



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia

fare**Contrattazione**.it

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del

Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.

Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo:

tiraboschi@unimore.it

Bollettino ADAPT 7 febbraio 2022, n. 5

Contesto del rinnovo

Il **23 dicembre 2021** è stato sottoscritto da Federorafi, per la parte datoriale, e da Fim Cisl, Fiom Cgil e UilmUil il **rinnovo** del **CCNL Orafo Argentiero e del Gioiello** per gli addetti del settore orafo argentiero e della gioielleria, posateria in argento e bigiotteria prevalentemente in metalli e/o materiali preziosi, nonché delle unità produttive e di servizio connesse al settore. Dopo un anno e mezzo di trattative dalla scadenza dello scorso contratto, interviene quindi il nuovo contratto collettivo che coinvolge circa 7.200 aziende e oltre 30 mila addetti. Il rinnovo viene fatto **decorrere dal 1° luglio 2020**, con **scadenza il 31° dicembre 2024**.

Le principali innovazioni introdotte dall'accordo riguardano l'adozione di **nuovi minimi retributivi**, alcune **modifiche in materia di inquadramento e classificazione**, nonché norme in tema di **contratto a termine, apprendistato di primo e terzo livello, formazione, welfare** aziendale, **pari opportunità, prevenzione violenze e molestie**.

Parte economica

In merito alle modifiche introdotte in ambito di trattamento economico, l'ipotesi di accordo riconosce innanzitutto un incremento delle retribuzioni a partire dal mese di giugno 2021. Il rinnovo interviene quindi con un **aumento dei minimi tabellari** per ciascuna categoria, da erogarsi in tre tranches, la prima a partire dal 1° giugno 2022, la seconda dal 1° giugno 2023 e la terza dal 1° dicembre 2024. Interessante è notare come l'aumento del TEM, in ogni tranche di incremento, sarà **adeguato alle dinamiche inflative misurate dall'IPCA**: in questo senso le parti, come

espressamente previsto dal rinnovo, dovranno incontrarsi annualmente così da definire l'effettiva quota TEM parametrandola ai movimenti dinamici definiti dall'IPCA.

L'accordo prevede, inoltre, un **ulteriore aumento del TEM** di 99 euro, riferito alla 5° categoria dell'attuale sistema di inquadramento, ai fini di promozione dei processi di transizione ed innovazione dell'organizzazione. L'incremento, riparametrato per ogni categoria, sarà suddiviso in tre tranches: la prima (25 euro) decorrerà a partire dal 1° giugno 2022, la seconda (27 euro) dal 1° giugno 2023 e la terza (47 euro) dal 1° dicembre 2024.

Sempre con riferimento alla parte economica, è inoltre importante sottolineare **l'aumento dell'elemento perequativo** per i lavoratori delle aziende prive di contrattazione di secondo livello in riferimento al Premio di risultato o ad altro istituto retributivo. L'incremento previsto dall'ipotesi di accordo sarà quindi **pari ad una somma complessiva di 250 euro** a decorrere dal 2022, ovvero una cifra inferiore qualora siano presenti retribuzioni aggiuntive premiali fissate dal CCNL.

Per quanto riguarda la materia della previdenza complementare, le parti sociali confermano come riferimento centrale il Fondo pensione nazionale di categoria, Cometa, prevedendo a favore dei lavoratori iscritti, a decorrere dal 1° dicembre 2024, **un aumento della contribuzione del 2% a carico delle aziende** (con una contestuale contribuzione di almeno l'1,2% del minimo contrattuale da parte del lavoratore per avere diritto alla suddetta contribuzione dell'azienda). Per **i lavoratori aderenti al Fondo pensione successivamente alla data del 31 dicembre 2021 e con età inferiore ai 35 anni**, l'aumento della contribuzione datoriale decorrerà, in via anticipata, dal 1° gennaio 2023 per un valore dell'1,8%, che sarà successivamente elevato, a partire dal 1° dicembre 2024, al 2,2%.

Sempre in tema di welfare, l'accordo di rinnovo riconferma l'istituto dei **flexible benefit**. L'articolo 43 dell'articolato contrattuale prevede un obbligo per le aziende del settore di mettere a disposizione dei propri lavoratori a tempo indeterminato o tempo determinato con almeno 3 mesi di anzianità anche non consecutiva, **strumenti di welfare per un valore pari a 200 euro** entro il mese di giugno di ogni anno. Tali strumenti di welfare, aggiuntivi ad altri eventuali servizi aziendali o beni riconosciuti da contratto collettivo, sono utilizzabili dal lavoratore entro il 31 maggio dell'anno successivo, con possibilità di destinare il valore massimo degli stessi al Fondo COMETA ovvero al fondo metaSalute.

Parte normativa

Per quanto riguarda la parte normativa, importanti discipline sono state inserite sul tema delle **pari opportunità, sulla prevenzione delle molestie e della violenza sulle donne**, anche mediante il recepimento degli Accordi quadro sul tema.

