

IPOTESI DI ACCORDO PER LA STIPULA DEL CCNL PER I DIPENDENTI DALLE IMPRESE  
ESERCENTI L'ATTIVITA' ESCAVAZIONE E LAVORAZIONE DEI MATERIALI LAPIDEI

TRA

- ASSOCIAZIONE NAZIONALE MARMO - CONFARTIGIANATO
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE IMPRENDITORI LAPIDEI, MARMO ED AFFINI - CNA
- CASA
- CLAAI
  
- FILCA - CISLA
- FILLEA - CGIL
- FENEAL - UIL

Roma, 27 ottobre 1995

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica ai lavoratori delle imprese artigiane, definite tali ai sensi della legge-quadro 8 agosto 1985, n° 443, delle piccole imprese e dei consorzi artigiani costituiti anche in forma cooperativistica, esercenti le attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, con la seguente sfera di applicazione:

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

ARTICOLO - DECORRENZA E DURATA

Il presente CCNL decorre dal 1° ottobre 1995, salvo particolari decorrenze indicate nei singoli articoli, ed avrà validità fino al 30 settembre 1999. Esso si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno, ove non sia disdetto da una delle parti contraenti, sei mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata.

## ARTICOLO - SISTEMA CONTRATTUALE

Le parti recepiscono l'Accordo Interconfederale sottoscritto in data 3.8.1992 e 3.,12.1992. In particolare per quanto attiene al sistema contrattuale, ribadiscono i seguenti principi:

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

### LIVELLO NAZIONALE DI CATEGORIA

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

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

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

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

### LIVELLO DECENTRATO DI CATEGORIA

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

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

In presenza di aree caratterizzate da elevata concentrazione 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 aggiunti.

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

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

### PROCEDURE E 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, in 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 scritti.

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

#### LIVELLO NAZIONALE DI CATEGORIA

- Ciascuna delle parti può inviare la disdetta del contratto nazionale non oltre i 6 mesi prima della data di scadenza; il CCNL mantiene comunque la sua validità fino alla data di scadenza prevista;
- la piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 5 mesi e mezzo prima della scadenza prevista;
- entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma.
- a partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 5 mesi di tempo per trovare un accordo sostitutivo del precedente;
- trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente le parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle Confederazioni nazionali;
- trascorsi ulteriori 15 giorni senza aver trovato un accordo, le parti convengono che si richiederà l'intervento di mediazione del Ministro del Lavoro. Ciascuna delle parti è abilitata ad avanzare tale richiesta;
- trascorsi ulteriori 30 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento del Ministro senza che l'intervento abbia avuto inizio, le parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

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

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

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

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

## INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento sarò pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

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

tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

## LIVELLO DECENTRATO DI CATEGORIA

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

- la piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 4 mesi prima della data di decorrenza;
- entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro 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 tempo 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 provvederà 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 provvederà un riconoscimento salariale proporzionato al periodo di ritardo nell'apertura delle

trattative, nel caso si determini un periodo di carenza.

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

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

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

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

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

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

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

## ARTICOLO - SISTEMA DEI RAPPORTI SINDACALI

### PREMESSA

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

### a) INCONTRI PERIODICI

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

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

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

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

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

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

Al fine di contribuire a superare l'attuale frammentazione

territoriale, che ha comportato spesso scelte normative ed interventi diversi da zona a zona con conseguenti difformità nelle condizioni di operare delle varie aziende, le parti nazionali potranno compiere valutazioni sulle iniziative legislative o sugli interventi applicativi regionali o zonali anche per fornire indicazioni di armonizzazione e per consentire la valutazione, in abito territoriale, di comuni prospettive di portata nazionale capaci di influire positivamente su scelte territoriali che possono incidere sulle possibilità di lavoro e di occupazione del settore.

#### b) OSSERVATORI

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

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

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

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

- le prospettive produttive dei settori; le tendenze di fondo registrate e prevedibili per quanto riguarda l'andamento degli investimenti e delle commesse; il lavoro decentrato alle imprese artigiane divise per settore, con riferimento ai tipi di lavorazione; la consistenza dei settori; le trasformazioni e/o i nuovi insediamenti significativi che si determinassero con dati disaggregati, e le relative scelte di politica economica;
- l'andamento globale dell'occupazione, con dati disaggregati, ove possibile per classi d'età, sesso, qualifiche e per i diversi comparti, indicando le esigenze di manodopera divise per specifiche figure professionali per costituire occasioni di lavoro nei settore;
- il mercato del lavoro, con particolare riferimento ai CFL, al part-time all'occupazione femminile, all'apprendistato;
- l'esame delle problematiche inerenti le pari opportunità;
- l'andamento degli istituti contrattuali relativi alla retribuzione, all'organizzazione del lavoro e alla qualificazione professionale, ai regimi di orario, alla flessibilità;
- l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento di enti pubblici;
- l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli

adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento di enti pubblici;

- esame di finanziamenti pubblici al sistema delle imprese;
- esame dei problemi e delle prospettive del sistema di formazione professionale regionale, finalizzato ad un diretto intervento delle parti in funzione delle esigenze produttive e del mercato del lavoro;
- l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica;
- l'attuazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici e privati, ecc.

