

**Contratto Collettivo Nazionale  
Industria Orafa e Argentiera**

Milano, 15 dicembre 2014

Addì 15 dicembre 2014 presso la sede di Assolombarda si sono incontrati Confindustria Federorafafi, Federazione Nazionale Orafi Argentieri Gioiellieri Fabbricanti, anche per conto di Associazione Argentieri, rappresentata dal Vice Presidente Vicario Dimitri Stella, nonché Presidente della Commissione Sindacale della suddetta Federazione, unitamente a Assolombarda rappresentata da Fausto Panizzi, Confindustria Alessandria rappresentata da Fabrizio Grossi, Confindustria Arezzo rappresentata da Alessandro Tarquini e Confindustria Vicenza rappresentata da Daniele Marrama

Fim Cisl rappresentata da Anna Trovò, Sandro Pasotti, Alessandro Barbiero, Agatino Camerano, Raffaele Consiglio, Giovanni Di Scala, Maurizio Geron, Carla Marcheluzzo e Narciso Merli.

Fiom Cgil rappresentata da Michela Spera, Mauro Faticanti, Pietro Locatelli, Alessandro Tracchi, Ivan Gaetani, Maurizio Ferron, Francesca Demusso, Alberto Larghi, Bruno Tani, Fabrizio Appi, Elisa Guidi, Margherita Freri, Ambra Coralli e Gabriele Cappelli.

Uilm Uil rappresentata da Luca Maria Colonna, Giso Barcarolo, Carlo Biasin, Carla Grandi e Alberto Pastorello.

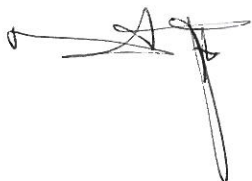
A seguito di precedenti sessioni negoziali le Parti hanno convenuto:

- anche al fine di favorire ogni possibile opportunità occupazionale, di disciplinare il Contratto Collettivo Nazionale per la Disciplina dell'Apprendistato Professionalizzante nell'Industria Orafa e Argentiera con effetto dal 1° gennaio 2015 come da allegato accordo.
- che, ad integrale copertura del periodo di vacanza contrattuale, verranno riconosciuti ai lavoratori attualmente in forza gli arretrati retributivi come da allegato.
- che il Campo di applicazione del CCNL venga definito come da documento allegato.

- che le trattative per il rinnovo del CCNL saranno nuovamente avviate dal prossimo mese di gennaio avendo a riferimento, ai fini retributivi, il solo periodo successivo.

allegati:

- Contratto Collettivo Nazionale per la Disciplina dell'Apprendistato Professionalizzante nell'Industria Orafica e Argentiera.
- Arretrati retributivi.
- Campo di applicazione del contratto.



---  
Gentile  
Mons. Feltri  
Muller  
Fischer  
Incerti. John  
Piani. Oscar  
Muller  
Carpi. E. Facci  
Carli. Andrea  
Boni. E.  
Corti. G. M.  
G. M.  
G. M. L. P.  
P. M.

**Contratto Collettivo Nazionale  
per la Disciplina dell'Apprendistato Professionalizzante  
nell'Industria Orafa e Argentiera**

**Milano, 15/12/2014**

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 un'occupazione stabile e di qualità. In tale ottica hanno convenuto la disciplina dell'istituto nei termini che seguono.

La disciplina di cui al presente accordo attua quanto previsto in materia di apprendistato professionalizzante dal "Testo Unico dell'apprendistato, Decreto Legislativo n. 167/2011, così come modificato da ultimo dal D.L. 34/2014 convertito con L. 78/2014".

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente accordo valgono per gli apprendisti le norme del CCNL orafa-argentiero.

Il Contratto di Apprendistato può riguardare i lavoratori inquadrati in ciascuna Disciplina Speciale; 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 le deroghe consentite dalla legge, e i ventinove anni. Il lavoratore con contratto di apprendistato non potrà essere retribuito a cottimo.

L'azienda informerà mensilmente la RSU 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 congiunta delle Parti, in base all'art. 2 Disc. Gen. Sez. prima l'azienda farà pervenire un rapporto riferito al numero degli apprendisti assunti e ai processi formativi programmati.

Art. 2

**PERIODO DI PROVA**

Il periodo di prova dell'apprendista è corrispondente a quello del lavoratore di pari qualifica disciplinato dal CCNL per il livello di inquadramento iniziale.

