

**PIATTAFORMA PER IL RINNOVO
DEL CONTRATTO NAZIONALE DEGLI
ORAFI-ARGENTIERI
PER IL BIENNIO ECONOMICO 2004 - 2005
E PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2004 - 2007**

PREMESSA: TAVOLO NAZIONALE SUL SETTORE

Si propone l'istituzione di un tavolo di settore che esamini lo stato produttivo, le prospettive di mercato, le condizioni della concorrenza internazionale, sia rispetto agli orafi, sia rispetto agli argentieri. Tale tavolo, definito tra le parti, verrà proposto come sede permanente di confronto anche a livello di sedi istituzionali, regionali e di governo nazionale.

LOTTA ALLA PRECARIETÀ, DIFESA DELL'OCCUPAZIONE

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato rappresenta un diritto irrinunciabile per tutte le lavoratrici e per tutti i lavoratori.

A seguito dell'introduzione di nuove normative di legge sul mercato del lavoro le parti si impegnano ad utilizzare gli strumenti definiti da quelle leggi solo ed esclusivamente a seguito di accordi con le Rsu interessate e con tutte le Organizzazioni sindacali.

Restano in vigore sull'intera materia le normative previste nel Ccnl sinora vigente.

In aggiunta a quanto sopra previsto si concorda quanto segue:

1. Interventi contro la precarizzazione dei rapporti di lavoro:
 - Verrà definita una durata massima dei rapporti di lavoro a termine in qualsiasi fattispecie definiti (tempo determinato, interinale, ecc.). Tutti i rapporti di lavoro instaurati con l'azienda, compresi i rapporti di lavoro autonomo, saranno sottoposti a verifica con le Rsu. In particolare i rapporti di lavoro autonomo dovranno essere sottoposti alla verifica rispetto alla loro trasformazione in rapporto di lavoro subordinato.
- Per tutte le attività continuative, entro 12 mesi dall'inizio dell'attività lavorativa avverrà la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato a parità di qualifica. I lavoratori a termine non potranno essere sostituiti da altri lavoratori a termine a conclusione del contratto. Ai fini della definizione di tale periodo concorrono anche periodi intermittenti più brevi di lavoro nell'azienda, realizzati nell'arco di 4 anni. I

lavoratori a termine avranno in ogni caso diritto di precedenza nelle assunzioni.

- La percentuale massima per tutti i rapporti di lavoro non a tempo indeterminato, comprensiva di ogni fattispecie e durata, è del 15% per ogni singola unità produttiva.
- I lavoratori assunti con contratto di inserimento usufruiranno complessivamente delle condizioni normative dei lavoratori precedentemente assunti con contratti di formazione lavoro. Le parti si impegnano a definire un'apposita normativa per i progetti formativi e per la formazione.
- I lavoratori con contratto di inserimento e gli apprendisti possono non veder confermato il rapporto di lavoro solo per giustificato motivo oggettivo. Nel caso in cui questo sussista le aziende dovranno darne comunicazione al lavoratore e all'apprendista con un congruo anticipo sulla scadenza del rapporto di lavoro. In questo caso il lavoratore potrà rivolgersi alle Rsu aziendali per essere assistito nella verifica della propria posizione.
- Le parti si impegnano ad esaminare tutti i rapporti di lavoro di carattere continuativo e a ricondurre sotto la fattispecie del lavoro subordinato tutti i rapporti che non abbiano una reale autonomia rispetto all'impresa.
- A tutti i lavoratori con contratto a termine e ai (Co.Co.Co.), si applica allo stesso modo la clausola di giusta causa e giustificato motivo nel caso di licenziamento da parte dell'azienda.
- I lavoratori e le lavoratrici con contratti a termine e i lavoratori interinali opereranno secondo gli orari di norma vigenti in azienda, i lavoratori e le lavoratrici non potranno essere adibiti alla copertura esclusiva nei turni di maggior disagio, notte sabato e festivi. Ogni programma di assunzione avente finalità diverse nelle tipologie degli orari di lavoro dovrà essere concordato con le Rsu.
- I lavoratori a termine e interinali dovranno ricevere dettagliate informazioni di tutte le norme di sicurezza e di tutela della salute riferite all'azienda interessata, che si assume anche il compito della formazione corrispondente.

