

IPOSTESI DI ACCORDO

**per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 3
maggio 1993**

PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE IMPRESE ARTIGIANE ORAFE, ARGENTIERE ED AFFINI

tra

ASSOCIAZIONE ITALIANA ORAFI (CONFARTIGIANATO)
ASSOCIAZIONE NAZIONALE ARTIGIANATO ARTISTICO - ORAFI - CNA
FEDERAZIONE NAZIONALE DEI MESTIERI ARTISTICI E TRADIZIONALI (CASA)
CONFEDERAZIONE DELLE LIBERE ASSOCIAZIONI ARTIGIANE ITALIANE (CLAAI)

e

FIM-CISL
FIOM-CGIL
UILM-UIL

DECORRENZA E DURATA

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

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 3.8.92-3.12.92 e del Protocollo per la politica dei redditi del 23.7.93.

Inoltre, qualora a seguito dell'entrata in vigore della preannunciata legge sulla riduzione dell'orario di lavoro nel corso della validità del presente CCNL si determinassero effetti per le imprese, le parti 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:

- - modalità di adeguamento dell'orario massimo legale di lavoro e delle relative flessibilità a quanto stabilito dalla direttiva U.E. ed armonizzazione con le norme di recepimento qualora intervenute;
- - documentazione unica all'atto dell'assunzione per operai ed impiegati;
- - inquadramento per impiegati addetti anche alla vendita; · lavoratori a domicilio.

T.F.R.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 2120 C.C., convengono che, a decorrere dalla firma della presente ipotesi, la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, di cui all'art. 19, parte comune, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

PREMESSO

- - che la normativa sui fondi pensione è entrata in vigore e sono stati emanati i relativi decreti di attuazione;
- - che si è ritenuto di dare attuazione alle precedenti dichiarazioni contrattuali in materia di previdenza complementare;
- - che, infine, si intende contribuire ad un più elevato livello di copertura previdenziale in aggiunta a quanto previsto dal sistema previdenziale pubblico,
- - che in data 8.9.98 è stato raggiunto un Accordo Nazionale Interconfederale Intercategoriale fra Confartigianato, CNA, CASA e CLAAI e CGIL, CISL e UIL per l'istituzione di ARTIFOND,

tutto ciò premesso

Le Parti: Associazione Nazionale Orafi (Confartigianato), l'Associazione Nazionale Artigianato Artistico Orafi - CNA, la Federazione Nazionale dei Mestieri Artistici e Tradizionali (CASA), la CLAAI, e la FIM-CISL, la FIOM- CGIL, la UILM-UIL, anch'esse competenti in materia di previdenza complementare

CONCORDANO:

1. di aderire come parti istitutive, alla costituzione di ARTIFOND, Fondo Pensione Complementare Nazionale per l'Artigianato, recependo le modalità di cui all'Accordo Nazionale Interconfederale Intercategoriale dell'8.9.98 e di cui all'intesa allegata all'Accordo stesso;

2. che la contribuzione al Fondo, con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più EDR, è così determinata:

- - 1% a carico del lavoratore;
- - 1% a carico dell'impresa;
- - 16% del TFR maturando.

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

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

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

3. che la quota di avviamento e la quota di iscrizione, per la parte a carico dell'impresa, rientra nei costi contrattuali stabiliti per la previdenza complementare che, fermo restando quanto stabilirà ARTIFOND in materia, vengono così definite:

QUOTA DI AVVIAMENTO.

Nel mese successivo alla data della costituzione di ARTIFOND le imprese verseranno al Fondo medesimo la somma di £. 1.000 per ciascun lavoratore avente diritto all'adesione ad ARTIFOND in forza a tale data.

QUOTA D'ISCRIZIONE.

All'atto dell'iscrizione del singolo lavoratore si procederà, con le modalità che verranno definite, al versamento per ciascun lavoratore aderente di un importo equivalente di £. 10.000 a carico dell'impresa e di £. 10.000 a carico del lavoratore.

4. che il versamento ad ARTIFOND avverrà con decorrenza dicembre 1999 con le modalità e i tempi stabiliti dallo stesso ARTIFOND;

5. che, fermo restando il diritto alla previdenza complementare di tutti i lavoratori del settore orafo/argentiero ed affini, entro giugno 1999, le Parti Nazionali si incontreranno per verificare lo stato di attuazione di ARTIFOND.

