

Il giorno 30 gennaio 2006

TRA

FEDERORAFI E FEDERARGENTIERI

E

FIM CISL – FIOM CGIL – UILM UIL

è stata concordata l'allegata ipotesi di accordo per il rinnovo del C.C.N.L. 7 aprile 2000 per i dipendenti delle aziende industriali per la lavorazione di prodotti di oreficeria, gioielleria e bigiotteria prevalentemente in metalli e/o materiali preziosi, nonché delle unità produttive e di servizio che abbiano con il settore orafa-argentiero interconnessioni di significativa rilevanza.

Handwritten signatures and initials:

- Top right: HCN
- Middle left: SF
- Middle right: A
- Bottom left: MU
- Bottom right: A large signature, possibly "Guechi", with a horizontal line through it.

DECORRENZA E DURATA

Ferma restando la disciplina degli assetti contrattuali come definita nell'accordo interconfederale 23.7.2003 richiamato nella premessa al ccnl e che viene riconfermata, il presente contratto, salvo quanto diversamente previsto per singole norme e/o istituti, decorre dal 1° febbraio 2006 e scadrà il 31.10.2006 per la parte economica ed il 31.10.2008 per la parte normativa.



SP



ML
Gustoni
Loren

INCREMENTI RETRIBUTIVI DEI MINIMI TABELLARI

Le parti convengono che ai minimi tabellari vigenti al 31.12.2003 saranno apportati gli incrementi economici lordi mensili di seguito riportati in tabella.

TABELLA DEGLI INCREMENTI MENSILI LORDI (in euro)

Categorie	Incrementi mensili dall'1.2.2006	Incrementi mensili dall'1.8.2006	Incrementi mensili dall'1.10.2006	Totale degli incrementi mensili
1 [^]	40,62	25,00	8,13	73,75
2 [^]	47,53	29,25	9,51	86,29
3 [^]	56,06	34,50	11,22	101,78
4 [^]	59,31	36,50	11,87	107,68
5 [^]	65,00	40,00	13,00	118,00
5 [^] S	71,90	44,25	14,39	130,54
6 [^]	79,22	48,75	15,84	143,81
7 [^]	88,56	54,50	17,72	160,78

Nota a verbale.

Le parti si danno atto che l'aumento complessivo dei minimi è coerente con i criteri definiti del protocollo del 23 luglio 1993 i quali saranno assunti a riferimento anche in sede di prossimo rinnovo del Ccnl, e che per tale aumento è stato considerato un tasso complessivo di inflazione pari al 7,2%.

Con la prima rata di aumenti dal 1° febbraio 2006 viene a cessare l'erogazione dell'I.V.C..

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data del 30 gennaio 2006 è riconosciuto a titolo di arretrati un importo forfettario che liquida ogni spettanza economica relativa al periodo di vacanza contrattuale, pari a euro 360 lordi suddivisibili in quote mensili che competeranno in relazione alla durata del rapporto di lavoro (con esclusione dei periodi di aspettativa, permesso non retribuito e periodi nei quali si è verificata una sospensione alla prestazione senza diritto alla retribuzione) nel periodo 1° gennaio 2004 - 31 gennaio 2006. La frazione di mese retribuita superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero, quella sino a 15 giorni non sarà computata.

L'importo dell'una tantum è stato quantificato considerando in esso anche gli eventuali riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice Civile, l'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

[Handwritten signatures and initials]

Il suddetto importo verrà erogato in due rate pari a:

- euro 180 lordi nel corso del mese di aprile 2006
- euro 180 lordi nel corso del mese di luglio 2006.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

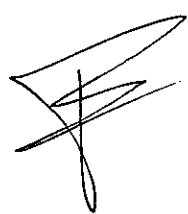
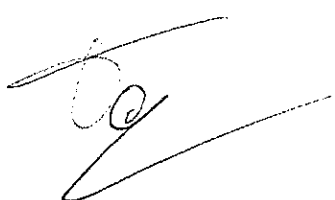
Per i lavoratori a tempo parziale ciascuna rata sarà coerentemente riproporzionata.

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1° gennaio 2004 - 31 gennaio 2006, con pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico delle aziende saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.



MERCATO DEL LAVORO

Al fine di dare completezza alla parte normativa del ccnl, la disciplina delle seguenti materie: contratti a termine, contratti di somministrazione a tempo determinato e contratti di inserimento, sarà oggetto di una fase di successiva contrattazione da svolgersi nel mese di settembre 2006.

 *Decheri*
S/p *ML*
JH Corbu


CONTRATTO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NELL'INDUSTRIA ORAFA E ARGENTIERA

Art. 1

NORME GENERALI

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese e al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità. In tale ottica hanno convenuto la disciplina dell'istituto nei termini che seguono.

