale, le parti costituiranno, a loro volta, una Commissione alla quale i Fondi regionali e le Commissioni paritetiche di controllo faranno pervenire ogni dato ed informazione utili a verificare i flussi delle risorse, il loro corretto utilizzo, nonché l'effettiva destinazione delle stesse secondo quanto previsto dalla presente intesa.

4.14. Il Fondo regionale provvederà alla ripartizione degli accantonamenti tra gli ambiti territoriali individuati congiuntamente come sopra specificato.

4.15. Il Fondo regionale contabilizzerà le quote per ambito territoriale di appartenenza e per settore merceologico.

4.16. Le parti, in sede regionale, si incontreranno periodicamente e comunque, la prima volta, in tempo utile al decollo della ripartizione iniziale delle risorse accantonate, per valutare la congruità della distribuzione delle risorse stesse agli ambiti territoriali individuati ed ai soggetti interessati.

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.

4.17. La erogazione sarà effettuata ai soggetti interessati in base alla formalizzazione che sarà comunicata congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie alle OO.AA. firmatarie.

4.18. Le imprese verseranno le quote di cui al punto 4.11 entro il 30 giugno 1996, secondo modalità definite entro il 29 febbraio 1996 in apposita convenzione.

In ogni caso, entro la predetta data del 29 febbraio 1996, dovranno essere stabilite le modalità operative per l'effettuazione dei versamenti.

#### *Norma transitoria*

In fase di prima applicazione della presente intesa, e fino all'avvenuta riscossione delle risorse da parte del Fondo regionale, CGIL-CISL-UIL indicheranno unitariamente i Rappresentanti territoriali per la sicurezza che, pro-tempore, svolgeranno i compiti ad essi attribuiti secondo i principi e le modalità stabilite dal presente accordo.

#### *5. Rappresentante aziendale per la sicurezza (imprese fino a 15 dipendenti)*

5.1. Le parti firmatarie del presente accordo, nel ribadire che il sistema di Rappresentanza territoriale è il più adeguato alla realtà delle piccole imprese e che in tal senso sono impegnate affinché tale modello si affermi in maniera generalizzata, concordano che nelle imprese fino a 15 dipendenti potrà essere individuato un Rappresentante aziendale per la sicurezza.

5.2. Le modalità di elezione o designazione nonché le condizioni necessarie per l'esercizio della funzione, nel rispetto dei principi e nell'ambito delle sedi bilaterali previste dal presente accordo, verranno definite dalle Organizzazioni nazionali di categoria delle parti firmatarie.

Entro il 30 aprile 1996 le categorie nazionali sono tenute ad avviare le trattative qualora, almeno un mese prima, una delle parti categoriali nazionali ne abbia fatto richiesta.

#### *6. Rappresentante aziendale per la sicurezza (imprese con più di 5 dipendenti)*

6.1. Nelle imprese con più di 15 dipendenti il Rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori nell'ambito delle Rappresentanze sindacali in azienda.

In assenza di tali Rappresentanze, è eletto dai lavoratori al loro interno.

6.2. L'elezione si svolge a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto.

Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima delle elezioni, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale delle elezioni.

Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro. Ricevuto il verbale di elezione, il datore di lavoro comunica all'OPTA, per il tramite della Associazione di appartenenza, il nominativo eletto.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti al libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova, con contratto a tempo indeterminato, che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

6.3. Le modalità non previste ai punti precedenti verranno concordate a livello regionale su iniziativa delle OO.SS., in assenza di Rappresentanze sindacali elettive in azienda, costituite in base ad intese a qualunque livello stipulate tra le parti firmatarie il presente accordo.

Qualora le parti firmatarie il presente accordo dovessero stipulare un'intesa relativa alle Rappresentanze sindacali aziendali per le imprese che occupano più di 15 dipendenti, il presente accordo verrà armonizzato alla nuova normativa.

6.4. Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994 al Rappresentante per la sicurezza vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a 40 ore annue. L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato al datore di lavoro con almeno 48 ore di preavviso, fatti salvi i casi di forza maggiore, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'impresa.

Non vengono imputate a tale monte-ore le ore autorizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994, lettere b), e), d), g), i), l).

Il monte-ore di cui sopra assorbe fino a concorrenza quanto riconosciuto allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

6.5. In applicazione dell'articolo 19, comma 1, lettere e) e f) del D.Lgs. n. 626/1994, al Rappresentante verranno fornite, anche su sua richiesta le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il Rappresentante può consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso l'azienda ai sensi dell'art. 4, comma 3. Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il Rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto industriale.

Laddove il D.Lgs. n. 626/1994 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del Rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività. Il datore di lavoro, per tanto, consulta il Rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso. Il Rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte ed opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal Rappresentante per la sicurezza.

Il Rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

6.6. In applicazione all'art. 11 del D.Lgs. n. 626/1994 le riunioni periodiche previste dal comma 1 sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il Rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Della riunione viene redatto verbale.

### Parte terza FORMAZIONE

#### *7. Formazione per i Rappresentanti territoriali per la sicurezza (imprese fino a 15 dipendenti)*

7.1. Per i Rappresentanti territoriali, gli Organismi paritetici regionali specificano i programmi di formazione di cui agli articoli 18, comma 7, e 22, commi 4 e 7, del D.Lgs. n. 626/1994. Al riguardo, il CPNA potrà fornire indicazioni.

Tale formazione è finanziata da una quota, definita a livello regionale, del versamento di cui al punto 4.12, secondo i piani formativi decisi dalle parti regionali.

La quota suddetta rientra, con contabilità separata, tra le risorse che alimentano il Fondo per la formazione, costituito in seno all'Ente bilaterale regionale ai sensi dell'A.I. 2 febbraio 1993.

Le regioni con un limitato fabbisogno formativo riguardante la Rappresentanza alla sicurezza possono aderire a programmi interregionali, predisposti in collaborazione con il CPNA.

#### *7.2. Formazione dei Rappresentanti aziendali per la sicurezza (imprese con più di 15 dipendenti)*

Il Rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g), del D.Lgs. n. 626/1994.

La formazione dei Rappresentanti per la sicurezza i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;

- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;

- metodologie sulla valutazione del rischio; metodologie minime di comunicazione.

- Oltre a quanto sopra previsto, la contrattazione nazionale di categoria può individuare ulteriori contenuti specifici della formazione (anche in tema di metodologia didattica) con riferimento a specificità dei propri comparti.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

#### *7.3. Formazione dei lavoratori*

I lavoratori ricevono una formazione sufficiente ed adeguata con riferimento al proprio posto di lavoro o alle proprie mansioni. Tale formazione è a carico dei datori di lavoro ed i suoi contenuti rispondono ai requisiti definiti dai CPRA. Il CPNA potrà fornire indicazioni in materia. Gli OPTA, nel promuovere l'adozione da parte delle imprese di tali contenuti, organizzano e mettono a disposizione delle aziende materiale informativo-formativo per i lavoratori, corsi o schemi di formazione per gruppi di lavoratori a rischio.

7.4. Gli Organismi paritetici predispongono, sulla base di orientamenti definiti in sede di CPRA, appositi schemi di corsi per gli incaricati alle attività di pronto soccorso, antincendio ed evacuazione. Anche a tale riguardo il CPNA potrà fornire indicazioni.

#### *7.5. Formazione dei datori di lavoro*

Gli Organismi paritetici possono predisporre programmi formativi anche per i datori di lavoro con particolare riferimento al trasferimento ai lavoratori delle nozioni apprese in tema di sicurezza e di salute.

#### 7.6. Finanziamento delle attività formative

Al finanziamento delle attività formative di cui ai punti 7.3, 7.4 e 7.5 si provvede attraverso l'individuazione di forme di finanziamento pubblico, secondo fabbisogni ed obiettivi proposti dagli OPTA e/o dai CPRA. Tali attività saranno altresì in parte finanziate, sulla base di intese a livello regionale, da quote provenienti dal capitolo delle risorse riservate ai datori di lavoro nell'ambito del Fondo per la tutela del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale di cui all'A.I. 21 luglio 1988 e successive modificazioni.

Su tale capitolo possono essere recuperate risorse da destinare alla costituzione dei servizi per la prevenzione.

Ad eventuale integrazione delle risorse sopra indicate, possono essere definiti, a livello regionale, gli oneri a carico delle imprese per le iniziative formative predisposte dagli Organismi paritetici.

Tali oneri mutualistici sono versati dalle imprese nel Fondo per la formazione, costituito in seno all'Ente bilaterale regionale ai sensi dell'accordo interconfederale del 2 febbraio 1993.

Tali versamenti mantengono, in ogni caso, una contabilità separata all'interno del Fondo, in relazione alla specifica finalità formativa cui sono destinati.

Laddove il Fondo per la formazione non sia stato ancora costituito, si procederà alla sua costituzione al fine di garantire la gestione delle risorse in coerenza con quanto previsto dal presente accordo.

Il Fondo è tenuto a comunicare tempestivamente al CPRA il flusso delle risorse al fine di supportare la programmazione delle attività andate allo stesso CPRA ed agli OPTA.

La realizzazione delle iniziative di carattere formativo, individuate e promosse dagli Organismi paritetici e finanziariamente sostenute dal Fondo per la formazione, è, in ogni caso, affidata ad enti o istituti scelti congiuntamente dalle parti a livello regionale.

La formazione del Rappresentante aziendale per la sicurezza potrà essere realizzata nell'ambito dei programmi previsti dagli OPTA e/o dai CPRA. Ai Rappresentanti aziendali per la sicurezza è altresì garantita, ove richiesta, la frequenza ai corsi di formazione predisposti dagli OPTA e/o dai CPRA.

Le parti, a livello regionale, provvederanno a definire i Costi di partecipazione ai suddetti corsi dei Rappresentanti aziendali per la sicurezza.

#### *8. Albo territoriale dei Rappresentanti per la sicurezza*

8.1. Nell'ambito degli OPTA sarà costituito l'Albo dei rappresentanti territoriali ed aziendali per la sicurezza, con procedure che saranno definite a livello regionale.

#### Campo di applicazione

Il presente accordo si applica, ad esclusione del settore dell'edilizia, nelle aziende o unità produttive aderenti a Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI e/o che applicano i contratti sottoscritti dalle Organizzazioni aderenti alle parti firmatarie del presente accordo.

#### *Norma transitoria*

Il presente accordo, sino alla data di stipula dei c.c.n.l., si applica - per i vari settori - a tutte le imprese associate alle Organizzazioni delle Confederazioni artigiane firmatarie.

#### Durata e verifiche

Il presente accordo avrà validità fino al 31 dicembre 1997 e, se non disdetto almeno 6 mesi prima della sua scadenza da una delle parti firmatarie, si intenderà rinnovato di anno in anno.

In caso di modifica del D.Lgs. n. 626/1994, entro un mese le parti si incontreranno per apportare le necessarie integrazioni e/o correzioni al presente accordo.

Le parti firmatarie si incontreranno, comunque, entro la data del 30 novembre 1996 al fine di verificare lo stato di applicazione del presente accordo.

#### *Nota a verbale all'accordo applicativo del D.Lgs n. 626/1994 nel testo definitivo concordato in sede ministeriale*

Il punto 5.2 dell'accordo sarà attuato nel rispetto di quanto previsto dall'art. 18, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 626/1994.

La data indicata al 2° comma del punto 5.2 è posposta al 15 settembre 1996 e la richiesta delle Organizzazioni nazionali di categoria dovrà pervenire non oltre il 10 settembre 1996.

Le trattative dovranno esaurirsi entro il 31 ottobre e conseguentemente, la data del 30 aprile 1996, prevista al punto 4.18 è spostata al 31 ottobre 1996, termine entro il quale dovrà essere effettuato il versamento delle quote previste al punto 4.11.

La convenzione nazionale di cui al punto 4.18, che sarà definita entro il 30 settembre 1996, sarà utilizzata in quelle regioni nelle quali non sia stata definita specifica convenzione regionale.

*Allegato 7*

*(Omissis)*

*Allegato 8*

*(Omissis)*

*Allegato 9*

*(Omissis)*

*Allegato 10*

*(Omissis)*

*Allegato 11*

*(Omissis)*

*Allegato 12*

*(Omissis)*

*Allegato 13*

Accordo per l'istituzione di un Fondo pensione intercategoriale nazionale  
per i lavoratori dipendenti del settore artigiano

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

- Vista la vigente normativa sul sistema pensionistico obbligatorio e complementare;
- In conformità a quanto previsto dalle ipotesi di accordo e dai c.c.n.l. che si pronunciano sulla volontà di istituire forme di previdenza complementare;
- Vista l'intesa interconfederale 8 settembre 1998, che si allega,

si concorda

di istituire ARTIFOND, Fondo pensione complementare intercategoriale nazionale per i lavoratori dipendenti del settore artigiano al fine di contribuire ad un più elevato livello di copertura previdenziale, con sede provvisoria in Roma.

***1. Costituzione, natura e scopi***

Il Fondo, costituito come associazione riconosciuta ai sensi dell'art. 12 e segg. cod. civ., e regolato dallo Statuto, dal regolamento elettorale e dalla norme operative interne che saranno predisposte dal Consiglio di amministrazione, eroga prestazioni complementari dei trattamenti di pensione pubblica in forma di rendita e capitale, sulla base dei contributi accantonati e capitalizzati e dai rendimenti realizzati dai soggetti gestori, nonché eventuali prestazioni accessorie di premorienza e di invalidità.

## *2. Soci del Fondo*

Sono soci di ARTIFOND:

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

## *3. Adesioni*

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

## *4. Imprese obbligate*

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

## *5. Decentramento sul territorio*

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

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

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

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

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

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

- evidenziano al Comitato dei garanti ed al Consiglio di amministrazione opportunità di impiego delle risorse nel territorio di propria competenza e nei confronti delle piccole imprese;
- contribuiscono a definire ed attuano gli indirizzi del Consiglio di amministrazione in tema di trasparenza nel rapporto con gli associati;
- ricevono dal Fondo le informazioni aggregate e le rendicontazioni relative agli associati ed alle imprese che ad esse fanno riferimento;
- controllano e coordinano l'adesione ed i flussi della raccolta nei limiti fissati dal Consiglio di amministrazione;
- verificano la rispondenza delle singole posizioni e dei capitali conseguentemente maturati rispetto ai dati in proprio possesso segnalando al Consiglio di amministrazione ed al Comitato dei garanti eventuali difformità;
- scelgono strutture di servizio sul territorio nell'ambito dei compiti, delle compatibilità e dei limiti fissati dal Consiglio di amministrazione;
- svolgono ogni altro compito ad esse delegate dal Consiglio di amministrazione.

Le Sezioni regionali o interregionali possono avere la loro sede presso gli Enti paritetici bilaterali dell'artigianato, ove esistenti.

