



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - Tel. +39 06 852621

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL Orafo, Argentiero e della gioielleria 2020-2023

PREMESSA

Il 30 giugno 2020 scade il CCNL per gli addetti del settore orafa, argentiero e della gioielleria firmato unitariamente da Fim, Fiom e Uilm il 18 maggio 2017.

L'obiettivo che le Organizzazioni sindacali si pongono con la presente piattaforma è il rinnovo di un contratto nazionale, condiviso dalle lavoratrici e dai lavoratori, sottoscritto da Fim, Fiom e Uilm e Federorafi e quindi il rilancio del lavoro industriale nel settore orafa, argentiero e del gioiello.

Nella situazione di crisi che si è determinata in questi mesi, Fim, Fiom e Uilm sono state impegnate al confronto nei luoghi di lavoro per affrontare l'emergenza, per garantire la salute e la sicurezza di lavoratrici e lavoratori, per contribuire alla tenuta del sistema manifatturiero e salvaguardare il lavoro.

Molte sono le realtà nel settore in crisi che registrano una caduta degli investimenti, difficoltà produttive e la crescita della Cassa integrazione, tutte situazioni che mettono a rischio l'occupazione.

Per affrontare l'emergenza sanitaria, sociale, ed economica è fondamentale il ruolo del Contratto Collettivo Nazionale.

Il contesto sociale ed economico vissuto quotidianamente da gran parte dei cittadini e dei lavoratori rimane molto difficile.

Occorre un rilancio del lavoro industriale e politiche economiche a sostegno della crescita e degli investimenti, dell'innovazione e della ricerca del comparto manifatturiero così come servono risorse per sostenere il reddito dei lavoratori e delle loro famiglie, attraverso la riduzione del prelievo fiscale che oggi, di fatto, condiziona i risultati contrattuali e frena i consumi.

Rilancio industriale e occupazionale, incremento dei salari, riduzione delle tasse ai lavoratori e interventi sugli ammortizzatori sociali e l'azzeramento degli infortuni sono il nostro obiettivo.

Occorre intervenire per far sì che il rinnovo contrattuale che ci accingiamo a discutere possa svilupparsi in un contesto che aiuti e sostenga un ordinato e rapido sviluppo del negoziato e contestualmente sappia dare le giuste risposte alle legittime richieste delle lavoratrici e dei lavoratori.

Relazioni industriali, diritti di partecipazione e politiche attive

DIRITTI DI PARTECIPAZIONE

Dare attuazione alla dichiarazione comune del CCNL relativa al coinvolgimento e alla partecipazione dei lavoratori nell'impresa, attraverso l'istituzione di comitati consultivi di partecipazione al fine di costruire un'esperienza utile verso i comitati di sorveglianza.

Si chiede:

- il diritto all'informativa sui dati, sul loro utilizzo, la loro conservazione e distruzione.
- la regolamentazione del diritto di utilizzare gli strumenti informatici per la comunicazione delle RSU con i lavoratori (informazioni sindacali, Cometa, mètaSalute, ecc.)
- Per quanto riguarda i diritti di informazione e consultazione, occorre svolgere una valutazione sul recepimento della Direttiva 2002/14/CE apportando le necessarie riformulazioni a fronte della scarsa esigibilità nel settore.
- Evoluzione dei comitati consultivi di partecipazione verso funzioni di comitati di sorveglianza
- Coinvolgimento dei lavoratori e delle rappresentanze sindacali su innovazione tecnologica, organizzazione del lavoro e salute, ambiente e sicurezza.

Riteniamo necessario costruire un avviso comune tra le parti su: azionariato diffuso, forme di rappresentanza dei lavoratori azionisti di derivazione sindacale, partecipazione agli utili. Occorre inoltre prevedere ipotesi di distribuzione azionaria gratuita ai dipendenti nei casi di "extra margine".