La disciplina di cui al presente allegato attua quanto previsto dalla legislazione vigente in materia di apprendistato professionalizzante. Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente contratto, valgono per gli apprendisti le norme del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del 30 gennaio 2006.

Qualora nuove disposizioni di legge o di Accordo Interconfederale dovessero intervenire in materia successivamente alla data di stipula del presente contratto, le Parti si incontreranno a livello nazionale per verificare le implicazioni che potrebbero derivarne alla presente disciplina.

Il Contratto di Apprendistato può riguardare i lavoratori inquadrati nella Disciplina Speciale parte prima, seconda e terza; le qualifiche conseguibili sono quelle di cui alle categorie professionali dalla 3a alla 6a comprese.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i diciotto anni, salvo quanto previsto dal comma 2 art. 49 Dlgs 276/2003, e i ventinove anni. Il lavoratore con contratto di apprendistato non potrà essere retribuito a cottimo, nè essere destinato a lavori di manovalanza.

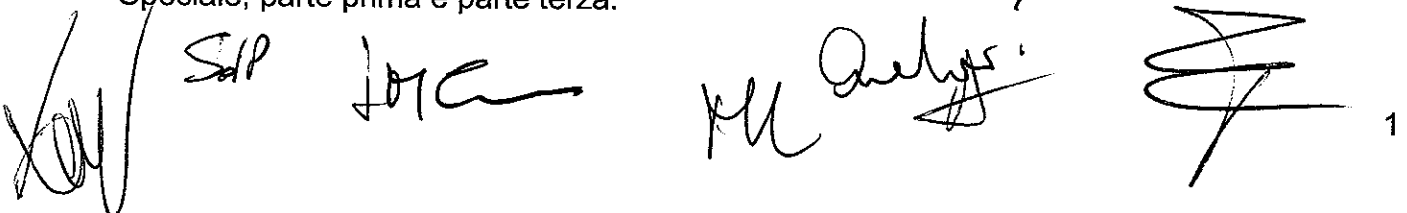
L'azienda informerà mensilmente la r.s.u. dell'avvenuta assunzione del lavoratore apprendista e a richiesta della medesima darà annualmente informazione sull'andamento dei processi formativi, sul numero degli apprendisti il cui contratto sia venuto a scadenza e per i quali sia intervenuta la conferma del rapporto a tempo indeterminato; darà inoltre informazione sui contenuti formativi dei piani individuali suddivisa per tipologia di profili formativi.

Su richiesta della Commissione di cui all' art. 2 Disc. Gen. Sez. Prima (capitolo analisi congiunta) l'azienda farà pervenire un rapporto riferito al numero degli apprendisti assunti e ai processi formativi programmati.

Art. 2

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

Per quando riguarda il trattamento economico per infortunio e malattia degli apprendisti non in prova resta confermato che le aziende dovranno sopportare oneri corrispondenti a quelli derivanti dal trattamento previsto dai corrispondenti articoli di cui alla Disciplina Speciale, parte prima e parte terza.


 The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'SIP', followed by a signature that looks like 'JOTA', then a signature that is partially legible as 'M. Anel...'. To the right of these is a large, stylized signature, and finally a small number '1' at the far right.

Art. 3

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova dell'apprendista è di 30 giorni di effettivo servizio. Durante tale periodo ciascuna delle Parti contraenti potrà recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate. Superato il periodo di prova, l'assunzione in qualità di apprendista sarà confermata mediante comunicazione scritta all'interessato.

Art. 4

APPRENDISTATO SVOLTO PRESSO DIVERSE AZIENDE

Ferma restando una durata minima biennale, periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro, anche nell'ambito del diritto dovere di istruzione e formazione, si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, nonché di quanto previsto al successivo articolo 7, purché non separati da interruzioni superiori a 1 anno e purché si riferiscano alle stesse attività. Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi di apprendistato già compiuti e le attività per le quali sono stati effettuati. A tal fine in caso di risoluzione del rapporto di apprendistato prima della scadenza naturale l'impresa rilascerà una certificazione che attesti il periodo di apprendistato svolto, la formazione attuata e la qualifica professionale oggetto dell'apprendistato.

Art. 5

DURATA DELL'APPRENDISTATO

La durata dell'apprendistato e le riduzioni del periodo stesso in relazione ai titoli di studio conseguiti dall'apprendista in scuole statali o parificate sono stabilite nella tabella seguente. Per avere diritto a essere ammesso ai minori periodi di apprendistato elencati sotto la tabella, l'apprendista, all'atto dell'assunzione o all'atto del conseguimento del titolo scolastico se conseguito durante i primi 12 mesi del periodo di apprendistato, dovrà presentare il titolo scolastico originale o apposito certificato autenticato.

