

IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE ARTIGIANE DEL SETTORE PULITINTOLAVANDERIE.

IPOTESI DI ACCORDO

per la stipula del CCNL 29 luglio 1998 per i lavoratori dipendenti delle piccole imprese industriali del settore Pulitintolavanderie

tra le parti rappresentate da

Federazione Nazionale Pulitintolavanderie Artigiane - Confartigianato, SATLA -CNA, e FILTEA CGIL, FILTA CISL, UILTA UIL si impegnano ad armonizzare entro il 30 settembre 1998 la presente ipotesi di accordo con il sistema contrattuale e con il sistema di rappresentanza dei lavoratori dell'artigianato, sulla base del protocollo generale per la politica dei redditi 23 luglio 1993 e degli accordi Interconfederali dell'artigianato del 21 luglio 1988, del 3 agosto - 3 dicembre 1992 e successive modificazioni.

Le Parti si impegnano ad adottare per le imprese fino a 15 dipendenti il secondo livello di contrattazione in sostituzione della contrattazione aziendale, armonizzando detto sistema con l'attuale normativa della presente ipotesi di accordo.

Per quanto attiene alla rappresentanza sindacale dei lavoratori nelle imprese sino a 15 dipendenti, le parti si impegnano ad introdurre la rappresentanza categoriale di bacino i cui costi verranno mutualizzati analogamente a quanto previsto per il comparto artigiano, armonizzandoli con la presente ipotesi di accordo.

Entro il 30 settembre 1998, le parti si incontreranno infine per ratificare la presente ipotesi di accordo e per garantire il pieno esercizio del diritto di Previdenza Complementare per i lavoratori dipendenti delle imprese industriali aderenti alle Organizzazioni Artigiane firmatarie del presente accordo. In mancanza di tale ratifica, le parti convengono di considerare l'ipotesi di accordo nulla, con il conseguente ripristino della situazione precedente.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Organizzazioni Artigiane ed i Sindacati dei lavoratori si impegnano ad attivare le opportune iniziative e a predisporre, anche congiuntamente, progetti che consentano l'accesso ai fondi europei destinati allo sviluppo delle aree del mezzogiorno ed alla ricostruzione delle aree colpite dal recente sisma.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha vigenza dal 1° gennaio 1997 fino al 31 dicembre 2000. Per le modifiche normative la decorrenza è fissata dal 1° giorno del mese successivo alla data di sigla della presente ipotesi di accordo, se non disposto diversamente.

CLAUSOLE DI SALVAGUARDIA

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

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

NORMA DI RINVIO

Le parti si incontreranno entro la data prevista per la stesura del CCNL per definire quanto di seguito elencato:

l'armonizzazione della normativa contrattuale alle norme contenute nella Legge 24 giugno 1997, n° 196 art. 16 e relativi decreti attuativi nonché circolari ministeriali esplicative.

modalità di adeguamento dell'orario massimo legale di lavoro e delle relative flessibilità, a quanto stabilito dalla direttiva U.E. in materia ed armonizzazione con le norme di recepimento qualora intervenute.

lavoro interinale.

esclusione delle quote di riserva.

precisazione delle esemplificazioni dell'inquadramento professionale anche con riferimento all'art.64 del CCNL.

eventuale regolamentazione del regime di orario "6x6" nell'ambito del lavoro a squadre.

LAVORO ESTERNO

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

Per esprimere questa volontà e per consentire una più efficace tutela dei lavoratori, sia dipendenti di imprese, sia artigiani conto terzi del settore Pulitintolavanderie, le parti concordano quanto segue:

1) Le aziende committenti lavorazioni a terzi, inseriranno nel contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici, operanti nel territorio nazionale, applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e delle leggi sul lavoro.

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

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

acquisire gli elementi necessari alla valutazione dei fenomeni;

utilizzare tali dati, insieme ad ogni altro diversamente raccolto, per individuare eventuali situazioni di aziende che non diano corso all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro;

promuovere nei confronti dei casi di cui al punto precedente le iniziative più opportune al fine di pervenire alla loro regolarizzazione;

comprovato il permanere della disapplicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di pertinenza, la commissione inviterà per un esame della situazione le ditte interessate alla committenza;

ove non sia diversamente possibile raggiungere l'obiettivo di far regolarizzare l'eventuale accertata esistenza di lavoro irregolare, la commissione prenderà in esame la connessione tra le aziende per cui tale problema sussiste;

verificare il rispetto della "CLAUSOLA SOCIALE" nelle aree di delocalizzazione;

verificare il rispetto del CCNL da parte delle aziende committenti;

verificare il rispetto della legge sulla subfornitura se e quando questa sia approvata dal Parlamento o comunque i casi di subordinazione economiche che si dovessero venire a creare nei confronti di aziende c/terzi da parte dei committenti.