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

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

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

#### ARTICOLO - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

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

#### RELAZIONI SINDACALI

Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI, CGIL, CISL e UIL al fine di realizzare gli impegni congiuntamente assunti nell'Accordo Interconfederale del 27 gennaio 1987 nei termini di cui alla PREMESSA dello stesso accordo, concordano sulla individuazione di specifici strumenti e metodologie di confronto tra Confederazioni Artigiane e Organizzazioni Sindacali per una gestione congiunta e responsabile dei problemi derivanti dalle innovazioni e dai mutamenti economici e sociali. Le parti ritengono che la concreta realizzazione di confronti a livello nazionale sugli argomenti già delineati nell'accordo del 27 febbraio 1987 (previdenza, assistenza sanitaria, politica fiscale, credito, finanziamenti pubblici) costituiscono una parte fondamentale e qualificante di un sistema di RELAZIONI sindacali che si articola su vari livelli, e ripropongono l'impegno all'attuazione di quanto sopra indicato.

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

premessi, 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 CCNL;
- b) la promozione di sedi bilaterali di confronto che svolgano un ruolo propositivo verso le istituzioni e il legislatore in materia di occupazione e mercato del lavoro, per coniugare flessibilità e dinamismo del sistema artigiano con la valorizzazione del ruolo delle parti nelle sedi di governo locale del mercato del lavoro;
- c) l'intervento congiunto a sostegno della politica nazionale e comunitaria di sviluppo dell'artigianato per la valorizzazione della rappresentanza dell'associazionismo dell'imprenditoria artigiana e del lavoro dipendente nelle varie sedi istituzionali;
- d) la ricerca di modifiche del sistema fiscale e 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 tempi sopra indicati le parti realizzino le auspiccate convergenze. Al fine di verificare l'attuazione di quanto previsto al presente capitolo, le parti si incontreranno sistematicamente ogni 3 mesi. A livello regionale le parti instaureranno RELAZIONI finalizzate ad iniziative analoghe a quanto precedentemente previsto sub a), b), c), e), f), alla realizzazione delle politiche per l'artigianato di competenza dell'ente regionale e degli altri enti pubblici territoriali, anche attivando le Commissioni bilaterali regionali previste nell'accordo del 27/2/1987. Le Organizzazioni artigiane Confartigianato., CNA, CASA, CLAAI e le Confederazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL concordano sullo sviluppo di un sistema articolato di relazioni sindacali, assumono come imprescindibile punto di partenza il riconoscimento delle rispettive strutture di rappresentanza ed organizzative. In attuazione di quanto sopra si conviene:
  - 1) Vengono istituiti rappresentanti sindacali riconosciuti dalle OO.SS. stipulanti, del presente accordo, intendendosi per queste ultime le organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, su indicazione dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane di un determinato bacino. In corrispondenza dei bacini di cui al comma precedente si istituiscono sedi permanenti di incontro e confronto fra le rispettive rappresentanze delle parti.
  - 2) Nelle sedi indicate al punto 1), verranno esaminate e possibilmente risolte fra le rappresentanze sindacali dei lavoratori e le Organizzazioni artigiane firmatarie in rappresentanze delle imprese, eventuali controversie individuali o collettive, che non abbiano trovato in precedenza composizione.
  - 3) Le procedure di cui ai commi precedenti si armonizzeranno con l'articolazione dei livelli di contrattazione previsti dai CCNL dei settori artigiani, per cui le parti concordano che esse non comportano l'istituzione di un ulteriore livello di contrattazione

territoriale.

- 4) I rappresentanti di cui al punto 1) anche qualora dipendenti di imprese artigiane, verranno messi in condizione di espletare il loro mandato utilizzando quanto accantonato nel fondo di cui al punto 5). Detti rappresentanti non potranno essere scelti in imprese con meno di 5 dipendenti.
- 5) In relazione ai punti precedenti e a modifica dell'accordo del 21/12/1983 tutte le imprese che rientrano nella sfera di applicazione dei CCNL dei settori artigiani che hanno recepito il suddetto accordo, a partire dalla data del presente accordo accantoneranno in un fondo per le attività di cui al 1° comma del punto 1) e per quelle di cui al comma 2° dello stesso punto, delle quantità retributive orarie per ogni dipendente in forza al momento del versamento.

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

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

Detti valori varanno 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 rappresentanze dei lavoratori.

A partire dell'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 CCNL, artigiani.

Il tentativo di conciliazione dovrà avvenire entro 5 giorni dal ricevimento dell'avviso scritto.

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

- 9) I rappresentanti di CGIL, CISL e UIL comunque espressi, durano in carica almeno un anno e sono reintegrabili dalle OO.SS. che li hanno riconosciuti.
- 10) Con il presente accordo non si è inteso apportare modifiche alla normativa vigente in materia - Legge 300/1970 - Legge 604/1966 -

Legge 533/1973 e agli articoli 2118 e 2\119 del Codice Civile.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE DEL MINISTRO

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

#### DICHIARAZIONE A VERBALE DI CISL E UIL

CISL e UIL dichiarano che, per loro autonoma scelta, i rappresentanti sindacali di cui al punto 1), qualora fossero dipendenti di aziende artigiane associate alle OO.AA. firmatarie del presente accordo, data la peculiarità e la dimensione dell'attività produttiva artigiana eserciteranno il loro mandato in via continuativa. In questo caso, le strutture CISL e UIL presenteranno alle aziende interessate e, per conoscenza alle OO.AA., richiesta di aspettativa per tutta la durata del mandato ricevuto dalle rispettive organizzazioni sindacali. Durante tale periodo di aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro ed i trattamenti previsti dal 3° e 4° comma dell'art. 31 della Legge 300/70 - Statuto di diritti dei lavoratori.

