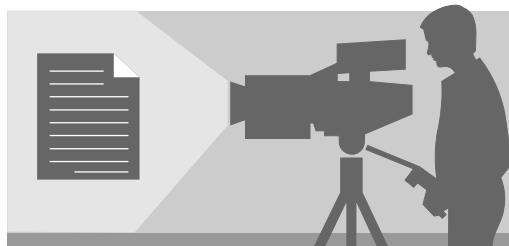


4

Usa, calano le domande di sussidio

Richieste di sussidi settimanali di disoccupazione in calo ai minimi degli ultimi 25 anni negli Stati Uniti. Nella settimana conclusa il 18 settembre scorso le richieste sono rimaste per la nona settimana consecutiva sotto le trecentomila unità attestandosi a 272.000, 17 mila in meno delle 289.000 della settimana precedente. Il livello è il più basso dal gennaio 1974.



Spot televisivi per la "riemersione"

Il ministero del Lavoro vuole che la lotta contro il lavoro nero e lo sfruttamento di quello minorile si concretizzi anche in nuovi strumenti operativi di propaganda. Via libera dunque agli spot televisivi, per ricordare alle aziende che scelgono la via della legalità che a fine anno scade il termine per stipulare i contratti di riallineamento, che consentono di abbattere del 70% gli oneri contributivi nei 3 anni previsti per la riemersione.

Di fronte al boom
dell'atipico
o parasubordinato
forte impegno
per pervenire,
al più presto, a regole
specifiche in materia.
Ampio spazio anche
all'apprendistato,
visto come
strumento prioritario.

il Documento



segue da pagina 3
tive diverse da quelle già previste dall'art. 1, lettera b) legge 230/62: e) assunzione per sostituzione part time post maternità ex art. 57bis, seconda parte.

Ai lavoratori assunti ai sensi del presente articolo si applica il diritto di priorità di cui all'art. 8 bis legge 79/83. Le imprese non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti per le predette ipotesi di contratto a termine in numero superiore al 10% dell'organico in forza a tempo indeterminato in ogni unità produttiva. Nelle singole unità produttive che abbiano meno di 30 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti per tre lavoratori. Ai fini della percentuale predetta non si computano le assunzioni effettuate con contratto a termine nelle ipotesi previste direttamente dalla legge, con contratto di formazione e lavoro, né quelle effettuate ai sensi dell'art. 78, seconda parte. Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma. Le aziende che intendono avvalersi del presente provvedimento sono tenute, pena la decadenza, a darne preventiva comunicazione scritta ad apposita Commissione costituita presso l'Ente Bilaterale territoriale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti a termine intervenuti per effetto di norme diverse da quelle del presente contratto. La Commissione, ove ritenga che con la richiesta venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo dell'istituto del contratto a termine, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto che, valutati anche in contraddittorio con l'impresa i programmi occupazionali e le prospettive di consolidamento dei contratti a termine, potranno, quando traggano conferma della anomalia segnalata, procedere alla sospensione della richiesta stessa, anche temporanea, nei confronti delle imprese interessate. All'atto della richiesta di nulla-osta per le assunzioni di cui al presente punto, l'azienda dovrà esibire un attestato dal quale risulti l'iscrizione ad Associazione aderente alla Confcommercio, nonché una dichiarazione di impegno relativa all'applicazione del presente contratto e all'assolvimento degli obblighi in materia di contribuzione e di legislazione sul lavoro. Nelle unità produttive in cui sono in atto sospensioni dal lavoro con ricorso alla cigs, la presente normativa non si applica per assunzioni con le medesime qualifiche dei lavoratori sospesi. Gli accordi territoriali e aziendali in materia già in atto all'entrata in vigore del presente contratto sono confermativi.

CASI DI AMMISSIBILITÀ AL LAVORO INTERINALE

«Ai sensi dell'art. 1 comma 2, lett. a) della legge 24 giugno 1997 n. 196, le imprese possono ricorrere ai contratti di formi-

tura di lavoro temporaneo, in aggiunta ai casi previsti dalla predetta normativa, nelle seguenti ipotesi: 1) adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico in servizio; 2) esigenze di lavoro temporaneo per l'organizzazione di fiere, mostre, mercati nonché per le attività connesse; 3) punte di più intensa attività temporanea dovuta a flussi straordinari di clientela o commesse di lavoro a cui non si possa far fronte con i normali assetti organizzativi aziendali. In tale fattispecie la stipula di contratti di lavoro temporaneo di durata superiore ad un mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità all'assunzione a tempo determinato dei lavoratori con la stessa qualifica nei cui confronti ricorrono le condizioni di cui all'art. 23, comma 2 legge n. 56 del 1987 e che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza; 4) necessità non programmatiche connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti; 5) assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e produttivi e/o tecnologici; 6) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del d.lgs. 626/94».

