

IPOTESI DI ACCORDO

per il rinnovo del CCNL 30 marzo 1993 per il settore CERAMICA

il giorno 29 gennaio 1998, in Roma

TRA

- L'Associazione Nazionale Artigiani della Ceramica Vetro ed Affini - CONFARTIGIANATO
- L'Associazione Nazionale Artigianato Artistico - CNA
- La Federazione Nazionale dei Mestieri Artistici e Tradizionali - C.A.S.A.
- La Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane Italiane - C.L.A.A.I.

E

La FILCEA - CGIL
La FLERICA - CISL
La UILCER - UIL

è stata raggiunta la seguente ipotesi d'accordo di rinnovo del CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane della Ceramica, Terracotta, Grès, Decorazione di piastrelle.

Decorrenza e durata

Il presente Contratto ha vigenza dal 1° ottobre 1996 fino al 30 settembre 2000.

Clausola di salvaguardia

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

Norma di rinvio

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

- - L'armonizzazione della normativa contrattuale alle norme contenute nella Legge 24 giugno 1997, n°196 agli e relativi decreti attuativi nonché circolari ministeriali esplicative;
- - modalità di adeguamento dell'orario massimo legale di lavoro e delle relative flessibilità, a quanto stabilito dalla direttiva U.E. in materia ed armonizzazione con le norme di recepimento qualora intervenute;
- - lavoro interinale;
- - entro la stesura del presente CCNL le parti valuteranno la possibilità dell'allargamento della sfera di applicazione del medesimo CCNL alle imprese artigiane dei settori refrattari ed abrasivi;
- - quota contrattuale ("Art. 15 bis - Quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale")
- - procedere, in sede di stesura contrattuale, al conglobamento dell'E.D.R. e dell'indennità di contingenza nei nuovi minimi contrattuali, senza oneri e vantaggi aggiuntivi per nessuna delle parti.
- - Inoltre, qualora a seguito della entrata in vigore della preannunciata legge sulla riduzione dell'orario di lavoro nel corso della vigenza del presente Contratto collettivo si determinassero effetti applicativi, le Parti si incontreranno per concordare tempi, modalità e condizioni di attuazione.

Previdenza complementare

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

Preso atto della presenza di un tavolo negoziale Interconfederale - intercategoriale in materia di previdenza complementare, nel caso in cui il tavolo stesso produca un'intesa quadro di riferimento sulla materia, le Parti si incontreranno per riassumere i contenuti dell'intesa quadro in un testo da inserire nella normativa del CCNL.

Nel caso in cui il negoziato interconfederale - intercategoriale non produca alcuna intesa entro 12 mesi dalla stipula del presente Contratto, le Parti firmatarie del presente CCNL si incontreranno per istituire una forma di previdenza complementare che garantisca l'esercizio del diritto a tutti i lavoratori appartenenti al settore ceramica artigianale con costi e prestazioni analoghi ad altri fondi contrattuali dell'artigianato.

Livello regionale di trattativa

A modifica di quanto previsto al titolo "Livello regionale di trattativa di cui all'art.9 del CCNL 30,3.1993, le parti convengono quanto segue: "In base all'Accordo Interconfederale del 3 agosto e del 3 dicembre 1992, a livello regionale, le parti valuteranno le prospettive finiture dell'andamento del settore nella regione, anche alla luce di interventi e di progetti specifici per l'artigianato della ceramica, tesi ad accrescere la produttività e l'efficienza delle imprese e del sistema artigiano.

A tal fine dovrà altresì essere orientata l'attività degli Osservatori regionali di settore, di cui all'art.6 del presente CCNL, affinché, anche in collegamento con gli Enti Bilaterali regionali, possano essere raccolti ed elaborati i dati utili alla lettura degli indicatori individuati dalle parti, sempre a livello regionale.