2. Si considera lavoro part-time quello non eccedente le 30 ore settimanali. Tutti gli orari di lavoro eccedenti tale limite saranno considerati orari a tempo pieno. Nei casi di part-time prolungato e continuativo e di organizzazioni del lavoro aziendali ove sia presente part-time strutturale, il sistema di lavoro a part-time sarà sottoposto ad esame congiunto tra le aziende e le Rsu. Le lavoratrici e i lavoratori operanti in organizzazione del lavoro a part time strutturale non incidono sulle percentuali contrattuali di lavoro a part-time scelto dalla lavoratrice o dal lavoratore.

Vista la particolare composizione dell'occupazione si richiede la possibilità di sperimentare

part-time volontari a larga diffusione, superando le percentuali sinora previste. La sperimentazione del part-time diffuso verrà affidata ad appositi confronti tra azienda ed Rsu.

3. Per quanto riguarda le lavorazioni in appalto, le aziende forniranno alle Rsu di ogni stabilimento all'inizio di ogni anno un quadro consuntivo di tutte le attività che si svolgono sotto la forma di appalto o di attività terziarizzate all'interno e per conto delle aziende stesse. Allo stesso modo verrà data informazione preventiva di eventuali programmi di appalto e terziarizzazione delle attività che le aziende intendano effettuare nel corso dell'anno.

4. Verrà riconosciuta nelle aziende e nelle unità produttive ove operano più imprese, una rappresentanza e una contrattazione di "sito", indipendentemente dalle appartenenze contrattuali dei lavoratori interessati. Le aziende e le unità produttive nelle quali operano imprese diverse in attività di appalto e terziarizzate, riconosceranno una sede comune di confronto ove concorreranno tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori interessati. In quella sede verranno affrontate tutte le questioni relative ai programmi produttivi e ai problemi occupazionali, nonché tutte questioni di carattere normativo e di applicazione contrattuale, inerenti all'organizzazione del lavoro. Il tavolo di sito, dovrà essere in ogni caso convocato su richiesta di una delle parti. Le aziende che procedono a terziarizzazioni delle attività, sono in ogni caso responsabilizzate degli andamenti occupazionali nelle aziende di appalto e terziarizzate. I processi di appalto e terziarizzazione non possono produrre svantaggi per i lavoratori nell'applicazione dei diritti previsti dallo Statuto dei lavoratori, a partire dall'articolo 18 della Legge 300/70.
Nel caso di sostituzione di aziende titolari di appalto, dovrà essere salvaguardata l'occupazione preesistente.

5. Nel caso di crisi aziendali o di programmi di ristrutturazione, le aziende utilizzeranno in via prioritaria strumenti che garantiscano la presenza al lavoro quali i contratti di solidarietà, la cassa integrazione a rotazione e tutte le forme di riduzione dell'orario. Potranno altresì essere concordate ulteriori riduzioni dell'orario con modalità retributive definiti tra le parti.

6. All'inizio dell'anno le aziende forniranno alle Rsu di ogni stabilimento un quadro dettagliato della situazione occupazionale, sia con riferimento alla composizione della forza lavoro per mansioni e qualifica, sia con riferimento alla tipologia del rapporto di lavoro. Le aziende forniranno altresì il programma di assetto occupazionale previsto per l'anno e le dimensioni e tipologie delle eventuali assunzioni. Ove processi di ristrutturazione e/o nuovi insediamenti e

iniziative industriali potessero dare luogo a variazioni ai danni dei lavoratori nell'applicazione dello Statuto dei lavoratori, in qualsiasi delle sue parti, e delle norme contrattuali, le aziende e le organizzazioni imprenditoriali procederanno ad un preventivo esame congiunto della situazione, con le Rsu e le organizzazioni sindacali, allo scopo di rimuovere l'eventuale danno per i lavoratori.

