



Ipotesi di accordo Ccnl settore orafo, argentiero e della gioielleria

[Sintesi]

Durata

L'ipotesi di accordo fissa la scadenza del Ccnl al 30 giugno 2020.

Recepimento del Testo Unico del 10 gennaio 2014

È istituita una commissione con il compito di allineare e armonizzare nel contratto quanto previsto dal Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014.

Salario

I minimi contrattuali in vigore al 1° gennaio 2015 sono incrementati come segue.

Categorie	Minimi in vigore al 01/01/2015	Incremento dal 01/06/2017
1°	1.178,94	8,25
2°	1.294,83	9,06
3°	1.426,57	9,99
4°	1.484,38	10,39
5°	1.585,81	11,10
5°S	1.692,60	11,85
6°	1.819,54	12,74
7°	1.978,40	13,85

In via sperimentale e per la vigenza del contratto, a decorrere dal 2017 nel mese di giugno di ciascun anno, verranno adeguati all'inflazione (Ipca dell'anno precedente) i minimi contrattuali.

(Il valore ad oggi stimato dell'Ipca negli anni di riferimento dell'ipotesi di accordo è: per il 2016 lo 0,50%, per il 2017 l'1%, per il 2018 l'1,2%, per il 2019 l'1,4%. Entro il mese di maggio 2017 l'Istat comunicherà il valore Ipca definitivo per l'anno 2016 e le stime aggiornate per gli anni 2017/2018/2019).

In fase di prima applicazione nel mese di giugno 2017 verranno rivalutati i minimi già incrementati degli importi indicati nella tabella precedente.

Per una valutazione completa dei benefici economici dell'ipotesi di accordo oltre agli incrementi dei minimi i lavoratori percepiranno quale obbligo contrattuale:

- 80 euro lordi di **una tantum** erogata ai lavoratori in forza con la retribuzione di ottobre 2017;
- 100 euro di **welfare contrattuale (flexible benefit)** dal 1° gennaio 2018; 150 euro dal 1° giugno 2019; 200 euro dal 1°

giugno 2020. *(Questi importi secondo le recenti normative, non saranno sottoposti a tassazione per i lavoratori e a contribuzione per le imprese).*

Premio di risultato

Il premio di risultato sarà totalmente variabile.

Previdenza integrativa - Cometa

- dal 1° aprile 2018 le aziende verseranno un'aliquota pari al 1,6% dei minimi contrattuali superando il principio della pariteticità dei versamenti, cioè i lavoratori iscritti avranno diritto alla contribuzione del 1,6% versando una contribuzione almeno pari all'1,2% del minimo contrattuale;

Entro la scadenza del contratto sarà verificata la possibilità di incremento della contribuzione aziendale.

- le aziende consegneranno, una volta l'anno, una scheda informativa ai lavoratori non iscritti per favorire l'adesione al fondo Cometa e, con il medesimo obiettivo, le parti promuoveranno iniziative congiunte;
- Federorafi, Fim, Fiom e Uilm interverranno sul governo per ridurre la tassazione e per favorire, con garanzie per il risparmio e la sua rivalutazione, gli investimenti nell'economia reale. Le parti si impegnano a favorire gli investimenti socialmente responsabili.

Assistenza sanitaria integrativa - mètaSalute

- dal 1° aprile 2018 le aziende verseranno per tutti i lavoratori – con contratto a tempo indeterminato, a tempo determinato (con durata di almeno 5 mesi), di apprendistato, in aspettativa per malattia, sospesi per intervento della Cig, e durante il periodo di mobilità e Naspi per un periodo massimo di 12 mesi – e per i familiari e conviventi di fatto a carico a prescindere dal loro numero, una contribuzione pari a 156 euro annui a totale carico dell'azienda per l'assistenza sanitaria integrativa;
- i lavoratori potranno iscriversi, versando gli importi previsti, i familiari non fiscalmente a carico appartenenti al nucleo familiare, compresi i conviventi more uxorio;
- nel caso in cui in azienda siano già presenti accordi collettivi di assistenza sanitaria integrativa rimangono salvi gli accordi collettivi in essere e in sede aziendale, entro il 30 giugno 2018, si procederà a una armonizzazione per garantire la contribuzione minima a carico dell'azienda non inferiore a 156 euro;
- forme di sanità integrativa erogate unilateralmente dall'impresa dovranno prevedere una contribuzione a carico dell'azienda non inferiore a 156 euro annui come previsto dal Ccnl.

Periodo di Prova

Sono superate le attuali diversità tra operai, intermedi e impiegati. Si introduce una nuova e unica disciplina per tutti, uguale a quanto oggi già previsto dai contratti di Federmecc-

canica e Unionmeccanica, che prevede:

- un mese e ½ di prova per il 1[^] - 2[^] e 3[^] livello;
- 3 mesi di prova per i livelli del 4[^] - 5[^] e 5 super;
- 6 mesi di prova per i livelli della 6[^] - 7[^] - e 7 Quadri.