POLITICHE ATTIVE E STRUMENTI DI GESTIONE DELLE TRANSIZIONI

Le aziende del nostro settore sono di fronte ad una fase di grandi transizioni: la trasformazione digitale e quella imminente per contrastare il cambiamento climatico, etc. Va quindi previsto un confronto annuale in azienda sull'occupazione, sulle assunzioni, la stabilizzazione occupazionale, le tipologie contrattuali, l'occupazione femminile, l'inserimento e l'integrazione lavorativa dei disabili (L. 68/1999).

Nelle situazioni di crisi d'impresa per processi di delocalizzazione, crisi o ristrutturazioni, occorre definire l'obbligo a carico delle aziende di predisposizione di un piano sociale condiviso con le OO.SS. per evitare i licenziamenti.

STAFFETTA GENERAZIONALE

E' utile favorire percorsi di ricambio generazionale anche nel settore orafo, argentiero e della gioielleria:

1. Identificando soluzioni congiunte Azienda/Stato/Lavoratori per risolvere situazioni di innovazione dell'organizzazione aziendale, ricambio generazionale e rinnovamento delle professionalità;
2. Promuovendo azioni di sostegno al reddito e flessibilità in uscita dal lavoro oltre che supporto azioni di riqualificazione professionale;
3. Definendo la Staffetta Generazionale: attraverso integrazione a NASPI, Ape Social, RITA, accumulo ferie e permessi e banca ore;
4. Prevedendo la trasformazione volontaria del rapporto di lavoro in part-time prima dell'uscita con valori di contributi uguali a quelli pagati per il tempo pieno;

5. Prevedendo l'allungamento della Naspi di 12 mesi in casi di crisi (avviso comune);
6. Implementando la Banca del Tempo.

Con tali obiettivi verificheremo la normativa contrattuale e/o di legge per consentire l'accesso a idonei strumenti a tutto il settore.

Contratto delle competenze, Inquadramento, Formazione

INQUADRAMENTO

Riteniamo indispensabile perseguire l'obiettivo di una reale riforma del sistema di classificazione, individuando terreni di applicazione innovativi, ivi comprese sperimentazioni in settori merceologici o specifiche aziende.

Tutti i sistemi di inquadramento modificati nel secondo livello da aziende o grandi gruppi, si poggiano su un adattamento dell'inquadramento previsto dal CCNL, che è costruito in modo tale da dare certezze di applicazione nella maggioranza assoluta di aziende che non sono nelle condizioni di svolgere su questo tema un lavoro specifico, mantenendo il rapporto tra professionalità e livello della retribuzione contrattuale.

Va completata perciò la riforma dell'inquadramento in modo che anche nelle piccole e medie imprese tale innovazione possa essere efficace:

- mediante la semplificazione della dinamica di crescita delle categorie confermando le attuali regole di gestione dei percorsi di mobilità professionale;
- proponiamo la rivisitazione e l'aggiornamento delle declaratorie e dei profili professionali all'evoluzione determinata da industria 4.0, per il riconoscimento delle nuove professionalità e delle competenze trasversali necessarie e richieste nei diversi livelli e oggi non riconosciute. Ciò sarà anche di sostegno a percorsi di ulteriore adattamento in sede aziendale, con possibile introduzione di schemi e sistemi di misurazione della professionalità da adottare con accordo Rsu e Azienda.