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

«Le parti concordano sulla necessità di salvaguardare la specificità delle forme pensionistiche complementari preesistenti alla data del 29.11.96. Le parti si danno reciprocamente atto che, previo accordo stipulato in sede di contrattazione aziendale, i fondi o casse di previdenza complementare costituiti precedentemente al 29.11.96 possono deliberare la confluenza in Fon.Te. Le parti convengono che, salvo diverso accordo stipulato in sede aziendale, che comunque non potrà prevedere livelli di contribuzione inferiori a quelli previsti dall'accordo sottoscritto in data 29.11.96, le aziende ed i lavoratori, già iscritti a fondi o casse preesistenti, possono partecipare a Fon.Te. versando i contributi previsti dai relativi contratti integrativi aziendali ancorché più elevati o differenti per tipologia rispetto a quelli previsti dall'accordo sottoscritto in data 29.11.96».

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

«Tra le materie oggetto della contrattazione di secondo livello aziendale e/o territoriale è inclusa l'assistenza sanitaria integrativa. Le parti convengono di istituire una Commissione bilaterale a livello nazionale per individuare strumentazioni e schemi applicativi, nonché eventuali rapporti fra offerte di servizio e modalità di finanziamento. Resta inteso che i costi relativi vanno ricompresi nelle erogazioni previste dagli assetti contrattuali dell'accordo 23 luglio 1993 e dalla Premessa relativa al secondo livello di contrattazione del presente contratto, nonché dall'art. 4 dell'accordo di rinnovo 29 novembre 1996 e ne mantengono le caratteristiche e le specificità».

(Dichiarazione a verbale: «Le parti, entro il mese di ottobre, si incontreranno allo scopo di valutare il coordinamento del sistema di relazioni sindacali con il dialogo sociale europeo e le convenzioni Oit»).

QUADRI

Trasferimenti.

«Fermo restando quanto previsto dagli artt. 88 e 89, Seconda Parte, il trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico. In tale ipotesi ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza. Il quadro che abbia compiuto il 55° anno di età, può opporsi al trasferimento disposto dal datore di lavoro esclusivamente in caso di gravi e comprovati motivi. Ove il datore di lavoro intenda confermare il trasferimento, il quadro può fare ricorso al collegio di conciliazione e arbitrato previsto al successivo art. 10».

INDENNITÀ DI FUNZIONE.

«A decorrere dal 1° luglio 1987 o se successiva, dalla data di attribuzione della categoria di quadro da parte dell'azienda, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a lire 60.000 (sessantamila) lorde per 14 mensilità, assorbibili al 40% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto. A decorrere dal 1° gennaio 1991 l'indennità di funzione è incrementata a L. 100.000 lorde per 14 mensilità. L'aumento di cui al precedente comma non è assorbibile. A decorrere dal 1° gennaio 1995 l'indennità di funzione è incrementata di lire 150.000 (centocinquanta mila) lorde per 14 mensilità assorbibili al 50% secondo le modalità di cui al primo comma. A decorrere dal 1° gennaio 2000 l'indennità di funzione è incrementata di lire 100.000 (centomila) lorde per 14 mensilità assorbibili al 50% secondo le modalità di cui al primo comma».

APPRENDISTATO

«Le parti, considerato che è in corso una revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, alla luce delle nuove normative introdotte, a seguito del Patto per il lavoro del 24 settembre 1996, della legge 19 luglio 1997 n. 196 in materia di promozione dell'occupazione, ed in particolare in adempimento all'art. 16 che disciplina l'apprendistato, riconoscono in tale istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di promuove-

vere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva nei mercati internazionali, anche in considerazione dei processi di trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela. A tal fine le parti, condividendone la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti. Le parti si impegnano, altresì, a realizzare ed a presentare congiuntamente un progetto pilota, da finanziarsi tramite il Fondo Sociale Europeo e/o altre risorse nazionali allo scopo stanziato, per la sperimentazione dei nuovi modelli formativi dell'apprendistato. In questo quadro le parti concordano sulla necessità che il Ministero del lavoro e le Regioni si attivino per un'adeguata offerta formativa programmata e finanziata dalle pubbliche istituzioni».