## *6. Organi del Fondo*

Il Fondo ha i seguenti organi:

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

### *7. Assemblea dei delegati*

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

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

### *8. Consiglio di amministrazione*

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

### *9. Presidente e Vicepresidente*

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

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

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

### *10. Collegio dei revisori contabili*

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

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

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

### *11. Contribuzione*

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

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

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

### *12. Permanenza e cessazione*

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

### *13. Trasferimenti*

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

a) riscatto della posizione pensionistica;

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

c) trasferimento della posizione pensionistica presso un fondo pensione aperto.

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

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

#### *14. Prestazioni*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'iscritto per il quale da almeno otto anni siano accumulati contributi derivanti da quote di trattamento di fine rapporto, può chiedere una anticipazione per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche ovvero per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, nei limiti dell'ammontare della sua posizione pensionistica derivante dal t.f.r. versato al Fondo.

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

Non sono ammesse altre forme di anticipazioni sulle prestazioni.

Il Fondo non può concedere prestiti.

#### *15. Impiego delle risorse*

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

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

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

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

#### *16. Comitato dei garanti*

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

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

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

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

a) valutazioni in merito alla corretta applicazione dei contratti per le materie relative al Fondo;

b) indirizzi generali di gestione del Fondo;

c) individuazione dei criteri generali per la ripartizione del rischio in materia di investimenti;

d) criteri di scelta dei gestori assicurativi e finanziari, della banca depositaria, del gestore del servizio amministrativo, dei fornitori di altri servizi;

e) modifiche statutarie;

f) scioglimento del Fondo.

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

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

#### *17. Spese per la costituzione e la gestione del Fondo*

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

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

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

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

#### *18. Fase transitoria*

Dal momento della costituzione, e fino al termine delle prime elezioni e delle corrispondenti designazioni, l'Associazione è retta da un Consiglio di amministrazione provvisorio formato da diciotto componenti, due dei quali assumono la funzione di legali rappresentanti di ARTIFOND, designati dalle fonti istitutive nel rispetto del criterio di pariteticità. Il Collegio dei revisori contabili è formato da due componenti effettivi, designati dalle fonti istitutive nel rispetto del criterio di pariteticità.

#### *19. Funzioni degli organi provvisori*

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

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

#### *20. Promozione del Fondo*

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

#### *21. Adesioni successive*

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

Sottoscrivono:

- le Organizzazioni nazionali di categoria della Confartigianato articolate nelle Federazioni e Associazioni nazionali di categoria:

FNAM - Federazione nazionale artigiani metalmeccanici

FNAIL - Federazione nazionale artigiani installatori di impianti

Federazione nazionale della moda

Associazione nazionale orafi, argentieri, orologiai ed affini

FEDAL - Federazione nazionale dell'alimentazione

Confartigianato trasporti

Associazione nazionale estetiste

Associazione nazionale acconciatori

Associazione nazionale marmisti

Associazione nazionale produttori occhiali

Fe.Na.Od.I. - Federazione nazionale odontotecnici italiani

Associazione nazionale grafici

Associazione nazionale fotografi e videoperatori

Associazione nazionale imprenditori copisterie, eliografie, legatorie

Associazione nazionale imprenditori lavanderie

Associazione nazionale ceramica

Associazione nazionale chimici e plastici

Associazione italiana artigiani legno e arredamento

Associazione nazionale tappezzeri

Associazione nazionale dell'arredo urbano;

- le Associazioni di mestiere della CNA:

AIRA

ANIM

ANPEC

Associazione tessile abbigliamento

Associazione podologica italiana

ASPEL

Associazione nazionale artigianato artistico

Assomeccanica

Assopulizie

Federacconciatori

Federestetica

Federpalestre

FIAAL Associazione agroalimentare

FITA

FNALA

GRAFICA

ILMA

SATLA

SIAF

SNO

Trasporto persone

Associazione sarti;

- la Confartigianato, Confederazione generale italiana dell'artigianato;

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

- la CASA, Confederazione autonoma sindacati artigiani, con l'intervento della:
  - FIAM
  - FIALA
  - Federazione nazionale mestieri artistici e tradizionali
  - FNAE
  - Federazione nazionale tintolavanderie
  - SNA
  - Federazione nazionale alimentaristi
  - Federazione nazionale abbigliamento
  - Federazione nazionale fotografi, tipografi e cartai
  - Federazione nazionale chimici e plastici;
- la CLAAI, Confederazione delle libere associazioni artigiane italiane, con l'intervento di:
  - FEDERNAS
  - UNAMEM
  - ANVI
  - ANTLO;
- e
- le Federazioni di categoria della CGIL:
  - FILCAMS-CGIL
  - FILCEA-CGIL
  - FILLEA-CGIL
  - FILT-CGIL
  - FILTEA-CGIL
  - FIOM-CGIL
  - FLAI-CGIL
  - SLC-CGIL;
- le Federazioni di categoria della CISL:
  - FAT-CISL
  - FILCA-CISL
  - FILTA-CISL
  - FIM-CISL
  - FISASCAT-CISL
  - FISTEL-CISL
  - FIT-CISL
  - FLERICA-CISL;
- le Federazioni di categoria della UIL:
  - FENEAL
  - UILA
  - UILCER
  - UILM
  - UILSIC
  - UILTA
  - UILTRASPORTI
  - UILTUCS;
- la CGIL, Confederazione generale italiana del lavoro;
- la CISL, Confederazione italiana sindacati dei lavoratori;
- la UIL, Unione italiana del lavoro;

-----

N.d.R.: L'accordo 10 gennaio 2008 prevede quanto segue:

24. Previdenza complementare (ARTIFOND)

Le parti concordano sulla estensione del diritto alla previdenza complementare, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, anche ai lavoratori apprendisti, ai lavoratori titolari di contratto a tempo determinato.

## Allegato 1

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

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

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

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

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

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

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

## Allegato 2

### Accordi sui livelli di contribuzione, iscrizione e spese per ARTIFOND

#### *A) Meccanici*

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

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

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

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

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

#### *B) Legno e arredamento*

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

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

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

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

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

#### *C) Tessile, abbigliamento, calzaturiero*

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

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

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

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

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

#### *D) Orafi, argentieri e affini*

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

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

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

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

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

#### *E) Grafici*

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

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

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

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

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

#### *F) Tintolavanderie*

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

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

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

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

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

#### *G) Ceramica*

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

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

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

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

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

#### *H) Panificazione, alimentaristi*

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

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

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

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

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

*I) Chimica, gomma, plastica, vetro*

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

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

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

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

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

*J) Autotrasporto*

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

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

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

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

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

*K) Acconciatura ed estetica*

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

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

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

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

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

#### *L) Imprese esercenti servizi di pulizia*

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

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

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

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

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

#### *M) Lapidari*

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

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

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

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

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

#### *N) Occhialeria*

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

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

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

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

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

#### *O) Odontotecnici*

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

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

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

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

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

/

**Verbale di accordo 16 dicembre 2002 (\*)  
per il trattamento economico dei dipendenti dalle imprese artigiane  
dei settori tessile-abbigliamento e calzaturiero**

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

Il suddetto importo verrà erogato in due rate pari a:

- euro 130 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di dicembre 2002;
- euro 50 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di maggio 2003.

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

Il suddetto importo verrà erogato in due rate pari a:

- euro 95 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di dicembre 2002;
- euro 37,50 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di maggio 2003.

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

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

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

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

Tabella A  
(Calzaturieri - Tessili - Studi di disegni tessili)

Retribuzione di riferimento

Category	Imports						Euro	
6° S	717,88	+	526,71	+	10,33	=	1.254,92	51,77
6°	649,19	+	524,98	+	10,33	=	1.184,50	48,86
5°	555,71	+	516,61	+	10,33	=	1.082,65	44,66
4°	481,34	+	510,35	+	10,33	=	1.002,02	41,33

3°	442,35	+	508,55	+	10,33	=	961,23	39,65
2°	403,87	+	506,15	+	10,33	=	920,35	37,96
1°	354,29	+	503,41	+	10,33	=	868,03	35,81

Nuovi minimi in vigore dal 1° gennaio 2003

<i>Categorie</i>	<i>Importi</i>					<i>Euro</i>
6° S	717,88	+	38,83	=		756,71
6°	649,19	+	36,65	=		685,84
5°	555,71	+	33,50	=		589,21
4°	481,34	+	31,00	=		512,34
3°	442,35	+	29,74	=		472,09
2°	403,87	+	28,47	=		432,34
1°	354,29	+	26,86	=		381,15

Nuovi minimi in vigore dal 1° aprile 2003

<i>Categorie</i>	<i>Importi</i>					<i>Euro</i>
6° S	756,71	+	12,94	=		769,65
6°	685,84	+	12,21	=		698,05
5°	589,21	+	11,16	=		600,37
4°	512,34	+	10,33	=		522,67
3°	472,09	+	9,91	=		482,00
2°	432,34	+	9,49	=		441,83
1°	381,15	+	8,95	=		391,10

Tabella B

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

Retribuzione di riferimento

<i>Categorie</i>	<i>Importi</i>						<i>Euro</i>	
6° S	717,88	+	526,43	+	10,33	=	1.254,64	51,75
6°	641,44	+	524,22	+	10,33	=	1.175,99	48,51
5°	551,06	+	516,16	+	10,33	=	1.077,55	44,45
4°	476,17	+	509,84	+	10,33	=	996,34	41,11
3°	437,18	+	508,04	+	10,33	=	955,55	39,42
2°	398,19	+	505,60	+	10,33	=	914,12	37,71
1°	351,19	+	503,10	+	10,33	=	864,62	35,67

Nuovi minimi in vigore dal 1° gennaio 2003

<i>Categorie</i>	<i>Importi</i>					<i>Euro</i>
6° S	717,88	+	38,81	=		756,69
6°	641,44	+	36,38	=		677,82
5°	551,06	+	33,34	=		584,40
4°	476,17	+	30,83	=		507,00
3°	437,18	+	29,56	=		466,74
2°	398,19	+	28,28	=		426,47
1°	351,19	+	26,75	=		377,94

Nuovi minimi in vigore dal 1° aprile 2003

<i>Categorie</i>	<i>Importi</i>					<i>Euro</i>
6° S	756,69	+	12,94	=		769,63

6°	677,82	+	12,13	=	689,95
5°	584,40	+	11,11	=	595,51
4°	507,00	+	10,28	=	517,28
3°	466,74	+	9,86	=	476,60
2°	426,47	+	9,43	=	435,90
1°	377,94	+	8,92	=	386,86

Tabella C  
(Lavorazioni a mano e/o su misura)

Retribuzione di riferimento

<i>Categorie</i>	<i>Importi</i>					<i>Euro</i>	
6° S	717,88	+	526,24	+	10,33	= 1.254,45	51,75
6°	636,27	+	523,72	+	10,33	= 1.170,32	48,28
5°	545,89	+	515,65	+	10,33	= 1.071,87	44,22
4°	471,01	+	509,34	+	10,33	= 990,68	40,87
3°	432,02	+	507,54	+	10,33	= 949,89	39,18
2°	393,02	+	505,10	+	10,33	= 908,45	37,47
1°	346,03	+	502,60	+	10,33	= 858,96	35,43

Nuovi minimi in vigore dal 1° gennaio 2003

<i>Categorie</i>	<i>Importi</i>				<i>Euro</i>
6° S	717,88	+	38,81	=	756,69
6°	636,27	+	36,21	=	672,48
5°	545,89	+	33,16	=	579,05
4°	471,01	+	30,65	=	501,66
3°	432,02	+	29,38	=	461,40
2°	393,02	+	28,10	=	421,12
1°	346,03	+	26,57	=	372,60

Nuovi minimi in vigore dal 1° aprile 2003

<i>Categorie</i>	<i>Importi</i>				<i>Euro</i>
6° S	756,69	+	12,94	=	769,63
6°	672,48	+	12,07	=	684,55
5°	579,05	+	11,06	=	590,11
4°	501,66	+	10,22	=	511,88
3°	461,40	+	9,80	=	471,20
2°	421,12	+	9,37	=	430,49
1°	372,60	+	8,86	=	381,46

Tabella A  
(Calzaturieri - Tessili - Studi di disegni tessili)

Retribuzione in vigore al 1° gennaio 2003

<i>Categorie</i>	<i>Minimo</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>I.v.c.</i>	<i>Totale</i>
6° S	756,71	526,71	10,33	10,59	1.304,34
6°	685,84	524,98	10,33	9,97	1.231,12
5°	589,21	516,61	10,33	9,09	1.125,24
4°	512,34	510,35	10,33	8,42	1.041,44
3°	472,09	508,55	10,33	8,11	999,08
2°	432,34	506,15	10,33	7,75	956,57

1°	381,15	503,41	10,33	7,39	902,28
----	--------	--------	-------	------	--------

Retribuzione in vigore al 1° aprile 2003

<i>Categorie</i>	<i>Minimo</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>I.v.c.</i>	<i>Totale</i>
6° S	769,65	526,71	10,33	10,59	1.317,28
6°	698,05	524,98	10,33	9,97	1.243,33
5°	600,37	516,61	10,33	9,09	1.136,40
4°	522,67	510,35	10,33	8,42	1.051,77
3°	482,00	508,55	10,33	8,11	1.008,99
2°	441,83	506,15	10,33	7,75	966,06
1°	390,10	503,41	10,33	7,39	911,23

Tabella B

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

Retribuzione in vigore al 1° gennaio 2003

<i>Categorie</i>	<i>Minimo</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>I.v.c.</i>	<i>Totale</i>
6° S	756,69	526,43	10,33	10,59	1.304,04
6°	677,82	524,22	10,33	9,92	1.222,29
5°	584,40	516,16	10,33	9,09	1.119,98
4°	507,00	509,84	10,33	8,37	1.035,54
3°	466,74	508,04	10,33	8,06	993,17
2°	426,47	505,60	10,33	7,70	950,10
1°	377,94	503,10	10,33	7,28	898,65

Retribuzione in vigore al 1° aprile 2003

<i>Categorie</i>	<i>Minimo</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>I.v.c.</i>	<i>Totale</i>
6° S	769,63	526,43	10,33	10,59	1.316,98
6°	689,95	524,22	10,33	9,92	1.234,42
5°	595,51	516,16	10,33	9,09	1.131,09
4°	517,28	509,84	10,33	8,37	1.045,82
3°	476,60	508,04	10,33	8,06	1.003,03
2°	435,90	505,60	10,33	7,70	959,53
1°	386,86	503,10	10,33	7,28	907,57

Tabella C

(Lavorazioni a mano e/o su misura)

Retribuzione in vigore al 1° gennaio 2003

<i>Categorie</i>	<i>Minimo</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>I.v.c.</i>	<i>Totale</i>
6° S	756,69	526,24	10,33	10,59	1.303,85
6°	672,48	523,72	10,33	9,86	1.216,39
5°	579,05	515,65	10,33	9,04	1.114,07
4°	501,66	509,34	10,33	8,32	1.029,65
3°	461,40	507,54	10,33	8,01	987,28
2°	421,12	505,10	10,33	7,64	944,19
1°	372,60	502,60	10,33	7,23	892,76

Retribuzione in vigore al 1° aprile 2003

<i>Categorie</i>	<i>Minimo</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>I.v.c.</i>	<i>Totale</i>
------------------	---------------	--------------------	---------------	---------------	---------------

6° S	769,63	526,24	10,33	10,59	1.316,79
6°	684,55	523,72	10,33	9,86	1.228,46
5°	590,11	515,65	10,33	9,04	1.125,13
4°	511,88	509,34	10,33	8,32	1.039,87
3°	471,20	507,54	10,33	8,01	997,08
2°	430,49	505,10	10,33	7,64	953,56
1°	381,46	502,60	10,33	7,23	901,62

#### Protocollo d'intesa per misure di sostegno al settore

Addì 16 dicembre 2002, le Organizzazioni artigiane Confartigianato Federazione nazionale moda, CNA Federmoda tessile-abbigliamento, CNA Federmoda pelle-cuoio-calzature, CNA Federmoda sartorie, CNA Federmoda pellicceria, Casartigiani e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori FEMCA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL;

- considerata la situazione del settore;
- considerato che da tempo svolgono un'azione comune a sostegno della politica settoriale e collaborano nell'ambito dell'Osservatorio sistema moda presso il Ministero delle attività produttive;
- condividendo le preoccupazioni per la tenuta del settore e per la salvaguardia dei livelli occupazionali;
- concordano sull'opportunità di riprendere il confronto sulla materia, in relazione alla definizione di un progetto di politica industriale e di settore capace di rilanciare il comparto.