Scatti di anzianità

Sono superate le attuali diversità tra operai, intermedi e impiegati. Si introduce una nuova e unica disciplina per tutti, uguale a quanto oggi già previsto dai contratti di Federmeccanica e Unionmeccanica, che prevede la maturazione di 5 scatti biennali mantenendo le norme transitorie a tutela dei lavoratori.

Formazione continua

- dal 1° giugno 2017 è previsto il diritto soggettivo alla formazione per tutti i lavoratori con 24 ore di formazione aziendale nel triennio;
 - in assenza di formazione aziendale o di una sua programmazione entro la fine del secondo anno di ogni triennio, il lavoratore ha il diritto a svolgere 24 ore di formazione, di cui 16 a carico dell'impresa, per partecipare a corsi di formazione da lui scelti finalizzati all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, tecniche o gestionali impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda;
 - l'azienda, a copertura dei costi della formazione sostenuti dal lavoratore, sosterrà direttamente i costi fino a un massimo di 300 euro;
- In vista dell'evoluzione dell'industria verso Industry 4.0 verrà lanciata una campagna per il recupero del gap delle competenze digitali dei lavoratori.

Part-time

Elevata dal 2% al 3% la percentuale di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale che le aziende dovranno valutare positivamente.

Orario di lavoro

Definite le modalità di comunicazione dell'orario di lavoro, normale e le variazioni, per i lavoratori impegnati in attività fieristiche, show room, negozi e altri spazi vendita con il riconoscimento dei riposi compensativi di legge e le maggiorazioni contrattuali per il lavoro festivo.

Congedi parentali a ore

- Diritto della lavoratrice madre o del lavoratore padre, per ogni bambino nei primi suoi dodici anni di vita, ad un utilizzo

frazionato su base oraria del congedo parentale fino a due ore giornaliere: il genitore in questo caso deve presentare un piano di programmazione mensile all'azienda 7 giorni prima della fine del mese precedente la fruizione;

- viene definito il calcolo in giornate equivalenti e il conguaglio mensile; i criteri per la determinazione della base oraria e del monte ore utilizzabile con un orario di lavoro a 40 ore; la base di calcolo della retribuzione oraria.

Permessi legge 104

- Fermo restando il diritto a fruire i permessi previsti dalla legge 104 il lavoratore presenterà un piano di programmazione mensile dei permessi con un anticipo di 10 giorni rispetto al mese di fruizione. Sono fatti salvi i casi di urgenza e necessità.

Sistema di relazioni sindacali

È stata adeguata la norma contrattuale che prevede l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensione comunitaria e l'articolo contrattuale relativo alle pari opportunità con il recepimento nel CCNL dell'accordo quadro interconfederale in tema di molestie e violenze sul luogo di lavoro.

Dal 15 giugno 2017 si avvierà la procedura di stesura definitiva del testo del Ccnl; in concomitanza:

- verrà avviata una ricognizione delle norme contrattuali in materia di salute e sicurezza, anche alla luce delle nuove disposizioni normative;
- si valuterà l'opportunità di disciplinare i "quasi infortuni" e brevi break formativi;
- si valuterà l'opportunità di istituire una commissione paritetica sull'inquadramento professionale

Quota contratto

I lavoratori non iscritti al sindacato, saranno chiamati a versare, con la modalità del silenzio/assenso, una quota contratto di 35 euro con la busta paga del mese di gennaio 2018. Le aziende ne daranno comunicazione dal 1° al 30 settembre 2017 in bacheca e distribuiranno il modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta con la busta paga del mese ottobre 2017. Il lavoratore che non intende versare tale quota deve darne comunicazione all'azienda entro il 15 novembre 2017.

Percorso di validazione sottoscritto da Federorafi, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil

Al fine di dare piena efficacia ed esigibilità all'accordo Fim, Fiom e Uilm svolgeranno da subito assemblee informative in tutti i luoghi di lavoro e il 5 e 6 giugno 2017 una consultazione certificata attraverso il voto segreto delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

L'intesa è valida se la maggioranza semplice delle lavoratrici e dei lavoratori si esprimerà a favore.

In tutti i luoghi di lavoro sarà costituita una commissione elettorale; le direzioni aziendali metteranno a disposizione l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto e tutto quanto necessario a consentire il corretto svolgimento della consultazione.

Le organizzazioni sindacali territoriali trasmetteranno alle associazioni industriali territoriali l'elenco delle imprese coinvolte dalla consultazione.

Fim, Fiom e Uilm nazionali costituiranno una commissione elettorale nazionale con il compito di raccogliere tutti i voti e proclamare il risultato finale della consultazione.

Successivamente in caso di esito positivo della consultazione si procederà alla sottoscrizione formale dell'intesa.