



CCNL ORAFO ARGENTIERO E DELLA GIOIELLERIA

Nella giornata del 23 dicembre 2021, è stata firmata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Orafo Argentiero e della gioielleria, scaduto a giugno del 2020.

Si tratta di un'intesa che aumenta le retribuzioni del 6,51% (comprendendovi anche l'incremento «IPCA» di giugno 2021) che comportano gli aumenti e i nuovi minimi come nelle seguenti tabelle:

Aumenti dei minimi				
Categoria	1/06/22	1/06/23	1/12/24	aumento complessivo
1 ^a	categoria eliminata			
2 ^a	20,41	22,05	38,38	80,84
3 ^a	22,49	24,29	42,28	89,06
4 ^a	23,40	25,27	43,99	92,66
5 ^a	25,00	27,00	47,00	99,00
5 ^a S	26,68	28,82	50,17	105,67
6 ^a	28,68	30,98	53,93	113,59
7 ^a	31,19	33,68	58,64	123,51

Nuovi minimi			
Categoria	1/06/22	1/06/23	1/12/24
1 ^a	categoria eliminata		
2 ^a	1.363,86	1.385,91	1.424,29
3 ^a	1.502,64	1.526,93	1.569,21
4 ^a	1.563,52	1.588,79	1.632,78
5 ^a	1.670,37	1.697,37	1.744,37
5 ^a S	1.782,85	1.811,67	1.861,84
6 ^a	1.916,55	1.947,53	2.001,46
7 ^a	2.083,89	2.117,57	2.176,21

Le parti, nel confermare la modalità di definizione dei minimi contrattuali stabilita ai commi precedenti e il relativo regime, convengono che per la vigenza del presente contratto il TEM, oltre che per la dinamica IPCA, è incrementato di una ulteriore componente in considerazione dell'introduzione di specifiche previsioni nell'articolato contrattuale che favoriscono processi di trasformazione ed innovazione organizzativa come indicato dal Patto per la Fabbrica punto 5, lettera H).

Pertanto, nei mesi di giugno rispettivamente del 2022, 2023 e nel mese di dicembre 2024, sono riconosciuti gli incrementi retributivi complessivi nelle misure di seguito indicate cui corrispondono i nuovi valori dei minimi tabellari di cui alla tabella di seguito riportata.

Le parti si incontreranno entro i primi giorni del mese di giugno degli anni 2022, 2023 e 2024 per definire la quota di TEM relativa alla dinamica dell'IPCA al netto degli energetici importati. L'incremento del TEM dell'anno 2024, seppur fissato per il mese di dicembre 2024, si intenderà comunque anch'esso comprensivo dell'incremento dei minimi contrattuali che sarà stato riconosciuto nel mese di giugno 2024 sulla base dell'adeguamento IPCA.

Pertanto, l'incremento di TEM previsto dal presente accordo per il mese di dicembre 2024 non potrà sommarsi alla quota di TEM relativa alla dinamica dell'IPCA al netto degli energetici

importati riconosciuta a giugno 2024, e sarà quindi erogato in misura pari alla differenza tra l'incremento stesso e il valore relativo alla dinamica IPCA già riconosciuta a giugno 2024.

Nel caso in cui l'importo relativo all'adeguamento IPCA risultasse superiore agli importi degli incrementi retributivi complessivi di riferimento per ogni singolo anno di cui alle tabelle di seguito riportate, i minimi tabellari, compreso quelli a dicembre 2024, saranno adeguati all'importo risultante.

ELEMENTO PEREQUATIVO

A decorrere dal 2022 l'elemento perequativo viene incrementato da 195€ a 250€.

Rimangono inalterate le condizioni e le modalità di erogazione.

TRASFERTA

In sede di stesura definitiva del testo contrattuale le Parti definiranno un'apposita disciplina del rimborso spese spettante al personale comandato a svolgere la propria attività lavorativa in trasferta.

PARI OPPORTUNITÀ

Ai compiti della Commissione Paritetica Pari Opportunità vengono aggiunti:

Prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro



CCNL ORAFO ARGENTIERO E DELLA GIOIELLERIA

anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno; a tal fine promuoverà inoltre iniziative di sensibilizzazione finalizzate allo sviluppo della cultura del rispetto della dignità della donna.

La Commissione si riunisce su richiesta di una delle Parti, almeno una volta all'anno e delibera all'unanimità.

