

PROPOSTE PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO STIPULATO IL 14 DICEMBRE 1994 PER I LAVORATORI DEL SETTORE ORAFO E ARGENTIERO INDUSTRIALE

1. Diritti

Le trasformazioni, in atto nel mercato del lavoro e nell'organizzazione delle imprese, impongono al sindacato di estendere la sfera dei diritti, in grado di tutelare efficacemente i lavoratori e le lavoratrici, attraverso il metodo della contrattazione e della partecipazione che caratterizza le scelte che stanno alla base del Protocollo del 23 luglio del 1993.

Partendo da questo presupposto, per il rinnovo del CCNL del settore Orafo-Argentiero industriale, si propone:

1. Nel caso di processi di cessione di azienda o di ramo di azienda, trasformazione societaria, etc., o di esternalizzazione che comportino rilevanti effetti sulla struttura aziendale e/o sull'occupazione, la conferma nelle aree previste dal campo di applicazione del presente Contratto Nazionale di Lavoro e il recepimento degli accordi aziendali esistenti.
2. Istituzione di un livello territoriale per la verifica, di norma una volta all'anno, delle condizioni normative ed economiche relative al lavoro a domicilio e la contrattazione delle relative tabelle salariali.
3. L'istituzione di specifiche Commissioni territoriali per:
 - apprendistato;
 - formazione professionale;
 - pari opportunità.
4. Informazione preventiva e consuntiva annuale alla RSU sull'occupazione aziendale, suddivisa nelle varie forme di rapporto di lavoro, per sesso e qualifica.
5. Impegno delle aziende ad agevolare la ricollocazione dei lavoratori assunti per due volte con rapporti di lavoro a tempo determinato e non confermati.
6. Istituzione di Commissioni nazionali con il compito di definire, nell'arco di un biennio dalla data di vigenza del presente Contratto, le specifiche normative contrattuali su: telelavoro e collaborazioni coordinate e continuative.
7. Definizione, in applicazione della L. 196/97, di specifiche normative per il settore Orafo-Argentiero industriale, relative a lavoro interinale e apprendistato.
8. Volontariato e problemi sociali:
 - abbassamento, da 10 a 5 anni di anzianità aziendale, del limite per poter richiedere periodi di aspettativa in caso di attività di volontariato e studio; abbassamento a 1 anno per i lavori di cura;
 - recepimento, nel Contratto Nazionale, dell'articolo 17 L.266 che prevede orari di lavoro e turni che favoriscano lavoratori impegnati in servizi di solidarietà;
 - richiesta di un impegno, da parte delle aziende, a sottoscrivere i codici di condotta dell'OIL (organizzazione internazionale del lavoro) relativi al diritto di organizzazione sindacale, al diritto di contrattazione e al divieto di lavoro minorile e forzato e di discriminazione sul lavoro, in particolare nei casi di aziende internazionalizzate.

2. Occupazione ed orario di lavoro

Orario

La priorità dell'occupazione rende necessario un intervento sugli orari di lavoro, attraverso una loro ulteriore riduzione e per il loro controllo, al fine di evitare, da parte delle aziende il massimo di flessibilità senza regole, l'elusione del confronto con il sindacato, l'uso alternato e spregiudicato di straordinari e cassa integrazione, come risposta fondamentale alla regolazione del rapporto tra produzione e mercato. Questa deriva va fermata se si vuole ottenere una prima inversione di tendenza sull'occupazione.

Pertanto si richiede::

1. La conferma dell'attuale normativa sullo straordinario e sulla durata settimanale dell'orario di lavoro.
2. La modifica della normativa contrattuale, al fine di consentire la totale fruizione delle riduzioni di orario e delle ex festività, elevando la somma delle ore dei due istituti a 104 ore su base annua . Tale fruizione avverrà in parte tramite riposi collettivi contrattati aziendali (calendari annui, riduzioni settimanali o giornaliere) ed in parte tramite riposi a disposizione dei singoli lavoratori. E' richiesta la smonetizzazione delle 20 ore per i lavoratori turnisti.
3. L'introduzione della Banca ore, che contabilizzi le ore di straordinario in più rispetto all'orario settimanale. Per quanto riguarda le ore di straordinario prestate, il lavoratore dovrà deciderne, entro il trimestre successivo, il pagamento o la fruizione in termini di riposo.

Tutte le ore a disposizione del singolo lavoratore possono essere usufruite senza vincoli da parte aziendale in casi da definire contrattualmente, quali:

- diritto allo studio e formazione;
- cure parentali;
- principali festività di altre religioni;
- negli altri casi è necessario un preavviso di almeno 10 giorni di calendario ed eventuale programmazione trimestrale.

