

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

per
i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane
della Ceramica, Terracotta, Gres,
Decorazioni di piastrelle

Stipulato in Roma, il 23 Luglio 1988

tra

la Federazione Nazionale Artigianato Artistico e Tradizionale (FNAAT) della CNA rappresentata dal Presidente Nazionale Bruno Gambone, dal Segretario Nazionale Paola Grossi e dai Sigg. Gennaro Donnaruma, Fausto Bizzirri, Sergio Calzuola, Gino Suzzi, Riccardo Benericetti, dai componenti il Comitato Esecutivo Nazionale Silvestro Gambi, Michele Griselli, Giacomo Maranzana, Bruno Menini, Giovanni Morigi, assistiti per la CNA dal Presidente Filippo Minotti, dal Segretario Generale Sergio Bozzi, per il Dipartimento relazioni sindacali dal responsabile Alberto De Crais, da Enrico Amadei e Renato Attardi.

l'Associazione Nazionale Artigiani della Ceramica, Vetro ed Affini, aderenti alla Confartigianato, rappresentata dal proprio Presidente Arch. Massimo Benocci e dai Sigg.: Macchiavello Santucci, Hermann Posern, Giuseppe Mazzotti, Giovanni Bertoncetto, Mariano Venzo, Francesco Biagini, Dante Servadei, Federico De Filippis, Vincislao Santoriello, con la presenza dei Sigg.: Dr. Piero Buogo, Dr. Ferruccio Righetto, Dr. Agostino Benassi, Dr. Giovanni Costanzini, con l'assistenza della Confartigianato rappresentata dai Sigg.: Dr. Vincenzo Ciampi, Dr. Raffaele Masprone, Dr. Bruno Gobbi e Dr.ssa Giovanna De Lucia.

la Confederazione Autonoma Sindacati Artigiani (CASA) rappresentata dal Presidente Comm. Giuseppe Guarino e dal Segretario Generale Dott. Giacomo Basso, assistiti dal Direttore Generale dei Servizi Confederati Dott. Paolo Melfa e con l'intervento della Federazione Nazionale dei Mestieri Artistici e Tradizionali rappresentata dal Commissario Nazionale Antonino Parrucca.

la Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane Italiane (C.L.A.A.I.) rappresentata dal Presidente Mario Dubini, dal Vicepresidente Angelo Turco, e dai signori: Biocchi Silvio, Borin Francesco, De Rosa Attilio, Fabbri Tullio, Faccini Giuseppe, Froio Maria Rosaria, Loddo Giuseppe, Navanzino Francesco, Romano Carmine, Sanna Sergio, Verde Bruno, Vidau Maria Rosaria, Vighi Giovanni, assistiti dal Segretario Generale Lanfredini Gabriele e dal Sig. Maiocco Pasquale.

e

la FILCEA CGIL, rappresentata dal Segretario Nazionale Silvano Silvani da Marco Broccati e Franco Farina, con l'assistenza del Segretario Generale Sergio Cofferati e del Segretario Generale Aggiunto Franco Chirico, con la partecipazione del Direttivo Nazionale e delle strutture territoriali e Regionali interessate, e l'assistenza della CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Bruno Trenti e dal Segretario Confederale Luigi Agostini.

la FLERICA - CISL rappresentata dal Segretario Generale Arnaldo Mariani,

dal Segretario Generale Aggiunto Antonio Scalfaro, dai Segretari Nazionali Paolo Bicocchi, Mariano Ceccarelli, Silvio Garbetta, Natale Mancinelli, Giuseppe Minunni, Luciano Scapolo, dal Responsabile del Settore Luigi Raimondi, con la partecipazione di una delegazione composta dai Signori: Bello Fernando, Longhini Sandra, Nicolli Giancarlo, Maggioni Mario, Franchini Maria Pia, Santuccio Rocco, Proietti Vittorio, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Liberi rappresentata dal Segretario Generale Franco Marini, e dal Segretario Confederale Rino Caviglioli.

la UILCID UIL, rappresentata dal Segretario Nazionale Claudio Negro, assistito dal Segretario Generale Sandro Degni e dal Segretario Generale Aggiunto Domenico Viola, con la partecipazione dell'Esecutivo Nazionale e delle strutture Territoriali e Regionali interessate, con l'assistenza della UIL, rappresentata dal Segretario Generale Giorgio Benvenuto e dal Segretario Confederale Silvano Veronese.

Il presente contratto, conforme all'originale, è edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusiva a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

CAPITOLO I

Art. 1. - Sfera di applicazione

Il presente Contratto si applica a tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti, dipendenti delle imprese iscritte all'albo artigiano ai sensi della legge 8 agosto 1985 n. 443 e successive modificazioni, delle attività ceramica, porcellane, gres e decorazioni di piastrelle.

Art. 2. - Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore

Le disposizioni del presente contratto sono correlate e inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la parziale applicazione.

Ferma restando tale inscindibilità le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente Contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza dalla data di applicazione che restano a lui assegnate « ad personam ». In materia di usi le parti fanno riferimento all'art. 2078 del Codice Civile.

Le parti stipulanti concordemente riconoscono e dichiarano che il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro riveste carattere di unica espressione contrattuale della realtà del settore delle imprese artigiane della ceramica, in quanto sottoscritto da tutte le Organizzazioni maggiormente rappresentative del settore, e che pertanto ad ogni fine ed effetto di legge riferito alla contrattazione collettiva nazionale, si dovrà fare riferimento alla contrattazione collettiva nazionale, si dovrà fare riferimento ad esso in diretta successione di quello del 18 marzo 1977.

Art. 3. - Reclami e controversie

Le controversie individuali e plurime aventi per oggetto l'applicazione delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro, dovranno essere

sottoposte a tentativo di composizione pacifica escludendosi fino al completo esaurimento di esse il ricorso all'Autorità giudiziaria o a forme di azione sindacale.

Ferma restando la possibilità di accordo diretto tra le parti interessate, qualora nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per esperire il tentativo di conciliazione, alle competenti Associazioni sindacali territoriali degli artigiani e dei lavoratori.

In caso di mancato accordo per diversa interpretazione del presente Contratto, prima di adire l'Autorità giudiziaria, la vertenza sarà demandata all'esame delle parti stipulanti il presente Contratto.

Art. 4. - Decorrenza e durata

Il presente Contratto decorrerà dal 10 luglio 1988 e scadrà il 30 giugno 1991. Esso si intenderà rinnovato di anno in anno in mancanza di formale disdetta almeno 3 mesi prima della sua scadenza con lettera AR.

Art. 5. - Enti bilaterali

Le parti stipulanti il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla base dell'art. 4 dell'Accordo Interconfederale del 21 dicembre 1983 e dell'Accordo Interconfederale del 27 febbraio 1987, nel confermare e sottolineare il comune interesse per le costituzioni ed il più ampio sviluppo degli enti bilaterali, si impegnano ad incontrarsi, entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente Contratto collettivo nazionale di lavoro, ai vari livelli territoriali sia per esaminare e risolvere i problemi inerenti alla costituzione degli enti stessi, possibilmente a livello intercategoriale, sia per verificare l'andamento di quelli già costituiti ed avviati.

CAPITOLO II

Osservatori - Rapporti decentrati - Livello regionale di trattativa

Premesso che non sono in alcun modo poste in discussione l'autonomia dell'attività imprenditoriale artigiana e le rispettive e distinte responsabilità di scelta e di decisione degli imprenditori artigiani, delle loro organizzazioni e del sindacato dei lavoratori, le parti, valutata l'importanza che lo sviluppo dell'imprenditoria artigiana e del settore della ceramica ha assunto nella economia generale del settore e del Paese, avuto riguardo altresì all'attuale situazione del comparto, concordano sul sistema di rapporti sindacali che tramite esami congiunti sulle materie di seguito elencate consentano una più approfondita conoscenza delle problematiche che investono l'artigianato, ed in particolare il settore della ceramica, finalizzata al raggiungimento di più consistenti ed elevati livelli occupazionali attraverso la realizzazione di un progetto di qualificazione e sviluppo delle imprese artigiane, l'acquisizione di tecnologie più avanzate ed il consolidamento delle strutture produttive e delle loro autonomie.

Le Associazioni artigiane e la FULC concordano sulla istituzione di un

sistema organico di relazioni sindacali che, articolandosi su vari momenti e livelli attraverso specifiche modalità, persegue l'obiettivo di realizzare un miglioramento complessivo dei rapporti fra le rispettive Organizzazioni e lo sviluppo di una più puntuale ed incisiva cultura sindacale che veda nel reciproco confronto uno strumento fondamentale di sviluppo dell'artigianato.

Le parti concordano che tra i requisiti per accedere a finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive o fondi per la formazione professionale da Enti pubblici Nazionali o Regionali o dalla CEE, sia compreso l'impegno da parte dell'impresa all'applicazione delle norme del CCNL e di legge in materia di lavoro.

Art. 6. - Osservatori

Le Associazioni artigiane e la FULC concordano di realizzare i reciproci rapporti individuando nel livello nazionale e regionale la sede più idonea allo svolgimento del sistema di informazioni.

Le parti individuano nella costituzione di « osservatori nazionali e regionali » di settore uno strumento idoneo al perseguimento delle finalità sopraindicate. Gli osservatori possono essere costituiti anche a livello territoriale quando ciò è giustificato da particolari situazioni produttive e occupazionali (aree sistema) e quando le parti a livello regionale ne ravvedano l'esigenza.

Compiti degli osservatori saranno:

- l'acquisizione delle informazioni e il confronto relativi ai progetti e alle scelte di politica economica per l'artigianato, con dati disaggregati per il comparto;
- l'acquisizione di informazioni sull'andamento del mercato del lavoro, sui flussi occupazionali, apprendistato, CFL, occupazione femminile, lavoro a domicilio;
- 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.;
- lo studio di migliori possibilità di utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e sviluppare l'occupazione;
- la valutazione e lo studio di progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale;
- l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica;
- l'esame sulla base di dati oggettivi del problema relativi all'ambiente per possibili proposte di soluzioni, con l'eventuale coinvolgimento degli enti pubblici, nell'ambito delle leggi vigenti in materia.