Allo scopo di perseguire l'obiettivo di tutelare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro quale luogo in cui ogni azione contraria deve essere considerata inaccettabile, le Parti richiamano l'accordo quadro Confindustria - CGIL, CISL, UIL del 25 gennaio 2016.

Le aziende sono tenute ad adottare la Dichiarazione di cui all'allegato B dell'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da Confindustria - CGIL, CISL, UIL il 25 gennaio 2016.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE - COMETA

A decorrere dal 1° dicembre 2024, a favore dei lavoratori iscritti la contribuzione a carico azienda sarà elevata al 2% ragguagliata al valore cumulato di minimi tabellari, indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per la 7ª categoria.

I lavoratori iscritti hanno diritto alla contribuzione di cui al comma precedente versando una contribuzione almeno pari all'1,2% del minimo contrattuale.

Per i lavoratori di nuova adesione dopo il 31 dicembre 2021 e con età inferiore ai 35 anni compiuti, la contribuzione a carico del datore di lavoro, a decorrere dal 01 gennaio 2023 è elevata al 1,8% dei minimi contrattuali; a decorrere dal 1° dicembre 2024; per tali ultimi lavoratori, a decorrere dal 1° dicembre 2024, la contribuzione a carico azienda sarà elevata al 2,2% ragguagliata al valore cumulato di minimi tabellari, indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per la 7ª categoria.

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

A far data dal 1° giugno 2022 è eliminata la prima categoria professionale.

I lavoratori in forza al 31 maggio 2022 inquadrati in prima categoria saranno riclassificati alla seconda categoria dal 1° giugno 2022.

Tali lavoratori conservano, a tutti gli effetti di legge e contratto, l'anzianità di servizio maturata nel precedente livello. Il passaggio al secondo livello non comporta necessariamente un mutamento delle mansioni di provenienza.

Le Parti concordano di avviare entro il mese di aprile 2022 il lavoro della Commissione Paritetica di cui alla Dichiarazione Comune dell'art.4 Disciplina Comune del CCNL.

ORARIO DI LAVORO

Nel caso di più turni, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito.

La sostituzione dovrà avvenire entro un termine massimo di un numero di ore corrispondenti alla metà del turno. Quando non sia possibile addivenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni del lavoratore siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio alla produzione od al lavoro di altri lavoratori,

il termine di cui innanzi potrà essere eccezionalmente prolungato per tutta la durata del turno così iniziato.

Queste prolungate prestazioni, per le ore che eccedono l'orario giornaliero determinato in applicazione del comma terzo, saranno considerate straordinarie e come tali retribuite.

Al lavoratore che in via eccezionale abbia prolungato la sua prestazione per le 8 ore del turno successivo, non potrà essere richiesta nei sei giorni lavorativi successivi alcuna prestazione straordinaria.

Fatto salvo quanto già previsto dal presente articolo e ferma restando la possibilità di accordi aziendali in materia, è permessa la deroga al riposo minimo giornaliero per le attività di lavoro a turni esclusivamente ogni volta che il lavoratore, in via eccezionale, e su sua richiesta, è autorizzato a cambiare turno e non può fruire fra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quella della squadra successiva, del riposo minimo giornaliero che in ogni caso sarà almeno pari a 8 ore; in tale ipotesi sarà riconosciuta una protezione adeguata.

La Direzione aziendale fornirà annualmente alla RSU informazioni circa l'utilizzo della presente deroga.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E PRESTATO TRA LE ORE 22.00 E LE ORE 06.00

A decorrere dal 1° gennaio 2022 la disciplina del Lavoro straordinario, festivo e prestatO tra le ore 22,00 e le ore 06,00 sarà la seguente e sostituirà le precedenti previsioni contenute nelle discipline speciali parte prima e terza.

Pertanto, in sede di stesura del testo contrattuale saranno eliminati l'articolo 6 della Disciplina Speciale Parte Prima e articolo 6 Disciplina Speciale Parte Terza e sarà inserito un nuovo articolo nell'ambito della Disciplina Comune:

a) Lavoro Straordinario	
- prime due ore:	25%
- ore successive:	30%
b) Lavoro prestatO tra le ore 22,00 e le ore 6,00	
- turni avvicendati	20%
- non a turni	30%
c) Lavoro Festivo	45%
d) Lavoro straordinario festivo	55%

La Direzione Aziendale potrà disporre, dandone notizia ai lavoratori interessati con 24 ore di preavviso, salvo casi eccezionali di urgenza, prestazioni individuali di lavoro straordinario, di produzione da svolgersi nella giornata di sabato (o nella giornata libera oltre la domenica), esenti dall'accordo con la RSU, nella misura di 40 ore annue.