SCATTI DI ANZIANITÀ

Art. 9 - Aumenti periodici di anzianità.

A partire dall'1.1.81 il lavoratore per ogni biennio d'anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a una maggiorazione nella misura del 5% del minimo contrattuale della categoria della classificazione unica cui il lavoratore appartiene.

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre:

- a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dall'1.1.93;
- b) dall'1.1.93, per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età.

Per i lavoratori apprendisti, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorrerà dal momento del passaggio in qualifica.

Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza della anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti CCNL.

FIM-FIOM-UILM si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale e territoriale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

Ai fini del computo degli aumenti si considera un massimo di 5 bienni.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

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

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dall'1.1.81 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

Gli aumenti periodici maturati fino al 31.12.80 saranno congelati in cifra e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Lo scatto d'anzianità in corso di maturazione al 31.12.80 sarà corrisposto in ventiquattresimi in base alle mensilità effettivamente maturate. Tale somma verrà riassorbita nel 1° scatto al 5% al momento della maturazione di questo.

I lavoratori che abbiano maturato il 4° aumento periodico (previsto dalla precedente normativa) dalla data del 31.3.79 matureranno il 1° aumento periodico secondo il nuovo regime l'1.4.82.

A partire dal 7.10.98 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici d'anzianità così come di seguito specificato.

Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di 5 bienni. Alla data del 31.12.2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

Livelli	Importo massimo
1°	345.000
2°	308.000
3°	261.000
4°	236.000
5°	220.000
6°	199.000

I lavoratori, che non hanno ancora maturato alla data del 7.10.98 il 1° scatto d'anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

Livello	Valore scatto
1°	65.000
2°	57.675
3°	48.307
4°	43.200
5°	40.035
6°	35.850

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria.

La presente normativa si applica a tutti i lavoratori soggetti al presente CCNL.

Per i lavoratori di cui alla parte terza, in forza alla data dell'1.4.80, restano in vigore le condizioni del CCNL 3.5.93.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero concordare, con altre Associazioni di datori di lavoro, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente CCNL, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente CCNL.

Art. 37 - Enti bilaterali.

Le parti stipulanti il presente CCNL, sulla base dell'Accordo interconfederale 3.8.92-3.12.92, si impegnano ad incontrarsi a livello nazionale per esaminare le possibilità e le opportunità di costituire appositi fondi di categoria da collocarsi all'interno degli Enti Bilaterali.

Inoltre, con la contrattazione regionale le parti possono convenire sulla istituzione di fondi regionali di categoria collocati all'interno degli Enti Bilaterali.

Tali fondi possono essere realizzati per fornire ai lavoratori e alle imprese prestazioni decise a quel livello negoziale sulla base di quanto previsto dall'art. 4, parte prima.

Qualora in sede di verifica dell'accordo interconfederale del 1992 e del protocollo per la politica dei redditi del 1993, le Associazioni Artigiane e CGIL, CISL e UIL modifichino anche le norme che regolano gli Enti Bilaterali, le parti firmatarie del vigente CCNL si impegnano ad armonizzare i contenuti del presente articolo con quanto eventualmente previsto in quella sede.

Art. 4 - Sistema contrattuale.

LIVELLO DECENTRATO DI CATEGORIA.

L'ultimo capoverso a pag. 21 del CCNL 3.5.93 va sostituito come segue:

"In base all'accordo interconfederale 3.8.92-3.12.92, al fine di verificare "l'andamento del settore nella regione agli effetti della contrattazione di 2° livello, le parti in sede regionale prenderanno in esame le eventuali informazioni-elaborazioni raccolte dagli osservatori regionali. In tale ambito le parti, sempre a livello regionale, si attiveranno affinché gli E.B. forniscano agli osservatori i dati di categoria in loro possesso.

Verranno comunque presi in esame i sottoelencati indicatori con le rispettive fonti o altri indicatori individuati dalle parti a livello regionale".

Aggiungere, prima del comma 1 di pag. 22 del CCNL 3.5.93:

"In occasione della contrattazione regionale, le parti possono convenire sull'istituzione di fondi regionali di categoria collocati all'interno degli enti bilaterali.

A fronte di richieste congiunte delle parti del livello regionale circa l'eventuale utilizzo, per la costituzione di detti fondi, di istituti contrattuali, occorre il consenso delle parti firmatarie del presente contratto".