4. L'orario straordinario non potrà essere prestato oltre i limiti individuali previsti annualmente dal presente contratto. Pertanto, a fronte di richieste aziendali di prestazioni di lavoro che superino tali limiti massimi, le parti concorderanno a livello aziendale l'assunzione di lavoratori anche con forme di lavoro a tempo determinato.

5. La normativa sugli orari plurisettemanali va modificata, a partire dall'introduzione di maggiorazioni salariali nel caso di superamento dell'orario contrattuale settimanale.

6. La normativa sul part-time va così modificata:

- definizione di una base minima del 2% degli occupati con contratto a part time, da raggiungere in caso di richiesta da parte dei lavoratori;
- definizione di casistiche per l'esigibilità individuale (esigenze di cura per i famigliari di primo grado, figli fino a 7 anni, studio, ecc.);
- definizione dei diritti di tutela professionale.

L'applicazione di tale normativa sarà oggetto di confronto a livello aziendale.

Tavolo per lo sviluppo industriale e l'occupazione

Si richiede la istituzione di un tavolo permanente nazionale di confronto tra Fim, Fiom, Uilm, Federorafi e Federargentieri, sulle problematiche dello sviluppo del settore orafa argentero, con particolare attenzione alle aree ad alta disoccupazione ed ai nuovi consistenti insediamenti che si sono realizzati, o si stanno realizzando nelle suddette zone. Tale confronto sulle politiche industriali, anche sulla base delle esperienze in atto, può dare anche un contributo a risolvere i problemi occupazionali ed industriali del Mezzogiorno.

3. Scatti di anzianità

In coerenza con quanto già realizzato in altri settori della categoria e sulla base delle stesse motivazioni (trasferimento del costo contrattuale degli scatti di anzianità, possibilità di effettuare il conglobamento di varie voci della retribuzione, compreso il fatto che tale richiesta può costituire la base del nuovo patto generazionale tra i lavoratori orafi argentero, una valorizzazione retributiva e professionale del lavoro produttivo), le segreterie nazionali di Fim, Fiom, Uilm propongono, alla valutazione dei lavoratori, l'adozione di una nuova regolamentazione sugli scatti di anzianità così articolata:

- 1) mantenimento dell'attuale normativa sugli scatti per quanto riguarda il numero (fino a 5-12 scatti) e le modalità di maturazione biennale, fatte salve le condizioni di miglior favore.
- 2) Passaggio dal calcolo percentuale agli scatti in cifra fissa e conseguente trasferimento della mancata quota di rivalutazione percentuale (mediamente del 15%) sulla richiesta di aumento dei minimi contrattuali.
- 3) La rivalutazione dell'attuale valore degli scatti.

4. Salario

Aumento dei minimi contrattuali, nell'ambito dei criteri previsti dal Protocollo del 23 luglio 1993.

A questo fine si richiede:

1. un aumento dei minimi tabellari valido per il periodo 1999-2000, pari all'1,5% su base annua, e riferito ad una retribuzione convenzionale, da definire contrattualmente e finalizzata alla difesa del potere d'acquisto del salario. Tale richiesta è pari a L. 80.000 per la 4^a categoria contrattuale e sarà riparametrata in base alla scala 100/200.
2. Il conglobamento, in paga base, delle voci salariali riferite a contingenza, EDR e premio di produzione.

5. Formazione professionale

Si richiede che la partecipazione a corsi di aggiornamento e formazione professionale costituisca titolo di priorità nell'utilizzo dei crediti della Banca ore;

che i permessi, derivanti dall'articolo 27 disciplina generale sez. III, vadano concessi anche in caso di non sovrapposizione tra orari di formazione ed orari di lavoro;

che vada prevista la possibilità di utilizzo del diritto allo studio, fino a 150 ore nel triennio, per la formazione professionale e la revisione delle percentuali di assenza contemporanea dal 2% al 4%;

che vada riproporzionato il tetto complessivo del monte ore triennale e ricalcolato per il quadriennio di vigenza contrattuale;

che venga prevista la certificazione professionale e formativa dei lavoratori (miglioramento dell'art. 31 DG sez. III).

6. Previdenza complementare

Anche nel settore orafa-argentiero si stanno registrando consistenti adesioni al Fondo di previdenza Cometa, per cui si può puntare ad ottenere un significativo miglioramento dell'attuale normativa.