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

#### DICHIARAZIONE A VERBALE DELLA CGIL

La CGIL dichiara che procederà al 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.SS. ne prendono atto per gli abiti 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 31/7/1989, il versamento sarà effettuato direttamente dalle imprese artigiane al Fondo regionale.
- 4) Le parti in sede regionale, in caso di mancato funzionamento del meccanismo di prelievo INPS e in caso di costituzione e funzionamento dell'Ente bilaterale, possono definire modalità equivalenti e sostitutive di quanto stabilito ai punti precedenti.
- 5) Le parti firmatarie a livello nazionale verranno messe a conoscenza dei

dati relativi ai versamenti di cui sopra.

- 6) Il fondo regionale provvederà alla ripartizione degli accantonamenti tra i bacini, individuati congiuntamente ai sensi del punto &) del presente accordo interconfederale entro 30 giorni dalla data dell'effettivo versamento.
- 7) Il fondo regionale contabilizza le quote per bacino di appartenenze e per settore merceologico.
- 8) Il fondo regionale comunque invia alle organizzazioni nazionali stipulanti i dati di rendiconto ogni 3 mesi.
- 9) Le parti in sede regionale si incontreranno periodicamente e comunque la prima volta in data utile al decollo della ripartizione iniziale delle risorse accantonate per valutare la congruità della distribuzione delle risorse stesse ai bacini individuati e ai soggetti interessati designati dalla OO.SS. e previsti al punto , 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 dalle OO.AA. firmatarie.
- 11) A livello regionale le parti esamineranno i programmi congiuntamente elaborati nelle sedi bilaterali di confronto di cui al punto 1) , 2° comma, del presente accordo interconfederale al fine di rendere disponibili le risorse necessarie.
- 12) Per l'attuazione dei programmi di attività di cui sopra, definiti nello spirito degli impegni assunti nella prima parte dell'accordo, saranno utilizzate le risorse come specificatamente indicato al punto 5)( dello stesso.
- 13) Nella fase intermedia prevista dal comma 1° del punto 7), resta inteso che le imprese artigiane nelle quali già esiste il delegato di impresa non concorreranno alla costituzione del fondo. Peraltro le imprese in questione recupereranno, a carico del fondo stesso, quanto versato.

#### NOTA A VERBALE

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

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

Sono tenute all'applicazione della normativa sulle rappresentanze sindacali di bacino, prevista dal presente accordo, tutte le imprese non rientranti nella sfera di applicazione del Titolo III della Legge 20/5/1970, n. 300.

Le Confederazioni Artigiane e le OO.SS. stipulanti, intendendosi per geust'ultime le organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, nel ribadire il riconoscimento dovuto al ruolo economico svolto dal comparto artigiano, ed al fine di salvaguardare il patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale, indispensabile per la continuità e lo sviluppo delle attività date le

specificità che connotano le imprese artigiane, convengono sull'individuazione di soluzioni che, a sostegno del sistema impresa, comportano benefici per i lavoratori dipendenti e gli imprenditori artigiani.

A tal fine di conviene quanto segue:

- 1) Allo scopo di contribuire alla salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale delle imprese artigiane, le parti istituiranno al livello regionale un fondo intercategoriale.
- 2) Il fondo di cui al punto 1) sarà gestito in maniera paritetica dalle articolazioni regionali delle OO.AA. e dalle OO.SS. firmatarie, le quali entro il 30/10/1989 in un apposito incontro definiranno le norme di funzionamento e gli organi di gestione del fondo medesimo.
- 3) Il fondo regionale provvederà ad erogare provvidenze per il sostegno al reddito dei lavoratori delle imprese interessate da sospensioni temporanee delle attività causate da eventi di forza maggiore, indipendenti dalla volontà dell'imprenditori, 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, al livello regionale, laddove ne ravvedano l'esigenze a le condizioni, potranno concordare eventuali articolazioni subregionali del fondo.
- 6) La presente normativa si applica ai settori coperti da CCNL artigiani stipulanti, ai sensi dell'accordo interconfederale del 21/12/83, dalle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, ad esclusione dell'edilizia, dell'autotrasporto e della panificazione.
- 7) Fermo 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 enti diversi da quelli sopra indicati, compatibilmente con disponibilità economiche.
- 9) In ogni caso, per tutti gli eventi considerati, la durata degli

interventi del fondo sarà limitata.

Tale durata, nonché l'entità degli interventi saranno stabilite dalle parti regionali in apposito regolamento.

