

Protocolli d'intesa sulla sicurezza

Prosegue la collaborazione tra l'Inail e le parti sociali in materia di sicurezza nel mondo del lavoro. Presso l'Istituto, infatti, sono stati firmati due protocolli d'intesa con l'Obn (l'organismo bilaterale nazionale Confindustria, Cgil, Cisl e Uil) nonché con la sezione nazionale di Ambiente e sicurezza della Confapi-sindacati confederali. L'obiettivo dei protocolli, informa una nota dell'Inail, «è la realizzazione di cam-

pagne comuni per la diffusione della cultura della prevenzione negli ambienti lavorativi attraverso l'organizzazione di seminari, convegni, spot radiotelevisivi; formazione per la diffusione di pratiche di prevenzione; diffusione di dati e conoscenze in materia di rischi e danni da lavoro; studi e ricerche sui temi della salute e della sicurezza. La collaborazione si muoverà anche sull'abbrivio dell'esito dei tavoli di concertazione con il governo, in particolare sui temi degli incentivi finanziari alle imprese per gli interventi finalizzati alla sicurezza negli ambienti di lavoro». Per la realizzazione degli obiettivi dei protocolli, saranno costituiti comitati di coordinamento.



5

studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, con i limiti di un impegno formativo ridotto, così come previsto dall'art. 28 ter».

PROPORZIONE NUMERICA.

«Considerato che la legge 19/7/97 n. 196, prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa. In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 21 della legge 56/87, l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3». (A verbale, le parti si danno atto «che le norme di cui al presente articolo costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutti i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro del settore»).

DURATA.

«In alternativa a quanto previsto dal precedente articolo 28, il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate: II livello 36 mesi, III livello 36 mesi, IV livello 36 mesi, V livello 24 mesi, VI livello 12 mesi. Al fine dell'applicazione del presente articolo i datori di lavoro devono presentare, prima dell'inizio della richiesta dell'autorizzazione all'Ispezzione del lavoro, copia della stessa alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dall'art. 16, prima parte, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità. Al livello di competenza tra le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali, possono essere realizzate intese da trasmettersi agli Enti Bilaterali interessati ed all'Osservatorio Nazionale che determinino, per specifiche figure professionali, periodi di apprendistato più ampi di quelli previsti dal presente articolo. Per gli apprendisti assunti prima della data di sottoscrizione del presente accordo valgono le precedenti disposizioni in materia di durata. Sono fatte salve altresì maggiori durate previste dalla contrattazione di secondo livello già vigenti».

FORMAZIONE CONTENUTI.

«Per la formazione degli apprendisti ai sensi del Decreto ministeriale 20 maggio 1999, attuativo dell'art. 16 della L. 196/97, le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente contratto. Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante. In particolare sia i contenuti a carattere trasversale sia quelli a carattere professionalizzante andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento. Le attività formative di cui all'art. 2 lett. A) del decreto del Ministro del lavoro 8 aprile 1998, dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel decreto ministeriale 20 maggio 1999 ed articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti: competenze relazionali organizzazione ed economia di disciplina del rapporto di lavoro sicurezza sul lavoro secondo il modello sperimentale (allegato 1) che costituisce parte integrante del presente accordo. I contenuti di cui all'art. 2 lett. B) del decreto del ministro del lavoro 8 aprile 1998 e le competenze da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi, individuati nel decreto ministeriale 20 maggio 1999: conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale conoscere e saper applicare le basi tecniche scientifiche della professionalità conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologia di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro) conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto secondo il modello sperimentale (allegato 2) che costituisce parte integrante del presente accordo».

RECUPERO CONOSCENZE.

«Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti. Le parti firmatarie del presente accordo considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province ed associazioni territoriali datoriali e sindacali competenti, con particolare riferimento alle iniziative formative promosse congiuntamente attraverso gli Enti Bilaterali». (Le parti, considerato il carattere sperimentale del presente Accordo, convengono sulla opportunità di costituire un apposita Commissione per la definizione dei contenuti dell'attività formativa degli apprendisti nell'ambito dell'Ente Bilaterale nazionale del Terziario.

Per tutto ciò che non è diversamente regolato dalla presente parte speciale valgono le norme contrattuali contenute nella parte generale in materia di apprendistato.

Le parti si incontreranno per decidere le modalità di armonizzazione delle norme concernenti i contratti di formazione lavoro ed i contratti di apprendistato con le disposizioni in corso di emanazione ai sensi dell'art. 45, della Legge n. 144 del 17 maggio 1999».

ORARIO.