#### Protocollo sulle modalità di effettuazione della ritenuta della quota di partecipazione alle spese per l'accordo 16 dicembre 2002 come da accordo interconfederale 20 maggio 2002

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

Sulla base delle intese intercorse in occasione dell'accordo in oggetto, relativo alle imprese artigiane del settore tessile-abbigliamento-calzature, si è convenuto quanto segue:

1) le aziende effettueranno una ritenuta di € 15,00 sulla retribuzione del mese di gennaio 2003 a titolo di partecipazione alle spese per l'accordo medesimo;

2) ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FEMCA-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 31 dicembre 2002 il testo dell'attuale intesa, con ogni adeguato mezzo di informazione;

4) entro il termine perentorio di 15 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 FEMCA-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 28 febbraio 2003 sul c/c. 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 FEMCA-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 copia fotostatica delle ricevute di versamento.

-----  
N.d.R.: L'accordo è stato recepito in data 5 febbraio 2003 dalla CLAAI.

-----  
N.d.R.: L'accordo 10 gennaio 2008 prevede quanto segue:

25. Protocollo sulle modalità di effettuazione della ritenuta della quota di partecipazione alle spese per l'accordo 10 gennaio 2008

Sulla base delle intese intercorse in occasione dell'accordo in oggetto, relativo alle imprese artigiane del settore del tessile-abbigliamento-calzaturiero, si è convenuto quanto segue:

1. Le aziende effettueranno una ritenuta di euro 25,00 sulla erogazione "una tantum" del mese di aprile 2008 o, in assenza di capienza sulla retribuzione del mese di marzo 2008.
2. Ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FEMCA 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 marzo 2008 il testo dell'attuale intesa, con ogni adeguato mezzo di informazione.
4. Entro il termine perentorio di 5 giorni successivi 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 FEMCA-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 31 maggio 2008 sul conto corrente codice IBAN: IT67N010050320000000045437, presso: BNL 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 categorie, comunicheranno alle Organizzazioni sindacali territoriali FEMCA-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 copia fotostatica delle ricevute di versamento.

//

### **Accordo 21 giugno 2004 - Adeguamento economico**

Visto l'Accordo interconfederale del 17 marzo 2004, il quale prevede, alla lettera A), che per i c.c.n.l. scaduti e sospesi al 31 marzo 2002 o al 30 giugno 2002 relativamente alla parte economica venga completata la copertura contrattuale fino al 31 dicembre 2004.

Considerato che, per effetto dell'accordo 16 dicembre 2002 le retribuzioni del c.c.n.l. per i lavoratori delle imprese artigiane dei settori tessile-abbigliamento-calzaturiero, scaduto in data 31 dicembre 2000, sono state adeguate fino al 31 marzo 2002.

Tutto ciò premesso, le parti hanno convenuto gli allegati incrementi retributivi, relativi ai singoli livelli e settori, a partire dal 1° luglio 2004 e dal 1° gennaio 2005.

Eventuali aumenti già corrisposti a titolo di acconto sui futuri miglioramenti contrattuali saranno assorbiti fino a concorrenza dagli incrementi retributivi previsti dal presente accordo, secondo la consolidata prassi negoziale tra le parti.

Così come previsto dall'accordo interconfederale 17 marzo 2004, a partire dal 1° luglio 2004 cessa di essere corrisposta l'indennità di vacanza contrattuale.

Ad integrale copertura del periodo dal 1° aprile 2002 al 30 giugno 2004, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfettario "una tantum" pari a euro 300 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due rate pari a:

- € 240,00 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di ottobre 2004;
- € 60,00 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di maggio 2005.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo saranno erogati a titolo di "una tantum" euro 220,00 lordi suddivisibili in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, in due rate pari a:

- € 170,00 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di ottobre 2004;
- € 50,00 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di maggio 2005.

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

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.

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

Dagli importi di "una tantum" dovranno essere detratte, fino a concorrenza, le erogazioni corrisposte dalle imprese a titolo di indennità di vacanza contrattuale nel periodo 1° aprile 2002-30 giugno 2004. A titolo convenzionale e definitivo gli importi di l.v.c. erogata da detrarre vengono quantificati pari ad euro 190,00 in misura uguale per tutti i livelli di classificazione. Per gli apprendisti l'importo di l.v.c. erogata da detrarre viene quantificato in misura pari a euro 140,00. La detrazione dell'l.v.c., nelle misure sopra previste, verrà effettuata in occasione della erogazione della prima tranche di "una tantum".

Tabella A  
(calzaturieri-tessili-studi di disegni tessili)

Incrementi salariali

<i>Livello</i>	<i>Incremento totale</i>	<i>Prima tranche 1.7.2004</i>	<i>Seconda tranche 1.1.2005</i>
6° S	91,39	52,22	39,17
6°	86,26	49,29	36,97
5°	78,84	45,05	33,79
4°	72,97	41,70	31,27
3°	70,00	40,00	30,00
2°	67,02	38,30	28,72
1°	63,21	36,12	27,09

Nuovi minimi in vigore dall'1 luglio 2004

<i>Livello</i>	<i>Paga base in vigore</i>	<i>Incrementi</i>	<i>Totale</i>
6° S	769,65	52,22	821,87
6°	698,05	49,29	747,34
5°	600,37	45,05	645,42
4°	522,67	41,70	564,37
3°	482,00	40,00	522,00
2°	441,83	38,30	480,13
1°	390,10	36,12	426,22

Retribuzione in vigore dal 1° luglio 2004

<i>Livello</i>	<i>Paga base</i>	<i>Ex contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6° S	821,87	526,71	10,33	1.358,91
6°	747,34	524,98	10,33	1.282,65
5°	645,42	516,61	10,33	1.172,36
4°	564,37	510,35	10,33	1.085,05
3°	522,00	508,55	10,33	1.040,88
2°	480,13	506,15	10,33	996,61
1°	426,22	503,41	10,33	939,96

Incrementi salariali

<i>Livello</i>	<i>Incremento totale</i>	<i>Prima tranche 1.7.2004</i>	<i>Seconda tranche 1.1.2005</i>
6° S	91,39	52,22	39,17
6°	86,26	49,29	36,97
5°	78,84	45,05	33,79
4°	72,97	41,70	31,27
3°	70,00	40,00	30,00
2°	67,02	38,30	28,72
1°	63,21	36,12	27,09

Nuovi minimi in vigore dall'1 gennaio 2005

<i>Livello</i>	<i>Paga base in vigore</i>	<i>Incrementi</i>	<i>Totale</i>
6° S	821,87	39,17	861,04
6°	747,34	36,97	784,31
5°	645,42	33,79	679,21
4°	564,37	31,27	595,64

3°	522,00	30,00	552,00
2°	480,13	28,72	508,85
1°	426,22	27,09	453,31

Retribuzione in vigore dal 1° gennaio 2005

<i>Livello</i>	<i>Paga base</i>	<i>Ex contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6° S	861,04	526,71	10,33	1.398,08
6°	784,31	524,98	10,33	1.319,62
5°	679,21	516,61	10,33	1.206,15
4°	595,64	510,35	10,33	1.116,32
3°	552,00	508,55	10,33	1.070,88
2°	508,85	506,15	10,33	1.025,33
1°	453,31	503,41	10,33	967,05

Tabella B

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

Incrementi salariali

<i>Livello</i>	<i>Incremento</i>	<i>Prima tranche 1.7.2004</i>	<i>Seconda tranche 1.1.2005</i>
6° S	91,37	52,20	39,17
6°	85,64	48,93	36,71
5°	78,48	44,84	33,64
4°	72,56	41,46	31,10
3°	69,59	39,76	29,83
2°	66,57	38,03	28,54
1°	62,97	35,98	26,99

Nuovi minimi in vigore dall'1 luglio 2004

<i>Livello</i>	<i>Paga base in vigore</i>	<i>Incrementi</i>	<i>Totale</i>
6° S	769,63	52,20	821,83
6°	689,95	48,93	738,88
5°	595,51	44,84	640,35
4°	517,28	41,46	558,74
3°	476,60	39,76	516,36
2°	435,90	38,03	473,93
1°	386,86	35,98	422,84

Retribuzione in vigore dal 1° luglio 2004

<i>Livello</i>	<i>Paga base</i>	<i>Ex contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6° S	821,83	526,43	10,33	1.358,59
6°	738,88	524,22	10,33	1.273,43
5°	640,35	516,16	10,33	1.166,84
4°	558,74	509,84	10,33	1.078,91
3°	516,36	508,04	10,33	1.034,73
2°	473,93	505,60	10,33	989,86
1°	422,84	503,10	10,33	936,27

Incrementi salariali

<i>Livello</i>	<i>Incremento</i>	<i>Prima tranche 1.7.2004</i>	<i>Seconda tranche 1.1.2005</i>
6° S	91,37	52,20	39,17

6°	85,64	48,93	36,71
5°	78,48	44,84	33,64
4°	72,56	41,46	31,10
3°	69,59	39,76	29,83
2°	66,57	38,03	28,54
1°	62,97	35,98	26,99

Nuovi minimi in vigore dall'1 gennaio 2005

<i>Livello</i>	<i>Paga base in vigore</i>	<i>Incrementi</i>	<i>Totale</i>
6° S	821,83	39,17	861,00
6°	738,88	36,71	775,59
5°	640,35	33,64	673,99
4°	558,74	31,10	589,84
3°	516,36	29,83	546,19
2°	473,93	28,54	502,47
1°	422,84	26,99	449,83

Retribuzione in vigore dal 1° gennaio 2005

<i>Livello</i>	<i>Paga base</i>		<i>Ex contingenza</i>		<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6° S	861,00		526,43		10,33	1.397,76
6°	775,59		524,22		10,33	1.310,14
5°	673,99	516,16	10,33			1.200,48
4°	589,84		509,84		10,33	1.110,01
3°	546,19		508,04		10,33	1.064,56
2°	502,47		505,60		10,33	1.018,40
1°	449,83		503,10		10,33	963,26

Tabella C  
(lavorazioni a mano e/o su misura)

Incrementi salariali

<i>Livello</i>	<i>Incremento</i>	<i>Prima tranche 1.7.2004</i>	<i>Seconda tranche 1.1.2005</i>
6° S	91,35	52,19	39,16
6°	85,22	48,69	36,53
5°	78,05	44,59	33,46
4°	72,14	41,22	30,92
3°	69,18	39,53	29,65
2°	66,16	37,80	28,36
1°	62,55	35,74	26,81

Nuovi minimi in vigore dall'1 luglio 2004

<i>Livello</i>	<i>Paga base in vigore</i>	<i>Incrementi</i>	<i>Totale</i>
6° S	769,63	52,19	821,82
6°	684,55	48,69	733,24
5°	590,11	44,59	634,70
4°	511,88	41,22	553,10
3°	471,20	39,53	510,73
2°	430,49	37,80	468,29
1°	381,46	35,74	417,20

Retribuzione in vigore dal 1° luglio 2004

<i>Livello</i>	<i>Paga base</i>	<i>Ex contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Retribuzione</i>
6° S	821,82	526,24	10,33	1.358,39
6°	733,24	523,72	10,33	1.267,29
5°	634,70	515,65	10,33	1.160,68
4°	553,10	509,34	10,33	1.072,77
3°	510,73	507,54	10,33	1.028,60
2°	468,29	505,10	10,33	983,72
1°	417,20	502,60	10,33	930,13

#### Incrementi salariali

<i>Livello</i>	<i>Incremento</i>	<i>Prima tranche 1.7.2004</i>	<i>Seconda tranche 1.1.2005</i>
6° S	91,35	52,19	39,16
6°	85,22	48,69	36,53
5°	78,05	44,59	33,46
4°	72,14	41,22	30,92
3°	69,18	39,53	29,65
2°	66,16	37,80	28,36
1°	62,55	35,74	26,81

#### Nuovi minimi in vigore dall'1 gennaio 2005

<i>Livello</i>	<i>Paga base in vigore</i>	<i>Incrementi</i>	<i>Totale</i>
6° S	821,82	39,16	860,98
6°	733,24	36,53	769,77
5°	634,70	33,46	668,16
4°	553,10	30,92	584,02
3°	510,73	29,65	540,38
2°	468,29	28,36	496,65
1°	417,20	26,81	444,01

#### Retribuzione in vigore dal 1° gennaio 2005

<i>Livello</i>	<i>Paga base</i>	<i>Ex contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Retribuzione</i>
6° S	860,98	526,24	10,33	1.397,55
6°	769,77	523,72	10,33	1.303,82
5°	668,16	515,65	10,33	1.194,14
4°	584,02	509,34	10,33	1.103,69
3°	540,38	507,54	10,33	1.058,25
2°	496,65	505,10	10,33	1.012,08
1°	444,01	502,60	10,33	956,94

Protocollo sulle modalità di effettuazione  
della ritenuta della quota di partecipazione alle spese  
per l'accordo 21 giugno 2004  
come da accordo interconfederale 17 marzo 2004

Sulla base delle intese intercorse in occasione dell'accordo in oggetto, relativo alle imprese artigiane del settore tessile-abbigliamento-calzature, si è convenuto quanto segue:

1) le aziende effettueranno una ritenuta di € 15,00 sulla retribuzione del mese di ottobre 2004 a titolo di partecipazione alle spese per l'accordo medesimo;

2) ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FEMCA-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 30 settembre 2004 il testo dell'attuale intesa, con ogni adeguato mezzo di informazione;

4) entro il termine perentorio di 15 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 FEMCA-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 30 novembre 2004 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 FEMCA-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 copia fotostatica delle ricevute di versamento.