CERTIFICAZIONE E BILANCIO DELLE COMPETENZE

- Vanno utilizzati nuovi sistemi di valutazione di competenze oggettivi e fruibili su nuove professionalità anche nelle imprese orafe, argentiere e della gioielleria.
- Si chiede che ogni azienda sia tenuta a costruire un bilancio delle competenze per tutti i lavoratori presenti in azienda, individuando le capacità professionali necessarie e in prospettiva gli eventuali percorsi di riqualificazione interna. Vanno certificate le competenze acquisite con la formazione fatta per il settore metalmeccanico e dell'installazione di impianti per renderle "spendibili" anche attraverso utilizzo di appositi software (Passaporto delle Competenze).
- Va razionalizzato e migliorato il sistema di informazione sulla formazione effettuata.
- Diritto di ogni lavoratore al bilancio delle competenze, che sia univoco su tutto il territorio nazionale (e possibilmente anche oltre i confini nazionali).
- Anche in accordo con gli Osservatori provinciali "monitor skill" che possano valutare interventi aziendali e territoriali per un maggiore allineamento delle competenze dei lavoratori con quelle richieste dal mercato, anche attraverso le università e i competence center, per favorire l'incontro tra domanda e offerta e la ricollocazione, nell'ambito delle aziende e dei profili presenti all'interno dell'osservatorio.

FORMAZIONE

La gran parte delle aziende metalmeccaniche non hanno dato concretezza all'applicazione del diritto soggettivo alla formazione.

Consideriamo comunque tale diritto fondamentale nel corso dell'intera vita lavorativa poiché ancora restano esclusi dalla formazione ampie fasce di lavoratori e lavoratrici, in particolare tra quelli più anziani e meno professionalizzati.

L'attuale meccanismo va quindi confermato e reso esigibile anche attraverso ulteriori previsioni quali:

- obbligo delle aziende a utilizzare strutture del sistema formativo, pubblico e privato, per definire percorsi di alfabetizzazione digitale per tutti i lavoratori (utilizzando anche il diritto soggettivo alla formazione). E' necessario dotare i lavoratori delle **digital skill di base**, non solo per una "sopravvivenza professionale", ma anche per una piena cittadinanza digitale, che è condizione necessaria per ridurre il rischio di esclusione di ampie fasce della popolazione e evitare la polarizzazione delle competenze professionali;
- definire modalità di utilizzo del diritto soggettivo che diano garanzia di esigibilità, ad esempio definendo un elenco di corsi trasversali su cui le parti devono convenire con intese tra RSU, OO.SS. e direzione aziendale;
- le iniziative formative per assolvere al diritto soggettivo devono prevedere l'intesa con RSU e in mancanza con commissioni territoriali di categoria. Possibilità di prevederne la definizione di utilizzo in modo collettivo;
- predisposizione di modelli guida e di riferimento per la contrattazione aziendale, con l'impegno delle imprese a negoziare i percorsi di crescita, le competenze trasversali, lo schema di riconoscimento economico dei ruoli e della professionalità;
- vanno rafforzati gli istituti contrattuali sulla formazione già esistenti per rendere fruibile l'esercizio della formazione e del diritto soggettivo, che va considerato lo strumento prioritario per la crescita del patrimonio industriale e delle professionalità esistenti. Per questa ragione chiediamo di inserire e individuare norme vincolanti per tutte quelle realtà che non si sono adoperate per l'applicazione di questo vincolo contrattuale, ovvero le 24 ore di formazione obbligatorie per tutti in modo da dare più forza al diritto soggettivo;
- va previsto il trascinarsi delle ore eventualmente non utilizzate nel vigente triennio al triennio successivo anche attraverso l'istituzione di una banca delle ore per la formazione.

DIRITTO ALLO STUDIO.

Si richiede l'ampliamento dell'ambito di applicazione del diritto allo studio anche per corsi di qualificazione professionali di una durata inferiore al triennio erogata da enti di formazione anche non regionali.

ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

Si intende individuare politiche di rafforzamento e condivisione dei percorsi di alternanza scuola lavoro con le RSU per costruire buone pratiche inserite nel percorso didattico con il coinvolgimento di tutti le parti (tutor, scuole, genitori, studenti, RSU).

OSSERVATORI TERRITORIALI

Va svolta un'azione di promozione verso le aziende e verso il territorio (Università, competence center, centri di formazione, ecc.) per un maggiore allineamento delle competenze dei lavoratori con quelle richieste dal mercato, per favorire l'incontro tra domanda e offerta e la ricollocazione, nell'ambito dell'azienda.