Ai fini della contrattazione regionale di secondo livello, le parti valutano utile la presa in considerazione dell'andamento tendenziale del settore derivante da indicatori quali, ad esempio:

- - PIL regionale e valore aggiunto per addetto (fonte: Istituto G. Tagliacarne);
- - andamento occupazionale ed evoluzione del processo tecnologico nel settore (fonti: INPS, EE.BB);
- - andamento del settore in relazione alla sua concentrazione territoriale; n° e variazioni delle imprese; n° e variazioni degli addetti; andamento della media dimensionale delle imprese; ecc. (fonti: INPS, CCIAA)."

Fondi di categoria

Le parti convengono di delegare al livello regionale la valutazione in ordine alla opportunità di costituire, sempre a livello regionale, fondi di categoria all'interno dell'ente bilaterale e compatibilmente con gli atti istitutivi dello stesso.

In ogni caso, la costituzione dei suddetti fondi, da realizzare sulla base di quanto convenuto nell'ambito della contrattazione di secondo livello, dovrà avvenire nel pieno rispetto dei principi e delle norme sancite negli accordi interconfederali vigenti in materia e recepiti dal presente CCNL.

In particolare, l'eventuale costituzione di tali fondi non dovrà prevedere sostanziali difformità nell'applicazione degli istituti contrattuali disciplinati dal presente CCNL.

Lavoro a tempo parziale - (ex Art.24 CCNL 30 3.1993)

L'art 24 del CCNL 30 marzo 1993 è sostituito dal seguente:

"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.2 1 del presente contratto.

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

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

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

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

Le parti convengono che in presenza di specifiche esigenze organizzative previo accordo tra gli interessati è consentita la prestazione di lavoro supplementare rispetto a quello concordato.

Le ore di lavoro supplementare, se effettuate all'interno dell'orario contrattuale diurno non festivo, non daranno luogo a maggiorazioni e, comunque, non potranno superare il 40% dell'orario concordato a tempo parziale.

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

Contratto a tempo determinato (ex art.25 CCNL 30.3.1993)

L'art.25 del CCNL 30 marzo 1993 è sostituito dal seguente: "Ai sensi dell'art.23, 1° comma, della L.56/87, ferme restando le ipotesi individuate dalla Legge 230/62 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dall'articolo 8 bis della Legge 79/83, possono essere assunti lavoratori con Contratto a tempo determinato anche nei casi di seguito elencati:

- - incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- - punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato - che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- - esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- - esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari
- - sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettativa a qualunque titolo concessa, con esclusione degli eventuali periodi di chiusura collettiva per ferie praticati dall'impresa (compresa l'attività di manutenzione);
- - assunzione per affiancamento di lavoratori dei quali è programmata un'astensione dal lavoro;

L'affiancamento può essere instaurato già a partire dal momento in cui l'azienda viene a conoscenza della eventuale futura sostituzione da effettuare.

Nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori tempo indeterminato, che gli apprendisti ed i lavoratori assunti con Contratto di formazione e lavoro, è consentita l'assunzione di 1 lavoratore a termine.

Per le imprese con più di 3 dipendenti così come sopra calcolati è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni tre dipendenti in forza, con arrotondamento delle azioni all'unità superiore.

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

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

Gestione dei regimi di orario (articolo aggiuntivo - da inserire dopo l'art. 22 del CCNL 30.3.1993 su flessibilità)

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

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

In tale ambito, le parti a livello regionale definiranno gli istituti le cui quantità orarie, in tutto o in parte, andranno a costituire l'accantonamento nel monte-ore in questione, nonché le caratteristiche delle casistiche di fruizione dei corrispondenti riposi compensativi, le modalità ed i tempi di liquidazione dei residui. Le parti regionali potranno altresì individuare le diverse combinazioni di utilizzo della "banca-ore" con possibili interventi di natura bilaterale a sostegno del reddito dei lavoratori e delle imprese.

Flessibilità individuale - Banca Ore

In alternativa a quanto previsto dal sesto comma dell'articolo 23 del CCNL 30.3.'93 è possibile recuperare tutte le ore di lavoro supplementare e straordinario svolto compresa la traduzione in termini di quantità orarie delle relative maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui all'art.