Le aziende terranno conto di eventuali esigenze personali entro il limite del 10%, purché disponibile la sostituzione con altro personale di adeguata professionalità.



BANCA ORE SOLIDALE

Al fine di valorizzare l'istituto della Banca ore Solidale prevista dall'articolo 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, i lavoratori potranno cedere volontariamente, a titolo gratuito, ai propri colleghi che si trovano nelle condizioni di assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, una quota di permessi accantonati in conto ore o di ferie aggiuntive monetizzabili.

La Banca delle ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, a favore delle colleghe donne vittime di violenza di genere o per le situazioni di grave necessità che abbiano determinato fra i lavoratori dell'azienda l'esigenza di aiutare i colleghi interessati attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di PAR accantonati in conto ore o di ferie aggiuntive monetizzabili.

L'attivazione dell'istituto potrà essere richiesta per il tramite della RSU o dei lavoratori e la Banca ore solidale sarà avviata previo consenso dei lavoratori beneficiari che dovranno fornire liberatoria relativamente alla vigente normativa sulla Privacy con i dettagli che lo stesso interessato deciderà di fornire.

L'azienda informerà i lavoratori dell'attivazione della banca delle ore solidale e riceverà le disponibilità ad aderire da parte degli stessi.

Le quote di ferie aggiuntive e di PAR cedibili sono quelle accantonate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale.

Le quote di ferie aggiuntive e di PAR ceduti e confluiti nella Banca ore solidale sono valorizzati sulla base della retribuzione goduta dal lavoratore cedente al momento della cessione; la massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del lavoratore fruitore dei permessi al fine di identificare il numero di ore di permesso a cui egli avrà diritto.

Le ore sono cedute al loro valore lordo nominale in quanto la contribuzione e la tassazione sarà applicata sulle ore di permesso che saranno fruito dal lavoratore beneficiario.

Nell'accordo o regolamento aziendale sono stabiliti:

- Le situazioni per le quali si decide di avviare l'istituto;
- Il periodo entro il quale i dipendenti dovranno manifestare in forma scritta la loro volontà di cedere le ferie aggiuntive non fruito e/o i PAR accantonati in Conto ore e la quantità minima di ore cedibili;
- L'eventuale modalità di partecipazione aziendale;
- I tempi tecnici necessari per avviare praticamente l'istituto;
- Le modalità ed il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere di tali permessi aggiuntivi;
- L'eventuale proroga dell'istituto;
- La gestione degli eventuali residui della Banca ore solidale non fruito; in mancanza di regolamentazione aziendale gli eventuali residui della Banca ore solidale rientreranno nella disponibilità dei lavoratori cedenti in misura proporzionale rispetto alla quantità di retribuzione equivalente delle ore cedute.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

Le Parti individuano, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 19 comma 1 lettera b-bis) e dell'art.19 comma 1.1) del D. Lgs 81/2015, la seguente specifica esigenza:

- Realizzazione di percorso di formazione e lavoro, definito da apposito piano formativo consegnato al lavoratore entro 5 giorni dalla data di assunzione o dalla data di decorrenza della proroga del contratto a termine, per soggetti con esperienza nel settore pari o inferiore a 12 mesi che non abbiano i requisiti di età per la stipula del contratto di apprendistato;

Le Parti, in sede di stesura definitiva del testo contrattuale, individueranno ulteriori specifiche esigenze ai sensi e per gli effetti dell'articolo 19 comma 1 lettera b-bis) e dell'art.19 comma 1.1) del D. Lgs 81/2015.

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 21, secondo comma, D. Lgs. n. 81/2015 oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazione, le parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

L'individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

In caso di assenza della RSU l'accordo di cui sopra sarà siglato con almeno una delle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.

FORMAZIONE CONTINUA

Le Parti considerano strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione continua, finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali a partire da una campagna diffusa di recupero del gap sulle competenze digitali, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo e del lavoro e di sensibilizzazione sui temi ambientali e dell'economia circolare.