FORMAZIONE E-LEARNING.

Si chiede l'implementazione di attività formative in modalità e-learning e/o autoformazione e visto l'utilizzo di portali per eseguire questo tipo di formazione (soft skills come l'inglese, informatica ecc.) va individuata la valorizzazione "in ore" di questa tipologia di corsi, per la certificazione dell'obbligo formativo e per il riconoscimento in accantonamento delle ore impiegate.

Welfare Integrativo

FLEXIBLE BENEFITS

Si chiede di mantenere l'attuale meccanismo dei flexible benefits, aumentandone l'importo a 250 euro annui.

A questo proposito vanno verificate le condizioni per definire una Piattaforma Welfare unica nazionale a gestione delle parti. A tale scopo si possono sperimentare le possibilità di integrare nella piattaforma welfare anche i servizi territoriali sulla base dei bisogni sociali delle persone.

METASALUTE

Si intende confermare per la vigenza contrattuale gli attuali importi a carico delle imprese e le conseguenti prestazioni erogate dal Fondo di Assistenza Sanitaria MetaSalute rendendo più efficace e semplice il suo utilizzo nel rapporto fra lavoratori e fondo.

Si chiede inoltre di verificare la possibilità di mantenere - su base volontaria - l'adesione anche dopo il pensionamento.

COMETA

Per quanto riguarda il Fondo di previdenza complementare Cometa, con lo scopo di incrementare le adesioni, in particolare per quanto riguarda i lavoratori e le lavoratrici più giovani, si chiede un concreto impegno delle imprese nel promuovere in modo adeguato e più capillare la conoscenza dei vantaggi della previdenza complementare in termini di contribuzione aziendale, vantaggi fiscali e accesso alle prestazioni durante e al termine della vita lavorativa.

Si richiede inoltre l'innalzamento del contributo a carico azienda al 2%.

PATOLOGIE GRAVI

E' necessario integrare l'elenco delle patologie gravi di cui all'art 35 – Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro.

Intervento sulla terza casistica di allungamento del periodo di comporta prevedendo per un ulteriore anno a partire dal termine della malattia che ha determinato l'allungamento.

Ampliamento delle casistiche per il frazionamento dell'aspettativa.

Ambiente, Salute e sicurezza sul lavoro

La salute e la sicurezza sul lavoro deve rappresentare una priorità per le imprese e per chi ci lavora. Per questo occorre proseguire ed implementare nelle iniziative quali la formazione mediante i “break formativi” da svolgersi nel contesto operativo così come vanno diffuse le buone pratiche come la valutazione e lo studio dei “quasi infortuni”.

Inoltre, così come richiesto in materia di formazione continua, si richiede di sviluppare progetti formativi che si basino sui comportamenti in ambiente operativo.

Coinvolgimento costante dei lavoratori sulle misure di prevenzione e sui fattori di rischio, rafforzando le normative relative alle riunioni specifiche e ai break formativi, rendendoli esigibili e periodici. Estensione della Formazione congiunta RIs-Rspp-Responsabili di linea sul documento di valutazione dei rischi, sui rischi interferenti, sul ruolo dei diversi soggetti in materia di controllo, prevenzione, interventi.

Analisi in sede aziendale da parte degli RLS anche di casistiche delle malattie professionali.

Riteniamo necessarie riunioni periodiche e con informazioni esaustive sulle sostanze utilizzate, sulle emissioni, sul trattamento dei rifiuti, sull’impatto energetico, sugli interventi e la sostenibilità ambientale.

FORMAZIONE E SALUTE E SICUREZZA

Nel contratto precedente sono state definite normative importanti su queste materie, che però sono state in larghissima parte disattese. Vanno perciò rese esigibili.