///

**Verbale di accordo 10 gennaio 2008  
per il rinnovo del c.c.n.l. per i dipendenti dalle imprese  
artigiane dei settori tessile, abbigliamento e calzaturiero**

1. Decorrenza e durata

Il presente accordo, fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2005 e scadrà il 31 dicembre 2008.

2. Nuovo art. 2 - Campo di applicazione del contratto

A decorrere dal 1° aprile 2008 il campo di applicazione del c.c.n.l. TAC ricomprenderà anche le seguenti categorie di attività:

1) "Spazzole, pennelli, produzione fiori secchi, addobbi natalizi, maschere, penne e matite, produzione di parrucche".

2) "Imprese artigiane produttrici di bambole, articoli in peluche, giocattoli, ornamenti natalizi, articoli e giochi didattici, articoli e giochi della prima infanzia, articoli e giochi per il carnevale, articoli affini, loro accessori, nonché tutto ciò che, come corredo, ai giocattoli sia atto ad illustrarne il significato o completarlo con qualsiasi materia prima (metallo, materie plastiche, materie sintetiche, legno, stoffa, ecc.) sia fabbricato".

Entro tale data le parti si incontreranno, inoltre, per definire l'inquadramento professionale dei lavoratori ed i profili formativi per l'apprendistato professionalizzante professionali relativi alle attività di cui ai commi precedenti.

Per i lavoratori adibiti alle attività di produzione di spazzole e pennelli, produzione di penne e matite, produzione di parrucche e produzione di giocattoli come definiti al punto 2, saranno adottate le retribuzioni di cui alla Tabella B del c.c.n.l. TAC.

Per i lavoratori adibiti alle attività di produzione di fiori secchi, di addobbi natalizi e di maschere saranno adottate le retribuzioni di cui alla Tabella C del c.c.n.l. TAC.

3. Nuovo art. 7 - Sistema informativo

Sistema informativo - Osservatorio nazionale tessile-abbigliamento-calzature-artigiano  
L'Osservatorio è costituito da sei rappresentanti designati da FEMCA-CISL, FILTEA-CGIL e UILTA-UIL e da altrettanti designati delle Associazioni imprenditoriali, che costituiscono il Comitato di indirizzo.

Il Comitato ha il compito di orientare l'attività dell'Osservatorio definendo le priorità di azione, indicando i temi delle ricerche, approvando i programmi di lavoro e adottando le elaborazioni prodotte.

Compiti dell'Osservatorio - (da aggiungere a quelli esistenti):

a) analizzare le informazioni;

b) produrre rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti;

c) concertare iniziative a favore della difesa e dello sviluppo del settore tessile-abbigliamento-calzature-artigiano.

L'Osservatorio, sulla base delle conoscenze comuni acquisite, analizza, valuta e fa sintesi delle proposte che le Organizzazioni sindacali di settore e le Associazioni imprenditoriali nazionali di categoria possono congiuntamente avanzare in ambito di dialogo sociale nelle sedi istituzionali: nazionali, comunitarie e internazionali, in materia di politica industriale settoriale, politica del lavoro, politica commerciale, rispetto dei diritti umani fondamentali, impegno contro la contraffazione, le frodi commerciali, le evasioni, le elusioni ed il lavoro irregolare.

La ricerca di convergenze e l'individuazione delle possibili soluzioni, a cura dell'Osservatorio, sono volte alla valorizzazione del sistema produttivo tessile abbigliamento calzature artigianato e delle risorse umane che operano al suo interno, e saranno utilizzate per orientare allo sviluppo sostenibile i processi di riposizionamento competitivo delle imprese della filiera.

Le materie oggetto di analisi da parte dell'Osservatorio sono le seguenti:

- a) l'attività produttiva, l'andamento congiunturale e quello dei consumi;
- b) la competitività del settore e dei comparti, anche con riferimento al quadro economico internazionale;
- c) le politiche e le modalità di internazionalizzazione e di decentramento produttivo all'estero, con particolare riferimento all'analisi dei paesi destinatari, alle tipologie produttive delocalizzate, alle stime dei volumi complessivi di produzione, alle ricadute occupazionali in Italia;
- d) le politiche di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgano una pluralità di aziende;
- e) la struttura dell'occupazione e la sua dinamica, anche con riferimento alle varie tipologie di contratto di lavoro;
- f) la dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
- g) le politiche di commercializzazione in Italia e all'estero, con particolare riferimento alle tipologie e all'organizzazione delle reti di vendita, alle caratteristiche dei contratti di lavoro adottati e alle ricadute occupazionali;
- h) i costi dell'energia e delle materie prime;
- i) l'andamento della contrattazione di secondo livello, con particolare riferimento alle tipologie e caratteristiche dei premi di risultato;
- j) l'andamento delle importazioni e delle esportazioni;
- k) il commercio internazionale;
- l) gli investimenti, con particolare riguardo a quelli per ricerca e formazione;
- m) l'evoluzione della tecnologia e dell'Organizzazione aziendale, con particolare riferimento alle conseguenze sull'occupazione;
- n) i temi legati al rapporto tra industria e ambiente (con particolare riferimento ai problemi derivanti dall'applicazione di leggi nazionali e di provvedimenti comunitari) e all'igiene e sicurezza del lavoro;
- o) le iniziative più rilevanti in materia di azioni positive, anche al fine di diffondere le migliori pratiche;
- p) l'analisi comparativa (benchmarking) delle migliori pratiche in materia di responsabilità sociale.

L'Osservatorio produce un rapporto annuale sullo stato e sulla struttura del settore, con riferimento ai fattori più significativi per delineare l'andamento del settore e le sue tendenze evolutive.

Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione dell'Osservatorio i dati statistici e le informazioni di cui dispone, attinenti alle materie sopra elencate.

Il Comitato di indirizzo può individuare esperti provenienti dalle rispettive Organizzazioni imprenditoriali e sindacali, ai quali affidare lo svolgimento degli studi, delle ricerche e delle analisi. Ciascuna delle parti assume a proprio carico le eventuali spese di utilizzo di tale personale.

Il Comitato di indirizzo può decidere di approfondire analisi relative a singole realtà di comparto o territoriali.

Gli studi e le analisi condotte all'interno degli Osservatori potranno essere utilizzabili anche in relazione alle attività negoziali delle parti.

Il Comitato di indirizzo si riunisce ordinariamente con cadenza trimestrale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni imprenditoriali ne facciano motivata richiesta.

I documenti e le analisi dell'Osservatorio, nonché ogni decisione del Comitato di indirizzo, vengono approvati all'unanimità.

L'attività di segreteria operativa è presso l'EBNA.

Una riunione annuale sarà comunque dedicata - su richiesta delle Organizzazioni sindacali - alle informazioni di cui ai punti da a) a p).

#### Attività a livello regionale

Al livello regionale, su richiesta di una delle parti, saranno effettuati incontri tra le strutture, rispettivamente individuate, per prendere in esame le valutazioni e le comuni conclusioni raggiunte sia in sede di Osservatorio nazionale che in sede territoriale e di distretto.

L'Osservatorio regionale, a integrazione delle sue finalità potrà avere anche il compito di predisporre l'acquisizione di dati riguardanti il settore e l'acquisizione di informazioni utili al fine di costruire parametri per la contrattazione regionale.

Potrà essere, inoltre, compito dell'Osservatorio regionale raccogliere e monitorare gli accordi territoriali e di distretto a favore della difesa e dello sviluppo del Settore tessile abbigliamento calzature artigiano. Sono fatti salvi gli osservatori già previsti dalla contrattazione regionale.

#### 4. Nuovo articolo - Struttura bilaterale nazionale artigiano di settore - tessile abbigliamento moda

La struttura bilaterale di settore opererà all'interno della bilateralità orizzontale nazionale dell'artigianato (EBNA - Ente bilaterale nazionale dell'artigianato), ed avrà la sua sede operativa all'interno dello stesso.

In considerazione delle specificità dei settori operanti nel comparto moda e del momento di profonda trasformazione dello stesso, determinato anche dalle necessità di rilancio sia sul mercato nazionale che su quello internazionale, le parti convengono di costituire una struttura bilaterale nazionale artigiana di settore, finalizzata alla promozione delle imprese, delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto attraverso lo svolgimento, in particolare, delle seguenti attività:

- a) promozione di studi e ricerche di settore, con particolare riferimento all'analisi dei fabbisogni formativi;
- b) promozione, progettazione e/o gestione, anche attraverso convenzioni, di iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con Fondartigianato;
- c) raccolta di accordi realizzati a livello territoriale dalle parti;
- d) monitoraggio del livello di adesione agli Enti bilaterali.
- e) raccolta delle dichiarazioni di capacità formativa;
- f) altri argomenti concordati tra le parti.

Le parti si attiveranno per la costituzione di specifiche Associazioni temporanee di scopo (ATS) aventi come obiettivo la realizzazione di attività di studio, ricerche ed analisi settoriali, oggetto di finanziamenti.

Il regolamento per la strutturazione e la gestione della struttura sarà definito dalle parti entro 90 giorni dalla stipula del presente accordo.

#### 5. Nuovo art. 23 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro contrattuale è, di norma, di 40 ore settimanali e di norma, di 8 ore giornaliere; questo verrà distribuito normalmente sui primi 5 giorni della settimana, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 24 e i casi di quelle imprese che hanno rapporti diretti con il pubblico ed orari regolamentati dagli enti locali.

Resta inteso che 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 ed infrasettimanali cadenti in giorno lavorativo saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario di lavoro contrattuale.

Al fine di migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive e ridurre i costi per unità di prodotto, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, le parti convengono che sarà possibile:

- a) distribuire diversamente l'orario contrattuale di lavoro nell'ambito della settimana o su cicli di più settimane;

b) articolare l'orario contrattuale di lavoro su cicli plurisettemanali multiperiodali, per realizzarlo in regime ordinario come media in un periodo non superiore a 12 mesi, alternando periodi di lavoro con orario diverso.

Nel rispetto delle regole, delle procedure e del sistema di relazioni sindacali stabiliti dagli accordi interconfederali dell'artigianato, le modalità di attuazione dei suddetti schemi di orario o diverse distribuzioni od articolazioni dell'orario settimanale saranno concordate fra le parti stipulanti il presente c.c.n.l. al livello di contrattazione collettiva regionale, o su delega di quest'ultima a livello territoriale, attraverso la consultazione dei lavoratori interessati.

Nuovo articolo - Art. 4, comma 4, D.Lgs. n. 66/2003

La durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore medie settimanali, comprese le ore di straordinario, calcolate su un periodo di 12 mesi, così come previsto dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo n. 66/2003.

La durata massima dell'orario di lavoro giornaliero è fissata dalla legislazione vigente.

#### 6. Nuovo art. 34 - Maternità

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

A partire dal 1° dicembre 2008 durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, e comunque per un periodo di 5 mesi, alle lavoratrici sarà erogata un'integrazione del trattamento corrisposto dall'istituto assicuratore fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta mensile.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro sarà computato ai fini dell'anzianità di servizio, della gratifica natalizia e delle ferie.

#### *Dichiarazione a verbale*

Le parti, al fine di incrementare l'occupazione femminile e di dare valore sociale al sostegno della lavoratrice madre, si impegnano a promuovere in tutte le sedi istituzionali proposte e soluzioni tali da trasferire i costi totali della maternità sulla fiscalità generale.

A tal fine, le parti si incontreranno entro 90 giorni per individuare percorsi e proposte in relazione a quanto sopra.

#### 7. Nuovo 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° al 7° giorno d'assenza. Tale trattamento non verrà corrisposto nei primi 3 giorni d'assenza per malattia di durata inferiore a 8 giorni di calendario;

- il 100% della retribuzione normale di fatto netta dall'8° al 180° giorno d'assenza. Tale trattamento verrà corrisposto dal 1° giorno d'assenza qualora la malattia superi i 21 giorni di calendario.

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.

#### 8. Nuovo art. 18 - Contratto a termine

Le parti stipulanti, anche in relazione alla direttiva CE 99/70, riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica

dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

a) In considerazione di quanto sopra possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nelle seguenti ipotesi:

- 1) per la sostituzione di personale assente per malattia superiore a 2 mesi, maternità/paternità, aspettativa, ferie continuative superiori a 45 gg lavorativi;
- 2) per la sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o aggiornamento;
- 3) 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;
- 4) incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- 5) esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- 6) esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari.

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, di cui ai precedenti punti 1) e 2), è consentito un periodo di affiancamento tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne. L'affiancamento potrà avere una durata massima complessiva di 3 mesi.

b) Nelle imprese da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

Per le imprese con più di 5 dipendenti così come sopra calcolati è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza.

Resta inteso che non concorrono ai suddetti limiti i contratti a tempo determinato di cui alla lettera a), punti 1) e 2) del presente articolo.

c) Nella contrattazione collettiva regionale potranno essere individuate ulteriori casistiche di ricorso al contratto a tempo determinato.

In conseguenza delle modifiche legislative intervenute in materia le parti si incontreranno entro 60 giorni dalla stipula del presente accordo al fine di recepire compiutamente la normativa di legge in materia.

#### 9. Lavoro a tempo parziale

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale (così detto "part-time") possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze delle imprese e dei lavoratori concordano quanto segue.

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio può essere di tipo:

- orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;
- verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

#### Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

a) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale consegue alla volontarietà di entrambe le parti (azienda e lavoratore), risultante da atto scritto nel quale devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il lavoro a tempo parziale, a seguito della richiesta da parte del lavoratore, è esigibile compatibilmente con le esigenze organizzative dell'impresa.

Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

b) Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore in forza formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della

prestazione (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa ( nei casi di part-time verticale o misto).

Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

E' fatto salvo, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione retributiva dell'8%.

c) In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente c.c.n.l., quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro annuo.

Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10%.

Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dall'art. 21 del c.c.n.l.

d) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, ad esclusione del caso di cui al precedente punto b) (oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali); a questo proposito l'azienda esaminerà prioritariamente, nel passaggio da tempo pieno a part-time o viceversa, le richieste dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

e) L'azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali.

Nell'ambito del sistema di informazione del presente c.c.n.l. verranno forniti i dati sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

f) I lavoratori affetti da gravi patologie che comportano una ridotta capacità lavorativa accertata dalla Commissione medica istituita presso il Servizio sanitario pubblico competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

In conseguenza delle modifiche legislative intervenute in materia le parti si incontreranno entro 60 giorni dalla stipula del presente accordo al fine di recepire compiutamente la normativa di legge in materia.

#### 10. Contratti di inserimento

In conseguenza delle modifiche legislative intervenute in materia le parti si incontreranno entro 60 giorni dalla stipula del presente accordo al fine di definire la disciplina contrattuale in materia.

#### 11. Nuovo articolo - Congedi per formazione

Ai sensi dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53 il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa.

Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

La richiesta di congedo potrà essere differita o negata.

