



SEGRETERIE NAZIONALI

CORSO TRIESTE, 36 - 00198 ROMA - TEL. +39 06 852621

COMUNICATO SINDACALE

Firmato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Orafo Argentiero e del Gioiello

Nella giornata del 23 dicembre 2022, in modalità da remoto, è stata firmata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Orafo Argentiero e del Gioiello, scaduto a giugno del 2020.

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

Aumenti	Giugno 2022	Giugno 2023	Dicembre 2024	Totale
1a	18,59	20,07	34,94	73,60
2a	20,41	22,05	38,38	80,84
3a	22,49	24,29	42,28	89,06
4a	23,40	25,27	43,99	92,66
5a	25,00	27,00	47,00	99,00
5a Super	26,68	28,82	50,17	105,67
6a	28,68	30,98	53,93	113,59
7a	31,19	33,68	58,64	123,51

Nuovi minimi	Giugno 2022	Giugno 2023	Dicembre 2024
1a	1241,81	1261,88	1296,82
2a	1363,86	1385,91	1424,29
3a	1502,64	1526,93	1569,21
4a	1563,52	1588,79	1632,78
5a	1670,37	1697,37	1744,37
5a Super	1782,85	1811,67	1861,84
6a	1916,55	1947,53	2001,46
7a	2083,89	2117,57	2176,21

Così come nel settore metalmeccanico, è stata concordata una clausola di salvaguardia che prevede incrementi maggiorati se l'Ipca dovesse essere superiore a quanto ipotizzato in questo accordo.

Sempre sugli aspetti economici sarà incrementato al 2% il contributo aziendale a Cometa, ma già dal 2023 i giovani di età inferiore a 35 anni avranno in contributo addizionale dell'0,2%. Mentre l'elemento perequativo già del 2022 sarà incrementato a 250 euro annui. È stato anche previsto che in fase di stesura, sarà definita una normativa per le trasferte.

Per la parte normativa sono state inserite norme sulle pari opportunità, la prevenzione delle molestie e delle violenze sulle donne. Da giugno 2022 sarà abolita la prima categoria e i lavoratori ivi inquadrati passeranno nella seconda, mentre da aprile 2022 inizieranno i lavori della commissione per la riforma della classificazione dei lavoratori.

Sono state definite norme per il caso di “mancato rimpiazzo” per macchine e impianti che non possono essere lasciati senza presidio e la deroga alle 11 ore di riposo nel caso il lavoratore chieda per sue esigenze un cambio turno.

Sono state unificati i trattamenti per lo straordinario tra operai e impiegati e normata la comandata al sabato. È stata introdotta la procedura per la banca ore solidale in favore di colleghi con necessità di tempo per assistere i figli, per le donne vittime di violenza domestica o per altre situazioni di analoga difficoltà.

È stato previsto un contratto a termine con causale “formativa” per i lavoratori di età superiore a quella di apprendistato per l'inserimento in azienda e ulteriori causali saranno discusse in fase di stesura e definita la norma sulla stagionalità (sei mesi nell'anno).

È stato confermato e rafforzato il diritto alla “formazione continua” con 24 ore nel triennio e la possibilità di recuperare le ore non fatte nel precedente triennio entro giugno 2022.

È stato migliorato il trattamento di maternità e il welfare (200 euro di buoni spesa) è stato confermato e meglio definito nella sua cogenza.

È stata prevista una sede di confronto per definire norme e diritti per il “lavoro agile”.

L'ipotesi di accordo sarà dunque portata nelle assemblee per illustrarla e sottoporla al voto dei lavoratori ed entro il 31 gennaio 2022 si dovrà confermare la validità dell'accordo.

FIM, FIOM, UILM NAZIONALI

Roma, 23 dicembre 2021