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.

Art. 3

**APPRENDISTATO SVOLTO PRESSO DIVERSE AZIENDE**

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro, anche per il conseguimento di qualifica o diploma professionale, si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, nonché di quanto previsto al successivo articolo 6, 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. 4

DURATA DELL'APPRENDISTATO

La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi.

La durata massima dell'apprendistato è pari a 36 mesi salvo per le seguenti figure:

- figure professionali di seguito tassativamente descritte e rientranti nei profili professionali delle categorie 5a e 5a Superiore e inquadrati nella Disciplina Speciale Parte Prima:

5a Categoria:

*Compositore di Leghe*

*Tornitore in lastra*

*Miniaturista*

5a Categoria Superiore:

*Incisore stampi acciaio*

*Modellista cesellatore martellatore*

*Orafo incastonatore*

*Modellista gioielliere*

Per tali lavoratori la durata massima dell'apprendistato sarà di 48 mesi in quanto caratterizzati da elevata professionalità a carattere artigianale ancorché inseriti in aziende di natura industriale.

- figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee 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<sup>a</sup> categoria.

Per tali lavoratori la durata massima dell'apprendistato sarà di 24 mesi ed al termine del periodo di apprendistato l'inquadramento sarà in 3<sup>a</sup> categoria.

I criteri di inquadramento del CCNL di cui alle lettere a) e b) del punto III lettera C dell'articolo 4 Disciplina Generale Sezione Terza fanno riferimento alla categoria di destinazione finale dell'apprendista al termine del periodo di apprendistato.

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 CCNL.

\*\*\*\*\*

In applicazione delle norme di legge vigenti, in caso di sospensione del rapporto nel periodo di apprendistato, per malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi il periodo di apprendistato viene corrispondentemente prolungato.

Art. 5

ORARIO DI LAVORO

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

Art. 6

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.  
La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Art. 7

#### FERIE E 13<sup>^</sup> MENSILITÀ

Per le ferie e la 13<sup>^</sup> mensilità si fa riferimento alle norme corrispondenti del CCNL.

Art. 8

#### FORMAZIONE

La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso, integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico-professionali e specialistiche da conseguire (standard professionali di riferimento).

Le Parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI (piano formativo individuale) il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli schemi esemplificativi dei profili formativi di seguito riportati e con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche on the job e/o in affiancamento.

La formazione professionalizzante potrà essere integrata, solo laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del D.Lgs 167/2011, così come modificato dal DL 34/2014, convertito con L. 78/2014.

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/referente aziendale, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza.

Il referente/tutor può essere lo stesso imprenditore.

#### *Piano Formativo Individuale*

Il PFI, contenuto nel 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 professionalizzante nonché il nome del referente/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 referente/tutor.

Art. 9

#### 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. 10

#### TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza comunicando il domicilio presso cui si trova se diverso da quello noto all'azienda e inviare entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza il protocollo del certificato medico. L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda con le stesse modalità di cui al comma precedente.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata. L'azienda ha la facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge n. 300 del 1970.

Il lavoratore assente è tenuto a trovarsi al proprio domicilio, ovvero in quello da lui comunicato all'azienda, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, disponibile per le visite di controllo.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate a criteri organizzativi locali.

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore deve comunicare all'azienda i mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei.

Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni e accertamenti specialistici, di cui il lavoratore dia preventiva comunicazione all'azienda.

In caso di mancata effettuazione della visita medica di controllo, per mancato reperimento del lavoratore nelle fasce orarie sopra stabilite presso il domicilio comunicato al datore di lavoro, il lavoratore medesimo incorrerà nei provvedimenti disciplinari e nella perdita del trattamento economico di malattia secondo le disposizioni di legge e contrattuali.

In caso di interruzione del servizio dovuto a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 183 giorni di calendario.

In caso di più malattie o infortuni non sul lavoro i periodi di conservazione del posto si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso e il periodo complessivo di conservazione del posto sarà di 274 giorni di calendario.

Resta salvo quanto previsto dalla legge n. 1088 del 1970 per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti e agli effetti della normativa sulla conservazione del posto.

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
- b) malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali.

Al lavoratore che si assenti per malattia e/o infortunio non sul lavoro durante il preavviso è dovuto il trattamento economico a carico aziendale non oltre la scadenza del preavviso.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa non frazionabile e continuativo della durata di

mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e, comunque, di durata non superiore a complessivi 18 mesi continuativi.