Implicano il diniego della richiesta i casi di:

1) oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;

2) mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

In caso di comprovate esigenze organizzative la richiesta sarà differita.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori a:

1) lavoratore nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato. Non rientrano nei criteri di computo i lavoratori apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento;

2) per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentito il congedo di un lavoratore ogni 3 frazioni.

Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un mese coincidente con il mese solare.

La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno sessanta giorni.

Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente c.c.n.l.

Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

## 12. Nuovo articolo - Formazione continua (ai sensi dell'art. 6, legge n. 53/2000)

1. Ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196/1997 e successive modificazioni e integrazioni.

2. Le condizioni e le modalità di funzionamento di cui al comma precedente saranno definite nell'ambito della contrattazione collettiva di secondo livello come definita dall'accordo interconfederale del febbraio 2006.

3. Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

4. Le imprese favoriranno la partecipazione dei lavoratori alle attività di formazione.

## 13. Nuovo articolo - Aggiornamento professionale

1. Viene stabilito per i lavoratori di tutte le aziende un monte - ore pari a 20 ore annue, a condizione che il corso abbia durata almeno doppia.

2. Una volta ogni 3 anni il lavoratore potrà richiedere l'utilizzo delle ore previste per corsi di formazione continua concordati con il datore di lavoro.

3. Le ore effettuate per le attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro, non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese.

Le parti concordano nell'individuare Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività di formazione continua.

## 14. Nuovo articolo - Recepimento accordo interconfederale sul telelavoro

Visto l'accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES e realizzato su base volontaria a seguito dell'invito rivolto alle parti sociali dalla Commissione delle Comunità europee - nell'ambito della seconda fase della consultazione relativa alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro - ad avviare negoziati in tema di telelavoro;

Vista la dichiarazione attraverso la quale le parti stipulanti l'accordo-quadro europeo sul telelavoro hanno annunciato che all'attuazione di tale accordo negli Stati membri, negli Stati appartenenti allo Spazio economico europeo nonché nei Paesi candidati, provvederanno le Organizzazioni aderenti alle parti firmatarie conformemente alle prassi e alle procedure nazionali proprie delle parti sociali;

Considerato che le parti in epigrafe ritengono che il telelavoro costituisce per le imprese una modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro e per i lavoratori una modalità di svolgimento della prestazione che permette di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti loro affidati;

Considerato che se si intende utilizzare al meglio le possibilità insite nella società dell'informazione, si deve incoraggiare tale nuova forma di organizzazione del lavoro in modo tale da coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del lavoro ed offrendo anche alle persone disabili più ampie opportunità sul mercato del lavoro;

Considerato che l'accordo europeo mira a stabilire un quadro generale a livello europeo;

Le parti in epigrafe riconoscono che:

1) il presente accordo interconfederale costituisce attuazione, ex art. 139, paragrafo 2, del Trattato che istituisce la Comunità europea, dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES di cui si allega il testo nella traduzione in lingua italiana così come concordata fra le parti in epigrafe;

2) il telelavoro ricomprende una gamma di situazioni e di prassi ampia ed in rapida espansione. Per tale motivo le parti hanno individuato nell'accordo una definizione del telelavoro che consente di considerare diverse forme di telelavoro svolte con regolarità;

3) l'accordo, realizzato su base volontaria, mira a stabilire un quadro generale a livello nazionale al quale le Organizzazioni aderenti alle parti in epigrafe daranno applicazione conformemente alle prassi e procedure usuali proprie delle stesse parti sociali;

4) l'applicazione dell'accordo non deve costituire valido motivo per ridurre il livello generale di tutela garantito ai lavoratori dal campo di applicazione dell'accordo medesimo. Peraltro, nel procedere alla sua applicazione si eviterà di porre inutili oneri a carico delle piccole e medie imprese.

Tutto ciò premesso, le parti in epigrafe concordano:

#### Art. 1

##### *(Definizione e campo di applicazione)*

1. Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.

2. Il presente accordo riguarda i telelavoratori. Il telelavoratore è colui che svolge telelavoro nel senso precedentemente definito.

#### Art. 2

##### *(Carattere volontario)*

1. Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.

2. In entrambi i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni scritte, conformemente alla direttiva 91/533/CEE, ivi incluse le informazioni relative al contratto collettivo applicato ed alla descrizione della prestazione lavorativa. Le specificità del telelavoro richiedono di regola ulteriori informazioni scritte relative all'unità produttiva cui il telelavoratore è assegnato, il suo superiore diretto o le altre persone alle quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale, nonché le modalità cui fare riferimento.

3. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta.

4. Qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o rifiutare la richiesta.

5. Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo status del telelavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.

6. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo. La reversibilità può comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore.

Art. 3  
(Condizioni di lavoro)

1. Per quanto attiene alle condizioni di lavoro, il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa.

Art. 4  
(Protezione dei dati)

1. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.

2. Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.

3. Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole.

4. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali Internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione, come stabilito dalla contrattazione collettiva.

Art. 5  
(Diritto alla riservatezza)

1. Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore.

2. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

Art. 6  
(Strumenti di lavoro)

1. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita prima dell'inizio del telelavoro in conformità a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi, così come ogni questione in materia di costi, tenuto conto di quanto in tal senso previsto dal successivo comma 5.

2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri.

3. Ove il telelavoro venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione.

4. Il datore di lavoro fornisce al telelavoratore i supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.

5. Il datore di lavoro, in conformità a quanto in tal senso previsto dalla legislazione e dai contratti collettivi, nonché in base a quanto concordato ai sensi del comma 1 del presente articolo, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.

6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.

7. Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via Internet.

Art. 7  
(Salute e sicurezza)

1. Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari come recepite, alla legislazione nazionale e ai contratti collettivi, in quanto applicabili.

2. Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al video. Il telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali di sicurezza.

3. Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Ove il telelavoratore svolga la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso ed al suo consenso, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi.

4. Il telelavoratore può chiedere ispezioni.

#### Art. 8 (Organizzazione del lavoro)

1. Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

2. Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa.

3. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

#### Art. 9 (Formazione)

1. I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

2. Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il supervisore del telelavoratore ed i suoi colleghi diretti possono parimenti aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione.

#### Art. 10 (Diritti collettivi)

1. I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.

2. Si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.

3. I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli Organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi.

4. L'unità produttiva alla quale il telelavoratore sarà assegnato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, è precisata fin dall'inizio.

5. I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro conformemente alla legislazione nazionale, alle direttive europee come recepite ed ai contratti collettivi.

#### Art. 11 (Contrattazione collettiva)

1. Al fine di tener conto delle specifiche esigenze delle parti sociali interessate ad adottare il telelavoro, le stesse possono concludere, al livello competente, accordi che adeguino e/o integrino i principi ed i criteri definiti con il presente accordo interconfederale. Sono fatti salvi gli accordi collettivi già conclusi in materia.

2. La contrattazione collettiva, o in assenza il contratto individuale redatto con il lavoratore, deve prevedere, ai sensi dell'art. 2, comma 6, la reversibilità della decisione di passare al telelavoro con indicazione delle relative modalità.

3. Al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale.

#### Art. 12

##### *(Applicazione e verifica dell'accordo)*

1. In caso di controversie relative all'interpretazione ed all'applicazione del presente accordo interconfederale le parti interessate potranno rivolgersi congiuntamente o separatamente alle parti firmatarie richiamate in epigrafe.

2. Ai fini della relazione da rendere ad UNICE/UEAPME, CEEP e CES circa l'attuazione in sede nazionale dell'accordo-quadro europeo ed alla sua eventuale revisione prevista per il luglio 2007, le articolazioni territoriali/categoriali aderenti alle Confederazioni di rappresentanza delle imprese così come le Federazioni nazionali e territoriali aderenti a CGIL, CISL, UIL, provvederanno a comunicare con periodicità annuale alle parti in epigrafe, la conclusione di accordi e contratti collettivi in materia di telelavoro ed ogni utile informazione circa l'andamento di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

#### 15. Nuovo articolo - Sostegno al reddito

Le parti, nel prendere atto della rilevanza strategica del sostegno al reddito e della bilateralità per i lavoratori del settore e per i datori di lavoro del settore, rinviando la discussione ad un prossimo incontro, che si terrà entro il mese di giugno 2008 alla luce degli esiti del confronto interconfederale in atto in materia.

#### 16. Inquadramento professionale

1. A decorrere dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente accordo, in relazione al comparto maglieria, la mansione relativa al taglio di cui al 2° livello diventa "taglio accessori e parti secondarie".

2. Al fine di verificare la rispondenza degli inquadramenti con i cambiamenti tecnologici ed organizzativi intercorsi nel settore, la Commissione paritetica di cui all'art. 48 del c.c.n.l. 27 gennaio 1998 si riunirà per l'esame delle proposte di modifica della classificazione e relative valutazioni di merito rispetto ai nuovi profili professionali ed alle nuove declaratorie.

La Commissione terminerà i propri lavori entro il 31 ottobre 2008.

#### 17. Nuovo art. 53 (aggiungere) - Lavoratori studenti

1. Usufruiranno di permessi retribuiti per tutti i giorni delle prove di esame.

2. I lavoratori, inoltre, potranno usufruire delle aspettative ai fini formativi previste dall'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53 con le modalità e nei limiti fissati dalla legge. Tali aspettative, non retribuite, non comporteranno alcun onere per l'azienda, non saranno computabili nell'anzianità di servizio e non saranno utili per il trattamento di fine rapporto. Per usufruirne i lavoratori interessati dovranno farne richiesta all'impresa, con 30 giorni di anticipo, fornendo la documentazione idonea a comprovare le caratteristiche della scuola e dei corsi da frequentare, ai fini della rispondenza ai requisiti di legge. Dovrà inoltre essere fornita una idonea certificazione comprovante la frequenza. La richiesta sarà autorizzata fatti salvi i casi di oggettive esigenze tecnico - organizzative.

3. Può usufruire di tale aspettativa un solo lavoratore per ogni anno solare e per un massimo di 30 giorni di calendario.

#### 18. Nuovo art. 55 - Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante

##### *Premessa*

Premesso che nell'ambito della riforma dei contratti a contenuto formativo il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 ha introdotto una nuova disciplina di legge dell'apprendistato, prevedendo le seguenti tre diverse tipologie dello stesso, differenziate in relazione agli obiettivi formativi perseguiti:

a) apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;

b) apprendistato professionalizzante;

c) apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;

Considerato che, allo stato, non è ancora pienamente operativa la disciplina legislativa dell'apprendistato per il diritto-dovere, strettamente connessa alla riforma dei cicli scolastici, le parti contraenti con il presente accordo danno concreta attuazione all'apprendistato

professionalizzante al fine di rendere immediatamente applicabile tale istituto in tutte le regioni e province italiane, sia in quelle che hanno legiferato in merito sia nelle altre prive di specifica regolamentazione.

Art. 1  
*(Norme generali)*

L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista finalizzato al conseguimento di una qualificazione superiore rispetto al patrimonio professionale iniziale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico professionalizzanti.

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle disposizioni del presente accordo e da eventuali disposizioni stabilite da accordi e contratti regionali.

Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dalle specifiche regolamentazioni contrattuali valgono per gli apprendisti le norme del vigente c.c.n.l.

Art. 2  
*(Età di assunzione)*

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.

Art. 3  
*(Forma e contenuto del contratto)*

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, la retribuzione e ogni altra indicazione contrattuale utile. Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso piano formativo individuale. Il contratto di apprendistato può essere instaurato per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal 2° al 6° s e per le relative mansioni.

Art. 4  
*(Periodo di prova)*

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, non superiore ai otto settimane.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.

Art. 5  
*(Apprendistato presso altri datori di lavoro)*

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto nell'ambito del diritto-dovere di formazione, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di detti periodi di apprendistato, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione quelli già compiuti.

Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

Art. 6  
*(Durata dell'apprendistato professionalizzante)*

La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualificazione da raggiungere:

- 1° gruppo (livelli 4°, 5°, 6° e 6° super): durata: 5 anni e 6 mesi;
- 2° gruppo (livello 3°): durata: 4 anni e 6 mesi;
- 3° gruppo (livello 2°): durata: 3 anni.

Gli apprendisti con mansioni di cui al 3° livello per le quali era prevista una durata del periodo di apprendistato di 5 anni nel c.c.n.l. 27 gennaio 1998, con la presente disciplina vengono inquadrati nel 1° gruppo di cui sopra conservando la durata di 5 anni.

#### Art. 7 (Retribuzione)

La retribuzione dell'apprendista è determinata mediante l'applicazione delle percentuali sotto indicate calcolate su: minimi contrattuali, ex contingenza, E.d.r.

L'applicazione delle percentuali sotto indicate è effettuata sul lavoratore inquadrato nel livello nel cui ambito è ricompresa la qualificazione per la quale è stato svolto il relativo contratto di apprendistato.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare la retribuzione di fatto del lavoratore inquadrato nel livello di destinazione, al netto delle ritenute previdenziali.

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X	XI sem
1° S	70	70	75	75	85	85	2° liv.	1° liv.	1° liv.	100	100
2°	70	70	75	75	2° liv.	2° liv.	1° liv.	100	100		
3°	70	70	75	1° liv.	100	100					

#### Chiarimento a verbale

Nella tabella sopra riportata, relativa alla progressione retributiva degli apprendisti, le caselle contrassegnate dall'indicazione "2° liv." determinano l'applicazione della retribuzione (paga base + ex contingenza + E.d.r.) di due livelli inferiore rispetto al livello da conseguire alla fine del periodo di apprendistato. Analogamente, con l'indicazione "1° liv." si intende la retribuzione (paga base + ex contingenza + E.d.r.) di un livello inferiore rispetto al livello di destinazione dell'apprendista.

Resta inteso che al momento dell'applicazione del meccanismo del sottoinquadramento, la retribuzione dell'apprendista non potrà essere in ogni caso inferiore a quella precedentemente determinata attraverso il meccanismo della percentualizzazione.

#### Art. 8 (Piano formativo individuale)

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo del lavoratore, in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da raggiungere e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso. Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor nell'ambito del contratto di apprendistato. Il piano formativo individuale potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor.

#### Art. 9 (Formazione dell'apprendista)

Per formazione formale si intende il processo formativo, strutturato e certificabile, secondo la normativa vigente volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base e tecnico professionali.

Le parti, in via esemplificativa, individuano la seguente articolazione della formazione formale:

1) tematiche di base di tipo trasversale articolate in quattro aree di contenuto competenze relazionali; organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza del lavoro, (almeno 8 ore di formazione dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella prima parte del contratto di apprendistato ed in ogni caso entro il primo anno del contratto stesso);

2) tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale in relazione alla qualificazione da raggiungere: conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tematiche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Le ore di formazione formale sono 120 l'anno, di cui indicativamente 1/3 dedicato alle tematiche di base di tipo trasversale e 2/3 dedicati per tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale.

La formazione formale potrà essere erogata in tutto od in parte all'interno dell'azienda, ove questa disponga di capacità formativa come più avanti specificato. Detta formazione potrà essere altresì erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e/o interne all'azienda.

Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul libretto formativo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

#### Art. 10

##### *(Capacità formativa dell'impresa)*

Ai fini dell'erogazione della formazione formale, la capacità formativa interna è la capacità dell'azienda stessa di erogare interventi formativi e deriva dalla:

A) disponibilità di locali idonei attrezzati in funzione della formazione da erogare;

B) presenza di tutor o di lavoratori, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze.

Ha altresì capacità formativa l'impresa che svolga interventi formativi avvalendosi anche di strutture formative esterne.

La capacità formativa aziendale è dichiarata dal datore di lavoro in sede di determinazione del piano formativo individuale e comunicata all'Organismo bilaterale nazionale dell'artigianato - settore tessile-abbigliamento-moda.

#### Art. 11

##### *(Tutor)*

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor. Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalle regolamentazioni regionali. Il tutor potrà essere anche il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane.

#### Art. 12

##### *(Profili formativi apprendistato)*

Ai sensi delle disposizioni vigenti, ferma restando la competenza regionale in materia da realizzarsi previa intesa con le Organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente c.c.n.l., per quanto attiene ai profili formativi per l'apprendistato professionalizzante si fa riferimento a quanto elaborato dall'ISFOL (Allegato 1).

#### Art. 13

##### *(Attribuzione della qualifica)*

Al termine del periodo di apprendistato all'apprendista è attribuita la qualifica ed il livello per i quali ha effettuato l'apprendistato medesimo, salvo quanto disposto dalle vigenti norme di

legge in merito alla possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro con preavviso ai sensi dell'art. 2118 cod. civ.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, anche ai fini di quelli introdotti e disciplinati dal presente c.c.n.l.

#### Art. 14

*(Trattamento economico per malattia e infortunio non sul lavoro)*

Agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente c.c.n.l., rispettivamente per gli operai e per gli impiegati.

#### Art. 15

*(Decorrenza)*

La presente disciplina decorre dal 1° febbraio 2008 e si applica ai rapporti di lavoro instaurati dopo quella data.

#### *Norma transitoria*

Gli apprendisti assunti prima del 1° febbraio 2008 continueranno a seguire la disciplina prevista dal c.c.n.l. 27 gennaio 1998.

Le medesime regole si applicano altresì agli apprendisti minori di età compresa fino a 18 anni fino alla data di entrata in vigore della disciplina di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 276/2003.

#### Norme finali

Le parti a fronte della soluzione raggiunta con il presente accordo, la ritengono transitoria anche in relazione ai confronti in essere a livello interconfederale, nonché in relazione al prossimo rinnovo contrattuale.

A tal fine le parti si incontreranno entro la vigenza contrattuale.

Le parti si danno atto che l'apprendistato nell'artigianato ha tradizionalmente rappresentato uno strumento unico e speciale di trasmissione delle competenze, di elevato valore sociale.

Si danno altresì atto che l'apprendistato nell'artigianato è uno strumento di rilevanza strategica per garantire buona e stabile occupazione.

\* \* \*

Le parti si incontreranno entro 90 giorni dalla data del presente accordo per disciplinare l'apprendistato per l'alta formazione.

Le parti si incontreranno per disciplinare l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione a seguito della emanazione e piena operatività della relativa norma di attuazione.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui all'articolo 43 del c.c.n.l.

#### 19. Nuovo articolo - Lavoratori tossicodipendenti

I lavoratori per i quali venga accertato lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità/Aziende sanitarie locali o di altre strutture terapeutico - riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di tre anni per l'esecuzione del suddetto trattamento riabilitativo.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, per il quale il servizio pubblico per le tossicodipendenze attesti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, possono richiedere di essere posti in aspettativa.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro le attestazioni dello stato di tossicodipendenza del familiare e della necessità di concorrere al

programma di cura e riabilitazione. Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

La durata massima dell'aspettativa per i lavoratori familiari di tossicodipendenti è di tre mesi, e può essere concessa una sola volta, per ogni familiare coinvolto. L'aspettativa può essere usufruita anche in modo frazionato, comunque per periodi non inferiori ad una settimana.

L'aspettativa di cui al presente articolo non comporta alcun costo diretto, indiretto e differito per l'impresa e non sarà ritenuto utile ai fini di alcun trattamento contrattuale e di legge.

## 20. Nuovo Titolo - Permessi ed aspettative

### Nuovo articolo 30 - Permessi brevi

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

Tuttavia, brevi permessi, da richiedersi normalmente nella prima ora di lavoro, saranno concessi per giustificati motivi.

### Nuovo articolo - Permessi per decesso o grave infermità del coniuge o di parente entro il 2° grado

Sulla base di quanto previsto dall'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, al lavoratore sarà concesso un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore o la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

### Nuovo articolo - Aspettative per documentate gravi necessità personali e/o familiari

Periodi di aspettativa, oltre a quelli previsti dalle norme vigenti, possono essere concessi su richiesta scritta del dipendente, purché 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.

Il lavoratore, al termine del periodo di aspettativa di cui al comma precedente, potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro. L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, inserirà il lavoratore in turni di lavoro che ne agevolino la frequenza ai corsi.

### Nuovo articolo - Aspettative per lavoratori tossicodipendenti

Per quanto riguarda le aspettative per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari, si fa riferimento a quanto previsto all'art. (da individuare) del presente contratto.

### Nuovo articolo - Lavoratori donatori di midollo osseo

Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti i diritti previsti dall'art. 5 della legge 6 marzo 2001, n. 52.

### Nuovo articolo - Obbligo di forma scritta per le richieste di aspettativa e congedo parentale

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente Titolo, nonché i periodi di congedo e aspettativa dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, previsti dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dovranno essere comunicati per iscritto all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato come previsto dall'art (da individuare).

### Nuovo articolo - Norma di non onerosità per l'azienda

I periodi di aspettativa di cui al presente Titolo non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

## 21. Nuovo articolo - Lavoratori diversamente abili

Le parti stipulanti il presente contratto, al fine di promuovere l'integrazione e l'inserimento lavorativo delle persone diversamente abili in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorirne la collocazione nelle strutture aziendali rientranti nella sfera di applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, avvalendosi degli strumenti agevolativi previsti anche nell'ambito delle Convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecnico - organizzative delle aziende.

In occasione di avviamenti di lavoratori diversamente abili, effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, l'impresa e, qualora presenti, R.S.U., verificheranno le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti e utilizzarne al meglio le attitudini lavorative.

Nel caso in cui non vengano riscontrate concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa aziendale, si opereranno gli opportuni interventi presso le strutture pubbliche preposte, affinché sia realizzato l'avviamento in altra unità produttiva.

A livello territoriale, si studieranno le opportune iniziative perché le strutture che operano nella formazione professionale organizzino corsi/percorsi specifici di formazione professionale intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti diversamente abili, allo scopo di favorirne l'utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili e i permessi fruiti direttamente dai lavoratori diversamente abili, si fa riferimento a quanto previsto in materia dalla legge n. 104/1992.

## 22. "Mobbing" e molestie sessuali

### Nuovo articolo - "Mobbing"

Le parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo di lavoro.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di "mobbing", le parti convengono di affidare all'Osservatorio nazionale la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento alla individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale, e di formulare proposte alle parti firmatarie il presente c.c.n.l. per prevenire e reprimere tali situazioni.

### Nuovo articolo - Molestie sessuali

Le parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e lesivo della dignità personale e convengono di recepire i principi del codice di condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al decreto legislativo n. 145 del 30 maggio 2005.

Sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Il datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

## 23. Parte retributiva

Visto l'accordo interconfederale del 17 marzo 2004 e l'intesa applicativa del 14 febbraio 2006, le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi di cui all'allegata tabella, a partire dal 1° febbraio 2008 e dal 1° gennaio 2009 sulla base dei seguenti tassi di inflazione concordata, convenzionalmente definiti nella seguente misura:

- 2005: 2%;
- 2006: 2,1%;
- 2007: 2,59%;
- 2008: 2,7%.

Ad integrale copertura del periodo dal 1° gennaio 2005 al 31 gennaio 2008, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 400 (quattrocento) lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due rate, pari rispettivamente a:

- € 200 (duecento) saranno corrisposti con la retribuzione relativa al mese di aprile 2008;

- € 200 (duecento) saranno corrisposti con la retribuzione relativa al mese di maggio

2009.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo saranno erogati, a titolo di "una tantum", gli importi di cui sopra, nella misura del 70%, con le medesime decorrenze sopra stabilite.

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

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.

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

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum". In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di febbraio 2008.

La detrazione degli importi già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali dall'"una tantum" verrà effettuata nella misura del 50% in occasione della erogazione della 1ª tranche di "una tantum"; e nella misura del restante 50% in occasione dell'erogazione della 2ª tranche di "una tantum".

#### Tabelle retributive (valori in euro)

Tabella B (abbigliamento)

<i>Livello</i>	<i>Incrementi delle retribuzioni dall'1/2/2008</i>	<i>Incrementi delle retribuzioni dall'1/1/2009</i>	<i>Totale incrementi</i>
6° s	66,62	66,62	133,24
6°	61,54	61,54	123,08
5°	56,39	56,39	112,78
4°	52,14	52,14	104,28
3°	50,00	50,00	100,00
2°	47,83	47,83	95,66
1°	45,24	45,24	90,48

#### Retribuzioni in vigore sino al 31 gennaio 2008

<i>Livello</i>	<i>Paga base</i>	<i>Ex contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6° s	861,00	526,43	10,33	1.397,76
6°	775,59	524,22	10,33	1.310,14
5°	673,99	516,16	10,33	1.200,48
4°	589,84	509,84	10,33	1.110,01
3°	546,19	508,04	10,33	1.064,56
2°	502,47	505,60	10,33	1.018,40
1°	449,83	503,10	10,33	963,26

#### Retribuzioni in vigore dal 1° febbraio 2008

<i>Livello</i>	<i>Paga base</i>	<i>Ex contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6° s	927,62	526,43	10,33	1.464,38
6°	837,13	524,22	10,33	1.371,68

5°	730,38	516,16	10,33	1.256,87
4°	641,98	509,84	10,33	1.162,15
3°	596,19	508,04	10,33	1.114,56
2°	550,30	505,60	10,33	1.066,23
1°	495,07	503,10	10,33	1.008,50

Retribuzioni in vigore dal 1° gennaio 2009

<i>Livello</i>	<i>Paga base</i>	<i>Ex contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6° s	994,24	526,43	10,33	1.531,00
6°	898,67	524,22	10,33	1.433,22
5°	786,77	516,16	10,33	1.313,26
4°	694,12	509,84	10,33	1.214,29
3°	646,19	508,04	10,33	1.164,56
2°	598,13	505,60	10,33	1.114,06
1°	540,31	503,10	10,33	1.053,74

In relazione al livello 6° s, l'importo della retribuzione è al netto dell'indennità di funzione.

Tabelle retributive (valori in euro)

Tabella A (tessile/calzaturiero)

<i>Livello</i>	<i>Incrementi delle retribuzioni dall'1/2/2008</i>	<i>Incrementi delle retribuzioni dall'1/1/2009</i>	<i>Totale incrementi</i>
6° s	65,67	65,67	131,34
6°	61,98	61,98	123,96
5°	56,65	56,65	113,30
4°	52,43	52,43	104,86
3°	50,30	50,30	100,60
2°	48,16	48,16	96,32
1°	45,42	45,42	90,84

Retribuzioni in vigore sino al 31 gennaio 2008

<i>Livello</i>	<i>Paga base</i>	<i>Ex contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6° s	861,04	526,71	10,33	1.398,08
6°	784,31	524,98	10,33	1.319,62
5°	679,21	516,61	10,33	1.206,15
4°	595,64	510,35	10,33	1.116,32
3°	552,00	508,55	10,33	1.070,88
2°	508,85	506,15	10,33	1.025,33
1°	453,31	503,41	10,33	967,05

Retribuzioni in vigore dal 1° febbraio 2008

<i>Livello</i>	<i>Paga base</i>	<i>Ex contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6° s	926,71	526,71	10,33	1.463,75
6°	846,29	524,98	10,33	1.381,60
5°	735,86	516,61	10,33	1.262,80
4°	648,07	510,35	10,33	1.168,75
3°	602,30	508,55	10,33	1.121,18
2°	557,01	506,15	10,33	1.073,49
1°	498,73	503,41	10,33	1.012,47

Retribuzioni in vigore dal 1° gennaio 2009

<i>Livello</i>	<i>Paga base</i>	<i>Ex contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6° s	992,38	526,71	10,33	1.529,42
6°	908,27	524,98	10,33	1.443,58
5°	792,51	516,61	10,33	1.319,45
4°	700,50	510,35	10,33	1.221,18
3°	652,60	508,55	10,33	1.171,48
2°	605,17	506,15	10,33	1.121,65
1°	544,15	503,41	10,33	1.057,89

In relazione al livello 6° s, l'importo della retribuzione è al netto dell'indennità di funzione.

Tabelle retributive (valori in euro)

Tabella C (Lavorazioni a mano e su misura)

<i>Livello</i>	<i>Incrementi delle retribuzioni dall'1/2/2008</i>	<i>Incrementi delle retribuzioni dall'1/1/2009</i>	<i>Totale incrementi</i>
6° s	65,64	65,64	131,28
6°	61,24	61,24	122,48
5°	56,09	56,09	112,18
4°	51,84	51,84	103,68
3°	49,71	49,71	99,42
2°	47,54	47,54	95,08
1°	44,95	44,95	89,90

Retribuzioni in vigore sino al 31 gennaio 2008

<i>Livello</i>	<i>Paga base</i>	<i>Ex contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6° s	860,98	526,24	10,33	1.397,55
6°	769,77	523,72	10,33	1.303,82
5°	668,16	515,65	10,33	1.194,14
4°	584,02	509,34	10,33	1.103,69
3°	540,38	507,54	10,33	1.058,25
2°	496,65	505,10	10,33	1.012,08
1°	444,01	502,60	10,33	956,94

Retribuzioni in vigore dal 1° febbraio 2008

<i>Livello</i>	<i>Paga base</i>	<i>Ex contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6° s	926,62	526,24	10,33	1.463,19
6°	831,01	523,72	10,33	1.365,06
5°	724,25	515,65	10,33	1.250,23
4°	635,86	509,34	10,33	1.155,53
3°	590,09	507,54	10,33	1.107,96
2°	544,19	505,10	10,33	1.059,62
1°	488,96	502,60	10,33	1.001,89

Retribuzioni in vigore dal 1° gennaio 2009

<i>Livello</i>	<i>Paga base</i>	<i>Ex contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
6° s	992,26	526,24	10,33	1.528,83
6°	892,25	523,72	10,33	1.426,30
5°	780,34	515,65	10,33	1.306,32

4°	687,70	509,34	10,33	1.207,37
3°	639,80	507,54	10,33	1.157,67
2°	591,73	505,10	10,33	1.107,16
1°	533,91	502,60	10,33	1.046,84

In relazione al livello 6° s, l'importo della retribuzione è al netto dell'indennità di funzione.