CONTRATTAZIONE REGIONALE IN VIGENZA DEL PRESENTE CCNL

Inserire il seguente comma 1:

"In considerazione dei tempi occorsi alla definizione dell'accordo contrattuale le parti concordano che, fermi restando i tempi previsti dalle procedure e la decorrenza dei singoli accordi di 2° livello, le piattaforme relative al livello regionale di contrattazione possono essere presentate fino al 30.6.99.

Lavoro a tempo parziale - (ex art. 23 ccnl 3.5.93).

L'art. 23 del CCNL 3.5.93 è sostituito dal seguente:

"Con riferimento all'art. 5 della legge n. 863/84 e successive modificazioni ed integrazioni, per lavoro a tempo parziale si intende un rapporto di lavoro prestato con un orario giornaliero o settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 19 del presente contratto.

È da considerarsi a tempo parziale, altresì, il rapporto di lavoro che preveda una prestazione nell'arco del mese o dell'anno ridotta rispetto alla normale durata dell'orario nei suddetti periodi di riferimento.

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.

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

- a) a) possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione unica del presente contratto;
- b) b) volontarietà di entrambe le parti;
- c) c) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico-produttive, compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere fermo restando la reciproca volontarietà;
- d) d) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza, rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per identiche mansioni;
- e) e) possibilità di previsione nell'atto sottoscritto di clausole elastiche di modifica della durata e della distribuzione dell'orario di lavoro, previo accordo tra gli interessati;
- f) f) 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.

Detta prestazione non potrà eccedere il 40% dell'orario ridotto, definito per tale ambito su base mensile.

Le ore di lavoro supplementare, svolte nei limiti delle 8 ore giornaliere e delle 40 ore settimanali, effettuate fino al 20% dell'orario ridotto su base mensile, verranno compensate con la maggiorazione del 7%; per quelle svolte oltre il 20% dell'orario così come sopra definito e fino al 40%, sarà riconosciuta una maggiorazione pari al 10% della retribuzione. Resta inteso che 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.

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.

Contratto a tempo determinato (ex art. 24 ccnl 3.5.93).

L'art. 18 del CCNL 7.5.93 è sostituito dal seguente:

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

- - casi di aspettativa previsti dal comma 2 dell'art. 2 del capitolo "Tutela dei tossico dipendenti" dell'Accordo Interconfederale 21.7.88 ai sensi dell'art. 5 del medesimo accordo;
- - 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;
- - assunzione per affiancamento di lavoratori dei quali è programmata un'astensione dal lavoro;
- - l'affiancamento può essere instaurato già a partire dal momento in cui l'azienda viene a conoscenza dell'eventuale futura sostituzione da effettuare;
- - incremento temporaneo delle attività di carattere amministrativo.

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 e fino a 10, così come sopra calcolati è consentita l'assunzione fino a 4 lavoratori con rapporto a tempo determinato.

Per le imprese con 10 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione fino a 5 lavoratori con rapporto a tempo determinato.

Tali assunzioni avranno la durata fino a 12 mesi, rinnovabili.

Restano confermate le condizioni di maggior favore esistenti.

Onde garantire la maggiore aderenza della disciplina contrattuale del contratto a termine sia alle condizioni reali del mercato del lavoro, sia alle caratteristiche delle attività produttive sul territorio, le parti, a livello regionale, possono individuare ulteriori casistiche che garantiscano più ampie opportunità di lavoro a termine.

Le parti, a livello regionale, attueranno verifiche almeno annuali sull'andamento di questo istituto".

a pag. 4 del CCNL 3.5.93 dopo "CFL" inserire "ai contratti a tempo determinato, al lavoro interinale,"

GESTIONE DEI REGIMI DI ORARIO (articolo aggiuntivo - da inserire dopo l'art. 20 del CCNL 3.5.93 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.

Le parti potranno predisporre strumenti che consentano di realizzare una continuità del rapporto di lavoro e della retribuzione per tutti quei lavoratori occupati nelle imprese coinvolti in tali fenomeni da utilizzarsi in maniera complementare con gli strumenti bilaterali.

Tra questi, le parti individueranno le modalità di costituzione di modelli di "banca-ore" cui far affluire le ore corrispondenti alle assenze dal lavoro retribuite, contrattualmente e legislativamente disciplinate.