Art. 7. - Rapporti decentrati

Al fine di concretizzare gli obiettivi in premessa vengono altresì individuati al livello decentrato, regionale e territoriale, momenti di confronto sistematico tra le parti.

Tali momenti, di natura ricorrente, in rapporto con le risultanze del lavoro degli osservatori e del sistema di relazioni articolato sul territorio, verificheranno la possibile attivazione di iniziative congiunte anche nei confronti della pubblica Amministrazione, nonché le possibili

soluzioni ai problemi che vengono via via posti allo sviluppo del settore e delle relazioni sindacali.

Saranno in particolare oggetto di confronto:

- l'attivazione di iniziative congiunte nei confronti di enti pubblici su materie afferenti le politiche di sviluppo del settore (forme di sostegno, incentivi all'occupazione, sviluppo dei servizi alle imprese, innovazione tecnologica);
- iniziative di carattere politico nei confronti di terzi atte a correggere situazioni distorsive o penalizzanti nei confronti del settore e dell'occupazione;
- l'attivazione di iniziative congiunte sulla politica del mercato del lavoro;
- l'attivazione di iniziative congiunte in tema di ambiente ed ecologia;
- il possibile esame preventivo di situazioni temporanee di crisi produttive.

Art. 8. - Livello regionale di contrattazione

Le parti concordano nella individuazione di un livello regionale di contrattazione, che terrà conto delle condizioni socio-economiche e delle dinamiche occupazionali del territorio, e che costituirà la sede contrattuale alla quale le parti affidano lo svolgimento dell'attività rivendicativa. Relativamente a tale livello, le parti riconfermano quanto previsto dallo Accordo Interconfederale del 27 febbraio 1987 in merito alla non ripetitività dei livelli di contrattazione.

In particolare potranno essere oggetto di negoziato a livello regionale i seguenti temi:

- piani decentrati di utilizzo per la formazione professionale;
- la gestione dell'Accordo Nazionale sulla mobilità sulla base delle innovazioni legislative necessarie;
- la gestione dell'Accordo Interconfederale del 27 febbraio 1987 relativamente a CFL, mobilità ecc.;
- la negoziazione una tantum nella vigenza contrattuale di quanto esplicitamente demandato al livello regionale da Accordi nazionali, interconfederali e di categoria.

Nota a verbale

Le imprese del settore attività artistica di decorazione di piastrelle in « terzo fuoco », che per effetto di accordi regionali esistenti corrispondono condizioni di miglior favore economiche e normative risultanti dall'applicazione del presente contratto, manterranno inalterate dette condizioni migliorative.

Art. 9. - Lavorazione conto terzi

Le aziende committenti lavorazioni conto terzi, richiederanno alle imprese esecutrici del comparto economico artigiano l'impegno all'applicazione del presente CCNL.

Art. 10. - Formazione professionale

Al fine di favorire e promuovere in accordo con l'Ente Regione, o con l'Ente locale a livello territoriale, corsi di formazione professionale, le parti si impegnano a presentare congiuntamente programmi specificati per mestiere. Le parti firmatarie del presente CCNL dichiarano altresì la propria disponibilità a partecipare alla impostazione e gestione dei corsi stessi.

A tal fine le parti si incontreranno nel mese di febbraio di ogni anno per valutare le lavorazioni e i mestieri per i quali ci sia richiesta di manodopera qualificata e nel contempo per valutare verso quali lavorazioni o mestieri i giovani mostrino interesse ad indirizzarsi.

Entro il successivo mese di aprile dovranno essere presentati all'Ente Regione o all'Ente locale a livello territoriale le proposte dei corsi da effettuarsi, definendo la durata, le modalità ed i programmi. I corsi dovranno prevedere un determinato numero di ore di formazione teorica da effettuarsi a carico della Regione e dell'Ente locale ed un certo numero di ore di formazione pratica da effettuarsi in imprese artigiane appartenenti al settore prescelto. Le ore di formazione pratica non danno luogo ad alcun rapporto di lavoro tra l'impresa nella quale si effettuano ed i giovani che frequentano il corso.

Le Organizzazioni artigiane si impegnano ad indicare le imprese disponibili a mettere a disposizione i propri locali e le attrezzature per la suddetta formazione pratica.

Al termine del corso le parti si incontreranno per valutare le possibilità occupazionali di quei giovani che non fossero stati assunti dalle imprese presso le quali hanno effettuato formazione pratica. L'attestato di qualifica conseguito al termine del corso è valido dopo un periodo di occupazione di 6 (sei) mesi nei quali il giovane è considerato tirocinante ai sensi della legge 14.11.1967 n. 1146.

CAPITOLO III

Art. 11. - Accordo Interconfederale

Le parti convengono l'integrale recepimento della disciplina contenuta nell'Accordo Interconfederale del 21.7.1988 per gli istituti previsti,

anche a modifica e superamento delle precedenti intese categoriali, che si intendono da esso sostituite.

... OMISSIS

ACCORDO 21-7-88

Art. 12. - Diritto di assemblea

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

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

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa, ma in presenza di locali idonei può svolgersi anche all'interno, previ accordi

tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata dai lavoratori al datore di lavoro con preavviso di 48 ore anche riducibili a 24 ore in caso di urgenza con indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

Art. 13. - Permessi retribuiti per cariche sindacali

E' costituito, per dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali o comprensoriali, regionali e nazionali delle Associazioni sindacali stipulanti, un monte ore complessivo per azienda, di permessi retribuiti che permetta ai suddetti il disimpegno delle loro funzioni.

Tale monte sarà di:

- 5 ore mensili, cumulabili nel trimestre, nella misura massima di 8 ore nello stesso mese, nelle aziende con più di 8 dipendenti;
- 4 ore annue per ciascun dipendente, con un minimo garantito di 16 ore, nelle aziende con 8 o meno di 8 dipendenti.

Tali permessi verranno utilizzati da un solo dipendente della stessa impresa nella stessa giornata.

I permessi verranno concessi quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto, di norma con due giorni di anticipo, dalle Organizzazioni predette e ove non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'atto della nomina od elezione, dalle Organizzazioni provinciali o comprensoriali, regionali e nazionali dei lavoratori alle corrispondenti Associazioni imprenditoriali che provvederanno a comunicarle all'azienda in cui il lavoratore è in organico.

Art. 14. - Contributi sindacali

L'impresa provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne faranno richiesta mediante delega scritta.

Le trattenute verranno effettuate sulle competenze nette del lavoratore.

Delega Fac-Simile

Spett.le Direzione

il sottoscritto (cognome, nome e numero di matricola e qualifica) con la presente lettera autorizza codesta impresa a norma dell'art. 13 del Contratto collettivo nazionale di lavoro Artigiani della Ceramica, ad effettuare sulla retribuzione, la trattenuta mensile in ragione di.... Tale trattenuta da versarsi al Sindacato... sul c/c n.... intestato al Sindacato quale proprio contributo associativo sindacale.

Data...

Firma...

Art. 15. - Aspettativa per cariche sindacali e pubbliche

Per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di

segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori oppure chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive si fa riferimento all'art. 31 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Art. 16. - Affissioni

L'impresa consentirà ai sindacati territoriali di categoria di far affiggere, possibilmente in spazi appositi, comunicazioni attinenti alla regolamentazione del rapporto di lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate al titolare dell'impresa.

CAPITOLO IV

Art. 17. - Assunzione

L'assunzione del lavoratore è fatta tramite l'Ufficio di collocamento in conformità delle norme di legge.

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei giovani sono regolati dalle disposizioni di legge.

All'atto dell'assunzione l'impresa comunicherà al lavoratore:

- località alla quale è destinato;
- la data di decorrenza dell'assunzione;
- la qualifica e la categoria alla quale è assegnato;
- il trattamento economico;
- l'eventuale periodo di prova.

Chiarimento a verbale

Le parti concordano che non intendono mutare l'attuale stato di fatto nel senso che un lavoratore con una data qualifica può, per necessità di lavoro, essere adibito ad altre mansioni nella stessa categoria.

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- 1) carta d'identità o documento equipollente;
- 2) libretto di lavoro;
- 3) mod. O1/M;
- 4) stato di famiglia per il capofamiglia;
- 5) documenti necessari per fruire degli assegni familiari (per gli aventi diritto);
- 6) numero di codice fiscale.

Il datore di lavoro potrà anche eventualmente richiedere certificato penale in data non anteriore ai tre mesi.

Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti.

Ferme restando le disposizioni di legge circa l'obbligo della visita medica

preventiva e delle visite periodiche obbligatorie per i lavoratori per i quali ciò è prescritto, il lavoratore prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'impresa.

Art. 18. - Certificato di lavoro e restituzione documenti di lavoro

Per il certificato di lavoro si fa riferimento all'art. 2124 del Codice civile che si enuncia così: « Se non è obbligatorio il libretto di lavoro, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, l'imprenditore deve rilasciare un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il prestatore di lavoro è stato occupato dalle sue dipendenze e delle mansioni esercitate ».

Art. 19. - Periodo di prova

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione. Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti senza preavviso né 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 durata del periodo di prova, rientra all'effettivo servizio, è regolata come segue:

Livello	Ab	mesi 6
Livello	C	mesi 4
Livello	DE	mesi 2
Livello	F	mesi 1,5
Livello	G	mesi 1

La malattia, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 44; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

L'integrazione economica a carico del datore di lavoro è dovuta esclusivamente per i casi di sospensione del periodo di prova a seguito di infortunio sul lavoro e malattie professionali.

Art. 20. - Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla paga

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con scadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile, secondo le consuetudini dell'impresa.

All'atto del pagamento della retribuzione al lavoratore deve essere consegnato un prospetto che può essere riprodotto sulla medesima busta paga, contenente le seguenti indicazioni:

- 1) estremi della categoria del lavoratore;
- 2) elementi costitutivi della retribuzione;

- 3) elementi costitutivi delle trattenute;
- 4) estremi del periodo di paga relativo.

Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata e quella indicata sulla busta paga o prospetto, nonché sulla qualità legale della moneta, a condizione che tale reclamo sia avanzato all'atto del pagamento.