Bisogna individuare tutti gli strumenti in grado di affrontare questo tema così delicato: formazione, comitati paritetici, coinvolgimento delle istituzioni, organi ispettivi, valorizzazione del ruolo degli RLS con l’obiettivo di sensibilizzare e promuovere la cultura della sicurezza.

Mercato del lavoro

RAPPORTI DI LAVORO DIVERSI DAL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

Va definita una percentuale massima di utilizzo per tutti i rapporti di lavoro a tempo determinato e/o in somministrazione, comprensiva dello staff leasing, così come va ridotto coerentemente con le disposizioni di legge, il periodo massimo di lavoro a termine per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

La procedura prevista per i contratti dal CCNL all’art 7 bis va definita come procedura di confronto sia per i contratti a termine che per quelli in somministrazione. In tale incontro le parti dovranno individuare percorsi di trasformazione a tempo indeterminato che valorizzino le esperienze lavorative.

DIRITTO DI PRECEDENZA STABILIZZAZIONI

Chiediamo di inserire che la comunicazione riguarda “lavoratori operanti a tempo determinato o entro un anno dalla cessazione”. Tale diritto di precedenza dei lavoratori a tempo determinato che in somministrazione dovrà essere contemplato sia ai fini del riutilizzo che a quelli della stabilizzazione.

RILANCIARE L'APPRENDISTATO

Va rafforzato il percorso contrattuale per il rilancio dei contratti di apprendistato nel nostro settore.

APPALTI

A partire dal diritto di assemblea con questo rinnovo contrattuale chiediamo di estendere diritti ai lavoratori delle realtà produttive interessate dalle modifiche intervenute nell'organizzazione delle imprese con il ricorso agli appalti e alle esternalizzazioni.

Per i lavoratori di imprese terze che operano nel sito chiediamo:

- il diritto di assemblea di sito oltre che agibilità sindacali per la loro rappresentanza sindacale quali spazi di affissione, la messa a disposizione di locali idonei alle riunioni e di strumenti informatici;
- il diritto all'utilizzo dei servizi comuni alle stesse condizioni previste per i lavoratori dipendenti dell'azienda utilizzatrice quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo il servizio mensa, l'infermeria, gli spogliatoi, le docce.

Si richiede inoltre l'introduzione della clausola sociale che preveda il passaggio diretto senza soluzione di continuità contrattuale e di legge di tutti i lavoratori impiegati da almeno 6 mesi continuativi.

Orario di lavoro

Di fronte ai processi di ristrutturazione e di riorganizzazione determinati da industria 4.0, e in caso di maggior utilizzo degli impianti, va previsto l'esame congiunto in sede aziendale per valutare gli effetti della maggiore produttività sul lavoro, a partire dall'occupazione, sugli orari.

LAVORO AGILE E TELELAVORO

Va definito nell'ambito del CCNL il lavoro agile e il telelavoro quale modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro, utile alle diverse e nuove esigenze dei lavoratori e delle aziende, prevedendo uno schema quadro per facilitarne l'applicazione.

Al di fuori del proprio orario di lavoro e delle eventuali reperibilità deve essere garantito il diritto alla disconnessione.

PAR

In funzione di una miglior conciliazione dei tempi di vita e di lavoro va definita nel CCNL la possibilità di un utilizzo ad ore dei Permessi Anni Retribuiti a disposizione del lavoratore.

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Impegno delle imprese a negoziare progetti per la conciliazione vita-lavoro e per il sostegno ai genitori.

Per quanto riguarda l'utilizzo di ferie residue e di quanto precedentemente accantonato in conto ore, nei casi di contrazione temporanea dell'orario di lavoro va rivisto l'art. 5 – Orario di lavoro, prevedendo a conclusione dell'esame congiunto l'accordo con la RSU.

FERIE

Entro il primo quadrimestre va effettuato l'esame congiunto per la definizione del calendario delle ferie collettive. Definire le procedure di richiesta e utilizzo delle ferie a fruizione individuale.