«In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario, al fine di migliorare il servizio al consumatore, con particolare riferimento ai flussi di clientela e di utenza, anche nelle singole unità, l'azienda potrà ricorrere, con le procedure indicate nel successivo art. 34, seconda parte, anche per singole unità produttive tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, alle seguenti forme di articolazione dell'orario settimanale di lavoro: a) 40 ore settimanali. Si realizza mediante la concessione di mezza giornata di riposo in coincidenza con la chiusura infrasettimanale prevista dalle norme locali in vigore, e per le restanti 4 ore mediante la concessione di un'ulteriore mezza giornata a turno settimanale. Tenuto conto delle aspirazioni dei lavoratori di usufruire di una delle mezzogiornate congiuntamente alla domenica, le parti convengono di costituire a livello territoriale le Commissioni Paritetiche al fine di cercare adeguate soluzio-



il Documento

L'accordo introduce un'importante novità. Gli studenti potranno operare senza lasciare l'università. Le otto ore settimanali saranno totalmente concentrate nella giornata di sabato con un salario mensile di circa 400mila lire

Le novità del contratto Più flessibilità e diritti

ANGELO FACCINETTO

Più flessibilità. E, insieme, più opportunità e più diritti per chi lavora. Si gioca tutto su questa scommessa il nuovo contratto del settore del commercio - un milione e 434mila dipendenti, 5.449 supermercati, 904 grandi magazzini, 240 ipermercati - siglato il 20 settembre dopo nove mesi di trattativa e una giornata di sciopero nazionale.

Una scommessa non da poco. Visto che i punti più rilevanti parlano di speciali contratti part-time e di job-sharing (tecnica di lavoro ripartito), di apprendistato e di banca delle ore.

L'ipotesi d'accordo - al vaglio dei lavoratori proprio in questi giorni - oltre ad un aumento salariale (per il quarto livello) di 70mila lire per quattordici mensilità, si basa anzitutto sulla modifica della precedente disciplina del part-time, stabilendo l'innalzamento dell'orario minimo settimanale da 12 a 16 ore.

La vera novità, però, è un'altra. E riguarda, oltre ai dipendenti che hanno già un rapporto a tempo presso un'altra azienda, gli studenti che aspirano ad un posto di lavoro senza rinunciare

all'università. Per loro l'intesa prevede la possibilità di firmare contratti di otto ore di lavoro settimanali, tutte concentrate nella giornata di sabato. Per le aziende - specie quelle operanti nella grande distribuzione - una sorta di compensazione per le maggiori rigidità derivanti dall'introduzione del nuovo tetto orario.

Per i giovani si tratta di una possibile concreta risposta alle diffuse esigenze di occupazione e di reddito. Visto che un sabato di lavoro "vale" circa 400mila lire al mese (paga contrattuale mensile diviso 22, moltiplicato 4 o 5 a seconda del numero dei sabati). E visto che, soprattutto, le assunzioni in questione sono a tempo indeterminato: seppur a salario ridotto, cioè, un ingresso nel mondo del lavoro dalla porta principale. Tanto che, alla fine degli studi, gli interessati potranno decidere se seguire una nuova strada o restare in azienda, cominciando col fare richiesta di passaggio ad un part-time più impegnativo.

Non solo. La soluzione - spiega Ivano Corraini della Filcams-Cgil nazionale - è in linea anche con i

principi del sindacato confederale. Essendo limitata ad una categoria ben individuata, in via di principio questa particolare forma di flessibilità non concorre infatti a destrutturare il mercato del lavoro.

Per rispondere meglio alle esigenze dei singoli e consentire loro una più libera gestione dei tempi di lavoro, il nuovo contratto prevede poi una seconda novità: l'introduzione del job-sharing. Per ora è stato fissato il principio. Le procedure di attuazione verranno definite dalla contrattazione di secondo livello, tenendo conto delle specificità aziendali. Ma nella sostanza l'istituto prevede, attorno al normale orario settimanale, la "rotazione" di due lavoratori. Un'estensione, insomma, della logica della banca delle ore.

L'intesa tra sindacati e Commercio - che sarà in vigore fino al 31 dicembre del 2000 - prevede inoltre una riduzione dell'orario di lavoro, attraverso un aumento delle ore retribuite di permesso, che si concretizzerà con l'attuazione dei programmi, concordati, di flessibilità. In pra-

tica, si potrà lavorare fino a 44 ore su 16 settimane, cumulando, per ogni settimana, ulteriori 45 minuti di permesso retribuito (per un totale quindi di 12 ore). Idem - per un totale di 18 ore - se si lavorerà 44 ore per 24 settimane. Mentre sono previsti ulteriori 70 minuti a settimana di permesso se si lavorerà 48 ore per 24 settimane. In totale, in questo caso, la riduzione d'orario sarà di 28 ore.

L'ultima questione che qui prendiamo in considerazione riguarda l'apprendistato. Il nuovo contratto ne prevede l'estensione dal secondo fino al sesto livello, diplomati e laureati compresi, con la sola esclusione delle figure che esercitano funzioni di coordinamento e di controllo: in precedenza era limitato esclusivamente al quarto e al quinto.

Ma per gli apprendisti sono stati introdotti anche nuovi diritti. Dal trattamento di malattia al limite minimo di 24 ore settimanali in caso di part-time. Non solo. Le aziende potranno procedere a nuove assunzioni di apprendisti soltanto nel caso in cui sia stato confermato in azienda almeno il 60 per cento dei vecchi.

colato secondo il programma di flessibilità. Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi».

PROCEDURE.