3) A livello nazionale le parti effettueranno periodiche valutazioni dei fenomeni e dei risultati raggiunti, studiando gli strumenti più opportuni per il contenimento e il superamento delle situazioni irregolari, coordinando altresì, quando necessario, i lavori delle commissioni territoriali.

4) La commissione è vincolata al segreto d'ufficio sui nominativi forniti. In caso di violazione cesseranno per l'Associazione territoriale e le aziende gli obblighi derivanti dall'applicazione del presente articolo.

5) Si conviene che le commissioni istituite a livello territoriale si attivino per favorire l'affermarsi di un ambiente idoneo allo sviluppo delle iniziative e delle realtà imprenditoriali, e l'utilizzazione, più corretta ed efficace possibile, delle azioni di sostegno per lo sviluppo, decise dal Governo, allo scopo di evitare che tali realtà siano poste fuori mercato e per promuovere iniziative finalizzate al miglioramento degli standard

produttivi, alla tutela dell'occupazione, dei diritti dei lavoratori e alla positiva evoluzione delle relazioni sociali ed industriali nel territorio.

In presenza del permanere di situazioni di marcata irregolarità, nonostante l'adozione dei provvedimenti e delle misure di cui ai precedenti commi, le commissioni potranno infine attivarsi nei confronti degli organismi competenti, per individuare possibili interventi.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Parti ribadiscono la volontà di garantire per via contrattuale, come prevede il DLG 124 e la legge 8/8/1995 n. 335, il diritto dei lavoratori del settore Pulitintolavanderie di poter disporre di un trattamento di pensione complementare.

Preso atto della presenza di un tavolo negoziale Interconfederale Intercategoriale in materia di previdenza complementare, nel caso in cui il tavolo stesso produca un'intesa quadro di riferimento sulla materia, le Parti si incontreranno per riassumere i contenuti dell'intesa quadro in un testo da inserire nella normativa del CCNL. Nel caso in cui il negoziato Interconfederale – Intercategoriale non produca alcuna intesa entro 12 mesi dalla stipula del presente contratto, le Parti firmatarie del presente CCNL si incontreranno per istituire un fondo di previdenza complementare che garantisca l'esercizio del diritto a tutti i lavoratori appartenenti al settore Pulitintolavanderie artigiano con costi e prestazioni analoghi ad altri fondi contrattuali dell'artigianato.

LIVELLO REGIONALE DI TRATTATIVA

In sostituzione di quanto previsto al titolo "Livello regionale di trattativa" di cui all'art. 11 del CCNL 7.5.1993, le parti convengono quanto segue:

"In base all'Accordo Interconfederale del 3 agosto e del 3 dicembre 1992, negli incontri che si terranno a livello regionale, le parti valuteranno le prospettive future dell'andamento del settore nella regione, anche alla luce di interventi e progetti specifici per l'artigianato del Pulitintolavanderie, tesi ad accrescere la produttività e l'efficienza delle imprese e del sistema artigiano.

A tal fine dovrà altresì essere orientata l'attività degli Osservatori regionali di settore, di cui all'art. 7 del presente CCNL da costituire entro il 31/12/1998, affinché, anche in collegamento con gli Enti Bilaterali regionali, possano essere raccolti ed elaborati i dati utili alla lettura degli indicatori individuati dalle parti, sempre a livello regionale.

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

PIL regionale e valore aggiunto per addetto (fonte: Istituto G. Tagliacarne ed altri):

andamento occupazionale (fonti: INPS, EE.BB-);

andamento del settore in relazione alla sua concentrazione territoriale: numero e variazioni delle imprese; numero e variazioni degli addetti: andamento della media dimensionale delle imprese, ecc. (fonti: INPS, CCIAA, Osservatori di settore, Enti o istituti riconosciuti congiuntamente dalle parti)".

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

FONDI DI CATEGORIA

In occasione della contrattazione regionale, le parti possono convenire sulla istituzione di fondi regionali di categoria collocati all'interno degli Enti Bilaterali, compatibilmente con le norme istitutive degli stessi.

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

LAVORO A TEMPO PARZIALE - (ex Art. 28 CCNL 18.6.1993)

L'art. 28 del CCNL 18 giugno 1993 è sostituito dal seguente:

"Le parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, in quanto sia applicato in rapporto alle esigenze delle aziende e dei lavoratori. Le parti intendono promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale, in particolare modo per le attività artigianali artistiche, tradizionali e su misura, nell'ambito di un corretto utilizzo di questo istituto e nell'intento di agevolare la soluzione di problemi di carattere sociale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende e di dare al tempo stesso un contributo all'occupazione. Significativamente per le attività artigianali artistiche, tradizionali e su misura, come previsto dall'attuale legislazione, in particolare sartoria e pellicceria, le Parti convengono sull'opportunità dell'utilizzazione di tale tipo di rapporto. Con riferimento all'art. 5 della L. 863/84 e successive modificazioni ed integrazioni, per lavoro a tempo parziale si intende un rapporto di lavoro prestato con un orario giornaliero, settimanale, mensile o annuo ridotto rispetto a quello stabilito dall'art.23 del presente contratto.