#### 24. Previdenza complementare (ARTIFOND)

Le parti concordano sulla estensione del diritto alla previdenza complementare, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, anche ai lavoratori apprendisti, ai lavoratori titolari di contratto a tempo determinato.

#### 25. Protocollo sulle modalità di effettuazione della ritenuta della quota di partecipazione alle spese per l'accordo 10 gennaio 2008

Sulla base delle intese intercorse in occasione dell'accordo in oggetto, relativo alle imprese artigiane del settore del tessile-abbigliamento-calzaturiero, si è convenuto quanto segue:

1. Le aziende effettueranno una ritenuta di euro 25,00 sulla erogazione "una tantum" del mese di aprile 2008 o, in assenza di capienza sulla retribuzione del mese di marzo 2008.

2. Ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FEMCA 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 marzo 2008 il testo dell'attuale intesa, con ogni adeguato mezzo di informazione.

4. Entro il termine perentorio di 5 giorni successivi 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 FEMCA-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 31 maggio 2008 sul conto corrente codice IBAN: IT67N0100503200000000045437, presso: BNL 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 categorie, comunicheranno alle Organizzazioni sindacali territoriali FEMCA-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 copia fotostatica delle ricevute di versamento.

### Allegato 1

#### Profili formativi apprendistato professionalizzante

##### *Premessa*

Le figure di riferimento del sistema tessile-abbigliamento-moda-calzature-pelli e cuoio individuate per la costituzione di gruppi di figure professionali che possono essere composti per l'organizzazione della formazione, sono le seguenti:

- 1) operatore di produzione;
- 2) operatore di controllo prodotto;
- 3) addetto ad operazioni di coordinamento della produzione (gestione reparto/unità operativa);
- 4) conduttore di sistemi automatizzati, di processi di tintura e stampa, finissaggio;
- 5) addetto ad operazioni di programmazione della produzione;
- 6) addetto ad operazioni di laboratorio/controllo qualità;
- 7) addetto ad operazioni di sviluppo del progetto-prodotto/modellista;
- 8) stilista/progettista di prodotto;
- 9) addetto ad operazioni di promozione prodotto/servizio assistenza clienti.

Per individuare le figure di riferimento si è partiti dall'analisi del c.c.n.l., esaminando tutte le qualifiche che possono essere oggetto di un contratto di apprendistato; ciò significa che sono stati considerati anche i livelli più elevati che pure possono essere oggetto di apprendistato, anche se nella realtà gli apprendisti occupati con queste qualifiche sono pochi.

Il sistema TAMCP è caratterizzato dalla articolazione in vari comparti produttivi:

- comparto filatura;
- comparto tessitura ortogonale;
- comparto tessitura a maglia/calze;
- comparto nobilitazione;
- comparto confezioni (maglia/tessuto);
- comparto pelletteria;
- Comparto calzature;
- comparto tessili vari:
  - pizzi/ricami;
  - non tessuti/feltri.

Tali comparti si differenziano per le caratteristiche peculiari dei materiali usati (fibre, tessuti, i pizzi/ricami, tessuti speciali, pellami e quant'altro) e per le macchine e gli impianti in uso. Quindi, una stessa figura professionale, e in particolare quelle di livello più basso, svolgerà attività diverse con diverse competenze a seconda del comparto in cui agisce.

Pertanto è necessario che tutti gli apprendisti ricevano una formazione mirata adeguata alla specificità dell'area in cui operano, senza però trascurare una conoscenza trasversale della filiera, in particolare per quanto riguarda i materiali in lavorazione (fibre, filati, tessuti, ciclo di produzione).

Secondo il modello già utilizzato per il metalmeccanico, edile, commercio e turismo, in seguito si evidenziano, per ogni figura professionale, le competenze che gli apprendisti devono acquisire nell'ambito dei percorsi di formazione.

#### Figura di riferimento: operatore di produzione

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Comparto filatura: cardatore, filatore, addetto alle pettinatrici, addetto ai banchi e ai rings, ritorcitore, addetto alle roccatrici, addetto agli stiratoi, addetto alle levate e al cambiamento spole, addetto alle binatrici, spolatore, ribobinatore, addetto alla roccatura, personale per la sorveglianza della lavorazione, capo squadra pulizia macchine, meccanico e/o manutentore, coadiutore di assistenti di filatura.

Comparto tessitura ortogonale: caricatelai, personale addetto alla registrazione e regolazione centralina di lancio telai, orditore, incorsatore, tessitore (anche jacquard), imbozzinatore, personale per la sorveglianza della lavorazione, meccanico e/o manutentore.

Comparto tessitura a maglia/calze: tessitore, addetto alle macchine circolari e rettilinee, rammendatore, rimagliatrice, conduttore macchine tubolari, addetto al taglio/cucito/stiro, personale per la sorveglianza della lavorazione, meccanico e/o manutentore.

Comparto nobilitazione: tintore in pezza/in filo/tops/fiocco, conduttore di macchine, addetto alla cucina colori, personale per la sorveglianza della lavorazione, meccanico e/o manutentore.

Comparto confezioni (maglia/tessuto): addetto al taglio, addetto al cucito, addetto allo stiro, addetto al rammendo, personale per la sorveglianza della lavorazione, meccanico e/o manutentore.

Comparto pelletteria (accessori/pellicceria): addetto al taglio, addetto alla cucitura, addetto alla scarnitura, addetto alla stiratura prodotti finiti, addetto alla rifinitura prodotti finiti, personale per la sorveglianza della lavorazione, addetto alla doratura e decorazione a mano.

Comparto calzature: addetto al taglio e tranciatura, addetto alla scarnitura tomaia, addetto alla giuntatura e cucitura tomaie, addetto ripiegatura tomaia, addetto alla orlatura, addetto applicazione accessori, addetto premontatura, addetto al montaggio, addetto fresatura, addetto macchine estrusione/ iniezione/schiuntura materiale plastico, addetto alla rifinitura, addetto al controllo qualità, personale per la sorveglianza della lavorazione, addetto alla applicazione collanti, addetto alla coloritura tacco e suola.

Comparto tessili vari:

- pizzi/ricami: addetto macchine e impianti del ricamo e della formazione del pizzo, addetto al rammendo, apprettatore, addetto lettura disegni, addetto foratura e ricopiatura disegni, personale per la sorveglianza della lavorazione.

- non tessuti/feltri: addetto macchine e impianti per la formazione del non tessuto e del feltro, addetto al rammendo, addetto alle macchine, addetto alla follatura/infornatura/tintoria, personale per la sorveglianza della lavorazione.

#### Area di attività

L'operatore di produzione effettua l'avvio, la gestione e/o regolazione delle macchine in dotazione, curandone il normale andamento e la funzionalità, e realizza, con adeguati standard qualitativi, le principali operazioni proprie del comparto in cui è inserito.

#### Conoscenze e competenze di settore

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature).

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego.

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti.

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi.

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento.

#### Conoscenze e competenze generali di profilo

Saper effettuare l'avvio, la gestione, l'uso e la regolazione delle macchine in dotazione, secondo i parametri relativi al regolare funzionamento delle macchine.

Saper gestire le operazioni di intervento volte a ristabilire l'ottimale operatività del parcomacchine affidato.

Conoscere la struttura e le caratteristiche dei prodotti realizzati, le relative tecnologie di formazione e i principali processi di trattamento del prodotto.

#### Conoscenze e competenze specifiche di comparto

Conoscere le materie prime e/o accessori, il ciclo di produzione, i macchinari utilizzati e le tecniche di lavoro del proprio comparto.

Acquisizione di competenze operative relative in particolare alle seguenti fasi:

- per il comparto filatura: preparazione, cardatura, filatura, roccatura, ritorcitura, controllo;
- per il comparto tessitura ortogonale: orditura, apprettatura/bozzima, tessitura, controllo;
- per il comparto tessitura a maglia/calze: tessitura a maglia, controllo;
- per il comparto nobilitazione: preparazione, tintura, stampa, controlli;
- per il comparto confezioni (maglia/tessuto): taglio, cucito, stiro, rifinitura dei capi e controllo;
- per il comparto pelletteria: taglio, assemblaggio, cucito, incollaggio degli oggetti in pelle, rifinitura, controllo;
- per il comparto calzature: taglio, cucito, assemblaggio, incollaggio, montaggio, rifinitura, controllo;
- per il comparto tessili vari:
- pizzi/ricami: formazione del pizzo o ricamo, finissaggio, controllo;
- non tessuti/feltri: assemblaggio/consolidamento fibre, finissaggio, controllo.

Figura di riferimento: operatore di controllo prodotto

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Comparto filatura addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto tessitura ortogonale: addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto tessitura a maglia/calze: addetto controllo fasi intermedie, addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, addetto al controllo prodotti/qualità.  
Comparto nobilitazione: addetto al controllo prodotti/qualità.  
Comparto confezioni (maglia/tessuto): collaudatore giacche/capispalla/gonne/pantaloni, addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, addetto al controllo prodotti/qualità.  
Comparto pelletteria: addetto al controllo prodotti/qualità.  
Comparto calzature: addetto al controllo prodotti/qualità.  
Comparto tessili vari:  
- pizzi/ricami: collaudatore, addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, addetto al controllo prodotti/qualità.  
- non tessuti/feltri: collaudatore, addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, addetto al controllo prodotti/qualità.

#### Area di attività

L'operatore riconosce la coerenza del prodotto semilavorato e/o finito con le specifiche richieste. Con l'ausilio di attrezzature, evidenza ed indica eventuali difetti. Eventualmente provvede, attraverso i rimedi più appropriati e in base alla tipologia del prodotto e dei suoi processi di lavorazione, all'eliminazione delle difettosità e al tempestivo riscontro in produzione per le correzioni del lavoro.

#### Conoscenze e competenze di settore

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature).

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego.

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti.

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi. Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento.

#### Conoscenze e competenze generali di profilo

Saper utilizzare metodi, procedure e strumenti per la verifica e valutazione del livello qualitativo del prodotto.

Saper intervenire sulle difettosità e segnalare (con le dovute procedure) quelle non risolvibili mediante intervento immediato, eventualmente individuando ipotesi di soluzione.

Conoscere la struttura e le caratteristiche dei prodotti realizzati, le relative tecnologie di formazione e i principali processi di trattamento del prodotto.

#### Conoscenze e competenze specifiche di comparto

Conoscere le materie prime e/o accessori, il ciclo di produzione, i macchinari utilizzati e le tecniche di lavoro del proprio comparto.

Acquisizione di competenze operative relative in particolare alle seguenti fasi:

- per il comparto filatura: preparazione, cardatura, filatura, ritorcitura, roccatura, controllo;
- per il comparto tessitura ortogonale: orditura, apprettatura/bozzima, tessitura, controllo;
- per il comparto tessitura a maglia/calze: tessitura a maglia, controllo;
- per il comparto nobilitazione: preparazione, tintura, stampa, finissaggio, controlli;
- per il comparto confezioni (maglia/tessuto): taglio, cucito, stiro, rifinitura dei capi e controllo;
- per il comparto pelletteria: taglio, assemblaggio, cucito, incollaggio degli oggetti in pelle, rifinitura, controllo;
- per il comparto calzature: taglio, cucito, assemblaggio, incollaggio, montaggio, rifinitura, controllo;
- per il comparto tessili vari:
  - pizzi/ricami: formazione del pizzo o ricamo, finissaggio, controllo;

- non tessuti/feltri: assemblaggio/consolidamento fibre, finissaggio, controllo.

Figura di riferimento: addetto ad operazioni di coordinamento della produzione (gestione reparto/unità operativa)

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse  
Capo reparto/sala di produzione o servizi equivalenti, assistente, capo squadra manutenzione.  
Responsabile di reparto di produzione.

Area di attività

L'addetto conosce funzioni e ruoli del reparto nell'economia produttiva dell'intera filiera. Unisce una buona conoscenza dei materiali in lavorazione a competenze relative alla gestione ottimale delle macchine e all'organizzazione dei flussi produttivi.

Collabora con il responsabile di reparto nell'approvvigionamento e nella movimentazione dei materiali in lavorazione, contribuendo a definire la migliore gestione delle risorse umane a disposizione.

Sovrintende al flusso produttivo e collabora nella scelta delle migliori tecniche di lavorazione curando anche il flusso di approvvigionamento.

Conoscenze e competenze di settore

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature).

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego.

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti.

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi.

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento.

Conoscenze e competenze generali di profilo

Essere in grado di collaborare, sulla base degli input ricevuti, al coordinamento delle attività del ciclo produttivo (tempistica di produzione, determinazione dei carichi di lavoro, resa e manutenzione macchine, ottimizzazione delle risorse, coordinamento delle risorse umane, programmazione del flusso di approvvigionamento dei materiali).

Saper utilizzare gli strumenti informatici per le principali operazioni di gestione, rilevazione e controllo dei dati, secondo le esigenze di comparto.

Saper effettuare rappresentazioni grafiche di dati tecnici di produzione utilizzando i software dedicati.

Conoscere gli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito e le relative modalità di verifica.

Essere in grado di collaborare all'organizzazione del lavoro.

Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza.

Conoscere le tecniche basilari della comunicazione ed essere in grado di coordinare un gruppo.

Figura di riferimento: conduttore di sistemi automatizzati, di processi di tintura e stampa, finissaggio

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse

Conduttore di sistemi automatizzati, di processi di tintura e stampa, finissaggio.

#### Area di attività

Sulla base di un input iniziale (normalmente riferito ad una macchina, ad un substrato tessile, all'impiego di prodotti e coloranti) di cui comprende il significato, presidia il processo di lavorazione (che può essere anche parziale), controllando parametri tecnici (temperatura, tempi, velocità di avanzamento, agenti chimici, ecc.) e di efficienza e di sicurezza degli impianti. Apporta, se necessario, correzioni ai parametri di lavorazione (colori, agenti chimici, ecc.) avvalendosi di prove di laboratorio e/o di test di controllo e di qualità. Accerta l'idoneità e la riproducibilità del processo condotto; attesta la conformità del prodotto e ne promuove l'avanzamento alle fasi successive di lavorazione.

#### Conoscenze e competenze di settore

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature).

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego.

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti.

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi.

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento.

#### Conoscenze e competenze generali di profilo

Saper gestire le fasi della preparazioni alla tintura e stampa con le modalità e i prodotti più idonei da usare nei processi, definendo i parametri di tempo, temperatura, acidità e velocità di avanzamento.

Saper scegliere i coloranti da usare sulla base delle solidità richieste, dei costi di produzione e del metamerismo del colore.

Contribuire con il responsabile di produzione alla definizione del flusso di tintura, stampa e finissaggio più idoneo, tenendo conto delle esigenze dei clienti, delle richieste del mercato e delle innovazioni tecnologiche del settore.