TABELLA DELLA DURATA DEL PERIODO DI APPRENDISTATO

- 42 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 3^a categoria;
- 52 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 4^a categoria;
- 60 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 5^a categoria;
- 60 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 6^a categoria.

Per gli apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale, ovvero di scuola media superiore, inerenti alla professionalità da acquisire le suddette durate sono ridotte di mesi 6.

[Handwritten signatures and initials: Kow, SOP, LMC, and others]

Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3^a categoria, così come stabilito dall'art. 4, disciplina generale, sezione 3^a, lettera C), punto II, al termine del periodo di apprendistato saranno inquadrati in 3^a categoria; per le sole figure professionali addette a produzione in serie svolte su linea a catena/banco o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprendibili nella declaratoria della 3^a categoria, la durata sarà pari a 24 mesi.

Per gli apprendisti in possesso di laurea in tutte le fattispecie di inquadramento la durata dell'apprendistato sarà di 36 mesi con inquadramento finale non inferiore alla 4^a categoria. Al fine dell'inquadramento finale dell'apprendista al termine dell'apprendistato, per le professionalità di cui alla Disciplina Speciale parte terza si terrà conto dei criteri di inserimento stabiliti alle lettere a) e b) del punto III lettera C dell'articolo 4 Disciplina Generale Sezione terza del C.C.N.L..

La qualifica professionale oggetto dell'apprendistato, la durata del medesimo e il relativo livello professionale da acquisire, nonché il programma di formazione e le sue modalità di attuazione, saranno indicati nella lettera di assunzione unitamente alle indicazioni di cui all'articolo 1 Disciplina Generale Sezione terza del C.C.N.L..

Art. 6

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro viene fissato in 40 ore settimanali.

Art. 7

INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE

Il livello di inquadramento iniziale del lavoratore sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento. Trascorso un terzo del periodo di apprendistato la retribuzione e l'inquadramento saranno corrispondenti a quella minima contrattuale prevista per il livello superiore a quello di inserimento; trascorsi due terzi del periodo di apprendistato la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (per i lavoratori destinati alla 4^a categoria il 2° e 3° periodo retributivi saranno raggugliati a 17 mesi, ovvero a 15 mesi per i lavoratori cui si applichi la riduzione a 46 mesi di apprendistato).

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Il periodo di apprendistato verrà computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

Art. 8

FERIE, GRATIFICA NATALIZIA E 13^a MENSILITÀ

Per le ferie, la gratifica natalizia e la 13^a mensilità si fa riferimento alle norme corrispondenti che regolano l'istituto a seconda delle categorie e qualifica di appartenenza dell'apprendista.



Art. 9

FORMAZIONE

Per l'apprendista sono previste 120 ore retribuite in ragione d'anno di formazione formale secondo un processo formativo strutturato e certificabile in conformità alla normativa vigente. Di tali ore almeno 40 complessive per ciascuno dei primi due anni e almeno 32 complessive per ciascuno degli anni successivi (ovvero quote proporzionali per frazione d'anno) saranno ore di formazione teorica ivi comprendendovi sia quella trasversale che professionalizzante.

Nell'ambito delle Commissioni di cui all'articolo 2 Disciplina Generale Sezione prima (capitolo analisi congiunta) tenuto conto della realtà locale, delle offerte formative provenienti dalle strutture pubbliche e della specializzazione dei centri di formazione, e con riferimento ai lavoratori privi di titoli di scuola media superiore coerenti con l'attività per la quale qualificarsi, potrà essere concordato per determinate specifiche professionalità con inquadramento finale in 4^a categoria un incremento delle ore di formazione formale tecnico pratica fino a 140 ore annue complessive, ovvero per determinate specifiche professionalità destinate ad inquadramento in 5^a e 6^a categoria fino a 160 ore annue complessive, ove siano disposte adeguate e correlate forme di finanziamento.

Le ore complessive di formazione formale, come previste dalle vigenti disposizioni normative, possono essere distribuite diversamente nell'arco di durata del Contratto di Apprendistato.