- 10) Il fondo si darà le articolazioni operative al fine di garantire rapidità e funzionalità degli interventi.
- 11) Per ogni fondo verrà istituita una Commissione permanente paritetica, che esaminerà in tempi rapidi le domande di intervento delle imprese interessate, valutando la conformità degli eventi denunciati e dei loro effetti, alle finalità per cui il fondo è costituito.
- 12) Le provvidenze verranno erogate da fondo all'impresa, e tramite quest'ultima ai lavoratori interessati.
- 13) La gestione del fondo predisporrà gli opportuni strumenti di rendicontazione per controllare l'avvenuta erogazione ai soggetti interessati.
- 14) Entro il 30/9/1989 sarà istituita una Commissione nazionale paritetica che, entro il 15/11/1989, valuterà i problemi di carattere contributivo, relativi alle attività di sostegno del fondo e diramerà alle parti regionali le indicazioni necessarie.

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

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

La retribuzione di riferimento ai fini della contribuzione al fondo è quella prevista dal CCNL di appartenenza per l'operaio specializzato.

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

Le 2 ore saranno destinate ad interventi per gli artigiani e per il sostegno alle imprese che, a titolo esemplificativo, saranno:

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

- 17) Il fondo potrà essere accantonato presso gli Enti bilaterali regionali.
- 18) Le provvidenze del fondo saranno riservate alle imprese che abbiano adempiuto agli obblighi previsti dal presente contratto ed alle norme previste dai regolamenti localmente definiti.
- 19) Una quantità pari al 7% degli accantonamenti regionali, relativi alle prestazioni di cui ai punti 3) e 4) verrà destinata ad un fondo

nazionale di compensazione suddiviso nei due capitoli separati (lavoratori dipendenti, artigiani) gestito pariteticamente dalle parti. La costituzione ed il funzionamento del predetto fondo nazionale saranno assicurati dalla Commissione di cui al punto 14).

- 20) A carico del fondo regionale potranno essere stipulate forme di assicurazione volte a garantire la continuità degli interventi, secondo gli orientamenti espressi dalla Commissione di cui al punto 14).
- 21) A livello regionale, le parti valuteranno la consistenza di eventuali residui di gestione al fine di concordare utilizzi aggiuntivi.
- 22) In sede regionale, le parti potranno altresì attivarsi congiuntamente nei confronti degli Enti pubblici, per interventi a sostegno delle finalità per cui il fondo è costituito, fermo restando quanto previsto in termini di gestione al punto 2).
- 23) I versamenti annuali di cui al punto 15) avverranno entro il 15 luglio di ciascun anno e saranno calcolati moltiplicando il numero dei lavoratori dipendenti occupati al 30 giugno dello stesso anno nell'impresa artigiana per le ore 10 previste, calcolate secondo quanto previsto al punto 15) ultimo comma.

Il primo di tali versamenti che si riferirà al 1989, sarà effettuato entro il 31 dicembre 1989 e sarà riferito, con criteri di cui sopra, al numero dei lavoratori dipendenti in forza al 30/10/1989.

- 24) Il fondo regionale provvederà a fornire alla Commissione di cui al punto 14) del presente accordo i dati relativi ai rendiconti annuali di bilancio.

A tal fine provvederà ad una contabilizzazione per categorie contrattuali e per aree territoriali.

- 25) Nel caso 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 ala stipula del presente accordo e che modifichino le materie da esso tratte, le parti firmatarie a livello nazionale si incontreranno per gli opportuni adeguamenti.
- 27) Le erogazioni del fondo regionale di cui al punto 3) hanno carattere di provvidenze. esse impegnano il solo fondo ad intervenire per i casi indicati e nelle modalità concordate, nel limite delle sue disponibilità economiche ed escludono pertanto qualsiasi diritto del singolo lavoratore, nei confronti dell'impresa, salvo quanto disposto ai punti 12) e 13).

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

#### OCCUPAZIONE FEMMINILE

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

A tale scopo saranno costituiti comitati paritetici regionali e/o territoriali tra OO.SS. ed OO.AA. per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

#### TUTELA DEI TOSSICODIPENDENTI

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

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

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

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

2.1 L'aspettativa di cui sopra è connessa 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 i 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 caso auspicato.

5) Nell'ipotesi di aspettativa non retribuita di cui al punto 2), i lavoratori interessati potranno essere sostituiti per il periodo di assenza dall'impresa utilizzando contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 23 L. 56/87.

#### LAVORATORI INABILI

Le parti si incontreranno almeno annualmente, a livello regionale e/o

territoriale, per valutare congiuntamente i dati in loro possesso sull'entità e sull'andamento dell'occupazione dei lavoratori inabili nelle imprese artigiane, e per esaminare i problemi comunemente riscontrati, e per creare condizioni più favorevoli per i soggetti interessati e per le imprese in cui essi operano, o che potrebbero procedere al loro inserimento.

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

#### MERCATO DI LAVORO

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

In particolare, confermano la validità dell'Accordo Interconfederale del 27/2/87, nelle parti riguardanti il Mercato del Lavoro, in quanto esso costituisce un esempio costruttivo di coordinamento fra diversi istituti operanti nel settore.

In relazione alle innovazioni legislative intervenute dopo la stipula del citato accordo, in particolare, la L. 56/87, le parti ritengono di dover assumere nei confronti del legislatore, un ruolo critico e propositivo, volto anche ad ottenere le opportune modifiche all'impianto legislativo, in base ad una più attenta valutazione delle reciproche esigenze e delle particolarità delle imprese artigiane.