Il reclamo per gli errori contabili non è necessario sia esercitato all'atto della riscossione della retribuzione purché venga inoltrato entro l'anno.

Art. 21. - Orario di lavoro

Premesso che la durata massima dell'orario di lavoro è disciplinata dalle norme di legge, con le relative deroghe ed eccezioni, la durata settimanale dell'orario contrattuale è fissata in 40 ore distribuite di norma in 5 giorni 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. 23.

Al fine di consentire di far fronte ad esigenze produttive che prevedano picchi e flessi, a livello regionale potrà essere oggetto di negoziato la gestione dei regimi annui di orario contrattuale di cui al presente articolo, ferma restando la quantità di orario prevista dal presente Contratto.

Art. 22. - Flessibilità dell'orario di lavoro

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connesse 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 64 ore nell'anno.

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

Fermo restando quanto sopra, ulteriori quote di flessibilità e le modalità di recupero del monte ore potranno essere definite tra le parti in sede regionale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relative 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 di lavoro contrattuale verrà corrisposta

la maggiorazione del 10 per cento da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo 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 impegnativa per tutti i lavoratori interessati salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

La presente normativa esclude prestazioni domenicali.

Art. 23. - Lavoro straordinario, festivo, notturno

Verranno considerate come ore di lavoro straordinario tutte le ore lavorate al di sopra delle 40 ore settimanali.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e temporaneo e trovare giustificazione in necessità aziendali di carattere imprescindibile.

La quantità di ore di lavoro straordinario prestate da ciascun lavoratore non potrà comunque eccedere il tetto delle 280 ore annue.

Qualora si presenti l'esigenza di effettuare lavoro straordinario, le aziende ne daranno comunicazione preventiva ai rappresentanti dei lavoratori, ove esistano, e comunque, in mancanza di detti rappresentanti, direttamente ai lavoratori.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo di impedimento, di effettuare il lavoro supplementare o straordinario.

Per il lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno ed a turni, sono corrisposte le seguenti maggiorazioni, in aggiunta alla normale retribuzione (comprensiva delle eventuali maggiorazioni di indennità di contingenza di cui all'allegato, del presente Contratto), da calcolarsi sulla paga oraria individuale, più utile di cottimo per i cottimisti, sulla paga oraria di fatto, per i lavoratori ad economia:

1) lavoro straordinario diurno	24%
2) lavoro straordinario notturno dalle ore 22 alle 6	45%
3) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)	45%
4) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	30%
5) lavoro notturno compreso in turni avvicendati	10%
6) lavoro festivo	35%
7) lavoro nei giorni domenicali per gli addetti a turni avvicendati nei turni diurni	10%
8) lavoro nei giorni domenicali per gli addetti a turni avvicendati nei turni notturni	20%.

Le percentuali di maggiorazione sopra dette non sono cumulabili, intendesi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 24. - Lavoro a tempo parziale

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. 21 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.

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

- a) possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione unica del presente Contratto;
- b) volontarietà di entrambe le parti;
- c) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico-produttive, compatibilmente con le mansioni svolte e da svolgere, ferma restando la reciproca volontarietà;
- d) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza, rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per identiche mansioni;
- e) nelle aziende artigiane vi possono essere lavoratori a tempo parziale nella misura di 1/3 dei dipendenti con arrotondamento all'unità superiore; nel caso di imprese senza dipendenti può essere assunto un lavoratore a tempo parziale;
- f) può essere previsto un termine di conversione del rapporto a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, prestabilendo la clausola sull'atto sottoscritto;
- g) l'applicabilità delle norme del presente Contratto, per quanto compatibile con rapporto a tempo parziale, avverrà secondo criteri di proporzionalità economica 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;
- h) date le particolari caratteristiche di andamento produttivo nel settore della ceramica, le parti concordano la possibilità per i lavoratori occupati a tempo parziale di prestazioni di orario supplementare nei periodi di maggiore richiesta produttiva. Tali ore supplementari, se effettuate all'interno dell'orario contrattuale diurno non festivo, non daranno luogo a maggiorazioni e comunque non potranno superare con riferimento alla settimana il 15% dell'orario concordato a tempo parziale. Il ricorso ad orario supplementare potrà avvenire su richiesta dell'azienda previa disponibilità del lavoratore.

Art. 25. - Contratto a termine

Ai sensi dell'art. 23 1° comma della L. 56/87, ferme restando le ipotesi individuate dalla L. 230/1962 e successive modificazioni, nonché dall'art. 8 bis della L. 79/1983, le parti concordano sulla possibilità di assumere lavoratori con contratto a termine, anche nei casi di seguito elencati:

- casi di aspettativa previsti dal 2° comma dell'art. 44 bis del presente contratto, nonché dall'art. 2 del capitolo «Tutela dei tossicodipendenti» dell'Accordo Interconfederale del 21.7.1988 ai sensi dell'art. 5 del medesimo Accordo;
- punte di più intensa attività connesse a richieste di mercato indifferibili, che non sia possibile evadere con il normale potenziale

produttivo.

Il numero massimo dei rapporti di lavoro con contratto a termine stipulati ai sensi del comma precedente non può superare il 10% dei dipendenti della impresa, compresi gli apprendisti, garantendo comunque la possibilità di una assunzione.

La durata massima dei contratti a termine stipulati ai sensi del presente articolo non potrà superare i sei mesi non rinnovabili.

Nota a verbale

I contratti a termine stipulati per i casi individuati dalle leggi richiamate in premessa e al punto relativo all'aspettativa non modificano la composizione dell'organico da valersi ai fini dei limiti dimensionali di cui all'art. 4 della L. 443/1985.

Art. 26. - Turnisti a ciclo continuo

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente Contratto i turnisti a ciclo continuo in servizio continuativo nelle 24 ore su sette giorni alla settimana godranno nel corso dell'anno solare secondo intese aziendali, di tante giornate di riposo compensativo per quante sono state le festività infrasettimanali lavorate. Il godimento di riposi compensativi comporterà per ciascuna ora lavorata nelle festività la corresponsione della sola maggiorazione prevista dall'art. 23.

Art. 27. - Operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia

L'orario di lavoro per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia di cui alla tabella annessa al R.D. del 6 dicembre 1923, n. 2657, non può superare le 10 ore giornaliere.

Tale limitazione non riguarda i custodi e i portieri aventi alloggio locali dell'impresa e nelle immediate adiacenze per i quali valgono le disposizioni di legge.

L'orario contrattuale di lavoro per il singolo operaio viene ridotto a 50 ore settimanali.

L'orario di lavoro normale eccedente le 8 ore giornaliere sarà retribuito con la paga oraria ridotta al 65 per cento.

Art. 28. - Riposo settimanale

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica. Per il personale di attesa o custodia e per quello adibito a turni di tipo continuo il riposo settimanale può cadere in giornata non domenicale e si chiamerà « riposo compensativo ».

In caso di spostamento del giorno destinato al riposo compensativo l'impresa dovrà preavvisare il lavoratore possibilmente 48 ore prima.

In mancanza di preavviso nel termine di almeno 24 ore il lavoratore che

presterà la sua opera nella giornata di riposo compensativo, avrà diritto ad una maggiorazione pari a quella per il lavoro festivo.

Ai lavoratori impiegati, per il lavoro eventualmente prestato nel giorno destinato al riposo settimanale, sarà corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e la concessione al lavoratore di un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Art. 29. - Criteri di calcolo dei ratei di maturazione

Per tutti gli istituti contrattuali che maturano in ragione d'anno, nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi dei predetti istituti per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa. A tal fine le frazioni di mese superiori ai 15 gg., daranno luogo alla maturazione di 1/12.

Art. 30. - Festività

Sono considerate festività:

- A) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
- B) l'anniversario della liberazione (25 aprile);
- C) il 1° maggio;
- D) capodanno (1° gennaio);
- E) Epifania;
 - lunedì di Pasqua (mobile);
 - Assunzione (15 agosto);
 - Ognissanti (1° novembre);
 - Immacolata Concezione (8 dicembre);
 - Natale (25 dicembre);
 - S. Stefano (26 dicembre);
- F) la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per il trattamento economico, limiti ed aventi diritto alle festività di cui ai punti b) e d) si fa riferimento alle disposizioni di leggi vigenti in materia; uguali norme e trattamento economico saranno osservati per la festività del Santo Patrono di cui al punto f).

Qualora la ricorrenza del Santo Patrono venisse a cadere in giornate di festività nazionale o infrasettimanale, la sostituzione sarà concordata nell'ambito delle imprese.

Festività soppresse - In relazione alle quattro festività religiose soppresse dalla legge n. 54 del 1977 e successive modificazioni (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) si conviene che i lavoratori fruiranno di altrettanti permessi giornalieri retribuiti.

Le modalità di godimento dei permessi giornalieri di cui sopra, da usufruire individualmente o collettivamente, saranno concordati tra datore di lavoro e lavoratori tenendo presente le particolari esigenze dell'azienda.

Detti permessi non potranno essere usufruiti in periodi immediatamente precedenti o successivi ai periodi feriali.

Il godimento dei permessi di cui sopra deve realizzarsi entro il 31 dicembre di ogni anno e non è cumulabile di anno in anno.

Per quanto riguarda le 2 festività civili (2 giugno e 4 novembre) le medesime verranno retribuite come festività coincidenti con la domenica.

Art. 31. - Riposi retribuiti

E' istituita un'indennità annua di importo pari a 16 ore di retribuzione di fatto.

Su richiesta del lavoratore, tale indennità potrà essere trasformata, nel corso dell'anno sulla base di intese da convenire con l'imprenditore, in riposi retribuiti godibili compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'impresa.

Art. 32. - Ferie

Il lavoratore che abbia un'anzianità di dodici mesi consecutivi presso la stessa impresa ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie con la corresponsione della retribuzione di fatto nella misura di 4 settimane pari a 160 ore lavorative.