LIMITI DI ETÀ

«Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 16, primo comma, della Legge 196/97 possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, ovvero 26 nelle aree indicate nel citato primo comma dell'art. 16. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni. Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto».

ASSUNZIONE

«Il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell'Ispezzione del Lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che esse potranno conseguire al termine del rapporto».

(Le parti si impegnano a promuovere iniziative congiunte presso le istituzioni al fine di snellire le procedure burocratiche attualmente in vigore relative al rilascio della autorizzazione dell'Ispezzione del lavoro per l'avviamento dell'apprendista, valorizzando il ruolo degli Enti Bilaterali).

TRATTAMENTO NORMATIVO

«L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio. Le ore di insegnamento di cui alla lettera d) del precedente art. 24, seconda parte, sono comprese nell'orario di lavoro. Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 31 e seguenti, seconda parte, ferme restando le ore di formazione medie annue di cui all'art. 28 ter, seconda parte e le durate di cui agli artt. 28, 29 e 30 quin-

quies, seconda parte. Sono fatti salvi, altresì, gli accordi in materia già esistenti alla data di stipula del presente accordo».

TRATTAMENTO ECONOMICO.

«Le retribuzioni degli apprendisti risultano costituite dalle seguenti componenti: a) paga base tabellare - per la prima metà del periodo di apprendistato il 70% della paga base tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati - per la seconda metà del periodo di apprendistato l'85% della paga base tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati; b) indennità di contingenza - secondo le misure e le modalità previste dalla legge 26 febbraio 1986, n. 38. Alla fine dell'apprendistato al dipendente spetta la stessa retribuzione tabellare del lavoratore che abbia la stessa qualifica alla quale è stato assegnato per la quale ha svolto l'apprendistato».

MALATTIA

«Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto: a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 93, il parte, ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal termine del terzo mese dall'inizio del rapporto di lavoro».

DURATA FORMAZIONE

«L'impegno formativo dell'apprendista è regolato sulla base della correlazione tra la qualifica professionale, la mansione da conseguire ed il titolo di studio in possesso dell'apprendista secondo le seguenti modalità: Scuola dell'obbligo 120 ore, attestato di qualifica professionale 100, diploma di scuola media superiore 80, diploma universitario 60, diploma di laurea 60. Al secondo livello di contrattazione potrà essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le scadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività. Le attività formative svolte presso i datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione o gli Enti Bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi. E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro».

PERCENTUALE DI CONFERMA

«La disciplina di cui agli articoli 30 ter, 30 quater e 30 quinquies non è applicabile ai datori di lavoro che, al momento della domanda alla specifica commissione dell'Ente Bilaterale prevista dai medesimi articoli, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 60 per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato, stipulato ai sensi degli articoli 30 ter, 30 quater e 30 quinquies, sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato».

SFERA DI APPLICAZIONE

«L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel terzo, quarto e quinto livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali individuate nei punti n. 21), 23) e 24) del quinto livello. E' inoltre ammesso per le seguenti qualifiche e mansioni appartenenti al secondo livello (n. 3, n. 4, n. 5, n. 13, n. 18, n. 28, n. 29, n. 30, n. 31, n. 38), con esclusione delle figure con funzione di coordinamento e controllo, e inoltre ammesso per quelle individuate nei punti 1), 6) e 18) del sesto livello. Al secondo livello di contrattazione potranno essere individuate ulteriori figure professionali appartenenti al II ed al VI livello. I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti debbono presentare domanda alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dall'art. 16, prima parte, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal contratto in materia di apprendistato e ai programmi di formazione indicati dall'azienda. Ai sensi ed alle condizioni previste dall'art. 16, secondo comma, della legge n. 196/97 è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di

G A R E • B I L A N C I • A S T E • A P P A L T I

LA LEGGE È UGUALE PER TUTTI.

(SU L'UNITÀ PERÒ COSTA MENO)

Se la pubblicità è un obbligo per legge, il risparmio è un diritto. Con l'Unità potete acquistare spazi per gare, bilanci, aste ed appalti (legge n°67/87 e D.L.vo n°402 del 20/10/98) ad un prezzo decisamente promozionale, certi di essere letti dalle persone che contano. Il prestigio di una grande visibilità alla portata di tutti gli Enti e Ministeri.

Per informazioni e preventivi telefonare allo 06 • 69996414 o allo 02 • 80232239

Quotidiano di politica, economia e cultura