A far data dal 1 giugno 2017 le aziende, nell'arco di ogni triennio, coinvolgeranno i lavoratori in forza a tempo indeterminato e a tempo determinato laddove la durata del contratto sia compatibile e comunque di durata non inferiore a dodici mesi, in percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro-capite in relazione ai fabbisogni formativi, elaborando progetti aziendali anche con il coinvolgimento della RSU, ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali realizzabili secondo le seguenti modalità: aula, corsi interni o esterni all'azienda; auto-apprendimento con FAD; e-learning; partecipazione a convegni/seminari; workshop interni o esterni all'azienda; coaching; action learning; affiancamento; training on the job. La formazione in materia di sicurezza di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 81 del 2008 non è computabile ai fini del presente comma.



CCNL ORAFO ARGENTIERO E DELLA GIOIELLERIA

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente, nei 5 mesi di congedo di maternità, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

Il trattamento previsto dal presente articolo è ad integrazione di quanto riconosciuto in forza di disposizioni di legge.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello stabilito dalla legge ovvero in sede aziendale.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo. Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno le disposizioni previste in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice.

WELFARE

Entro il mese di giugno di ogni anno, le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare, elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di 200,00 euro da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

LAVORO AGILE

Entro la data di stesura del presente CCNL, le Parti, in seguito al ricorso diffuso al lavoro agile conseguente alle misure di contenimento della Pandemia Covid 19, nel confermare il principio della parità di trattamento dei lavoratori in modalità agile rispetto a quelli che svolgono la prestazione «in presenza» convengono di affidare ad una Commissione paritetica la definizione di un quadro normativo a partire dall'esercizio del cd. «diritto alla disconnessione», dei «diritti sindacali», la tutela della privacy, degli strumenti di lavoro informatici e del diritto alla formazione e ciò anche alla luce del Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile del 7 dicembre 2021.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NELL'INDUSTRIA ORAFA E ARGENTIERA

NORMA TRANSITORIA

Gli apprendisti assunti prima del 1 giugno 2022, fermo restando l'inquadramento e la relativa retribuzione previsti nel contratto di apprendistato già stipulato in applicazione del CCNL 18 maggio 2017, a decorrere dal 1° giugno 2022 laddove ancora non si sia concluso il periodo di inquadramento in 1ª categoria saranno automaticamente inquadrati nella 2ª categoria.

I lavoratori assunti a partire dal 1° febbraio 2022 con il contratto di apprendistato saranno inquadrati nella categoria corrispondente alla qualifica professionale da conseguire.

La retribuzione sarà quella minima contrattuale della cate-

ria di inquadramento corrispondente alla qualifica professionale da conseguire raggiunta, in coerenza con il percorso formativo che si conclude al termine del periodo di apprendistato, alle percentuali e relativi periodi di applicazione come riportato nella tabella in calce, fatte salve diverse intese delle parti contraenti:

Periodo di riferimento	Percentuale
Primo terzo del periodo	85%
Secondo terzo del periodo	90%
Periodo finale	95%

La presente disciplina è parte integrante del contratto collettivo nazionale orafo-argentiero, di cui segue le sorti.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE

Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3°, del D. Lgs. n. 81 del 2015, l'apprendista assunto a decorrere dal 1° febbraio 2022 con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato nella categoria corrispondente alla qualifica professionale da conseguire e la retribuzione del livello di inquadramento, in coerenza con il percorso formativo, come segue sarà riconosciuta secondo le seguenti percentuali:

- A) per i percorsi di durata superiore all'anno:
- per la prima metà del periodo di apprendistato: 85% della retribuzione minima contrattuale della categoria di inquadramento;
 - per la seconda metà del periodo di apprendistato: 90% della retribuzione minima contrattuale della categoria di inquadramento.
- B) per i percorsi di durata non superiore all'anno:
- per il periodo di apprendistato 90% della retribuzione minima contrattuale della categoria di inquadramento.

PERCORSO DI VALIDAZIONE DELL'ACCORDO

Federorafi, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil hanno realizzato un negoziato che ha prodotto un'ipotesi di Accordo di Contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto il 23 dicembre 2021. Al fine di dare piena efficacia ed esigibilità a tale intesa le organizzazioni sindacali procederanno a realizzare una consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori interessati che si concluderà entro il 31 gennaio 2022. Successivamente nel caso di esito positivo della consultazione si procederà alla sottoscrizione formale dell'accordo.

Fim-Cisl Fiom-Cgil Uilm-Uil Nazionali

Roma, 9 gennaio 2022