A tale scopo le parti nella contrattazione di 2° livello a livello regionale potranno costituire una banca ore, individuando tra gli istituti contrattuali e di legge, compreso quanto previsto dall'art....., quelli più idonei a determinare l'accantonamento in questione. Inoltre stabiliranno le modalità e le caratteristiche delle casistiche di utilizzo e le modalità di liquidazione dei ratei non utilizzati in corso d'anno.

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.... - Banca ore individuale.

Al fine di favorire una maggiore flessibilità della prestazione lavorativa e al tempo stesso contenere il numero delle ore mediamente lavorate entro i limiti previsti dall'art..... parte Comune del presente contratto, le parti convengono che, per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di straordinario, compresa la traduzione in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti, possa avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione, se risultanti da atto sottoscritto tra l'impresa e il lavoratore medesimo. Tale recupero si realizzerà entro un periodo di 12 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e della relativa maggiorazione, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva 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 di permesso retribuito pari al 5% delle ore accumulate come previsto dal comma precedente.

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

Le ore accumulate possono essere costantemente accumulate. Al raggiungimento delle 120 ore complessive, si dovrà comunque procedere a un parziale o totale ridimensionamento del monte ore accumulato secondo un programma da concordarsi tra impresa e dipendente.

Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo entro 12 mesi delle ore così accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato al lavoratore sulla base della paga oraria in atto a quella data. Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate.

Le parti a livello regionale attueranno verifiche almeno annuali e potranno definire modalità attuative e sull'andamento generale del fenomeno.

Art. 15 bis - Qualifiche escluse dalle quote di riserva di cui all'art. 25 comma 2, legge 23.7.91 n. 223.

Ai sensi del comma 2 dell'art. 25 della legge n. 223/91, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:

- - le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli 1, 2, 3 e 4. Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza;
- - i lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal comma 5 dell'art. 25 della legge n. 223/91, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Il presente articolo sarà trasmesso a cura delle parti stipulanti al Ministero del Lavoro affinché provveda agli adempimenti conseguenti.

Trattamento in caso di malattia ed infortunio (artt. 12 - parte operai e 8 parte impiegati).

Il 2° capoverso va modificato come segue:

"In ogni caso il lavoratore dovrà inviare all'impresa, entro 48 ore, il certificato medico attestante la malattia".

Al 10° capoverso modificare il termine di "3 mesi" con "4 mesi" .

Dopo il 12° capoverso inserire il seguente:

In caso di infortunio sul posto di lavoro, per le giornate di carenza che rientrano nel normale orario di lavoro aziendale, l'impresa garantirà l'integrazione economica di quanto previsto dalla norme di legge vigenti fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato. Al penultimo capoverso sostituire "9 giorni" con "7 giorni".

REGOLAMENTAZIONE NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO NELLE AZIENDE ARTIGIANE ORAFE

Art. 1 - Norme generali.

La disciplina dell'apprendistato nell'artigianato orafo ed argentiere è regolata dalle norme di legge, dall'accordo interconfederale del 21.12.83 e dalle disposizioni della presente regolamentazione. Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dalla suddetta regolamentazione, valgono per gli apprendisti le norme del presente CCNL per i lavoratori dipendenti dalle imprese orafe ed argentiere.

Art. 2 - Periodo di prova.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. Il periodo di prova avrà la durata massima di 6 settimane di effettivo servizio. Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso o d'indennità con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate. Superato il periodo di prova l'assunzione in qualità di apprendista sarà comunicata direttamente all'interessato.

Art. 3 - Tirocinio presso diverse imprese.

I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso altre imprese si cumulano ai fini del tirocinio previsto dalla presente regolamentazione purché non separati da interruzioni superiori a 1 anno e sempreché si riferiscano alle stesse attività.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione, i periodi di tirocinio già compiuti e la frequenza dei corsi di insegnamento complementare che siano obbligatori per legge.

Oltre alle normali registrazioni sul libretto di lavoro le imprese rilasceranno all'apprendista un documento che attesti i periodi di tirocinio già compiuti e le attività per le quali sono stati effettuati.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

Art. 4 - Durata del tirocinio e relativo inquadramento.