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

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

possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione unica del presente contratto;

volontarietà di entrambe le parti;

reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico - produttive, compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere fermo restando la reciproca volontarietà;

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

possibilità di previsione nell'atto sottoscritto di un termine di conversione del rapporto da tempo parziale in rapporto a tempo pieno. In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore, è consentita la prestazione di lavoro supplementare rispetto all'orario di lavoro concordato in attuazione dei commi 3 lett. c e 4 dell'art.5 della legge 19/12/84 n. 863.

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

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

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

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (ex art.18 ceni 18.6.1993)

L'art. 18 del CCNL 18.6.93 è sostituito dal seguente:

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

incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;

punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;

esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;

esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari;

sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettativa a qualunque titolo concessa, con esclusione degli eventuali periodi di chiusura collettiva per ferie praticati dall'impresa (compresa l'attività di manutenzione);

assunzione per affiancamento di lavoratori dei quali è programmata un'astensione dal lavoro e dei quali è previsto il rientro (ad es. maternità, servizio militare) l'affiancamento può essere instaurato già a partire dal momento in cui l'azienda viene a conoscenza della eventuale futura sostituzione da effettuare.

Nelle imprese che hanno fino a 4 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti e i lavoratori assunti con contratto formazione e lavoro, è consentita l'assunzione di 1 lavoratore a termine. Per le imprese con più di 4 dipendenti così come sopra calcolati è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni due dipendenti in forza (è previsto l'arrotondamento all'unità superiore).

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

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

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

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

GESTIONE DEI REGIMI DI ORARIO (articolo aggiuntivo - da inserire dopo Part. 24 del CCNL 18.6.1993 su flessibilità)

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

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

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

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

ART. 23 ORARIO DI LAVORO

Da aggiungere dopo l'ultimo capoverso:

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

ART. 25 ORARIO STRAORDINARIO

Cambiare il primo capoverso con la dicitura:

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

BANCA ORA INDIVIDUALE (ART. 25 Bis CCNL 18.6.1993)

"Per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di straordinario svolte, compresa la traduzione in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui al precedente articolo, può avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione, se risultante da atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore medesimo. Tale recupero si realizzerà entro un periodo di 12 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e della relativa maggiorazione, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa. Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore supplementari e straordinarie ha diritto al riconoscimento di un ulteriore quantità di ore permesso retribuito pari al 4% delle ore accumulate come previsto dal comma precedente.

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

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

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

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

ART. 55 APPRENDISTATO

Al terzo capoverso (periodo di prova) sostituire la durata massima di 5 settimane con 8 settimane.

Analogia sostituzione va effettuata all'art.19.

TRATTAMENTO ECONOMICO - TABELLE PERCENTUALI

2° GRUPPO UNIFICATO

A decorrere dal 1° agosto 1998, la durata del tirocinio per quanto concerne il 2° gruppo B viene parificata a quella del secondo gruppo A.

Dalla stessa data le relative progressioni in percentuale mantengono la loro efficacia solo per gli apprendisti in forza al 31 luglio 1998.

Per gli apprendisti assunti dal 1° agosto 1998 ed appartenenti ai gruppi ex 2A e 2B (nuovo 2° gruppo unificato), sarà applicata la durata del tirocinio finora prevista per il 2° gruppo A con la seguente progressione percentuale:

2°GRUPPO UNIFICATO: Lavorazione a medio - alto contenuto professionale

durata: 3 anni e 6 mesi

3 mesi	56%
9 mesi	70%
9 mesi	80%
9 mesi	88%
12 mesi	90%

A pagina 45 del CCNL (art.55) il titolo viene modificato come segue:

2° GRUPPO UNIFICATO: Lavorazione a medio - alto contenuto professionale, durata: 3 anni e 6 mesi per gli apprendisti che svolgono una delle seguenti mansioni (di seguito vedi precedente CCNL) e tutti gli altri settori, lavorazioni e mansioni non altrove inserite.