Saper apportare correzioni (aggiunte, schiarimenti, ripresa) al processo di tintura, stampa e finissaggio, avvalendosi di prove di laboratorio o del controllo di qualità o dei test condotti automaticamente.

Saper rilevare l'idoneità e la conformità del prodotto e la riproducibilità del processo condotto (anche parziale), promuovendo l'avanzamento alle lavorazioni successive.

Conoscere e saper gestire i vari sistemi di automazione per la preparazione, distribuzione e trattamento sistematico dei prodotti e per il controllo dei processi in dotazione.

#### Figura di riferimento: addetto ad operazioni di programmazione della produzione

#### Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Addetto alla programmazione della produzione e della logistica, addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento delle merci in magazzino.

#### Area di attività

L'addetto, sulla base degli input ricevuti dal tecnico responsabile del servizio, svolge operazioni relative alla definizione della tempistica di produzione e alla calendarizzazione stagionale o per commessa, contribuendo alla determinazione dei fabbisogni di materie prime/accessori, alla determinazione dei carichi di lavoro per i reparti e le linee produttive e

all'ottimizzazione dei tempi e dei consumi. Nello svolgere le mansioni sopra indicate, usa gli strumenti informatici dedicati.

In caso di decentramento di parte delle produzioni, decise e coordinate dal tecnico, collabora all'alimentazione dei sub-fornitori italiani o esteri.

#### Conoscenze e competenze di settore

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature).

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego.

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti.

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi.

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento.

#### Conoscenze e competenze generali di profilo

Saper svolgere, sulla base degli input ricevuti dal responsabile del servizio, operazioni relative alla definizione della tempistica di produzione, anche attraverso l'utilizzo di strumenti statistici.

Saper contribuire alla determinazione dei carichi di lavoro per i reparti.

Saper contribuire all'ottimizzazione dei tempi usando gli strumenti cartacei e informatici dedicati.

Collaborare, in caso di decentramento di parte della produzione, alle funzioni di coordinamento delle attività delocalizzate.

Saper utilizzare gli strumenti informatici per le principali operazioni di programmazione, gestione, rilevazione e controllo dei dati, secondo le esigenze di comparto.

Saper effettuare rappresentazioni grafiche di dati tecnici di produzione

Conoscere, oltre agli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito, anche le relative modalità di verifica.

Conoscere le diverse materie prime, le loro caratteristiche tecniche e prestazionali con particolare riguardo ai materiali lavorati nel comparto di appartenenza.

Conoscere il ciclo di produzione delle lavorazioni successive a quelle svolte nel comparto di appartenenza.

Conoscere le problematiche e i parametri di gestione delle acque e dell'energia di processo (solo per il comparto nobile).

Figura di riferimento: addetto ad operazioni di laboratorio/controllo qualità

#### Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse

Addetto laboratorio analisi chimico/fisiche, addetto laboratorio chimico, analisi chimiche/fisiche.

#### Area di attività

L'addetto conosce i materiali lavorati nell'azienda di appartenenza, i cicli di trasformazione a cui gli stessi sono sottoposti e gli standard qualitativi. Conosce inoltre le attrezzature usate nel laboratorio, le normative di riferimento e le tolleranze. In supporto al responsabile di laboratorio, predispone i campioni da analizzare o da ricettare e, con l'aiuto di strumentazioni adeguate, sottopone gli stessi ai procedimenti necessari alla valutazione. Interpreta i risultati elaborati dagli strumenti al fine di trasmettere ai responsabili di produzione, alla funzione sviluppo prodotti e all'area marketing le informazioni necessarie ad individuare le soluzioni tecniche per l'eliminazione di difettosità e per la valorizzazione commerciale del prodotto stesso.

#### Conoscenze e competenze di settore

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature).

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego.

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti.

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento.

#### Conoscenze e competenze generali di profilo

Saper predisporre, sulla base degli input ricevuti, i campioni da analizzare o da ricettare e le strumentazioni relative.

Saper leggere ed interpretare, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici e statistici, i risultati relativi alle prove effettuate, conoscendo le normative di riferimento.

Saper effettuare l'archiviazione dei campioni e della documentazione relativa.

Saper effettuare rappresentazioni grafiche di dati tecnici di produzione.

Conoscere, oltre agli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito, anche le relative modalità di verifica.

Conoscere le problematiche relative al comportamento dei materiali nelle lavorazioni successive.

Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza.

Figura di riferimento: addetto ad operazioni di sviluppo del progetto/prodotto/modellista

#### Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse

Realizzatore di modelli su CAD/CAM, progettista-sviluppatore di modelli e/o stampa completa con CAD tridimensionale e capacità di modifica ed adattamento del software, tecnico di prototipazione rapida, operatore modellista su CAD/CAM addetto alla preparazione e/o modifica modelli, modellista CAD-CAM per confezione e/o calzature, addetto alla preparazione e/o modifica dei modelli, colorista, sarto finito per capo completo.

#### Area di attività

L'addetto, sulla base delle richieste espresse dall'area marketing e commerciale e degli input dello stilista (o direttamente del cliente nel caso di aziende che operano su commessa), collabora alla realizzazione dei prototipi e/o alla traduzione degli stessi in indicazioni tecniche utili al processo di industrializzazione. Conosce i materiali utilizzabili, le fasi di realizzazione del prodotto, la struttura tecnica dello stesso, l'utilizzo al quale il prodotto è destinato, lo standard qualitativo richiesto. Realizza le sue proposte su materiale cartaceo, su stoffa, pelle e/o mediante supporto informatico (CAD), di cui conosce l'utilizzo.

Gestisce l'archiviazione dei disegni/campioni.

Indica le soluzioni più adeguate per il raggiungimento dell'obiettivo finale.

#### Conoscenze e competenze di settore

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature).

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-

calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego.

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti.

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi.

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento.

Conoscenze e competenze generali di profilo

Supportare il responsabile dell'ufficio prodotti nella messa a punto dei nuovi materiali mediante definizione dei processi lavorativi di realizzazione degli stessi.

Essere in grado di disegnare e sviluppare ipotesi di prodotto da sottoporre ad una prima selezione non trascurando di evidenziare i dati e la terminologia tecnica indispensabili alla sua riproduzione.

Essere in grado di collaborare alla definizione e realizzazione del campionario.

Conoscere elementi di informatica di base e il sistema CAD.

Conoscere, oltre agli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito, anche le relative modalità di verifica.

Conoscere elementi di marketing.

Conoscere la terminologia commerciale dei vari materiali (filati, tessuti).

Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza.

Solo per il modellista

Saper effettuare l'impostazione dei modelli.

Supportare il responsabile dell'ufficio prodotti nella messa a punto dei prodotti interpretando il disegno dello stilista e tenendo conto delle difficoltà di lavorazione determinate dalle diverse tipologie dei materiali.

Saper predisporre il disegno e le sagome per il taglio dei tessuti anche in funzione delle diverse tipologie di taglie e misure.

Saper compilare le distinte base, trasmettendo tutte le informazioni tecniche utili all'assemblaggio dei capi.

Figura di riferimento: stilista/progettista di prodotto

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse

Stilista-progettista di prodotto.

Area di attività

Lo stilista/progettista di prodotto conosce i materiali, il mercato, le tendenze moda, le tecniche di produzione. Concorre alla definizione di proposte utili per la realizzazione di campionari e/o prodotti finiti. Formula idee e progetti che tengano conto della realtà tecnico-organizzativa dell'impresa in cui opera e del mercato di riferimento. A questo scopo utilizza strumenti grafici, manuali o informatici (CAD).

Può concorrere alla definizione dei cicli di lavorazione, all'adeguamento delle tecnologie di produzione alle specifiche esigenze del prodotto, alle scelte in relazione al ricorso a risorse esterne (make or buy), agli interventi sui processi produttivi e sugli impianti.

Conoscenze e competenze di settore

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pellicuoio-calzature).

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pellicuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego.

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti.

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi.

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento.

Conoscenze e competenze generali di profilo

Saper elaborare idee creative sulla base degli input derivati dalle tendenze moda dei materiali tessili e dai trend di consumo ed esprimerle graficamente mediante l'utilizzo di strumenti manuali e/o computerizzati.

Saper esplorare e rielaborare il contesto socioculturale per la individuazione e la previsione di nuovi trend.

Essere in grado di progettare proposte di materiali tessili e capi moda o di tradurre input dei clienti in progetti in sintonia con l'immagine aziendale e con le esigenze di produzione, realizzazione, marketing.

Concorrere alla definizione e alla gestione delle strategie di sviluppo dei prodotti e alla gestione delle fasi di promozione.

Conoscere la tecnologia della produzione.

Supportare il responsabile della funzione nella fase di progettazione, sviluppo e definizione dei prototipi e dei campionari.

Conoscere elementi di marketing e di gestione della relazione commerciale.

Conoscere la struttura e le caratteristiche dei tessuti, le relative tecnologie di formazione e i principali processi di trattamento.

Figura di riferimento: addetto ad operazioni di promozione prodotto/servizio assistenza clienti

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse

Addetto ad operazioni di promozione prodotto/servizio assistenza clienti, addetto ufficio acquisti e vendite.

Area di attività

L'addetto rileva le esigenze dei clienti e, sulla base degli input del mercato e del cliente, concorre alla definizione e gestione delle strategie di sviluppo dei prodotti e alla programmazione e alla gestione dei campionari.

Conosce i materiali, il ciclo di trasformazione, le caratteristiche dei prodotti finali, le modalità più adeguate di promozione e gestione della relazione commerciale.

Inoltre si occupa dell'assistenza del cliente nell'analisi e nella scelta del prodotto durante le fasi di definizione dell'ordine e/o di post-vendita, trasferendo all'azienda gli input necessari all'adeguamento dell'offerta.

Conoscenze e competenze di settore

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pellicuo-calzature).

Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pellicuo-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego.

Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti.

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi.

Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento.

Conoscenze e competenze generali di profilo

Supportare il responsabile della funzione nella fase di rilevamento delle esigenze dei clienti o della definizione dei campionari.

Concorrere alla definizione e alla gestione delle strategie di sviluppo dei prodotti e alla gestione delle fasi di promozione.

Sapersi relazionare con il cliente presidiando l'assistenza nelle fasi di definizione dell'ordine e post-vendita, trasferendo all'azienda gli input necessari all'adeguamento dell'offerta.

Saper utilizzare gli strumenti informatici per la presentazione del prodotto e per la gestione della relazione commerciale.

Conoscere gli standard qualitativi e le modalità di verifica dei campioni relativi alla materia prima e al prodotto finito.

Conoscere elementi di marketing e di gestione della relazione commerciale.

Conoscere la terminologia commerciale dei vari materiali.

Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza.

## Allegato 2

### Schemi esemplificativi dei profili formativi delle figure trasversali settore tessile-abbigliamento-moda

I profili formativi sotto elencati si riferiscono alle figure trasversali del settore tessile-abbigliamento-moda e sono immediatamente applicabili da parte delle imprese. Essi descrivono conoscenze e competenze utili a redigere il Piano formativo individuale che costituisce l'effettivo percorso formativo dell'apprendista e che è parte integrante del contratto individuale di apprendistato.

Le figure professionali sono state raggruppate per gruppi in funzione di aree di attività e competenze comuni e, pertanto, i profili formativi indicati devono essere considerati un riferimento da utilizzare seguendo il criterio dell'analogia nel caso di figure professionali non specificamente individuate.

Le parti, tuttavia, si riservano la possibilità di intervenire successivamente sui profili formativi indicati per operare modifiche/integrazioni anche eventualmente per ottenerne la validazione da parte dell'ISFOL.

### Schemi esemplificativi di profili formativi

Area amministrazione e gestione del personale

Tecnici e addetti amministrazione/finanza/controllo di gestione

Addetto alla contabilità

Tecnici ed addetti alla gestione del personale

Area servizi generali

Addetto alle attività di segreteria

Centralinista/receptionist

Sistemi informativi

Tecnici ed addetti al sistema informativo aziendale

Tecnici ed operatori di informatica industriale

Logistica

Tecnici di programmazione della logistica

Tecnici ed addetti agli approvvigionamenti

Magazzinieri

Addetti alla movimentazione e stoccaggio

Commerciale e comunicazione  
 Tecnici commerciali/marketing/organizzazione vendite  
 Addetti ai servizi commerciali  
 Venditori (distribuzione/assistenza clienti)  
 Tecnici ed addetti alla comunicazione ed immagine  
 Addetto alla vendita nel negozio/spaccio  
 Visual merchandiser

Manutenzione/impiantistica  
 Tecnici ed addetti alla manutenzione  
 Manutentori  
 Progettisti di adeguamento impianti

Contenuti professionalizzanti per la formazione in apprendistato  
 Figure trasversali settore tessile-abbigliamento-moda

<i>Aree aziendali</i>	<i>Conoscere i prodotti ed i servizi del settore merceologico di appartenenza e del contesto aziendale</i>	<i>Conoscere le basi tecniche e scientifiche della professionalità</i>	<i>Conoscere e sapere utilizzare le tecniche ed i metodi di lavoro</i>
Amministrazione e gestione del personale	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Contabilità generale, nozioni generali di normativa del lavoro	Tecniche di: gestione aziendale, archiviazione, amministrazione del personale, sviluppo organizzativo e formazione
Area servizi generali	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Conoscenza della strumentazione tecnica Lingue	Tecniche di comunicazione e relazione
Sistemi informativi	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Informatica generale Lingue	Tecniche e metodi di lavoro
Logistica	Conoscenza delle materie prime, dei semilavorati, dei prodotti finiti, dei materiali di imballaggio e dei servizi di settore	Conoscenza dei mezzi e delle attrezzature di stoccaggio e movimentazione delle merci	Tecniche e metodi di lavoro Tecniche di magazzino e stoccaggio
Commerciale e comunicazione	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Struttura della rete distributiva Lingue	Tecniche di comunicazione Tecniche di ricerca di mercato Tecniche di vendita Tecniche di marketing Servizio clienti
Manutenzione e impiantistica	Conoscenza prodotti, dell'impiantistica di produzione e servizi di settore	Materiali di lavoro, componentistica, impianti	Tecniche di manutenzione

<i>Aree aziendali</i>	<i>Conoscere e saper utilizzare strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, strumenti di lavoro)</i>	<i>Conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale</i>	<i>Conoscere le innovazioni di processo e del contesto produttivo</i>
Amministrazione e gestione del personale	Competenze informatiche	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni
Area servizi generali	Conoscenza degli strumenti di Office Automation	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni Orientamento alla soddisfazione del

			cliente
Sistemi informativi	Informatica e telematica applicate Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni Orientamento alla qualità
Logistica	Competenze informatiche Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale Ecologia e tutela ambientale	Innovazioni Orientamento alla qualità
Commerciale e comunicazione	Informatica e telematica applicate Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni Orientamento alla qualità e/o alla soddisfazione del cliente
Manutenzione e impiantistica	Competenze informatiche Strumenti di lavoro	Sicurezza, misure di prevenzione, protezione individuale Ecologia tutela ambientale	Innovazioni