Art. 33. - Sospensione ed interruzione del lavoro

In caso di sospensione dal lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le Organizzazioni sindacali periferiche per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può chiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

In caso di interruzione del lavoro di breve durata, dovuto a cause di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste - nel loro complesso - non superino i 60 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino nel loro complesso i 60 minuti nella giornata, qualora l'impresa trattenga il lavoratore nel laboratorio, questi avrà diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

Art. 34. - Assenze e recuperi

Tutte le assenze debbono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata potrà essere punita ai sensi dell'art. 46 riguardante i provvedimenti disciplinari.

Le giustificazioni devono essere presentate nel giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate dalle parti purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 30 giorni immediatamente successivi a quelli in cui è avvenuta

l'interruzione.

Art. 35. - Mano d'opera femminile

Le aziende condividono l'opportunità di ricerca, nel rispetto e nella concreta attuazione della legge di parità n. 903/77, soluzioni tendenti a superare divisioni professionali tra lavori tradizionalmente maschili e lavori tradizionalmente femminili, promuovendo ove necessario, iniziative di formazione e riqualificazione professionale.

Art. 36. - Congedo matrimoniale

Nel caso di matrimonio compete al lavoratore un periodo di congedo di sedici giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione. Il trattamento di cui sopra è corrisposto dall'impresa con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS.

La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dal lavoratore con un preavviso di almeno sei giorni. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i trenta giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Le disposizioni di cui sopra si intenderanno integrate o sostituite fino a concorrenza da quelle derivanti da norme di legge o da Accordi interconfederali che dovessero intervenire in materia.

Art. 37. - Maternità

Per la tutela fisica ed economica della lavoratrice durante lo stato di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle vigenti norme di legge.

Inoltre la lavoratrice riceverà un trattamento di assistenza ad integrazione del trattamento di legge, fino a raggiungere il 100 per cento della normale retribuzione netta di fatto, per i primi 5 mesi di assenza, sempre che l'assenza complessiva per maternità successiva alla data del parto non superi i 6 mesi.

Art. 38. - Lavoratori studenti

In quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale, o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio, saranno immessi, su loro richiesta in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami.

Sempre su loro richiesta, saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti compresi quelli universitari che devono sostenere prove d'esame hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni di esame.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le

certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Art. 39. - Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale dei lavoratori del settore della Ceramica artistica, le imprese concederanno nei casi ed alle condizioni di cui ai commi successivi permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

A tale scopo ogni lavoratore avente diritto può usufruire di un massimo di 150 ore retribuite ogni tre anni, godibili anche in un solo anno e sempreché il corso in oggetto abbia durata almeno doppia del numero di ore richiesto come permesso retribuito.

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

- a) 1 lavoratore nelle imprese che occupano da 8 a 35 dipendenti aventi diritto;
- b) 2 lavoratori nelle imprese che occupano da 36 a 70 dipendenti aventi diritto.

Hanno diritto a frequentare corsi con permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici enunciati tutti i lavoratori dipendenti. Resta inteso che gli apprendisti soggetti ad obbligo di frequenza dei corsi professionali previsti dalla legge del 19 gennaio 1955 e dalla eventuale legislazione regionale non godranno del diritto di cui al presente articolo contemporaneamente con la frequenza ai corsi suddetti nell'arco dello stesso anno scolastico.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.

Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande. Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Chiarimento a verbale

Agli effetti della presente normativa le ore di permesso retribuite devono intendersi quelle coincidenti con l'orario di lavoro. E' conforme allo spirito della norma il retribuire l'eventuale tempo di viaggio - purché coincidente con l'orario di lavoro - necessario per raggiungere la sede del corso, o il luogo di lavoro, entro i limiti del monte ore previsto.

Art. 40. - Servizio militare

In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o servizi sostitutivi, disciplinato dalle vigenti disposizioni di legge a norma delle quali il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'impresa. Per il computo del TFR detto periodo sarà utile ai fini della sola rivalutazione dello stesso.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo alle armi.

Tanto nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo, e previo preavviso da darsi al datore di lavoro entro 10 giorni dalla data del congedo, il lavoratore è tenuto a presentarsi all'impresa entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare, salvo che trattasi di richiamo non superiore a 30 giorni nel qual caso si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

In caso contrario il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Art. 41. - Trasferte

A) Lavoratori ai quali si applica la normativa operai

Al lavoratore, comandato in servizio fuori dall'impresa compete il rimborso delle spese sostenute e normalmente autorizzate.

a) Spese di viaggio.

Il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese di viaggio sostenute con i normali mezzi di trasporto;

b) Ore di viaggio.

Le ore di viaggio, durante l'orario di lavoro saranno retribuite come quelle normalmente lavorative. Le ore di viaggio fuori dell'orario normale di lavoro saranno compensate con una percentuale di retribuzione normale da convenirsi tra le parti;

c) Vitto e alloggio.

Le spese di vitto e di alloggio, sostenute durante la missione di trasferta, saranno rimborsate dall'impresa in base alle spese vive accertate o secondo accordi particolari;

d) Mezzi di trasporto propri.

Nel caso che il lavoratore, autorizzato dall'impresa, si avvalga di un proprio mezzo di trasporto, verrà effettuato il rimborso delle spese relative mediante un'indennità chilometrica da convenirsi tra l'impresa e l'interessato.

Le imprese che hanno in permanenza il personale in attività fuori sede, potranno convenire con gli interessati, anziché dei rimborsi spese, particolari indennità giornaliere di trasferta anche mediante la determinazione di percentuali da applicarsi sulle paghe tabellari.

B) Lavoratori ai quali si applica la normativa impiegati

Al lavoratore inviato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondente ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso, a piè di lista, delle spese di vitto ed alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo fra le parti.

L'importo approssimativo delle spese deve essere anticipato dall'azienda.

Art. 42. - Ambiente di lavoro - salute - prevenzione

- 1) Le parti si impegnano ad operare per eliminare le cause che determinano condizioni ambientali nocive.
- 2) Il rappresentante di bacino può richiedere, nelle sedi previste dall'accordo interconfederale facente parte integrale del presente contratto, di partecipare alla ricerca delle cause che rendono nocività nell'ambiente di lavoro.
- 3) Tra OO.AA. e rappresentante di bacino, nelle sedi proposte, può essere concordata un'azione particolare per avviare iniziative atte a migliorare le condizioni ambientali nocive particolarmente gravose.
- 4) Le parti concordano di costituire commissioni sanitarie territoriali paritetiche. Tali commissioni potranno promuovere indagini sia di carattere tecnico che ambientali, per individuare i fattori di nocività e di conseguenza proporre soluzioni, tenendo conto degli adeguati tempi tecnici per la loro realizzazione e dei costi che esse comporteranno.

Per l'effettuazione delle indagini di cui sopra, sarà richiesto in via prioritaria l'intervento delle strutture pubbliche (USL medicina del lavoro e dei patronati). Qualora esistessero oneri per svolgere tali indagini, in quanto non coperte da strutture pubbliche, si procederà ad esaminare nelle commissioni di cui sopra, il merito dell'indagine e gli oneri conseguenti.

- 5) Su richiesta dei rappresentanti di bacino le imprese, tramite le OO.AA. informeranno circa eventuali rischi connessi con le sostanze impiegate nei cicli produttivi a cui sono esposti i lavoratori, noti sulla base di acquisizione medico-scientifica sia a livello nazionale che internazionale.

L'informazione, se richiesta, deve attenersi anche allo stato di applicazione delle leggi in materia, ed in particolare della legge 175/88 e della legge 475/88.

- 6) Verranno istituiti libretti sanitari di rischio e schede di maternità, in quanto previste dalle disposizioni legislative.
- 7) All'esame delle parti interessate saranno compresi i problemi relativi all'applicazione della direttiva CEE n. 86.188 riguardante la protezione di lavoratori contro i rischi dell'esposizione a rumore durante il lavoro.

8) Le parti si impegnano ad incontrarsi a livello nazionale e regionale, su richiesta di una delle parti stesse, ogni qualvolta sorge la necessità in rapporto all'applicazione di Leggi Regionali o Nazionali, in materia o su espressa richiesta delle commissioni di cui al punto 4, o su esplicita richiesta fatta dall'osservatorio previsto dal presente contratto, articolo 6 ultimo capoverso.

Art. 43. - Prevenzione delle malattie professionali

Per le visite mediche obbligatorie e relativi accertamenti radiografici aventi il compito di prevenire le malattie professionali, si fa riferimento alle norme di legge che disciplinano la materia.

Art. 44. - Trattamento in caso di malattia ed infortunio

- Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza. Alla comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore l'invio del certificato medico attestante la malattia.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all'art. 5 della Legge n. 300.

In caso di interruzione del servizio per malattia ed infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- mesi 9 per anzianità fino a 5 anni;
- mesi 12 per anzianità oltre i 5 anni.

In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto suindicati si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 24 mesi.

Le assenze dal lavoro per malattie o infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti.

Inoltre durante l'interruzione di servizio per le cause in questione, ad integrazione a quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti Previdenziali o Assistenziali, gli verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla normale retribuzione di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari:

- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 7 giorni, le aziende garantiranno ai lavoratori un'integrazione economica fino al raggiungimento del 100% nel periodo compreso tra il 4° e il 150° giorno.
- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 7 giorni viene assicurata al lavoratore un'indennità a carico dell'azienda pari al 50% della retribuzione per i primi tre giorni.

- in caso di malattia di durata da un minimo di 4 ad un massimo di 7 giorni, viene riconosciuta al lavoratore una integrazione salariale a carico dell'azienda pari al 10% della retribuzione dal 4° al 7° giorno.

Per gli impiegati restano ferme le norme per la conservazione del posto e relativamente al trattamento economico si applicano le disposizioni di legge in vigore.

- Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale

Per quanto non previsto dal presente articolo, si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia.

Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge, l'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore. Quando l'infortunio accade al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà estesa al più vicino posto di soccorso.

In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal presente articolo.

Durante l'assenza dal lavoro causata da malattia professionale il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

Nel caso di assenza causata da infortunio sul lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica. Inoltre, durante l'interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale ad integrazione di quanto percepito dal lavoratore da parte dell'INAIL e fino alla guarigione clinica verrà assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla retribuzione normale di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari al 100% della retribuzione.