Le parti sottolineano altresì che l'innalzamento dell'età di assunzione degli apprendisti, previsto dalla legge, potrebbe dar luogo a situazioni indesiderate, soprattutto in relazione all'età in cui il periodo di apprendimento andrebbe a concludersi. riguardo all'apprendistato, e alla L. 56/87, la verifica dovrà tener 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, preso

il CNEL.

#### ALLEGATO

Le pareti, all'atto della firma dell'Accordo Interconfederale siglato in data 21/7/1988, dichiarano che interverranno congiuntamente presso il Ministero del Lavoro - che ha già dichiarato una propria disponibilità di massima - affinché lo stesso fornisca - d'intesa con gli altri Ministeri interessati - in via amministrativa ogni normativa utile a rendere efficace l'accordo per tutte le imprese artigiane.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA PER L'ATTUAZIONE DELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE 21/7/1988

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

#### MODIFICHE ALL'ACCORDO INTERCONFEDERALE 21.7.1988

Nella parte relativa al fondo regionale intercategoriale per la salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale.

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

#### PRIMO CAPOVERSO

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

#### Punto 1)

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

#### Punto 3)

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

Punto 7)

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

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

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 dall'1.1.1993 fino al 31.12.1994 è fissata in lire 80.000 per ciascun anno per ogni dipendente.

A partire dall'1.1.1995 e fino al 31.12.1996 tale importo è elevato a lire 84.000 per ciascun anno per ogni dipendente.

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

Punto 16)

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

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

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

Punto 17)

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

Punto 19)

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

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

Roma, 22 giugno 1993

#### CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

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

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

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

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

#### DECLARATORIE E PROFILI

##### 1° LIVELLO

##### DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che dipendono unicamente dal datore di lavoro, potendo loro essere affidata la rappresentanza dell'azienda con i poteri decisionali mediante deleghe speciali; partecipano con

carattere di continuità ai processi degli obiettivi, delle strategie aziendali, alla gestione delle risorse aziendali in condizioni di autonomia decisionale.

PROFILI - QUADRO (L. 190/85)

2° LIVELLO

DECLARATORIA

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

PROFILI

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

3° LIVELLO

DECLARATORIA

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

PROFILI:

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

- impiegato amministrativo
- traduttore simultaneo

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

- disegnatore progettista
- responsabile linea di produzione
- capo reparto

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

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

(solo per il comparto delle pietre ornamentali).

Settore Alabastro:

- maestro decoratore
- maestro ornista

5° LIVELLO

DECLARATORIA

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

PROFILI

Lavoratori sia tecnici che amministrativi che svolgono mansioni esecutive:

- disegnatore
- contabile
- impiegato con conoscenza lingue straniere

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

- cavatore di travertino
- filista di laboratorio
- scalpellino che esegue lavori semplici e/o correnti o per opere stradali, edili, ecc.
- operatore di segheria
- fresatore qualificato
- lucidatore
- conduttore di impianto di selezione e frammentazione
- addetto controllo qualità
- gruista
- autista (minimo patente C)
- tornitore
- palista di inerti
- mulettista spedizioniere
- stuccatore riparatore
- conduttore macchine semoventi per carico e trasporto
- manovratore di impianti di sollevamento

Settore Alabastro:

- decoratore - ornista - scultore - modellista di 2<sup>a</sup>
- spruzzatore
- sbizzatore di sculture

6° LIVELLO

DECLARATORIA

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

PROFILI

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

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

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

- rifilatore
- perforatore
- operaio di cantiere - piazzista - addetto al carico e scarico telai sul piazzale
- fresatore di lavori in serie o standard
- addetto alle tagliablocchi
- addetto alla lucidatrice
- ripassatore
- addetto alle linee di produzione
- addetto alla intestatrice
- sbozzatore - riquadratore
- bocciardatore - fiammatore
- resinatore - stuccatore - incollatore
- addetti al magazzino
- addetti alle casseformi degli impianti di miscelazione agglomerati
- aiutanti generici di manutenzione
- addetto frantumazione sassi
- fattorino
- addetti operazioni di carico e movimentazione

7° LIVELLO

DECLARATORIA

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

PROFILI

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

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

ARTICOLO - PERIODO DI PROVA

La durata del periodo di prova è regolata come segue:

LIVELLO	OPERAI	IMPIEGATI
1°		6 mesi
2°		6 mesi
3°	6 settimane	3 mesi
4°	6 settimane	3 mesi

5°	5 settimane	3 mesi
6°	4 settimane	3 mesi
7°	4 settimane	
APPRENDISTI	6 settimane	

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

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

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

#### ARTICOLO - ORARIO DI LAVORO

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

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

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

Le parti convengono che a partire dall'1.1.1996 ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti pari a 6 per anno solare.

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

I permessi dovranno essere utilizzati nel corso dell'anno.

La parte eventualmente non utilizzata sarà direttamente retribuita al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

#### ARTICOLO - LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO

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

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

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività di cui agli artt.

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

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

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

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

#### ARTICOLO - FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO

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

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi., con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 80 ore annue.