FORMAZIONE CONTINUA E DIRITTO ALLO STUDIO

1. I lavoratori hanno diritto ad essere pienamente informati sui programmi formativi delle aziende. I lavoratori hanno diritto a chiedere la partecipazione a tali programmi formativi. Le aziende dovranno motivare un eventuale rifiuto.
2. Le aziende forniranno alle Rsu, in un apposito incontro annuale un'informazione dettagliata e preventiva di tutti i programmi di formazione professionale che interesseranno i lavoratori. Le aziende opereranno affinché nell'arco di 4 anni tutti i lavoratori frequentino corsi di aggiornamento professionale o di informazione a aggiornamento sui programmi e sulle attività aziendali. Tali corsi di formazione generale dovranno impegnare tutti i lavoratori per almeno 10 ore retribuite all'interno dell'orario di lavoro nell'arco del quadriennio.
3. Tutti i lavoratori hanno diritto ad accedere all'utilizzo delle 150 ore di permesso per lo studio, per qualsiasi tipo di corso intendano frequentare e indipendentemente dai suoi orari di svolgimento. Tale diritto si somma per i lavoratori studenti agli altri diritti specifici previsti dal contratto e dalla legge. Le aziende accoglieranno automaticamente tutte le domande di accesso a tale diritto, con la documentazione sul corso che il lavoratore intende seguire, fino al raggiungimento dei limiti quantitativi previsti da contratto. Ove tali limiti venissero superati l'azienda e le Rsu procederanno ad un esame congiunto delle domande in esubero per trovare una soluzione.

ORARI DI LAVORO

Si conferma la normativa contrattuale finora in vigore rispetto alla durata dell'orario settimanale, di quello giornaliero, delle normative sullo straordinario.

Estensione, su base volontaria, dell'utilizzo della "Banca Ore" a tutte le ore di straordinario, con un'adeguata rivalutazione della maggiorazione attualmente prevista. Definire una normativa che renda più agevole l'accesso dei lavoratori, sia impiegati che operai, alla Banca Ore.

Fermo restando l'ammontare complessivo a 104 delle ore di permesso per riduzioni d'orario definite nel contratto, si richiede una riduzione aggiuntiva di 16 ore in ragioni d'anno, per tutti i lavoratori operanti in un regime di turni oltre i 15 settimanali. Si richiede inoltre mezz'ora di riduzione, da accumularsi in permessi di 8 ore per ogni notte effettivamente lavorata, per tutti i lavoratori, in aggiunta a tutti i permessi per riduzione d'orario. Verrà superata la monetizzazione residua per i turnisti. L'utilizzo dei permessi è di norma garantito alle lavoratrici e ai lavoratori che intendano utilizzarlo per importanti ricorrenze della religione osservata, non previste come festività dal calendario nazionale e/o da quello aziendale.

I permessi potranno essere utilizzati dal lavoratore anche in misura inferiore alle 8 ore.

I lavoratori "impiegati" hanno diritto alla piena retribuzione di tutte le ore di straordinario prestate, indipendentemente da mansione e qualifica. Anche a tale scopo, a partire dal 6° livello, verranno distinte le qualifiche direttive da quelle professionali.

Per il part-time scelto le aziende accoglieranno automaticamente le domande, fino al raggiungimento della percentuale prevista. Ove le domande eccedessero tale percentuale si darà luogo ad un esame congiunto con le Rsu.