Art. 44 bis - Aspettativa

In presenza di specifica richiesta da parte del lavoratore, per ragioni di malattia verrà riconosciuto un periodo massimo di aspettativa pari a sei mesi.

In presenza di richiesta motivata (non per malattia) da parte del lavoratore, l'azienda ha facoltà di concedere un periodo massimo di 6 mesi di aspettativa.

In entrambi i casi sopra indicati il periodo di aspettativa non comporterà alcun onere per l'azienda, e pertanto le relative operazioni sono a costo zero.

Art. 45. - Rapporti in azienda

I rapporti tra i lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nella

organizzazione aziendale saranno improntati a reciproca correttezza.

In particolare il lavoratore deve:

- 1) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente Contratto;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi della azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, non abusare in forma di concorrenza sleale dopo risolto il contratto 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;
- 4) avere cura dei locali, dei mobili, macchinari e strumenti merci e prodotti a lui affidati 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.

Art. 46. - Provvedimenti disciplinari

Le mancanze e infrazioni disciplinari del lavoratore potranno essere oggetto a seconda della loro gravità, dei seguenti provvedimenti che potranno essere applicati solo dove possibile, con criteri di gradualità:

- a) richiamo verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa fino a un massimo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni.

I proventi delle multe e le trattenute che non rappresentano risarcimento di danno dovranno essere versati all'INPS.

Ricade sotto il provvedimento del rimprovero scritto, della multa o sospensione il lavoratore che:

- non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;
 - ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso;
 - non esegua il lavoro secondo le istruzioni avute oppure lo esegua con negligenza;
 - arrechi danno per disattenzione al materiale dell'impresa o al materiale di lavorazione od occulti scarti di lavorazione;
 - sia trovato addormentato;
 - introduca nei locali dell'impresa bevande alcoliche senza regolare permesso;
 - si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
- in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente Contratto di lavoro ed alle direttive dell'impresa o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza del lavoro.

Art. 47. - Licenziamento senza preavviso

Il licenziamento senza preavviso potrà venire intimato al lavoratore qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto, quali ad esempio: gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza del lavoro, grave nocimento morale o materiale arrecato all'azienda, compimento, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, di azioni delittuose a termini di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) assenze giustificate prolungate oltre i tre giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o le ferie; assenza per simulata malattia;
- b) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo o comunque abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- c) gravi guasti provocati per negligenza al materiale della impresa o di lavorazione o danneggiamento volontario;
- d) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 43 (provvedimenti disciplinari) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo nell'arco di un anno;
- e) fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- f) elaborazione, lavorazione, costruzione e commercio senza l'autorizzazione della Direzione:
 - di oggetti ed opere per uso proprio o di terzi all'interno dell'azienda;
 - di articoli analoghi a quelli prodotti dalla ditta per conto di terzi fuori dall'azienda;
- g) introduzione di persone estranee nella azienda stessa senza regolare permesso;
- h) furto nell'azienda;
- i) trafugamento o riproduzione di modelli, schizzi, disegni od altri oggetti e documenti dell'azienda;
- l) insubordinazione verso i superiori;
- m) rissa nell'interno dell'azienda.

Art. 48. - Preavviso di licenziamento o dimissioni

A) Lavoratori ai quali si applica la normativa operai

Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non ai sensi dell'art. 39 o le sue dimissioni, potranno avere luogo in qualunque

giorno della settimana con un preavviso di:

- 6 giorni per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti (pari a 48 ore);
- 8 giorni per anzianità di servizio oltre il 5° fino al 10° anno compiuto (pari a 64 ore);
- 12 giorni per anzianità di servizio oltre i 10 anni (pari a 96 ore).

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

L'impresa può esonerare il lavoratore dalla prestazione di lavoro, corrispondendogli la paga per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Anni di servizio	Mesi di preavviso		
	Cat. GFE	Cat. D	Cat. CBA
Fino a 5 anni non compiuti	1	1,5	3
Da 5 a 10 anni non compiuti	1,5	2,5	4
Oltre 10 anni	2	3	5

B) Lavoratori ai quali si applica la normativa impiegati.

Anche a questi lavoratori sarà corrisposto il preavviso in caso del superamento del periodo di conservazione del posto dopo malattia o infortunio. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per il raggiungimento di limiti di età, il preavviso sarà corrisposto ai lavoratori che abbiano superato i 20 anni di anzianità.

La liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso sarà calcolata come segue:

- a) se il lavoratore lavora ad economia, sulla base dell'ultima retribuzione globale percepita;
- b) se il lavoratore lavora a cottimo o con altre forme di incentivo, sulla media della retribuzione globale afferente gli ultimi tre mesi di prestazioni d'opera.

Per i lavoratori che abbiano prestato continuamente la loro opera in turni a ciclo continuo nell'ultimo anno o nel minor periodo di servizio compiuto, la percentuale di maggiorazione di cui al n. 7 dell'art. 22 della Parte comune (lavoro in turni) sarà aggiunta alla retribuzione da porsi a base del calcolo nella misura di un terzo del suo ammontare. Ove soltanto parte dell'anzidetto periodo sia stata continuamente prestata in turni a ciclo continuo, detta percentuale verrà proporzionalmente ridotta.

Articolo 49. - Tutela dei licenziamenti individuali

- Premessa

Le parti, nel concorde intento di tutelare il diritto al lavoro ed allo scopo di assicurare ai lavoratori dell'impresa artigiana l'esercizio delle libertà sindacali, affermano che è contrario allo spirito del presente Accordo ogni atto effettuato in contrasto a quanto sopra espresso ed in

particolare i licenziamenti determinati da motivi di fede religiosa, di credo politico, di appartenenza ad un sindacato.

Le Organizzazioni firmatarie del presente Contratto collettivo nazionale di lavoro, in attuazione dell'Accordo interconfederale del 21 dicembre 1983, nell'ambito di un corretto rapporto fra parti sociali, si danno le seguenti procedure allo scopo di svolgere un ruolo costruttivo nella discussione di eventuali controversie che dovessero sorgere con riferimento a licenziamenti individuali.

- Punto 1

I licenziamenti dei lavoratori non in prova e non ai sensi delle norme previste dal Contratto collettivo nazionale di lavoro (licenziamenti per mancanza) potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con i periodi di preavviso previsti dal presente Contratto collettivo nazionale di lavoro.

- Punto 2

La decorrenza del licenziamento effettuato ai sensi dell'art. 2119 Codice civile sarà comunicata per iscritto al lavoratore a mezzo raccomandata R.R. o raccomandata a mano. La data della comunicazione deve risultare dall'avviso di ricevimento o in caso di raccomandata a mano da ricevuta datata, direttamente sottoscritta dal lavoratore.

- Punto 3

Ferme restando la decorrenza è l'efficacia del provvedimento, la Organizzazione sindacale firmataria del Contratto collettivo nazionale di lavoro su istanza del lavoratore licenziato, potrà richiedere, entro e non oltre sei giorni lavorativi dalla data di ricevuta comunicazione del provvedimento stesso di cui al punto 2, un incontro a livello di Organizzazioni sindacali provinciali per le Organizzazioni artigiane, o comunque nel rispetto delle proprie autonomie organizzative e territoriali per le Organizzazioni dei lavoratori per un tentativo di conciliazione che dovrà essere espletato entro quindici giorni dalla data di ricevuta comunicazione.

- Punto 4

In caso di mancato accordo, entro sei giorni lavorativi dall'avvenuto espletamento del tentativo di conciliazione di cui al punto 3 su richiesta di una delle parti, le Organizzazioni di cui sopra potranno procedere ad un nuovo tentativo di conciliazione che sarà effettuato con l'assistenza tecnica del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro o di un suo delegato. Dette procedure dovranno esaurirsi entro 40 giorni dalla data di licenziamento.

- Punto 5

Nel corso dei tentativi di conciliazione potrà essere proposta una indennità complementare all'indennità di fine rapporto non inferiore a settanta ore e non superiore a centottanta ore di retribuzione contrattuale.

- Il risultato dei tentativi sarà comunicato alle parti interessate dalle rispettive Organizzazioni sindacali, qualora queste abbiano individuato di comune accordo una soluzione da proporre per l'eventuale adesione delle parti stesse.

- In caso di accordo delle parti (datori di lavoro e lavoratore) sarà

redatto processo verbale ai sensi dell'art. 411 Codice procedura civile.

- La procedura conciliativa è esaurita con il secondo tentativo di conciliazione.

- L'impegno delle Organizzazioni si considera come sopra esaurito.

- Punto 6

La presente normativa si applica nelle imprese artigiane che abbiano almeno 8 dipendenti (nel computo vengono inclusi anche gli apprendisti).

Le parti convengono che le procedure sopra concordate non si applicano nei confronti dei lavoratori licenziati per motivi già previsti dal Contratto collettivo nazionale di lavoro che comportano il licenziamento senza preavviso di cui all'art. 44 (licenziamento per mancanze), nonché ai lavoratori assunti con contratto a termine a norma di legge, anche in sostituzione di altri lavoratori ammalati o temporaneamente assenti. Convengono inoltre, che le procedure sopra richiamate si applicano esclusivamente ai lavoratori non in prova con almeno tre mesi di anzianità ed agli apprendisti con un anno compiuto di anzianità nell'azienda.

- Punto 7

Su richiesta di una delle parti stipulanti si procederà a livello nazionale, ad una verifica annuale degli eventuali problemi derivanti dalla applicazione delle procedure sopra elencate, con la partecipazione delle Rappresentanze sindacali interessate.

Art. 50. - Abiti da lavoro

Fermi restando gli obblighi derivanti da norme di legge e le consuetudini aziendali in atto, per le lavorazioni che comportino una particolare usura degli indumenti, l'impresa con oltre cinque dipendenti fornirà agli interessati indumenti adatti (tuta, grembiule, pantaloni, vestaglia, zoccoli) concorrendo nella spesa in ragione dell'80 per cento.

In via di principio l'assegnazione dell'indumento da lavoro non potrà avvenire che una volta all'anno dietro presentazione dell'indumento deteriorato.

Qualora l'impresa intenda far adottare agli addetti una speciale tenuta da lavoro o divisa, dovrà fornirla gratuitamente.