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

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

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta una maggiorazione del 10% da calcolarsi sulla retribuzione oraria normale di fatto, da liquidare nei periodi di superamento dell'orario.

Tale maggiorazione non è cumulabile con quanto previsto dall'art.

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

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

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

#### ARTICOLO - FESTIVITA' ABOLITE

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

detti permessi saranno fruiti dai lavoratori individualmente o collettivamente.

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

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

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

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

#### NOTA A VERBALE

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

#### ARTICOLO - FESTIVITA' NAZIONALI E GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

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

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

Qualora una delle festività elencate ai punti b), c) e d) del primo comma

cada di domenica ai lavoratori è dovuta, in aggiunta alla normale retribuzione globale, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto.

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

#### ARTICOLO - RIPOSO SETTIMANALE

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

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

#### ARTICOLO - LAVORO A TURNI

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

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

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

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

#### ARTICOLO - LAVORO A TEMPO PARZIALE

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

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

In attuazione dell'art. 5, commi 3, lettera c) e 4 del D.L. 30 ottobre 1984 n. 726, convertito con modificazioni in legge 19 dicembre 1984, n. 863, previo accordo tra le parti, è consentito il superamento dell'orario ridotto in presenza di esigenze organizzative.

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

- a) possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione unica del presente contratto in misura non superiore alla forza lavoro a tempo pieno e nel caso di assenza di dipendenti nella misura massima di una unità;

- b) volontarietà di entrambe le parti;
- c) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali produttive, compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere, fermo restando le reciproche volontarietà;
- d) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza, rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per identiche mansioni;
- e) l'applicabilità delle norme del presente contratto, per quanto compatibile con il rapporto a tempo parziale, avverrà secondo i criteri di proporzionalità alla misura della prestazione lavorativa; sono pertanto esclusi oneri aggiuntivi di qualsiasi natura, se non esplicitamente previsti nel contratto all'atto della sottoscrizione che instaura il rapporto a tempo parziale;
- f) per i lavoratori a tempo parziale, il cui orario di lavoro sia, nel mese, pari od inferiore a 88 ore, non troverà applicazione l'art. .... (diritto allo studio) parte comune del CCNL, vigente salvo restando il disposto di legge;
- g) il periodo di prova per i lavoratori a tempo parziale viene prolungato di un numero di giorni tale da consentire una durata della loro prestazione lavorativa in prova equivalente a quello del lavoratore a tempo pieno.

#### ARTICOLO - CONTRATTO A TERMINE

In attuazione dell'art. 23 della legge 56/87, le parti individuano nelle ipotesi di lavoro sotto indicate la possibilità di apporre un termine dalla durata del rapporto di lavoro.

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

- casi di incremento di attività di carattere non permanente e limitato nel tempo in dipendenza di commesse eccezionali con termini di consegna tassativi.
- Casi di più intense attività in relazione a maggiori richieste di mercato alle quali non sia possibile far fronte con il normale personale produttivo.

#### ARTICOLO - TIROCINIO

I lavoratori assunti ai sensi dell'art. 22 della legge 56/87 saranno inquadrati nel V° livello. Gli stessi percepiranno per un periodo di 6 mesi una retribuzione tabellare mensile ridotta del 10%.

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro 30 gg. dalla promulgazione di leggi in materia di mercato del lavoro e di sostegno all'occupazione per

definire le modalità attuative delle norme relative al salario di ingresso.

#### ARTICOLO - FERIE

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

I giorni festivi di cui ai punti a, b, c, d, dell'art. ... che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita contemperando le esigenze dei lavoratori con quelle dell'impresa.

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

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

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione di fatto.

Le singole giornate di ferie si intendono ragguagliate ad otto ore e la retribuzione relativa sarà possibilmente corrisposta all'inizio del godimento delle ferie stesse, assicurando comunque al lavoratore un congruo acconto.

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

#### ARTICOLO - MINIMI RETRIBUTIVI

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

IV° trim. 1995 - 1996: 5%  
1997: 3%  
1998: 2,5%  
I° - III° trim. 1999: 1,5%

Pertanto, verranno erogati i seguenti incrementi retributivi, rispetto alle retribuzioni base al 30 settembre 1995, corrispondenti di inflazione programmata sopra concordati per i rispettivi periodi:

TABELLA A)

Liv.	Param.	Retr. base al 30.9.1995	Aumenti	Minimi a regime	E.D.R.
1°	210	1.240.000	350.000	1.590.000	20.000
2°	189	1.125.000	315.000	1.440.000	20.000
3°	150	900.000	250.000	1.150.000	20.000
4°	134	800.000	225.000	1.025.000	20.000
5°	126	750.000	210.000	960.000	20.000
6°	116	690.000	190.000	880.000	20.000
7°	100	595.000	165.000	760.000	20.000

La somma forfettaria di L. 20.000 mensili, erogata a partire dal mese di gennaio 1993, a titolo di E.D.R., sarà considerata utile ai fini dei vari istituti contrattuali alla stessa stregua della ex indennità di contingenza di cui alla legge 38/86.