Con riferimento alla Disciplina Comune, dal 1° giugno 2022, l'ipotesi di accordo prevede **l'abolizione della prima categoria**, includendo il contestuale passaggio dei lavoratori ivi inquadrati nella seconda. Se il rinnovo sottolinea come tale abolizione consenta la preservazione dell'anzianità di servizio maturata, allo stesso tempo il passaggio non comporta un conseguente (necessario) mutamento delle mansioni del lavoratore. Sul tema, importante è inoltre sottolineare come le parti prevedano, da aprile 2022, **l'inizio dei lavori della Commissione Paritetica per la riforma generale della classificazione** e l'inquadramento dei lavoratori.

L'ipotesi di accordo interviene, inoltre, sulla **disciplina del lavoro straordinario, festivo e notturno** che viene riformata ed inserita nell'ambito di Disciplina comune, con decorrenza a partire dal 1° gennaio 2022, sostituendo così tutte le precedenti previsioni di normativa speciale sul tema. Vengono quindi trattati temi quali percentuali di maggiorazione, distribuzione del lavoro straordinario nell'orario settimanale (con misure massime), e vengono infine **unificati i trattamenti della stessa disciplina fra operai ed impiegati**.

In tema di welfare, è importante sottolineare **l'introduzione della procedura per la banca ore solidale**, con la quale i lavoratori potranno volontariamente cedere quote di permessi in favore di colleghi con necessità di tempo per assistere i figli che richiedano costanti cure, per le donne vittime di violenza domestica o per altre situazioni di analoga difficoltà. Si delega all'accordo aziendale la normazione della procedura, dell'eventuale partecipazione aziendale, delle modalità dell'esercizio concreto dell'istituto anche tramite permessi aggiuntivi, nonché di altri fattori tecnici.

L'ipotesi di rinnovo interviene poi in modo preponderante sugli schemi contrattuali: viene innanzitutto previsto un **contratto a tempo determinato con la specifica causale di realizzazione di un percorso misto di formazione e lavoro**, espressamente previsto da apposito piano formativo, per tutti i soggetti di età superiore a quella di apprendistato e con esperienza nel settore pari o inferiore a 12 mesi. Si prevede inoltre la discussione in fase di stesura del contratto e dunque l'inserimento di ulteriori causali.

Le parti hanno inoltre **innovato la disciplina dell'Apprendistato Professionalizzante e quella dell'Apprendistato di Alta formazione e di Ricerca**, specificatamente per quanto attiene alle modalità di **inquadramento e conseguente determinazione della retribuzione**. In particolare,

per quanto attiene all'Apprendistato Professionalizzante, i lavoratori assunti dal 1 febbraio 2022 verranno direttamente inquadrati nella categoria della qualifica professionale da conseguire; pertanto, viene in aggiunta modificato il sistema di retribuzione, che passa dal sotto inquadramento al criterio della percentualizzazione, suddiviso in tre periodi corrispondenti rispettivamente al 85%, 90% e 95% della retribuzione minima contrattuale della categoria di inquadramento corrispondente alla qualifica da conseguire. Similmente viene modificato l'Apprendistato di Alta formazione e di Ricerca.

Con riferimento al tema della formazione, viene **confermato e rafforzato il diritto alla "formazione continua"**, anche con riguardo alle nuove tematiche ambientali e di economia circolare. Si riconosce espressamente come la formazione risponda contestualmente ad esigenze di aziende e lavoratori, poiché aumenta sia la produttività e la competitività aziendale, sia la professionalità dei lavoratori stessi, rappresentando dunque un investimento ed un valore condiviso. Le modifiche alle norme sulla formazione, nello specifico, prevedono un allargamento dei destinatari anche ai lavoratori a tempo determinato (sempre che il contratto abbia durata di almeno 12 mesi), un'elaborazione dei percorsi formativi in collaborazione con le RSU e con un monte ore di 24 ore nel triennio e la possibilità di recuperare le ore non beneficate nel precedente triennio entro giugno 2022.

Inoltre, viene meglio definita la **stagionalità**, interpretata come attività caratterizzata dalla ricorrente intensificazione dell'attività lavorativa e produttiva in determinati e limitati periodi dell'anno, in ogni caso non superiori ai 6 mesi. Secondo tale definizione, il rinnovo in ogni caso demanda alle RSU e alle Direzioni aziendali la determinazione delle specifiche attività stagionali.

Le parti confermano infine l'**impegno**, entro la data di firma del rinnovo, a definire tramite una Commissione paritetica un **quadro normativo sul tema del lavoro agile**.

Valutazione d'insieme

Le discipline economiche e normative introdotte dall'ipotesi di accordo si pongono in linea con la generalità degli altri contratti collettivi recentemente oggetto di rinnovo. Nonostante gli iniziali momenti di tensione in trattativa, si sono perlopiù **recepiti le principali novità normative del CCNL metalmeccanico**, sottolineando in particolar modo **l'importanza, sempre crescente della formazione del lavoratore** per una maggiore professionalità dello stesso nonché per garantire la competitività aziendale.

Le parti, in ogni caso, si impegnano a procedere nella consultazione dei lavoratori e delle lavoratrici interessati entro il 31 gennaio 2022, così da procedere alla sottoscrizione formale dell'accordo e a concludere la definizione di alcune norme, così da dare piena efficacia ed esigibilità all'intera disciplina.

Sara Prodocimi

ADAPT Junior Fellow

 [@ProdocimiSara](https://twitter.com/ProdocimiSara)