INQUADRAMENTO UNICO E PROFESSIONALITÀ

1. Ogni anno in un apposito incontro le aziende forniranno alle Rsu un quadro complessivo dell'inquadramento professionale dei lavoratori, con il dettaglio delle anzianità professionali e di qualifica e dei programmi di promozioni e sviluppo delle carriere. Le aziende forniranno altresì piena informazione dei criteri e degli strumenti di valutazione dei lavoratori, nonché delle forme retributive adottate a compenso della professionalità. Le Rsu potranno presentare le proprie valutazioni e proposte. La mobilità professionale dei lavoratori sarà di conseguenza sottoposta ad esame congiunto tra le parti. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto alla diretta e dettagliata conoscenza delle valutazioni aziendali che li riguardano.
2. Verranno modificate le declaratorie del Ccnl con il seguente scopo:
 - al fine di realizzare lo sbocco al 6° livello per mansioni operaie di particolare professionalità;
 - al fine di ottenere l'inquadramento al 7° livello di mansioni impiegatizie di alta professionalità ma prive di funzioni direttive.;
 - al fine di ottenere lo sbocco al 4° livello per tutti i lavoratori che abbiano con il tempo acquisito polivalenza, capacità di intervento sulla qualità, nell'esercizio di mansioni inquadrate nel livello inferiore.

3. Verranno modificati e aggiornati i profili professionali al fine di comprendere nell'inquadramento mansioni già in atto nell'organizzazione del lavoro delle aziende. Ad esempio si dovranno prevedere percorsi professionali e di evoluzione nell'inquadramento per laserista, operatore macchine a controllo numerico, saldatore al forno, preparatore orafo, infilatore, gemmologo, controllo qualità, addetti al disegno tridimensionale.
4. Definizione di un diritto soggettivo alla formazione e allo sviluppo professionale. Ogni lavoratore inquadrato da più di 10 anni nella stessa qualifica professionale ha diritto a chiedere all'azienda la definizione di un percorso di promozione professionale da realizzare attraverso spostamenti di mansione e momenti formativi, che gli permetta di accedere a mansioni e qualifiche di livello superiore. L'azienda dovrà garantire tale percorso entro un anno dalla domanda, o dovrà motivare per iscritto e con argomentazioni dettagliate ciò che osta alla sua attuazione. Fermo restando il consenso soggettivo del lavoratore, le eventuali difficoltà motivate che ostano al diritto allo sviluppo professionale, potranno essere oggetto dell'esame congiunto sull'inquadramento previsto tra le parti.
5. Inserimento al 3° livello dopo 3 mesi dall'assunzione dei lavoratori senza specifica pratica di lavoro ma dotati di diploma di scuola media superiore. Gli operai diplomati inseriti in attività inerenti al diploma, verranno assunti al 4° livello con sbocco professionale al 5°, ferma restando l'inerenza del diploma.
Per i lavoratori in possesso di laurea inerente all'attività svolta dovrà essere previsto lo sbocco professionale al 6° livello.
6. I passaggi di livello non danno luogo ad assorbimento del salario individuale.

TUTELA DELLA SALUTE

1. Diritto di effettuare in ogni luogo di lavoro un'ora all'anno di assemblea retribuita, in aggiunta a quelle previste dal contratto e dalla legge, per un'informazione ai lavoratori su tutti i temi della salute e della sicurezza. Tale assemblea sarà convocata dagli Rls aziendali previa comunicazione alla direzione aziendale.
2. Raddoppio del monte ore di legge previsto per le attività degli Rls aziendali, in aggiunta ai monte ore sindacali. Piena agibilità all'interno dell'azienda per gli Rls, garantendo la tempestività del loro intervento.

3. Progettazione ed effettuazione di una ricerca nazionale finalizzata all'aggiornamento dei protocolli sanitari specifici per la prevenzione nel settore.
4. Le aziende hanno l'obbligo di fornire agli Rls la completa documentazione della valutazione del rischio ed ogni altra documentazione utile alla tutela della salute dei lavoratori. Gli Rls hanno diritto a ricorrere a competenze esterne all'azienda nell'esercizio della loro attività.