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

TABELLA B)

Gli incrementi retributivi sopra indicati verranno corrisposti alle seguenti scadenze:

Liv.	1.11.1995	1.8.1996	1.4.1998	1.8.1999
1°	60.000	85.000	100.000	105.000
2°	55.000	75.000	90.000	95.000
3°	40.000	60.000	75.000	75.000
4°	35.000	55.000	65.000	70.000
5°	30.000	50.000	65.000	65.000
6°	25.000	45.000	60.000	60.000
7°	20.000	40.000	50.000	55.000

Al fine di considerare le diverse situazioni retributive in atto al 30 settembre 1995, le tranche di aumento retributivo sopra riportate saranno corrisposte secondo i seguenti criteri:

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

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

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

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

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

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

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 (paga base ed ex indennità di contingenza) in vigore nell'anno precedente.

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

previsti.

A partire dal mese di gennaio 1997 si darà luogo al riallineamento relativo al periodo IV° trim, 1995-1996.

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

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

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

#### NOTA A VERBALE

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

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

#### ARTICOLO - VALORI DELLA EX-INDENNITA' DI CONTINGENZA AL 30.9.1995

Le parti convengono che, per tutta la vigenza del presente CCNL, i valori della ex-indennità di contingenza sono pari a quelli già riconosciuti, al 30 settembre 1995, ai lavoratori inquadrati nei livelli previsti dalla classificazione di cui all'art. .

#### ARTICOLO - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

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

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

- 1° 24.000
- 2° 22.000
- 3° 18.000
- 4° 16.000
- 5° 15.000
- 6° 14.000
- 7° 12.000

Tutti i lavoratori, compresi quelli in forza alla data di stipula del

presente CCNL, esclusi gli apprendisti, hanno diritto a maturare 5 aumenti periodici di anzianità.

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

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

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

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

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

#### NORMA TRANSITORIA

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

Per l'aumento in corso di maturazione lo stesso verrà riconosciuto alla normale scadenza (prevista precedentemente alla data di stipula del presente CCNL) con la corresponsione dell'importo previsto per il livello di appartenenza dal presente articolo.

I lavoratori che alla data del 1° ottobre 1995 avessero già maturato aumenti periodici di anzianità, mantengono gli importi corrispondenti a quanto previsto dalle normative previste dalle normative precedentemente applicate.

#### ARTICOLO - GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza del santo Natale, l'azienda corrisponderà ai lavoratori non in prova una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile di fatto.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonchè dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei previsti periodi di assenza, per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge, ad integrazione delle quote erogate dagli Istituti preposti.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

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

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

#### ARTICOLO - TRASFERTE

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

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

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

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

#### ARTICOLO - TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

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

A decorrere dall'1.1.1989, il trattamento delle malattie e degli infortuni successivamente al 31.12.1997 sarà regolamentato come segue:

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

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

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio non sul lavoro del lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, secondo le norme previste dall'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive leggi (638/83).

#### A) CONSERVAZIONE DEL POSTO

In caso di malattia, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di dodici mesi consecutivi. Nel caso di più malattie o di ricadute della stessa malattia non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto: 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi.

Superati i termini massimi sopra indicati qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o suo postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro

corrispondendo al lavoratore la liquidazione del trattamento di fine rapporto e della indennità di preavviso.

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

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

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

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

1° in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge,

2° nel caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

## B) TRATTAMENTO ECONOMICO

### OPERAI

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

- il 100% della retribuzione netta per i primi 3 giorni in casi di malattia superiore a 7 giorni;
- fino al 100% della retribuzione netta per l'intero periodo dal 4° al 180° giorno;
- una indennità sostitutiva del 45% della retribuzione netta di fatto nei casi di malattia superiore a 180 giorni, per un periodo massimo di 90 giorni.

### IMPIEGATI.

In caso di malattia, sarà garantito agli impiegati un trattamento economico pari all'intera retribuzione globale per i primi sei mesi.

Nei casi di malattia superiore a 180 giorni, le imprese corrisponderanno un trattamento economico pari al 45% della retribuzione netta di fatto per un periodo massimo di 90 giorni.

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

## NOTA A VERBALE

NOTA 1. Fermo restando che le integrazioni a carico del datore di lavoro di cui al presente articolo, saranno corrisposte ai lavoratori

direttamente da parte dei datori di lavori, questi ultimi potranno ricorrere a forme mutualistiche o assicurative per le integrazioni suddette. Al fine suindicato potranno essere costituiti appositi organismi.

NOTA 2. (Operai) I ratei di gratifica natalizia corrisposti dagli istituti assicuratori verranno conteggiati dalle aziende per raggiungere le percentuali di cui sopra, Quindi la gratifica natalizia verrà corrisposta, a suo tempo, al lavoratore per intero.

NOTA 3. Nel caso in cui la malattia è causata da infortunio non sul lavoro ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte per il trattamento come sopra regolato restando ad esso ceduta, su delega del lavoratore, la corrispondente azione nei limiti del detto importo.

#### ARTICOLO - INDUMENTI DI LAVORO

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

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

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

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

#### ARTICOLO - RAPPORTI IN AZIENDA

I rapporti tra i lavoratori si diversi livelli di responsabilità nella organizzazione aziendale saranno improntati a reciproca correttezza.