ORARIO PERSONALE DIRETTIVO

Vanno introdotte misure di contenimento e di compensazione dell'orario di lavoro per il personale direttivo. Devono essere definiti i criteri di individuazione di tale personale con le normative di legge e la giurisprudenza.

PART-TIME

Chiediamo un incremento della percentuale dei part-time e un adeguamento della maggiorazione del lavoro supplementare.

Diritti e Tutele

SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ

Per il genitore che accede al congedo parentale, il trattamento economico viene integrato dall'azienda portando dal 30% al 80% il primo mese.

Trattamento di maternità: il testo contrattuale va aggiornato per tenere in considerazione i casi particolari di anticipo di maternità e garantire un adeguato trattamento economico alle lavoratrici integrandolo al 100% del salario (è già superato in molti casi dalla prassi, ma nelle piccole aziende si registrano difformità e applicazioni contrastanti).

Va prevista adeguata formazione al rientro da aspettative e congedi di lunga durata (maternità, malattie lunghe e infortuni) anche in e-learning per assicurare il pieno reinserimento lavorativo.

MOLESTIE SESSUALI E VITTIME DI VIOLENZA

Si richiede di predisporre iniziative di prevenzione attraverso campagne di informazione e sensibilizzazione e di prolungare i periodi di congedo riconosciuti alle vittime di violenza previsti dalla l.80/2015.

WHISTLEBLOWING

Si propone il recepimento della legge in materia a tutela dei lavoratori.

Salario

Riconfermiamo il modello scaturito dal CCNL del 18 maggio 2017 che ha prodotto la riconferma dei due livelli di contrattazione e numerose innovazioni contrattuali per i lavoratori, ma l'esigibilità di questo modello, introdotto in via sperimentale ha avuto un'efficacia molto al di sotto delle aspettative nella diffusione della contrattazione decentrata e con essa la capacità di distribuire profitti e produttività.

La nostra richiesta, relativa al periodo di vigenza 2020-2022 di aumento è dell'8% sul Trattamento economico minimo così come previsto nel punto H dell'accordo interconfederale riguardo al Trattamento economico complessivo sia sui trattamenti di trasferta e reperibilità. A tale richiesta si aggiungerà quanto previsto dai punti E ed F.



Tale richiesta ha lo scopo di incrementare i minimi salariali dei lavoratori e delle lavoratrici orafe, argentiere e del gioiello che si attestano sui livelli più bassi d'Europa.

ELEMENTO PEREQUATIVO

Si chiede di incrementare a 700 euro annui gli importi e di modificare i meccanismi di erogazione dell'Elemento perequativo che dovrà essere erogato al personale in forza nei primi 5 mesi dell'anno anche se in modo discontinuo, in proporzione all'attività prestata nell'anno precedente in tutti i casi non sia presente un Premio di risultato contrattato.

QUOTA CONTRATTO PER I NON ISCRITTI

Una volta raggiunta l'ipotesi di rinnovo, va prevista l'informazione diffusa con l'inserimento in busta paga del comunicato sindacale e della delega per il versamento della quota contratto una tantum da parte dei lavoratori non iscritti al sindacato con il meccanismo del silenzio-assenso.

QUOTA CONTRATTO PER I NON ISCRITTI

Una volta raggiunta l'ipotesi di rinnovo, va prevista l'informazione diffusa con l'inserimento in busta paga del comunicato sindacale e della delega per il versamento della quota contratto una tantum da parte dei lavoratori non iscritti al sindacato con il meccanismo del silenzio-assenso.

Percorso democratico

La presente piattaforma e l'eventuale ipotesi di accordo sottoscritta da Fim, Fiom e Uilm con Federorafi in ottemperanza ai criteri e alle modalità del Testo Unico del 10 gennaio del 2014, sarà sottoposta a consultazione certificata con voto segreto delle lavoratrici e dei lavoratori.

Roma, 30 giugno 2020

Le Segreterie Nazionali Fim-Fiom-Uilm