La durata normale del periodo di apprendistato viene determinata in relazione ai gruppi di appartenenza come di seguito indicato:

Gruppo 1 (lavorazioni ad alto contenuto professionale): durata 5 anni.

Gruppo 2 (lavorazioni a medio contenuto professionale): durata 3 anni.

Fanno parte del 1° gruppo tutti gli apprendisti del settore orafo- argentiere, ad esclusione di quelli addetti esclusivamente a lavorazioni meccanizzate che vanno inseriti nel 2° gruppo.

Per gli apprendisti assunti a partire dall'1.10.98 le predette durate vengono ridotte come segue:

1. 1. per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi 6 secondo la tabella delle progressioni retributive di cui all'art. 5;
2. 2. per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi 3 da applicarsi al termine del periodo di apprendistato;
3. 3. per i giovani in possesso del diploma di laurea le parti si incontreranno entro i termini previsti al seguente art. 10 per definire i tempi e le modalità di applicazione del contratto di apprendistato.

Per gli apprendisti in forza al 30.9.98 restano in vigore le precedenti normative.

Art. 4 bis - Apprendisti impiegati.

Per i rapporti di apprendistato instaurati dall'1.10.98 la durata è di 2 anni e 6 mesi, le progressioni retributive sono riportate alla specifica tabella di cui all'art. 5.

La predetta durata viene ridotta come segue:

1. 1. per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi 6 da applicarsi al termine del periodo di apprendistato;
2. 2. per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi 3 da applicarsi al termine del periodo di apprendistato.

Le percentuali della retribuzione per detti lavoratori saranno calcolate sulla retribuzione globale del 5° livello.

I lavoratori che rientrano in questo gruppo al termine del periodo di apprendistato verranno inquadrati nel 4° livello.

Art. 5 - Retribuzione.

La retribuzione minima tabellare viene determinata mediante l'applicazione delle percentuali indicate di seguito sulla retribuzione globale (paga base e contingenza) al lordo delle ritenute previdenziali previste dal presente CCNL per l'operaio qualificato 5° livello (vedi tabella).

In ogni caso la retribuzione globale di fatto dell'apprendista non potrà comunque superare la retribuzione globale di fatto del lavoratore di 5a categoria al netto delle ritenute previdenziali.

Progressione della retribuzione

TABELLA A

Gruppo	Durata	1° trim	2° trim	2° sem	3° sem	4° sem	5° sem	6° sem	7° sem	8° sem	9° sem	10° sem
1° Gruppo	5 anni	55%	57%	63%	66%	68%	72%	76%	85%	85%	90%	90%
2° Gruppo	3 anni	55%	60%	65%	72%	75%	82%	90%	--	--	--	--

Progressione della retribuzione per apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere (durata dell'apprendistato ridotta di mesi 6).

Progressione della retribuzione 1° gruppo.

Durata apprendistato	1° trim	2° trim	2° sem	3° sem	4° sem	5° sem	6° sem	4° anno	Ultimo sem
4 anni e 9 mesi	55%	57%	63%	66%	68%	72%	76%	85%	90%

Progressione della retribuzione 2° gruppo.

Durata apprendistato	1° trim	2° trim	2° sem	3° sem	4° sem	9° trim	10° trim
2 anni e 6 mesi	55%	60%	65%	72%	75%	80%	90%

Progressione della retribuzione per apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo all'attività da svolgere (durata dell'apprendistato ridotta di mesi 3).

Progressione della retribuzione 1° gruppo.

Durata apprendistato	1° trim	2° trim	2° sem	3° sem	4° sem	5° sem	6° sem	4° anno	Ultimi 9 mesi
4 anni e 9 mesi	55%	57%	63%	66%	68%	72%	76%	85%	90%

Progressione della retribuzione 2° gruppo.

Durata apprendistato	1° trim	2° trim	2° sem	3° sem	4° sem	9° trim	Ultimo sem
2 anni e 9 mesi	55%	60%	65%	72%	75%	80%	90%

Progressione della retribuzione - apprendisti impiegati.

Durata apprendistato	1° sem	2° sem	3° sem	4° sem	5° sem
2 anni e 6 mesi	55%	60%	70%	80%	90%

Progressione della retribuzione - apprendisti impiegati - per apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere (durata dell'apprendistato ridotta di mesi 6).

Progressione della retribuzione - apprendisti impiegati.