In particolare il lavoratore deve:

- a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alla formalità prescritta dall'azienda per il controllo delle presenze;
- b) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnatogli osservando le disposizioni del presente contratto;
- c) conservare assoluta segretezza sugli interessi della azienda; non trarre profitto con danno all'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni in azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il rapporto di lavoro, delle notizie attinte durante il servizio. L'azienda peraltro non può esigere che il lavoratore convenga a restrizioni della sua attività successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui sopra e comunque previsti dall'art. 2125 del Codice civile;
- d) avere cura dei locali, dei mobili, macchinari e strumenti, merci e prodotti; rispettare rigorosamente le norme igieniche e di prevenzione, nonchè aver cura degli indumenti di lavoro forniti e non apportare ad

essi modifiche. I danni che comportino trattenute per il risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza. tali trattenute non potranno superare il 10% della retribuzione mensile.

#### ARTICOLO - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

ferma restando l'applicazione della procedura di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1979, n. 300 , nei casi della medesima previsti, qualsiasi infrazione del lavoratore alle norme del presente contratto potrà essere sanzionata a seconda della gravità della mancanza:

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

#### ARTICOLO - AMMUNIZIONI, MULTE E SOSPENSIONI

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

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

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimenti di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziale.

#### ARTICOLO - LICENZIAMENTO PER MANCANZE

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

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

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

#### ARTICOLO - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

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

LIVELLO	OPERAI	IMPIEGATI
1°		2 mesi
2°		2 mesi
3°	10 giorni lav.	2 mesi
4°	10 giorni lav.	2 mesi
5°	10 giorni lav.	1 mese
6°	5 giorni lav.	1 mese
7°	5 giorni lav.	

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

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

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

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

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

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

#### ARTICOLO - INQUADRAMENTO APPRENDISTI

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

##### GRUPPO 1° - DURATA: 5 ANNI

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

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

## GRUPPO 2°

A - DURATA: 3 ANNI E 4 MESI

Lavorazioni a medio contenuto professionale, ad esempio:

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

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

- addetti a lavorazioni di casellario o su disegno, di arte funerario semplice, di tornitura, di lucidatura a mano; addetti alle attività di segheria, di tagliablocchi, di produzione di articoli da regalo.

B - DURATA: 2 ANNI

### IMPIEGATI

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

Tale normativa si applica in presenza delle condizioni e con le modalità stabilite dalle leggi sull'apprendistato.

## GRUPPO 3° DURATA: 1 ANNO E 6 MESI

Lavorazioni a basso contenuto professionale non classificate nei gruppi precedenti

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

### ARTICOLO - RETRIBUZIONE APPRENDISTA

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare la retribuzione del lavoratore in qualifica inquadrato nel V° livello, al netto delle ritenute previdenziali.

Percentuali di retribuzione

Gruppo 1° (5 anni):

3 mesi	52%
12 mesi	64%
12 mesi	70%
12 mesi	75%
12 mesi	80%
6 mesi	85%
3 mesi	90%

Gruppo 2° - A (3 anni e 4 mesi):

3 mesi	52%
9 mesi	65%

12 mesi 75%  
12 mesi 80%  
4 mesi 90%

Gruppo 2° - B (2 anni):

3 mesi 52%  
9 mesi 65%  
12 mesi 80%

Gruppo 3° (1 anno e 6 mesi):

3 mesi 52%  
3 mesi 72%  
6 mesi 85%  
6 mesi 90%

#### ARTICOLO - FERIE

A norma dell'art. 14 L. 25/55, gli apprendisti di età non superiore ai 16 anni verrà concesso per ogni anno di servizio un periodo feriale retribuito di 30 giorni di calendario.

Agli apprendisti che abbiano superato il 16° anno di età le ferie saranno adeguate a quelle degli operai: 4 settimane all'anno (160 ore).

#### ARTICOLO - MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

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

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

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

La presente normativa si applica a partire dall'1.1.1998.

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

#### NORMA TRANSITORIA

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

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

Il trattamento economico di cui sopra sarà quello risultante dall'applicazione delle percentuali riconosciute all'apprendista, precedentemente alla entrata in vigore del presente CCNL per tutto il

periodo di apprendistato, al V° livello retributivo determinato ai sensi dell'art. ... del presente CCNL.

Nel caso in cui, al 30.9.1995, l'apprendista percepisca una retribuzione superiore a quella sopra indicata, le eventuali differenze verranno congelate ad personam e verranno riassorbite fino a concorrenza.

#### DICHIARAZIONE DELLE PARTI

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

#### ARTICOLO - APPRENDISTI ASSUNTI CON ETA' SUPERIORE A 20 ANNI E FINO A 25

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, in attuazione dell'art. 21, 5° comma, della L. 56/87, concordano di sperimentare l'attuazione del disposto sopra richiamato, convenendo sui seguenti criteri applicativi:

- 1) elevazione fino a 25 anni dell'età di assunzione degli apprendisti per qualifiche ad altro contenuto professionale indicate e riferibili al 1° gruppo della presente normativa;
- 2) ferma restando la durata del periodo di apprendistato individuata al 1° gruppo, calcolo della retribuzione sulla retribuzione globale del V° livello, secondo la seguente progressione percentuale:

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

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

#### ARTICOLO - INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

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

Ferma tale inscindibilità, le parti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli che siano praticate al lavoratore, che restano a lui assegnate ad personam.

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

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

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