23 del CCNL 1/10/1992, purché tale volontà risulti da un atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore.

Tale recupero si realizzerà entro e non oltre un periodo di 18 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e delle relative maggiorazioni tenuto conto dei periodi di minore attività produttiva e delle esigenze del lavoratore, compatibilmente queste ultime con le esigenze tecnico-produttive o organizzative dell'impresa. Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore supplementari e straordinarie ha diritto al riconoscimento di un'ulteriore quantità di ore di permesso retribuite pari al 5% delle ore accumulate come previsto dal comma precedente.

Trascorso il periodo di 18 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente alle ore eventualmente ancora non recuperate, al valore della retribuzione oraria vigente al momento della erogazione.

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate, nonché la traduzione in quantità orarie delle relative maggiorazioni e l'ulteriore quota d'ore di permesso maturata. Il lavoratore è tenuto entro 15 giorni dal ricevimento della busta paga ad evidenziare eventuali errori e/o non corrispondenza relativamente ai dati ivi indicati.

Per il suo carattere innovativo, le parti, in sede nazionale e di osservatori regionali, procederanno a verificare l'efficacia della presente normativa e dei suoi esiti, entro 2 anni dalla stipula del CCNL.

Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, in sede di confronto regionale, possono essere definite specifiche regolamentazioni di costituzione e di recupero del monte ore accumulato dai singoli lavoratori, avvalendosi della istituzione di un meccanismo di banca ore territoriale.

Lavoratori immigrati.

(Nuovo articolo, art.32 bis)

Compatibilmente con le esigenze tecnico produttive dell'impresa ed al fine di agevolare il ritorno temporaneo dei lavoratori immigrati nel paese di provenienza, è facoltà dell'azienda, su richiesta del singolo lavoratore, consentire la fruizione, anche in un unico periodo, delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste. Nel caso in cui queste non fossero sufficienti a coprire l'arco di tempo necessario di permanenza nel Paese di provenienza, possono essere concordate per iscritto tra azienda e lavoratore o giorni di permesso non retribuito o eventuali recuperi in corso d'anno esenti da qualsiasi onere di maggiorazione contrattuale. Qualora il rapporto di lavoro dovesse risolversi prima dell'effettuazione dei

suddetti recuperi l'azienda tratterrà l'importo corrispondente al mancato recupero dalle competenze dovute al lavoratore.

Trattamento in caso di malattia ed infortunio.

L'art.44 del CCNL 30.3.'93 è parzialmente modificato a decorrere dall' 1.2.1998 come segue:

- - al paragrafo "Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro" i termini massimi di conservazione del posto non terranno conto fino ad un massimo di trenta giorni di eventuali periodi di ricovero ospedaliero attestati nei tempi previsti dalle vigenti norme di legge e comunque comunicati all'azienda entro lo scadere degli stessi termini di 9 o 12 mesi.
Inoltre la percentuale del 50% della retribuzione per i primi tre giorni, prevista in caso di malattia superiore ai 7 giorni, viene elevata al 65%;
- - alla fine del paragrafo "Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale" aggiungere che "In caso di infortunio sul posto di lavoro, fermo restando la retribuzione per la giornata dell'infortunio e per le giornate di carenza prevista dalle vigenti norme di legge, per le stesse giornate di carenza l'impresa garantirà comunque un'integrazione economica di quanto previsto dalle norme di legge vigenti fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato la normale durata dell'orario di lavoro aziendale.

Aspettativa

All'Art. 45 del CCNL 30.3.93 il periodo massimo di aspettativa per malattia viene elevato da 6 a 8 mesi.

Portatori di handicap

(Nuovo articolo, art.3~7 bis)

In riferimento all'art 33 della legge 104/92, i lavoratori, genitori di minori portatori di handicap o che assistono parenti conviventi disabili, omero lavoratori essi stessi portatori di handicap, possono richiedere al datore di lavoro di fruire dei permessi retribuiti come previsto dalla norma citata.