Durata apprendistato	1° sem	2° sem	3° sem	7° trim	8° trim

2 anni	55%	60%	70%	80%	90%
--------	-----	-----	-----	-----	-----

Progressione della retribuzione - apprendisti impiegati - per apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto alla attività da svolgere (durata dell'apprendistato ridotta di mesi 3).

Progressione della retribuzione - apprendisti impiegati.

Durata apprendistato	1° sem	2° sem	3° sem	7° trim	Ultimo sem
2 anni	55%	60%	70%	80%	90%

Art. 6 - Apprendisti assunti con età superiore a 24 anni e fino a 29 anni compiuti.

Le parti nel concorde intento di dare applicazione al comma 5 dell'art. 21 della legge n. 56/87 e della legge n. 196/97 e in considerazione delle peculiarità del settore cui si applicano le presenti disposizioni convengono quanto segue:

a) elevazione dell'età di assunzione degli apprendisti fino al compimento del 29° anno età per i profili professionali elencati di seguito:

- - incisori
- - incassatori
- - cesellatori
- - miniaturisti
- - modellisti
- - montatori
- - pulitori
- - preparatori.

b) In sede regionale, nell'ambito della contrattazione di 2° livello, le parti potranno concordare ulteriori figure professionali alle quali applicare l'elevazione dell'età di assunzione nei limiti predetti.

c) Ferma restando la durata del periodo di apprendistato di cui al 1° gruppo (5 anni) per gli apprendisti assunti tra i 24 anni o 26 anni, secondo quanto previsto dalla legge n. 196/97, e i 29 anni il calcolo della retribuzione andrà effettuato sulla retribuzione globale del 4° livello, secondo le seguenti progressioni percentuali:

- 1° semestre 80%
- 2° semestre 87%
- 3° semestre e seguenti 90%.

Al termine del periodo di apprendistato di cui sopra gli apprendisti saranno inquadrati nel 4° livello. Alla luce di quanto espresso in premessa le parti concordano di procedere all'ingresso dei lavoratori per le figure e nei limiti di età di cui al presente articolo, esclusivamente facendo ricorso all'apprendistato e non anche attraverso i contratti di formazione e lavoro.

L'esclusione del ricorso al CFL per detti lavoratori non sarà operante qualora non risulti ammissibile il rapporto di apprendistato di cui alla legge n. 56/87, art. 21, comma 5.

La presente normativa decorre, fatti salvi gli effetti della legge n. 196/97, dal 7.10.98.

Per gli apprendisti in forza al 6.10.98 restano in vigore le precedenti normative.

Art. 10 - Insegnamento complementare.

Per l'adempimento da parte dell'apprendista dell'obbligo di frequenza - ai sensi dell'art. 17 del regolamento approvato con DPR 30.12.56 n. 1668 - dei corsi di istruzione complementare verranno concesse 4 ore settimanali retribuite per tutta la durata dei corsi stessi.

Tali ore non fanno parte dell'orario di lavoro di cui all'art. 19 Parte Comune fermo restando il limite legale delle 44 ore settimanali complessive.

Fermo restando quanto previsto dalla legge n. 196/97 dai decreti attuativi e dalle relative circolari interpretative le parti si incontreranno entro 2 mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto per attuare quanto ivi previsto e armonizzare quanto concordato in materia di apprendistato a livello interconfederale.

In tale occasione le parti verificheranno i percorsi formativi relativi ai lavoratori in possesso di diploma di laurea.

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 30.9.98 degli incrementi retributivi di seguito riportati.

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

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

Premesso che l'I.V.C. deve essere erogata fino al 30.9.98, a partire dall'1.10.98 verranno erogati, secondo gli importi indicati alle singole scadenze, gli incrementi retributivi per i rispettivi periodi (vedi tabella).

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

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

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

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

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

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

Qualora lo scostamento tra inflazione programmata e 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.

Categoria	in vigore dal 1.10.98	in vigore dal 1.7.99	in vigore dal 1.7.00	Totale
1°	116.000	66.200	58.000	240.200
2°	102.300	58.400	51.300	212.000
3°	85.000	48.500	42.500	176.000
4°	75.600	43.200	37.800	156.600
5°	70.000	40.000	35.000	145.000
6°	62.000	35.400	31.000	128.400

NOTA A VERBALE.