Nell'eventualità che, fuori dai casi previsti dai precedenti commi, il lavoratore faccia richiesta di un indumento da adottare durante il lavoro, l'impresa in relazione alle mansioni svolte dal lavoratore, ne favorirà l'acquisto con facilitazioni di pagamento.

Art. 51. - Utensili e materiali e loro conservazione

Il lavoratore riceverà tutti gli utensili ed il materiale occorrente al disimpegno delle sue mansioni ed è responsabile della manutenzione degli stessi.

Egli rilascerà ricevuta degli attrezzi avuti in dotazione.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato le macchine, gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere quanto è affidato alla sua custodia. Esso risponderà in conseguenza, mediante trattenuta sul salario delle perdite e dei danni eventuali che non derivino da uso o logorio, sempreché siano, dopo regolare accertamento, a lui imputabili.

Il lavoratore non potrà portare modifiche agli oggetti affidategli senza l'autorizzazione del responsabile.

Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente darà diritto all'impresa di rivalersi sulle sue competenze per i danni arrecati al materiale.

Art. 52. - Cessione, trasformazione e trapasso d'impresa

Il trasporto, la cessione e la trasformazione in qualsiasi momento dell'impresa non risolvono di per sé il contratto di lavoro e il lavoratore ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo che il cedente non provveda alla liquidazione di quanto spettante al lavoratore stesso.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore od in caso di cessazione dell'impresa, il lavoratore stesso avrà diritto oltre al normale preavviso, all'indennità di licenziamento ed a quanto altro gli compete in base al presente contratto o al suo Contratto individuale.

Art. 53. - Indennità in caso di morte

Per l'indennità in caso di morte si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 2122 del Codice civile.

Art. 54. - Classificazione dei lavoratori

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 7 livelli professionali ai quali corrispondono i valori minimi tabellari mensili indicati dalle tabelle allegate (vedi art. 56).

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le seguenti declatorie generali e profili professionali.

DECLARATORIE E LIVELLI

- Livello A

Vi appartengono i lavoratori sia tecnici che amministrativi con funzioni direttive che abbiano responsabilità diretta e facoltà di iniziativa per l'attuazione ed il buon andamento dell'attività, nei limiti delle sole direttive generali del titolare d'impresa.

- Livello B

Vi appartengono i lavoratori sia tecnici che amministrativi che, con mansioni di autonomia operativa e decisionale, sono preposti alla

conduzione, guida, controllo e coordinamento dei settori specifici.

Vi appartengono inoltre i lavoratori che, oltre ad avere la professionalità del livello C, hanno, con continuità, mansioni di ideazione e creazione di effettivo beneficio aziendale.

Profili:

- Lavoratore amministrativo con autonoma competenza nella contabilità generale o industriale o nell'ambito tecnico-commerciale.
- Ideatore e creatore di modelli realizzati anche con l'ausilio di macchinari.
- Ideatore e creatore di disegni e/o decori.
- Responsabile del settore ricerca grafica e di laboratorio.
- Ricercatore grafico e di laboratorio con elevata competenza professionale e capacità creativa.
- Grafici con competenza di fotomeccanica con esperienza precedentemente acquisita.
- Responsabile della manutenzione su impianti complessi.
- Lavoratore tecnico con compiti di coordinamento e di controllo nell'ambito della produzione.

- Livello C

Vi appartengono i lavoratori amministrativi che sono in grado di gestire il proprio lavoro nell'espletamento di compiti di particolare fiducia e responsabilità, tenendo conto delle qualità e complessità del lavoro.

Vi appartengono inoltre i lavoratori che in completa autonomia compiono, con ottima quantità e qualità di prodotto, lavori che per il loro elevato grado di difficoltà, complessità e delicatezza, richiedono approfondite conoscenze ed esperienze tecniche, e capacità di coordinamento di altri lavoratori qualificati e notevoli capacità ed abilità pratiche.

Profili:

- Lavoratori amministrativi che esplicano in modo continuativo le mansioni della presente declaratoria.
- Modellista che realizza in autonomia modelli di particolare complessità.
- Torniante che realizza in autonomia modelli di particolare complessità.
- Montatori rifinitori che realizzano montaggi e rifiniture di oggetti di difficile esecuzione, oltre ad altre complesse lavorazioni.
- Pittori e/o decoratori che eseguono pitture e decori di difficile e particolare esecuzione su proposta di designer o propria creazione.
- Calcatore con procedimento manuale che, con l'ausilio di forme in gesso, realizza, a partire dalla materia prima, pezzi complessi.
- Responsabilità di magazzino con totale autonomia.
- Fioraio che realizza composizioni artistiche di particolare difficoltà.
- Addetto al laboratorio e/o ricerca con responsabilità della messa in produzione.
- Ricercatori cromatici con adeguata competenza professionale.

- Livello D

Vi appartengono i lavoratori amministrativi che compiono mansioni che richiedono adeguata preparazione ed esperienza professionale.

Vi appartengono inoltre i lavoratori che in posizione di autonomia compiono, anche con l'eventuale concorso di altri lavoratori, lavori di notevole delicatezza e difficoltà, la cui esecuzione richiede rilevante

capacità tecnico-pratica che presuppone la conoscenza delle tecniche del lavoro e comporta una adeguata conoscenza ed esperienza del lavoro stesso.

Profili:

- Addetto agli uffici che compie operazioni contabili e amministrative.
- Ricercatore grafico e di laboratorio con esperienza precedentemente acquisita con titolo di studio attinente.
- Responsabile di magazzino che contabilizza, su appositi registri contabili o in CED, il carico e scarico del magazzino.
- Torniante provetto.
- Pittori e/o decoratori di figure di particolare e completa difficoltà.
- Modellista che costruisce, con particolare competenza tecnico-pratica e senza ausilio tecnico, modelli diversi.
- Madrista addetto alla costruzione di modelli o forme originali in gesso o resina.
- Calcatore, montatore, rifinitore che realizza con particolare competenza tecnico-pratica, montaggio e rifiniture di oggetti di difficile e particolare esecuzione, senza ausilio tecnico.
- Graffiatore su smalto di oggetti di difficile esecuzione.
- Scalfitore su crudo di oggetti di difficile esecuzione.
- Fornaciaio responsabile, conduttore di forni ed incastellatore con compiti di regolazione, controllo e ripristino di tutte le funzioni degli impianti.
- Responsabile alla manutenzione e/o responsabile degli impianti di depurazione.
- Fioraio che realizza composizioni artistiche di particolare difficoltà e delicatezza.
- Decoratore che esegue con particolare competenza tecnico-pratica, senza ausilio e controllo diretto, pitture e decori di difficile e particolare esecuzione su proposta di designer o propria creazione (esecuzione di campionatura).
- Responsabile alle linee di produzione.

- Livello E

Vi appartengono i lavoratori che compiono mansioni amministrative che richiedono normali capacità.

Vi appartengono inoltre i lavoratori che compiono correttamente quei lavori ed operazioni che per il loro grado di difficoltà e complessità richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite attraverso il necessario tirocinio o mediante adeguata preparazione tecnica e pratica (apprendistato).

Profili:

- Addetto agli uffici che compie operazioni ricorrenti.
- Modinatore e calcatore di oggetti complessi.
- Restauratore.
- Modellista di composizioni artistiche di fiori.
- Colatore di forme e tasselli in gesso.
- Fornaciaio.
- Pittore e/o decoratore.
- Graffiatore su smalto.
- Scalfitore su crudo.
- Aerografista provetto sotto e sopra smalto.
- Smaltatore e invetratore a spruzzo o immersione con vernici o smalti particolari.
- Pressatore con messa a punto degli stampi.
- Modellatore su crudo.

- Madrista.
- Autista addetto alle consegne.
- Commesso addetto alla vendita alla cura dei campionari con mansioni di ordinamento dei locali di custodia o di vendita.
- Magazziniere con compiti di registrazione delle partite in entrata ed in uscita e di imballaggio.
- Rifinitore, applicatore e spugnatore in crudo di oggetti complessi.

- Torniante.
- Applicatore a mano di decalcomanie di complessa esecuzione.
- Addetto alla manutenzione di macchina sia automatica che semiautomatica ed addetto agli impianti di depurazione.
- Conduttore di forni.
- Decoratore serigrafico.
- Disegnatore e riproduttore di disegni su pellicola.
- Esecutore ed incisore di schermi serigrafici.
- Esecutori di campioni da progetto o disegno.
- Ricercatore cromatico.
- Ricercatore grafico di laboratorio, grafico di competenza di fotomeccanica, ideatore e creatore di modelli, ideatore e creatore di disegni e decori di prima assunzione e senza titolo di studio attinente.
- Addetti a macchine semoventi e carrelli.

- Livello F

Vi appartengono i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che per le loro esecuzioni richiedono comuni capacità pratiche e normali cognizioni tecniche.

Profili:

- Smaltatore di oggetti comuni.
- Pittore e/o decoratore di oggetti semplici.
- Rifinitore e spugnatore di oggetti in crudo o smaltati, di facile esecuzione.
- Colatore di stampi in gesso su madriforme.
- Applicatore di decalcomanie, a mano o a macchina, di facile esecuzione.
- Preparatore e rifinitore di biscotto.
- Modinatore e calcolatore di oggetti semplici.
- Pressatore.
- Colatore in forme di gesso semplice.
- Applicatore di manici a mano.
- Addetto a macchine semiautomatiche.
- Imballatore.
- Incastellatore.
- Torniante di oggetti di facile esecuzione.
- Dattilografo e centralinista.
- Addetti a macchine serigrafiche.
- Aiuto conduttori forni addetti al carico e scarico.

N.B. - Appartengono a questo livello i lavoratori di prima assunzione, con mansioni d'ordine, addetti agli uffici amministrativi, i quali dopo 6 mesi di permanenza saranno inquadrati al livello previsto per le mansioni svolte.

- Livello G

Questo livello sarà considerato di parcheggio per gli operai di prima assunzione ed avrà la durata di 6 mesi; dopo tale periodo saranno inquadrati al livello F.

Le parti si danno atto che a livello regionale potranno venir definiti, conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie, profili specifici da inquadrarsi nella scala classificatoria di cui al presente articolo, in presenza di figure professionali non previste dallo stesso.