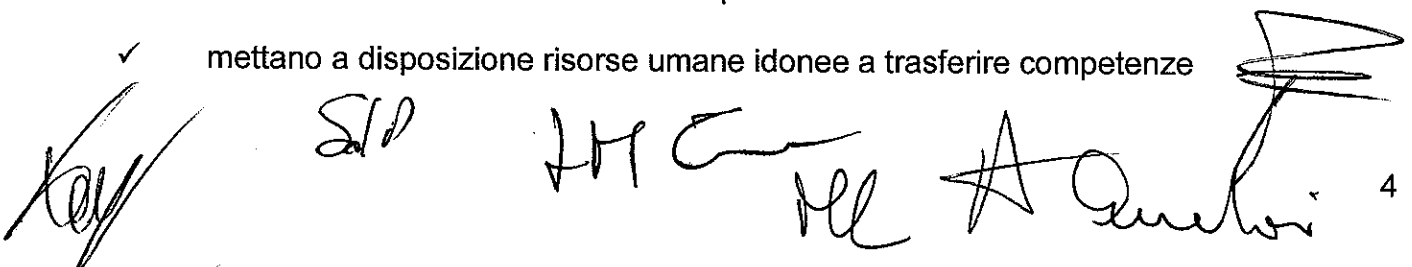
L'apprendista è tenuto a svolgere regolarmente e con diligenza la formazione formale.

La formazione formale dovrà comprendere per ciascuno dei primi due anni una parte denominata "trasversale" che riguarderà, in via esemplificativa, oltre ad un iniziale colloquio di orientamento, temi generali di cultura d'impresa e del lavoro, antinfortunistica, igiene, sicurezza sul lavoro, prevenzione infortuni, diritti e doveri, normativa disciplinare, disciplina del rapporto di lavoro, diritto del lavoro, competenze relazionali, organizzazione ed economia, e una parte denominata "professionalizzante" che riguarderà argomenti specifici legati alla qualifica professionale da conseguire. La formazione relativa all'igiene, sicurezza, e prevenzione sarà effettuata all'inizio del rapporto di lavoro. La formazione trasversale sarà di 24 ore il primo anno e di 12 ore, o quota proporzionale per frazione d'anno, per l'anno successivo. Le restanti ore a concorrenza delle 40 teoriche avranno natura professionalizzante. La formazione trasversale, salvo quanto sotto previsto, verrà realizzata di norma all'esterno dell'azienda, anche in rapporto alle eventuali disposizioni regionali al riguardo, ovvero all'interno delle imprese che dispongano di capacità formativa.

La formazione professionalizzante sarà svolta internamente all'azienda, salvo diversa scelta aziendale anche per quota parte di essa, individuata nel PFI, anche in relazione all'eventuale offerta formativa proveniente dalle Regioni. La formazione professionalizzante avverrà utilizzando le seguenti modalità: "on the job", affiancamento, e-learning, testimonianze, esercitazioni, visite aziendali. La formazione svolta all'interno dell'azienda, sarà attestata da dichiarazione dell'azienda stessa che, salvo diverse disposizioni regionali, sarà rilasciata al lavoratore al termine del percorso formativo.

La formazione trasversale potrà essere svolta all'interno dell'azienda da parte delle imprese formative; si considerano tali le imprese che :

✓ mettano a disposizione risorse umane idonee a trasferire competenze



- ✓ abbiano presenza di locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione, in relazione alla tipologia della medesima.

Al fine di seguire l'apprendista durante il periodo di insegnamento e per l'attivazione del contratto di apprendistato professionalizzante è necessaria la presenza di un "tutor", che dovrà possedere i requisiti di cui al D.M. 28/02/2000 ed alle regolamentazioni regionali. Il "tutor" può essere lo stesso imprenditore.

Piano Formativo Individuale

Il PFI, da allegare al contratto di apprendistato, definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualifica da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato. Il PFI nel rispetto di eventuali disposizioni regionali al riguardo, potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro solo in accordo tra lavoratore interessato, impresa e tutor.

Nel PFI l'azienda dovrà dichiarare la propria eventuale caratteristica di impresa formativa, che verrà comunicata alle Istituzioni competenti previste dalla legislazione regionale e alla propria Associazione/Unione territoriale di appartenenza al fine di consentire un'implementazione di quanto previsto al terzo alinea , terzo comma, capitolo "Analisi congiunta della situazione economico sociale dell'industria orafa e argentera" di cui all'art.2 Disc. Gen. Sez. prima del ccnl.

Art. 10

ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

All'apprendista che, termini il periodo di apprendistato verrà riconosciuta la qualifica professionale, la quale sarà registrata nel libretto formativo unitamente alla formazione effettuata.

Il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

Art. 11

PROFILI FORMATIVI

Per la definizione dei profili formativi le parti fanno riferimento a quanto deliberato da parte delle Regioni. Le parti si incontreranno entro 30 giorni al fine di integrare, se congiuntamente ritenuto necessario, le disposizioni regionali con profili più specifici per i settori orafa e argentiero ovvero per definire i profili medesimi per le aree regionali ove questi non sono stati identificati ed in tal caso sarà valutato il ricorso all'assistenza dell'Isfol, ovvero di far diretto riferimento ai profili già definiti dall'Isfol stesso.

Art. 12

DECORRENZA