In sede di confronto a livello regionale le Parti potranno ricercare soluzioni che favoriscano, nell'ambito delle vigenti norme e compatibilmente con le caratteristiche delle attività produttive sul territorio, sia il sostegno ai lavoratori impegnati con familiari portatori di handicap sia l'addestramento e l'inserimento di tali soggetti nelle stesse attività produttive.

Determinazione della retribuzione oraria

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

Esclusione dalle quote di riserva

Ai sensi del secondo comma dell'articolo 25 della legge n. 223 del 1991, non sono computabili, ai fini determinazione della riserva:

- - le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli A, B, C, D nonché E a condizione che questi ultimi abbiano già prestato attività presso imprese del settore o che siano in possesso di titolo di studio professionale rilasciato da istituti o scuole professionali attinente alle mansioni da svolgere.
- - Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza;

- I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal quinto comma dell'art. 25 della legge 223/1991. saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Art. 75 - Durata apprendistato

Aggiungere i seguenti mestieri: - "decoratore a mano di decori di non facile esecuzione" - "decoratore con aerografo di decori di non facile esecuzione".

Apprendistato ultraventenne

L'art. 77 del CCNL 30 marzo 1993 è così modificato:

- sostituire il titolo con "Apprendistato ultraventricinqueennale"
- sostituire, al primo comma, punto a) "23 anni" con "29 anni".
- sostituire, al primo comma, punto è) "decoratore a mano" con "decoratore a mano di decori di non facile esecuzione";
- sostituire, al primo comma, punto b) "decoratore con aerografo" con "decoratore con aerografo di decori di non facile esecuzione";
- per gli apprendisti assunti dal 1° febbraio 1998 le progressioni percentuali di cui al punto c) sono così modificate:

1° semestre	77%
2° semestre	84%
3° semestre	88%
4° semestre e seguenti	90%

A decorrere dalla data di stipula del presente CCNL l'apprendista che abbia compiuto i 29 anni all'atto dell'assunzione ha diritto di essere ammesso a sostenere le prove di idoneità al compimento del secondo anno di addestramento pratico ai sensi dell'art 18 della L. 19 gennaio 1955 n.25.

L'azienda dovrà procedere all'effettuazione delle prove di idoneità che, ove superate, danno diritto all'apprendista alla attribuzione della qualifica professionale".

Nuovi minimi retributivi

I nuovi minimi di retribuzione riportati nelle tabelle allegate, che fanno parte integrante del presente Contratto, derivano dalla somma dei minimi di retribuzione riallineati all'1.1.96 e degli incrementi retributivi di seguito riportati, come da accordo del 12/4/1996.

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

1996 (ultimi 3 mesi) 1997	2,675%
1998	1,8%
1999	1,5%
2000 (primi 9 mesi)	1,125%

Premesso che l'I.V.C. deve essere erogata fino al gennaio 1998, a partire dall'1/2/98 verranno erogati, secondo gli importi indicati alle singole scadenze, i seguenti incrementi retributivi:

livello	01/02/98	01/04/99	01/04/00	TOTALE
A	106.000	67.000	40.000	213.000
B	90.000	57.000	36.000	183.000

C	81.000	52.000	33.000	166.000
D	75.000	48.000	30.000	153.000
E	70.000	45.000	28.000	143.000
F	66.000	43.000	26.000	135.000
G	59.000	41.000	25.000	125.000

Nuovi minimi retributivi e relative decorrenze

Livello	01/01/98	01/02/98	01/04/99	01/04/00
A	1.081.500	1.187.500	1.254.500	1.294.500
B	919.500	1.009.500	1.066.500	1.102.500
C	830.500	911.500	963.500	996.500
D	764.000	839.000	887.000	917.000
E	708.300	778.300	823.300	851.300
F	660.000	726.000	769.000	795.000
G	572.000	631.000	672.000	697.000

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

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

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

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

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

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

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

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

NOTA A VERBALE

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

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data dell'1/2/1998, con l'esclusione dei lavoratori a domicilio, verrà corrisposto un importo forfetario di lire 500.000 lorde suddivisibili in quote mensili, o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo dal 1.10.96 al 31.1.98.