Art. 55. - Definizione ed elementi della retribuzione

- 1) Minimo contrattuale di paga o stipendio: le parti hanno inteso indicare i minimi contrattuali riportate nelle tabelle allegate o regolati dalle norme relative.
- 2) Retribuzione di fatto: le parti hanno inteso indicare i seguenti compensi:
 - minimo contrattuale;
 - contingenza;
 - eventuale superminimo individuale o collettivo;
 - incentivo (cottimo);
 - aumenti periodici di anzianità;
 - percentuale di maggiorazione per lavoro a squadre;
 - percentuale di maggiorazione per lavoro notturno;
 - premio di produzione (unicamente se calcolato e corrisposto in misura oraria o mensile);
 - tutti gli elementi retributivi comunque denominati di carattere continuativo corrisposti mensilmente o a periodi più brevi.
- 3) Retribuzione globale di fatto: le parti hanno inteso indicare oltre ai compensi di cui al punto 2) quelli attinenti ad elementi retributivi a carattere continuativo che vengono corrisposti o di cui il lavoratore beneficia a scadenze superiori al mese (gratifica natalizia ecc.).

Art. 56. - Minimi tabellari

A far data dal 1° luglio '88 i minimi tabellari vengono determinati come segue nelle quantità e alle date qui sotto indicate:

Minimi Tabellari

Tabella A

	1° luglio 1988	1° luglio 1989	1° luglio 1990
A	611.000	653.000	695.000
B	510.400	545.200	580.000
C	469.200	501.600	534.000
D	440.000	470.000	500.000
E	410.000	435.500	461.000
F	380.200	405.100	430.000
G	325.200	345.600	366.000

La presente tabella è da valersi per tutte le aree non comprese nella tabella seguente.

Tabella B

	1 luglio 1988	1 luglio 1989	1 luglio 1990	1 luglio 1991	1 luglio 1992
A	437.000	479.000	521.000	608.000	695.000

B	352.400	387.200	422.000	501.000	580.000
C	299.700	332.100	364.500	449.250	534.000
D	296.500	326.500	356.500	428.250	500.000
E	270.500	296.000	321.500	391.250	461.000
F	257.500	282.400	307.300	368.650	430.000
G	243.200	263.600	284.000	325.000	366.000

La presente tabella è da valersi per le imprese situate nelle Regioni Umbria, Sicilia, Puglia e Campania.

Qualora all'ingresso nel sistema retributivo previsto dalla tabella B si riscontrassero in singole imprese dell'area considerata trattamenti retributivi di fatto superiori ai minimi previsti in tabella, si ricercherà in sede regionale un percorso di parificazione dei minimi contrattuali tramite assorbimenti gradualmente collegati alle scadenze previste dalla tabella medesima.

- Norma transitoria

Per le imprese che, per effetto di accordi regionali, provinciali o aziendali, hanno erogato - per il periodo sottoindicato - quote mensili aggiuntive non inferiori a L. 25.000, comunque denominate, le retribuzioni tabellari per il periodo 1.7.88 - 31.12.89 sono le seguenti, fermo restando che la retribuzione complessiva non sia inferiore a quanto previsto dal presente contratto (Tab. A):

	1.7.88	1.7.89
A	604.500	646.500
B	504.400	539.200
C	465.200	497.600
D	436.000	466.000
E	402.000	427.500
F	371.200	396.100
G	325.200	345.600

- Incremento retributivo regionale

A livello regionale, potrà essere oggetto di negoziato una richiesta di incremento retributivo collettivo, comunque non superiore ad una cifra equivalente al 5 per cento della retribuzione contrattuale (paga base + contingenza) in vigore al momento dell'eventuale contrattazione.

Art. 57. - Aumenti periodici di anzianità

A partire dal 1° settembre 1980 vengono istituiti n. 5 aumenti periodici biennali di anzianità in cifra fissa per ciascun livello secondo gli importi qui di seguito riportati:

Livello A	L. 22.000
Livello B	L. 18.000
Livello C	L. 17.000
Livello D	L. 15.500
Livello E	L. 15.000
Livello F	L. 14.000
Livello G	L. 13.500

Tutti i lavoratori compiuto il 20° anno di età, compresi quelli attualmente

in forza ed esclusi gli apprendisti, hanno diritto a maturare 5 aumenti periodici di anzianità in base al nuovo regime.

Gli impiegati in forza al 31.8.80 non potranno comunque superare il tetto di 14 aumenti periodici biennali di anzianità per calcolarsi sommando gli scatti precedentemente maturati a quelli da maturarsi secondo il nuovo regime.

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° 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 dal 1.9.80 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 né questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

- Norma transitoria

Al 31 agosto 1980 è stato corrisposto ai lavoratori un importo calcolato in tanti ventiquattresimi di aumento periodico di anzianità per quanti sono i mesi intercorrenti dalla maturazione dell'ultimo aumento periodico o dalla data di assunzione fino a tale data.

Tale importo è stato calcolato secondo il vecchio regime, ed in particolare:

- per gli operai, in base al minimo tabellare al 1° febbraio 1980;
- per gli impiegati, in base al minimo tabellare contingenza al 1° febbraio 1980.

Al momento della corresponsione del primo aumento periodico biennale di anzianità, secondo il nuovo regime, è stato assorbito agli operai un importo pari al valore di un aumento periodico secondo il vecchio regime o dei ventiquattresimi congelati al 31 agosto 1980.

Art. 58. - Cumulo di mansioni e passaggio di categoria

Il lavoratore in relazione alle esigenze imprevedute dell'impresa, può essere assegnato saltuariamente a mansioni diverse da quelli inerenti alla sua categoria purché ciò non comporti una diminuzione della retribuzione globale.

Quando è destinato a compiere mansioni rientranti in categoria superiore a quella di appartenenza, al lavoratore dovrà essere corrisposto un compenso di importo, non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima contrattuale della predetta categoria superiore.

Decorsi tre mesi consecutivi nello svolgimento di mansioni inerenti alla categoria superiore, il lavoratore avrà diritto al passaggio definitivo alla categoria superiore ed alla relativa retribuzione contrattuale salvo

che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, gravidanza e chiamata alle armi, richiamo alle armi di durata non superiore ai 7 mesi, nel qual caso il compenso di cui al comma precedente spetterà per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore sempreché quest'ultima abbia almeno carattere di equivalenza di tempo.

Art. 59. - Gratifica feriale

Nel corso del mese di luglio sarà corrisposta ai lavoratori una gratifica feriale nella misura di 50 ore da calcolarsi sui minimi tabellari secondo le modalità di cui all'art. 29. Ai fini del computo dei ratei di gratifica feriale afferenti a periodi di assenza dal lavoro per gravidanza, puerperio, malattia ed infortunio, entro i limiti della conservazione del posto varranno le modalità ed i criteri di erogazione previsti al successivo art. 60, 3° comma.

Art. 60. - Tredicesima

In occasione della ricorrenza del S. Natale, l'azienda corrisponderà ai lavoratori non in prova una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile di fatto. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio degli ultimi tre mesi.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo della tredicesima.

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

Art. 61. - Lavoro a cottimo

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione, è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale secondo le possibilità tecniche.

Le tariffe di cottimo, devono essere fissate dalla impresa in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 7 per cento del minimo paga tabellare.

Tale condizione si presume adempiuta quando i lavoratori lavoranti a cottimo nel medesimo gruppo, abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 7 per cento.

Nel caso in cui un lavoratore lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Art. 62. - Indennità maneggio denaro e cauzione

Il lavoratore la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossione e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6 per cento del minimo di categoria e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste al lavoratore a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore stesso.

Art. 63. - Indennità di trasporto

Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esista possibilità di alloggio, né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, ed il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'impresa che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 64. - Trattamento di fine rapporto

Operai

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro è dovuta al lavoratore una indennità di anzianità da calcolarsi secondo quanto disposto dalle vigenti norme nelle seguenti misure:

- 1) per anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1960; 3 giorni (24 ore) per ogni anno compiuto;
- 2) per anzianità di servizio dal 1° gennaio 1961 al 30 giugno 1969, quattro giorni (32 ore) per ogni anno compiuto;
- 3) per anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1969,
 - a) giorni 6 (48 ore) dal 1° anno al 6° compiuto;
 - b) giorni 9 (72 ore) dal 7° al 10° anno compiuto;
 - c) giorni 12 (96 ore) dall'11° anno fino al 15°;
 - d) giorni 15 (120 ore) oltre il 15°.

Per il riconoscimento delle misure di cui al punto 3) si terrà conto anche dell'anzianità di servizio in precedenza maturata.

Le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

La grafica natalizia ai fini dell'indennità di cui sopra viene determinata nella misura dell'8 per cento sulla retribuzione.

Impiegati

In caso di licenziamento o dimissioni verrà liquidata al lavoratore per l'intera anzianità di servizio maturata, una indennità nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

Il lavoratore che proviene dalla qualifica operaia verrà liquidato secondo scaglioni di anzianità nella misura seguente:

- a) per un numero di anni corrispondenti a quelli trascorsi nella qualifica operaia:
- 8/30 della retribuzione mensile per i primi 3 anni;
 - 16/30 della retribuzione mensile per gli anni dal 4° al 9°;
 - 21/30 della retribuzione mensile per gli anni dal 10° al 18°;
 - 25/30 della retribuzione mensile per gli anni successivi al 18°.
- b) per il residuo di durata del rapporto:
- 30/30 della retribuzione mensile per ogni successivo anno di anzianità maturata.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, gli eventuali premi di produzione, le compartecipazioni agli utili, la 13° mensilità, la gratifica feriale e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione obbligatoria aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni rese uguali al mese intero.

Per tutti i lavoratori a partire dal 1° giugno 1982 si applica la legge n. 297 per l'indennità di fine rapporto.

A partire dal 1.1.90 il TFR verrà calcolato nella misura di 30/30.

Art. 65. - Una tantum

In corrispondenza delle retribuzioni del mese di luglio 1988, ai lavoratori in forza alla data, verrà erogata, a titolo di una tantum, una cifra pari a lire 100.000.