Decorsi detti periodi senza che il lavoratore abbia ripreso servizio l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di poter fruire dell'aspettativa, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. A tali fini il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.

Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto, come di seguito descritto, operando i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore avrà diritto all'intera retribuzione globale per i primi 61 giorni e al 66% della retribuzione globale per i 122 giorni successivi.

Nell'ipotesi di più malattie o infortuni nell'arco dell'ultimo triennio il trattamento sarà il seguente:

274 giorni, di cui 61 giorni a intera retribuzione globale e 213 giorni al 66% della retribuzione globale;

I periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi sono retribuiti con l'intera retribuzione globale in aggiunta al trattamento economico di cui sopra fino ad un massimo di 61 giorni di calendario.

Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Salvo l'eventuale periodo di aspettativa l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, ferie, 13<sup>a</sup> mensilità, ecc.).

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità da infortunio non sul lavoro.

Art. 11

## RECESSO

Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato; le Parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Eguale termine di preavviso sarà reciprocamente dovuto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dello stesso. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di

lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Art. 12

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Per i lavoratori di cui al presente contratto di apprendistato che si iscrivono a Cometa, il contributo mensile è pari a 1,5% della retribuzione secondo i criteri stabiliti dagli accordi già in essere.

Art. 13

DECORRENZA

Il presente contratto – che forma parte integrante del contratto nazionale orafo-argentiero - entra in vigore dal 01/01/2015 e si applica ai contratti di apprendistato stipulati da tale data. Le Parti, in vigenza di contratto, verificheranno la congruità della presente disciplina con l'eventuale evoluzione delle disposizioni normative, al fine di apportare alla medesima gli opportuni conseguenti adeguamenti.



Quarta  
Manno Fanti



Luca G. Col

Luca G. Col



Alfonso F. F. F.

Carlo F. F.



Carlo F. F.





**Contratto Collettivo Nazionale  
Industria Orafa e Argentiera**

**ARRETRATI RETRIBUTIVI**

Ai lavoratori in forza in data 15 dicembre 2014 è riconosciuto a titolo di arretrati un importo forfettario che liquida ogni spettanza economica relativa al periodo di vacanza contrattuale sino al 31/12/14, pari a euro 280,00 lordi suddivisibili in quote mensili (€ 23,33) che competeranno in relazione alla durata anche non consecutiva del rapporto di lavoro (con esclusione dei periodi di aspettativa, permesso non retribuito, congedo parentale e periodi nei quali si è verificata una sospensione alla prestazione senza diritto alla retribuzione a carico azienda) nel periodo 1° gennaio 2014 - 31 dicembre 2014. 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 forfettario 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.

Il medesimo non sarà utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il suddetto importo verrà erogato in due rate pari a:

- euro 130,00 lordi unitamente alla retribuzione afferente il mese di febbraio 2015;
- euro 150,00 lordi unitamente alla retribuzione afferente il mese di luglio 2015.

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 2014 - 31 dicembre 2014, 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.

Ai lavoratori che nel periodo 1° gennaio 2014 - 31 dicembre 2014 abbiano fruito di trattamenti di cassa integrazione guadagni, di riduzione dell'orario di lavoro per contratti di solidarietà e/o di altre prestazioni economiche previdenziali, l'importo forfettario sarà corrisposto secondo le disposizioni vigenti in materia.

Per quanto riguarda i lavoratori in somministrazione, le aziende interessate procederanno agli adempimenti di cui all'art. 21, D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

  
Alessandro Fzeri  
Giovanni De Luca  
Valerio Di

  
Marco Feltri  
Colo G. Michel  
S. P. A.  
Francesco C. L.  
Riccardo S. S.  
U. G. L.  
Roberto P.

**Contratto Collettivo Nazionale  
Industria Orafa e Argentiera**

**CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

Il presente Contratto Nazionale ha valore per i dipendenti, ancorché occupati in unità prevalentemente dedite ad attività commerciale e/o espositiva, delle aziende per la lavorazione di prodotti di oreficeria, gioielleria, argenteria, posateria in argento 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.



---

Queltri  
Manno Feltri  
Mullep  
Santini  
Fiorini H. Col  
Fiorini S. Col  
M...

Alfonso F. F. F.  
G. G. G.  
M. M. M.  
G. G. G.  
G. G. G.  
G. G. G.  
G. G. G.