Detto importo, commisurato all'anzianità di cui al comma precedente, sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa post-partum, lavoratori part-time. In quest'ultimo caso la riduzione avverrà anche secondo criteri di proporzionalità alla misura della prestazione lavorativa.

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

Il suddetto importo verrà erogato in 2 rate pari a:

- - Lire 260.000 lorde corrisposte con la retribuzione del mese di maggio 1998;
- - Lire 240.000 lorde corrisposte con la retribuzione del mese di gennaio 1999;

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

- - lire 182.000 lorde a maggio 1998;
- - lire 168.000 lorde a gennaio 1999.

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

Detti importi dovranno essere assorbiti nella misura del 50% in occasione della corresponsione di ognuna delle due rate di "una tantum".

Le parti convengono che per le imprese che hanno correttamente erogato l'IVC, l'importo dell'una tantum su indicata al netto dell'IVC è stabilito in via convenzionale in Lit. 230.000 in misura uguale per tutti i livelli di classificazione.

L'erogazione avverrà con i criteri su indicati con le seguenti misure e scadenze temporali: Lit. 119.000 con la retribuzione del mese di maggio 1998; Lit. 111.000 con la retribuzione del mese di gennaio 1999.

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

Protocollo Aggiuntivo (parte integrante del CCNL)

Le parti firmatarie del presente CCNL, a fronte della gravissima crisi economica-produttiva che attraversa il settore nell'Umbria e nelle Marche, a seguito degli eventi sismici succedutisi dal settembre 1997, concordano di differire le erogazioni dell'una tantum di due mesi, come di seguito riportato:

Operai - 1^a tranche Lit. 260.000 erogazione competenza luglio 2^a tranche Lit. 240.000 1998 erogazione competenza marzo 1999

Apprendisti - 1^a tranche Lit. 182.000 erogazione competenza luglio 1998 2^a tranche Lit. 168.000 erogazione competenza marzo 1999

Concordano, inoltre, che gli incrementi retributivi relativi alle prime due tranches previsti nella tabella di pagina 12 della presente ipotesi d'accordo, saranno differiti di due mesi e conseguentemente saranno erogati rispettivamente con le retribuzioni del mese di Aprile 1998 e del mese di Giugno 1999.

Le parti concordano altresì di incontrarsi entro il mese di Febbraio 1998 allo scopo di definire le misure necessarie e gli interventi ritenuti più idonei a sostegno delle imprese, al fine di assicurare il mantenimento dei livelli occupazionali, richiedendo anche l'impegno degli Enti pubblici regionali e territoriali allo scopo di attivare tutti i più opportuni interventi e le necessarie azioni di sostegno.

- Associazione Nazionale Artigiani Ceramica Vetro ed Affini - Confartigianato
- Associazione Nazionale Artigianato Artistico - C.N.A.
- Federazione Nazionale dei Mestieri Artistici e Tradizionali - C.A.S.A.
- Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane Italiane - C.L.A.A.I.

FILCEA - CGIL FLERICA - CISL UILCER - UIL

Roma, 29 Gennaio 1998

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO

Entro il mese di maggio 1998 le parti avvieranno un confronto pinte all'estensione alle Associazioni di categoria di Confartigianato e CNA della rappresentanza contrattuale della Piccola Industria della Ceramica con l'obiettivo di coprire contrattualmente l'area.

- Associazione Nazionale Artigiani Ceramica Vetro ed Affini - Confartigianato
- Associazione Nazionale Artigianato Artistico e Tradizionale (ASNART) - C.N.A.

FILCEA - CGIL FLERICA - CISL UILCER - UIL

Roma, 29 gennaio 1998.