Ai lavoratori assunti dal 1° gennaio 1988 tale somma verrà riproporzionata in base all'effettiva presenza in azienda.

Per gli apprendisti l'ammontare dell'una tantum è di lire 80.000. Agli apprendisti assunti a partire dal 1° gennaio 1988 tale somma verrà riproporzionata in base all'effettiva presenza in azienda.

CAPITOLO V

Regolamentazione dell'apprendistato

Art. 66. - Norme generali

La disciplina dell'apprendistato nell'artigianato della ceramica è regolata dalle norme di legge, dal relativo regolamento dalle disposizioni del presente Accordo e, per quanto applicabile, dalle norme del Contratto collettivo nazionale di lavoro della categoria.

Art. 67. - Periodo di prova

Il periodo di prova avrà la durata di un mese, durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere da contratto senza obbligo di preavviso di indennità con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate.

Il periodo di prova sarà computato sia agli effetti del periodo dell'apprendistato, sia dell'anzianità presso l'impresa.

Art. 68. - Tirocinio presso diverse imprese

I periodi di tirocinio prestatati in qualità di apprendista presso più imprese si cumulano a fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

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

Oltre alle normali registrazioni sul libretto dell'apprendista sarà rilasciato dall'impresa in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, un documento che attesti i periodi di tirocinio già compiuti e le attività per le quali sono stati effettuati.

Art. 69. - Minimi tabellari apprendisti

I minimi tabellari sono fissati mediante l'applicazione delle percentuali di cui alle tabelle di seguito riportate, sulla retribuzione globale di fatto del lavoratore livello E al lordo delle ritenute previdenziali.

Art. 70. - Ferie

A norma dell'art. 14 della legge 19 gennaio 1955, n. 251, agli apprendisti di età non superiore ai 16 anni verrà concesso per ogni anno di servizio un periodo feriale retribuito di 30 giorni di calendario mentre per gli apprendisti che hanno superato i 16 anni valgono le norme previste per gli operai.

All'apprendista - non in prova - che all'epoca delle ferie non abbia maturato di diritto all'intero periodo di ferie, per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa, di norma spetteranno tanti dodicesimi dei periodici suddetti per quanti sono i mesi di servizio prestatato.

In caso di licenziamento o di dimissioni, all'apprendista spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati.

Art. 71. - Malattia

Per gli apprendisti il trattamento di malattia è pari a quello previsto per gli operai, con esclusione delle quote a carico dell'Istituto assicuratore,

e precisamente solo le quote previste per gli operai a carico dell'impresa.

Art. 72. - Insegnamento complementare

Per l'adempimento da parte dell'apprendista dell'obbligo di frequenza ai sensi dell'art. 17 del regolamento approvato con D.P.R. 30 dicembre 1956 n. 1668 dei corsi di istruzione complementare, verranno concesse 3 ore settimanali per tutta la durata dei corsi stessi.

Art. 73. - Attribuzione della qualifica

Per tutto il periodo di tirocinio di cui all'art. 74 della presente regolamentazione, l'apprendista avrà come livello di riferimento la qualifica del lavoratore del livello E.

L'apprendista, superato il 18° anno di età e la metà del periodo di tirocinio, ha facoltà di chiedere all'impresa la prova di idoneità alla qualifica.

Detta prova, in quanto abbia esito positivo, comporterà il passaggio alla qualifica entro un periodo massimo di 90 giorni, considerando tale periodo utile al perfezionamento della qualifica stessa.

Art. 74. - Durata apprendistato

I Gruppo

Lavorazioni ad alto contenuto professionale e mestieri artistici

DURATA: 4 anni e 6 mesi.

Appartengono al I gruppo esclusivamente i seguenti mestieri:

- ideatore e creatore di modelli, disegni, decori;
- torniante;
- fornista e/o madrista addetto alla costruzione di modelli in gesso o resina;
- montatore e rifinitore di forme o oggetti di non facile esecuzione;
- fiorai che producono composizioni di non facile esecuzione;
- pittori e/o decoratori che eseguono oggetti di non facile esecuzione;
- modinatore;
- graffiatore su smalto e/o scalfitore su crudo di oggetti di non facile esecuzione;
- calcatore a mano di oggetti di non facile esecuzione;
- modellista;
- decoratore a mano;
- decoratore con aerografo;
- ricercatore grafico di laboratorio;
- grafico con competenza di fotomeccanica;
- esecutore di campioni di progetto;
- ricercatore cromatico;
- addetto agli uffici che compie operazioni contabili e amministrative.

II Gruppo

Lavorazioni a medio contenuto professionale

DURATA: 3 anni.

Tutte le altre lavorazioni qualificate ed anche impiegate non espressamente comprese nel I o III gruppo.

III Gruppo

Lavorazioni a basso contenuto professionale

DURATA: 18 mesi

Appartengono al III gruppo esclusivamente i seguenti mestieri:

- applicatore;
- smaltatore;
- preparatore e smaltatore di biscotto;
- addetto ai lavori semplici di tipo esecutivo anche con ausilio di macchine;
- operatori contabili addetti alla fatturazione e/o pratiche amministrative di semplice esecuzione;
- verniciatore e smaltatore ad immersione;
- imballatore;
- rifinitore e/o spugnatore di oggetti in crudo di facile esecuzione;
- applicatore e/o assemblatore di parti secondarie di facile esecuzione;
- colatore in forme di gesso semplici;
- esecutore ed incisore di schermi serigrafici;
- conduttori di forni.

Art. 75. - Retribuzione apprendisti

La retribuzione degli apprendisti è determinata sulla base delle seguenti percentuali calcolate sulla retribuzione globale di fatto del lavoratore del livello E.

	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	10°	
	sem.	sem.	sem.	sem.	sem.	sem.	sem.	sem.	sem.	sem.	sem.
1° Gruppo	54	58	65	68	70	75	79	83	85	--	
2° Gruppo	54	60	70	75	80	85	--	--	--	--	
3° Gruppo	55	80	88	--	--	--	--	--	--	--	

La presente normativa si applica agli apprendisti assunti a partire dalla stipula del presente Contratto.

Gli apprendisti assunti anteriormente a tale data manterranno i trattamenti in atto.

Le parti si danno atto di aver dato corretta applicazione all'Accordo

interconfederale del 21 dicembre 1983, sul trattamento economico degli apprendisti, fissando per il periodo iniziale valori che, se pure scaglionati, sono nella media ponderale comprensivi delle percentuali previste dall'Accordo stesso.

Si dà inoltre atto che la definizione di tale normativa resta di esclusiva competenza delle Organizzazioni stipulanti ed ha validità per tutto il territorio nazionale.

Art. 76. - Apprendistato ultraventenni

Le parti, pur riconoscendo indispensabili interventi organici, anche legislativi, che riformino e razionalizzino i meccanismi e gli strumenti attraverso i quali realizzare una attenta e coerente gestione del mercato del lavoro, con particolare riferimento alla formazione professionale, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, ulteriormente confermata dall'art. 21, quinto comma della legge n. 56/1987, ed ai sensi dell'Accordo interconfederale del 21 luglio 1988, concordano di sperimentare l'attuazione del disposto sopra richiamato, convenendo in proposito sui seguenti criteri applicativi:

a) elevazione dell'età di assunzione degli apprendisti fino a 23 anni;

b) individuazione delle seguenti tassative figure professionali:

torniante provetto,
pittore e/o decoratore di decori di non facile esecuzione,
madrista e modellista di oggetti di non facile esecuzione,
decoratore a mano,
decoratore con aerografo,
addetto agli uffici che compie operazioni contabili e amministrative,

alle quali applicare l'elevazione dell'età di assunzione di cui al precedente punto a);

c) ferma restando la durata del periodo di apprendistato individuata per il gruppo, la retribuzione andrà calcolata, secondo le seguenti progressioni percentuali, sulla retribuzione globale del lavoratore inquadrato al livello D:

1° semestre	75%
2° semestre	80%
3° semestre	88%
4° semestre e segg.	90%

Alla luce delle considerazioni svolte in premessa, le parti concordano di assumere lavoratori per le figure professionali sopra individuate facendo ricorso prioritariamente all'apprendistato rispetto al CFL.

Per gli stessi profili professionali di cui al presente articolo, punto b), nei casi di lavoratori inabili e tossicodipendenti, l'età per l'assunzione viene elevata fino ai limiti consentiti dal quinto comma, art. 21 della legge n.56/1987.

Le parti si incontreranno sei mesi prima della scadenza del presente Contratto al fine di esaminare l'esperienza attuativa di quanto fin qui concordato e decidere di conseguenza avvalendosi degli apporti conoscitivi degli osservatori e del sistema di rapporti sul territorio.

La normativa di cui al presente articolo decorre dal 22.7.1988.

ALLEGATO AL C.C.N.L. - CERAMICA ARTIGIANI

Alla FULC
R O M A

Al fine di regolamentare in via transitoria, l'applicazione dell'accordo interconfederale nei settori artigiani della Lavorazione Plastica-Gomma, Vetro, Confartigianato, CNA, CASA, e CLAAI, comunicano alla FULC, che in assenza di regolamentazione contrattuale nazionale per i settori sopra indicati o di altre eventuali contrattazioni territoriali, il riferimento applicativo minimo, sia normativo che retributivo, nonché per la materia dei diritti sindacali e per la regolamentazione dell'apprendistato, è quello definito nel C.C.N.L. della Ceramica artigiana a partire dal 1.1.90.

Quanto sopra per dare senso e percorribilità allo spirito dell'accordo interconfederale del 21.12.1983 indirizzato ad incrementare l'occupazione dei giovani apprendisti nelle imprese artigiane.

CNA/CGIA/CASA/CLAAI

La FILCEA-CGIL, la FLERICA-CISL e la UILCID-UIL prendono atto della lettera inviata dalle confederazioni artigiane.

...OMISSIS... DA PAG. 85 A PAG. 101 NON ACQUISITE.
VEDI ARCHIVIO LEGGI.
ERANO RIPORTATI:
ESTRATTO DELLA LEGGE 1987/56;
LA LEGGE 1982/297;
LA LEGGE 1990/108.

2222

pppp