«Le modalità operative della flessibilità sono disciplinate dal presente articolo. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana. In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali di cui agli artt. 35 bis e ter, le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario corrispondente entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Le ore liquidate a tale titolo devono rientrare nei limiti previsti dall'art. 59 seconda parte. Al fine di consentire il confronto di cui al primo comma degli artt. 35 bis e ter, seconda parte, le aziende con contrattazione aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità alle Rsu/Rsa e alle oo.ss. territoriali. Le altre imprese effettueranno analogha comunicazione all'Ente Bilaterale competente per territorio. L'azienda provvederà altresì a comunicare per iscritto, con congruo preavviso, ai lavoratori interessati il programma definito di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto. Ai fini dell'applicazione della flessibilità di cui agli artt. 35 bis e 35 ter, seconda parte, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità».

BANCA DELLE ORE.

«Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui all'ultimo comma degli artt. 35 bis e 35 ter, seconda parte, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità: i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'attività produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato: i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore: per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale. Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti. Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta. I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi di cui agli artt. 35 bis e 35 ter non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie. Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi in essere in materia di flessibilità».

ni. Nelle aziende o nelle singole unità delle stesse, non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, nelle quali, prima dell'entrata in vigore del presente contratto, l'orario di lavoro settimanale era distribuito in 5 giorni, restano immutate le situazioni di fatto esistenti. Negli altri casi, e sempre con riferimento alle aziende o a singole unità delle stesse non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, le parti concordano di esaminare - in sede di Commissione di cui al II comma della presente lettera a) 1) - la pratica realizzazione di una settimana lavorativa di 40 ore mediante la concessione di un'intera giornata di riposo.

a) 40 ore settimanali con opzione ed utilizzo di flessibilità. Nel caso in cui l'azienda faccia ricorso al sistema di flessibilità previsto dall'art. 35, seconda parte, il monte ore di permessi di cui al III comma dell'art. 68, seconda parte, sarà, per l'anno di riferimento, incrementato di 8 ore. Il suddetto monte ore sarà disciplinato con i criteri e le modalità previste dall'art. 68, seconda parte.

b) 39 ore settimanali. Si realizza attraverso l'assorbimento di 36 ore di permesso retribuito di cui al terzo comma dell'art. 68, seconda parte. Le rimanenti ore di cui all'art. 68, seconda parte, sono disciplinate con i criteri e le modalità previste dallo stesso articolo, ferma restando l'applicabilità dell'art. 35, seconda parte.

c) 38 ore settimanali. Si realizza attraverso l'assorbimento di 72 ore di permesso retribuito delle quali 16 al primo comma dell'art. 68, seconda parte, e 56 al terzo comma dell'art. 68, seconda parte. Le rimanenti ore sono disciplinate con i criteri e con le modalità dell'art. 68, seconda parte, ferma restando l'applicabilità dell'art. 35, seconda parte.

Retribuzione ore eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro.

«Le ore di lavoro eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro di cui all'art. 32, seconda parte, lettere b) e c) e all'art. 33, seconda parte, fino al raggiungimento dell'orario normale

settimanale previsto dall'art. 31 seconda parte, verranno retribuite con le maggiorazioni previste dall'art. 60, seconda parte».

(A verbale: «Il nuovo sistema di calcolo di cui al presente articolo decorre dall'1.1.2000. Art. 35 bis - Flessibilità dell'orario - ipotesi aggiuntiva A) Fatto salvo il confronto in materia previsto in sede di contrattazione aziendale dall'art. 12, prima parte e di quanto stabilito in materia di accordi territoriali dall'art. 14 prima parte c.c.n.l. per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda questa potrà realizzare, in aggiunta alle ipotesi di cui al precedente art. 35, seconda parte, i seguenti regimi di orario con le seguenti modalità: 1. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane. Ai lavoratori a cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto, in luogo di quanto previsto dall'art. 32, lett. a) 2), seconda parte, un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 68, seconda parte, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale. 2. per le aziende di cui all'art. 32, lett. b) e c), seconda parte: superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane. Ai lavoratori a cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 68, seconda parte, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale. A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro. Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità. Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi».

FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO.

«Nell'ambito del secondo livello di contrattazione, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa, le aziende di cui all'art. 32 lett. a) 2), b) e c) potranno realizzare accordi, in aggiunta alle ipotesi di cui al precedente art. 35, seconda parte, sui seguenti regimi di orario con le seguenti modalità: 1. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 24 settimane: 2. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane. Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 1. verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 68, seconda parte, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale. Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 2. verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 68, seconda parte, pari a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale. A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro. Il 50% delle ore da recuperare sarà arti-

FUNZIONE PUBBLICA
CGIL

non perdere la bussola!
naviga nel
Mercato del Lavoro
in ipertesto

5000 pagine di documenti
210 norme dal 1942 al 1999
3 floppy disk

L'intera legislazione sul Mercato del Lavoro italiano (compreso il recente collegato sul lavoro L. 144/99) da installare sul proprio PC, organizzata in ambiente ipertestuale Windows dalla versione 3.11 in poi, che permette di cercare, annotare, copiare e stampare.
Costo della traversata: Lit. 120.000
Lit. 100.000 per richieste multiple

Casa Editrice Effepi - Fax 065836969
email: fp@cgil.it