Le parti dichiarano che gli incrementi retributivi derivanti dalla presente intesa sono stabiliti secondo le modalità previste dall'Accordo interconfederale sottoscritto dalle parti in data 3.8.92 e 3.12.92, per cui rispondono, ricompresi nell'unico importo di cui alla tabella allegata, anche all'esigenza di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni precedentemente svolto dall'ex indennità di contingenza. In tal senso dovranno essere intesi, qualora norme di legge e/o accordi collettivi, prevedendo differenti regolamentazioni comportino effetti in ordine alla fiscalizzazione degli oneri sociali e/o interventi fiscali a favore delle imprese.

NUOVI MINIMI RETRIBUTIVI E RELATIVE DECORRENZE

Categoria	in vigore dal 30.7.98	in vigore dal 1.10.98	in vigore dal 1.7.99	in vigore dal 1.7.00
1°	1.184.040	1.300.040	1.366.240	1.424.240
2°	1.051.200	1.153.500	1.211.900	1.263.200
3°	881.155	966.155	1.014.655	1.057.155
4°	788.605	864.205	907.405	945.205
5°	730.700	800.700	840.700	875.700
6°	655.030	717.030	752.430	783.430

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data del 30.9.98, verrà corrisposto un importo forfetario, al netto dell'I.V.C. dovuta ai sensi dell'art. 4 del previgente CCNL, di £. 300.000 lorde, in misura uguale per tutti i livelli di classificazione, suddivisibili in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo dal 1.1.97 al 30.9.98.

Detto importo, commisurato all'anzianità maturata a partire dall'1.1.97, sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, sospensioni per mancanza di lavoro concordate ai sensi dell'art. 5, parte operai, assenza facoltativa 'post-partum', lavoratori a tempo parziale. In quest'ultimo caso la riduzione avverrà anche secondo criteri di proporzionalità alla misura della prestazione lavorativa.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 2120 C.C., l'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

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

- - £. 150.000 con la retribuzione del mese di novembre 1998;
- - £. 150.000 con la retribuzione del mese di giugno 1999.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo saranno erogati con i criteri previsti ai commi precedenti, a titolo di 'una tantum', i seguenti importi, indipendentemente dall'anzianità di servizio:

£. 110.000 con la retribuzione del mese di novembre 1998; £. 110.000 con la retribuzione del mese di giugno 1999.

Dagli importi di 'una tantum' dovranno essere detratte, fino a concorrenza, le erogazioni corrisposte dall'impresa a titolo di eventuali acconti sui futuri miglioramenti contrattuali. Detti importi dovranno essere assorbiti nella misura del 50% in occasione della corresponsione di ognuna delle due rate di 'una tantum'.

L'ASSOCIAZIONE ITALIANA ORAFI (CONFARTIGIANATO), L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE ARTIGIANATO ARTISTICO ORAFI-CNA e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL si impegnano ad armonizzare entro il 31.1.99 la presente ipotesi di accordo con il sistema contrattuale e con il sistema di rappresentanza dei lavoratori dell'artigianato, sulla base del protocollo del luglio 1993 e degli accordi interconfederali dell'artigianato del 1988, del 1992 e successive modifiche.

Le parti si impegnano ad adottare per le imprese fino a 15 dipendenti il 2° livello di contrattazione in alternativa alla contrattazione aziendale, armonizzando detto sistema con la normativa derivante dalla presente ipotesi di accordo.

Per quanto attiene la rappresentanza sindacale dei lavoratori nelle imprese fino a 15 dipendenti, le parti si impegnano a 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 31.1.99 le parti si incontreranno per ratificare la presente ipotesi di accordo. In mancanza di tale ratifica le parti convengono di considerare l'ipotesi di accordo nulla, con il conseguente ripristino della situazione precedente.

Art. 7 - Protocollo sulle modalità di effettuazione delle ritenute della quota contrattuale ordinaria per attività svolte per la realizzazione del testo contrattuale e sua diffusione.