Si propone, pertanto:

- di aumentare dal 18% al 40% la percentuale del trattamento di fine rapporto maturando da destinare al Fondo per i lavoratori e le lavoratrici aderenti;
- di aumentare il versamento dall'attuale 1% della retribuzione tabellare (paga base, contingenza, EDR, indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per la categoria più elevata) all'1,20%, a totale carico delle imprese.

7. Inquadramento unico

L'esperienza di questi anni, che ha visto anche il settore orafa-argentiero complessivamente inteso attraversato da profonde modificazioni qualitative e tecnologiche, ci porta a richiedere la revisione e la ricollocazione di figure professionali già esistenti nel CCNL e l'introduzione, nel sistema di inquadramento, delle nuove professionalità.

8. Salute ed igiene del lavoro

Si richiede:

1. Malattia e infortunio - Al lavoratore assente per infortunio sul lavoro, sarà garantita l'erogazione delle spettanze come avviene per le assenze per malattia.
2. Legge 626

L'istituzione di un osservatorio congiunto in sede nazionale che, con cadenza semestrale, esegua un monitoraggio sull'andamento della costituzione delle R.L.S. nelle aziende e dei relativi programmi formativi, al fine di costituire una banca dati.

9. Trattamento di fine rapporto

A far data dal 1° gennaio 1999 la gratifica natalizia, ovvero la tredicesima mensilità, verrà inclusa nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

10. Quota di servizio contrattuale.

11. Distribuzione del testo Contrattuale.

- Le Aziende distribuiranno a tutti i lavoratori in forza copia del testo contrattuale.

Roma, 17 settembre 1999.

Allegato A

Scheda sull'orario di lavoro nel presente contratto

Per quanto riguarda l'orario di lavoro la situazione, presente nel contratto degli orafi-argentieri industria, è la seguente:

- l'orario settimanale è fissato in 40 ore; gli straordinari hanno un tetto annuo di 200 ore; le riduzioni di orario sotto le 40 ore sono diversificate a seconda della turnistica effettuata.
- I lavoratori normalisti possono fruire di 70 ore di riduzione annua alle quali aggiungere 4 ex festività, per un totale di 102 ore.
- I lavoratori turnisti hanno la stessa riduzione, ma 20 di queste ore sono monetizzate. Pertanto la loro riduzione è di 82 ore complessive. Questi lavoratori fruiscono, nelle 8 ore di presenza in fabbrica, della 1/2 ora di mensa retribuita.

Per quanto riguarda la possibilità di fruire di queste riduzioni, il Contratto specifica che almeno 6 permessi di 8 ore devono essere effettivamente utilizzati dai lavoratori e le statistiche dimostrano che anche una parte di queste ore vengono monetizzate.

Tutte queste normative sono contenute nell'art. 5 del Contratto Nazionale di lavoro sul quale occorre intervenire sulla base delle seguenti priorità:

1. Le riduzioni di orario di lavoro devono essere realmente esigibili da parte di tutti i lavoratori, attraverso l'individuazione di normative e strumenti indicati per tale scopo. Si tratta di compiere un passaggio di qualità rispetto alla situazione esistente.
2. Gli straordinari vanno ricondotti attraverso apposite strumentazioni di controllo, alla integrale applicazione della vigente normativa contrattuale e non devono superare i tetti individuali previsti.

Allegato B

Tabella esplicativa sull'orario annuo

(riferita alla situazione attuale dei lavoratori normalisti)

52 settimane per 40 ore + 1 giorno per 8 ore	2.088 h
- ferie	160 h * salvo lavoratori impiegati di cui all'art. 12 norme transitorie • disciplina speciale sez. III
- ROL	70 h
- ex festività	32 h
- festività cadenti in giorno feriale	64 h ** media pluriennale

T o t a l e	1.762 h
** Capodanno, Epifania, lunedì di Pasqua, 15 agosto, 1 novembre, 8 dicembre, 25 dicembre, 26 dicembre, 1 maggio, 25 aprile, Santo patrono	

A fini puramente esemplificativi, il calcolo dell'orario medio settimanale si può ottenere, nel modo seguente:

Totale annuo 52,2 settimane

-ferie 4 settimane

-festività cadenti in giorno feriale 1,6 settimane

Totale 46,6

In questo caso l'orario medio settimanale, che si ottiene dividendo l'orario massimo annuale (1.762) per un divisore pari a 46,6, è di 37 ore e 49'.

Allegato C

Aumenti salariali riparametrati con la scala 100/200

Livello	Parametro	Aumento
Primo	100	58.000
Secondo	114	66.000
Terzo	131	76.000
Quarto	138	80.000
Quinto	150	87.000
Quinto S	162	94.000
Sesto	180	104.000
Settimo	200	116.000
Indennità di funzione quadri		