DIRITTI

1. Trattamento di malattia. In aggiunta a quanto attualmente definito dalle norme contrattuali, si incrementano da 3 a 6 mesi i periodi di comporto e i corrispondenti trattamenti economici. Le aziende non procederanno in ogni caso al licenziamento del lavoratore nel caso di sopraggiunta inabilità alla mansione specifica. In questo caso le aziende sono impegnate a trovare altra collocazione al lavoratore inabile. Introduzione di una specifica normativa per i lavoratori affetti da malattia o patologia oncologica.
2. Impegno delle aziende ad operare per la piena parità di diritti in tutti gli aspetti dell'organizzazione del lavoro nei confronti dei lavoratori disabili. In particolare si dovrà dare piena applicazione alla norma 68 del 1999 sull'inserimento mirato delle persone disabili, nel pieno rispetto delle quote di legge. Dovranno essere individuate le mansioni nelle quali vi possa essere piena valorizzazione della persona, mentre le aziende saranno impegnate alla piena applicazione di tutte le norme che riguardano l'abbattimento delle barriere architettoniche e di tutti gli ostacoli che impediscono il pieno inserimento delle persone disabili nell'impresa.
3. Istituzione nelle aziende di una commissione paritetica che abbia il compito di esaminare le condizioni, i casi possibili, le denunce di mobbing e molestie sessuali. Dovrà essere definita una normativa complessiva sulla materia.
4. Distribuzione di una copia del Contratto nazionale per i dipendenti delle aziende industriali orafa argentiere a tutti i lavoratori assunti in qualsiasi momento della vigenza contrattuale, compresi i lavoratori a termine e gli interinali. Allo stesso modo si procederà per tutte le principali norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute, che dovranno essere contenute in appositi opuscoli concordati con gli Rls.

5. Agevolazioni per i lavoratori migranti. Le aziende si impegnano a:
 - garantire, attraverso la possibilità di utilizzo pieno della Banca Ore e l'accumulo di permessi e ferie, il ricongiungimento periodico con i familiari nelle località e nei paesi di origine;
 - garantire, attraverso agevolazioni e permessi, la possibilità per i lavoratori migranti di assentarsi dal lavoro per poter sopperire a tutte le incombenze burocratiche relative alla loro presenza in Italia a partire dalle pratiche per il permesso di soggiorno;
 - realizzare mense aziendali che contemplino anche il rispetto dei principi etici e religiosi dei migranti;
 - realizzare un sistema informativo aziendale nella lingua madre dei lavoratori migranti, con la traduzione in essa dei contratti, dei regolamenti e delle disposizioni aziendali, delle norme antinfortunistiche. In ogni caso le aziende dovranno agevolare la conoscenza della lingua italiana anche con appositi corsi formativi o agevolando la partecipazione ad essi.
6. Adeguamento della normativa contrattuale alle nuove normative sui congedi parentali, con corrispondenti agevolazioni nell'utilizzo dei permessi.
7. Introduzione di una regolamentazione riguardante il preavviso di licenziamento e di dimissioni anche per i lavoratori cui si applica la Disciplina speciale Parte seconda e Parte terza.
8. Diritto delle Rsu all'accesso a Internet e all'utilizzo di bacheche elettroniche.

COMETA

- Un'ora di assemblea annuale, in aggiunta a quelle statutarie, finalizzata all'informazione sulla previdenza complementare, con criteri da definire tra le parti.
- Abolizione delle "finestre" che attualmente scadenzano l'accesso dei lavoratori al fondo.
- Dotazione per tutte le RSU di un collegamento aziendale a internet per facilitare la consultazione delle posizioni contributive da parte dell'iscritto.
- Permessi retribuiti per i delegati eletti nell'assemblea dei rappresentanti dei soci, per partecipare all'attività del fondo.
- Incremento della quota aziendale per la copertura delle spese del fondo.

TRASFERITA

Si richiede l'introduzione di un'indennità di trasferta, suddivisa in base alle distanze dall'unità produttiva e alla durata; definendone, a tale proposito, una normativa adeguata.

AUMENTO SALARIALE

- Si richiede un aumento dei minimi tabellari pari a 135 euro mensili, non soggetto ad alcun assorbimento rispetto a voci salariali aziendali e anche a salario concesso a titolo individuale.

Roma, 29 dicembre 2003