Sulla base delle intese intercorse in occasione del rinnovo del CCNL per le imprese artigiane del settore metalmeccanico e dell'installazione di impianti si è convenuto quanto segue:

- 1) Le aziende effettueranno una ritenuta di £. 35.000 sulla retribuzione del mese di dicembre 1998 per la realizzazione e diffusione del testo contrattuale.
- 2) Ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL, ai quali la quota associativa viene trattenuta sulla retribuzione, tale prelievo non sarà operato in quanto già compreso nella normale quota associativa mensile che continuerà ad essere trattenuta e versata secondo le misure in atto.
- 3) Le aziende provvederanno a portare a conoscenza dei lavoratori entro il 15.11.98, il testo del presente articolo, con ogni adeguato mezzo, preferibilmente mediante affissione.
- 4) Entro il termine perentorio dell'1.12.98, il lavoratore potrà fare espressa rinuncia alla trattenuta, mediante dichiarazione individuale autografa all'azienda, inviata solo per conoscenza alle OO.SS. regionali FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL.

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

6) Le imprese artigiane verseranno le somme di cui sopra nel c/c bancario n. 45447 intestato a FIM-FIOM-UILM Nazionali - contratti artigiani - della BNL, sede Centrale, via Bissolati 2, ROMA - COD-CAB - 03200 - COD ABI - 01005.

7) Nel caso di versamento diretto dell'azienda singola dovrà essere specificato il numero dei dipendenti a cui si riferiscono le quote e la ragione sociale dell'impresa.

8) Nel caso di versamento tramite le Associazioni artigiane, le Associazioni stesse dovranno specificare il numero delle aziende, il numero totale dei lavoratori aderenti e l'esatta denominazione e indirizzo dell'Associazione artigiana che effettua il versamento.

9) Le imprese consegneranno il testo contrattuale ai lavoratori ai quali è stata effettuata la trattenuta di cui al presente articolo.

10) Di norma, salvo diversa pattuizione tra le parti intervenute a livello regionale, il testo contrattuale sarà distribuito alle imprese dalle OO.AA. sulla base delle quote versate e della documentazione pervenuta.

11) Ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL, il testo contrattuale verrà fornito dalle OO.SS. stesse.

SOLIDARIETÀ E RESPONSABILITÀ ETICA

Nota congiunta delle Associazioni Artigiani-Orafi-Argentieri FIM-FIOM-UILM NAZIONALI

Roma, 7 ottobre 1998

Lo sconvolgente fenomeno mondiale del lavoro minorile non può lasciare indifferente nessuno di noi, né tantomeno il mondo del lavoro sia imprenditoriale che sindacale. È un imperativo etico-sociale molto prima che economico, quindi come tale tutti i soggetti sociali, politici, culturali ed umanitari se ne devono far carico fattivamente.

Il nostro paese - del resto come gli altri 137 - è firmatario della Convenzione OIL 138 del 1973 (approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 20.11.89 e ratificata dall'Italia con legge 25.5.91 n. 176), già operativa in molti paesi, contro il lavoro infantile e tutte quelle forme aberranti per le quali sono formalizzate regole precise.

Si auspica non solo l'eliminazione immediata delle forme più intollerabili come il lavoro forzato, i lavori più esposti a condizione di pericolo, età minima e a forme gravi di sfruttamento fino alla prostituzione e schiavitù ma la riabilitazione e il reinserimento nel tessuto sociale dei bambini espropriati dalla loro infanzia.

Ed è proprio in ottemperanza alla Convenzione 138 e alla Risoluzione OIL (Organizzazione Internazionale del lavoro) del 1995 e all'importante ruolo normativo che svolge questa organizzazione, le associazioni degli artigiani, orafi, argentieri e sindacato si associano non solo a quest'opera di sensibilizzazione dell'opinione pubblica e dei governi, confermano la loro adesione a tutti gli impegni previsti nella Carta sottoscritta dalle Confederazioni Imprenditoriali, Sindacali e dal Governo, lo scorso 16 aprile, in occasione dell'anniversario della morte del piccolo Iqbal Masih.

Al riguardo si condividono le azioni che consentono di adottare - negli accordi sindacali - le clausole sociali, vale a dire i "codici di condotta" già in atto in vari paesi (v. USA, ecc.).

Proprio per quanto formalizzato condividiamo la soddisfazione del pieno successo raccolto dalla "global march" sperando che non sia stato solo frutto di momentanei entusiasmi per una cadenza celebrativa e di denuncia del fenomeno, ma che le azioni intraprese continuino con operazioni pratiche, ferme e che assicurino un futuro migliore a tutto l'"ESERCITO" dei bambini.