Aggiungere all'elencazione prevista dal testo di cui a pag. 46 del CCNL 18 giugno 1993 (ex "2° GRUPPO A") un'ultima alinea aggiuntiva come segue:

"- Addetti a mansioni impiegatizie"

APPRENDISTATO ULTRAVENTENNE

L'art. 55 del CCNL 18 giugno 1993 è così modificato relativamente all'estensione dell'età dell'apprendistato:

sostituire il titolo "Apprendistato ultraventenne" con "Apprendistato ultraventicquattrenne"

sostituire, al secondo comma, punto a) "22 anni compiuti" con "29 anni"; al secondo comma, punto c) le parole "tra i 20 ed i 22 compiuti" devono essere sostituite con: "dopo il 24° anno o il 26° anno se nelle aree di cui agli obiettivi n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni e fino al 29° anno di età". Le nuove progressioni percentuali che si applicheranno agli apprendisti assunti dal 1° agosto 1998 sono le seguenti:

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

Gli apprendisti in forza al 31 luglio 1998 mantengono la precedente progressione.

NUOVI MINIMI RETRIBUTIVI

I nuovi minimi di retribuzione riportati nelle tabelle allegate, che fanno parte integrante del presente contratto, derivano dalla somma dei minimi di retribuzione al 31 luglio 1998 con gli incrementi retributivi di seguito riportati.

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

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

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

TAB. A

LIV.	1/8/98	1/6/99	1/6/2000	A regime
6 S	90.000	70.000	70.000	230.000
6°	80.000	60.000	60.000	200.000
5°	64.000	56.500	56.500	177.000
4°	60.000	47.000	47.000	154.000
3°	55.000	44.000	44.000	143.000
2°	50.000	40.000	40.000	130.000
1°	44.000	35.500	35.500	115.000

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

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

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

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

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

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

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

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

NOTA A VERBALE

Le parti dichiarano che gli incrementi retributivi derivanti dalla presente intesa sono stabiliti secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale sottoscritto dalle parti in data 3.8.1992 e 3.12.1992, per cui rispondono, ricompresi nell'unico importo di cui alla tabella allegata, anche all'esigenza di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni precedentemente svolto dalla ex indennità di contingenza. In tal senso dovranno essere intesi, qualora norme di legge e/o accordi collettivi, prevedendo differenti regolamentazioni, comportino effetti in ordine alla fiscalizzazione degli oneri sociali e/o interventi fiscali a favore delle imprese.

NUOVI MINIMI RETRIBUTIVI E RELATIVE DECORRENZE

TAB. B

LIV.	LIV.	Ai 31/7/98	1/8/98	1/6/99	1/6/00
6 S	6 S	1.160.000	1.250.000	1.320.000	1.390.000
6°	6	1.058.000	1.138.000	1.198.000	1.258.000
5°	5	891.000	955.000	1.011.000	1.068.000
4°	4	766.000	826.000	873.000	920.000
3°	3	701.000	756.500	800.500	844.500
2°	2	642.000	692.000	732.000	772.000
1°	1	566.000	610.000	645.500	681.000

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data del 1° agosto 1998 con l'esclusione dei lavoranti a domicilio, verrà corrisposto un importo forfetario di lire 471.800 lorde riferite al 2° livello della classificazione e suddivisibili in quote mensili, o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo dal 1.1.97 al 31 luglio 1998. Detto importo, commisurato all'anzianità di cui al comma precedente, sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, sospensioni per mancanza di lavoro concordata ai sensi degli artt. 410 e 411 C.P.C.,

assenza facoltativa post - partum, lavoratori part-time. In quest'ultimo caso la riduzione avverrà anche secondo criteri di proporzionalità alla misura della prestazione lavorativa.

L'importo dell'una tantum è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 C.C., l'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

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

Lire 283.000 lorde corrisposte con la retribuzione del mese di novembre '98.

Lire 188.800 lorde corrisposte con la retribuzione del mese di aprile '99.

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

Lire 198.000 corrisposto con la retribuzione del mese di novembre '98

Lire 132.260 corrisposto con la retribuzione del mese di aprile '99.

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

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

Le parti convengono che per le imprese che hanno correttamente erogato l'IVC, l'importo dell'una tantum su indicata al netto dell'IVC è stabilito in via convenzionale in lire 151.000 in misura uguale per tutti i livelli di classificazione.

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

Lire 90.000 corrisposta con la retribuzione del mese di novembre '98.

Lire 61.000 corrisposta con la retribuzione del mese di aprile '99.

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

MATERNITA'

Il testo dell'art. 34 del CCNL 18 giugno 1993 è sostituito dal seguente:

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

Fino alla data del 31 dicembre 2000, in via non ultrattiva, in aggiunta al trattamento economico previsto dalle leggi vigenti, verrà erogato alle lavoratrici madri, nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, un trattamento di assistenza pari a £. 15.000 mensili.

Il suddetto trattamento assistenziale andrà in vigore per i periodi di tutela che iniziano successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo sostitutivo.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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