

4

Basilicata: 30 miliardi per 350 nuovi posti

La Regione Basilicata sosterrà con 30 miliardi, nove progetti nel settore turistico finalizzato a migliorare la qualità delle strutture ricettive e dei servizi per il tempo libero. Il sostegno finanziario farà da volano ad un investimento complessivo di 65 miliardi, che creerà circa 350 nuovi posti di lavoro. La Basilicata, così, punta sulla elevazione della sua offerta turistica dopo i buoni risultati ottenuti l'anno passato.



Calabria, il 18 e 19 conferenza sul lavoro

Per venerdì e sabato prossimi è in programma la Conferenza sull'occupazione promossa dalla Regione Calabria. In vista di questa scadenza il ministro per le Pari Opportunità, Laura Balbo, presenzierà oggi alla riunione che eletti, amministrativi e rappresentanti delle commissioni pari opportunità, terranno in Consiglio regionale. È l'avvio di un confronto che servirà a far emergere proposte operative in materia di lavoro.

OSSERVATORIO
TENDENZE

ITALIA

I giovani preferiscono
il lavoro «a tempo»

Il 22,2% dei giovani preferisce un impiego limitato nel tempo contro un 60% che invece vorrebbe un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Questo, in sintesi, il risultato di una ricerca, promossa da Adecco (società specializzata nella ricerca di risorse umane da inserire nel lavoro temporaneo) in collaborazione con la Facoltà di Sociologia dell'Università Statale di Milano. Secondo l'indagine, la preferenza per contratti a scadenza prefissata è più diffusa nel Nord-Est e nel Sud e riguarda soprattutto diplomati delle scuole medie superiori. Il motivo di questa preferenza è legato, per la maggior parte del campione pari al 54%, alla possibilità di fare esperienza e di imparare nuovi lavori.

PIEMONTE

Campagna della Fiom
contro il rumore

Oltre 1.300 rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (Rls) della fabbriche piemontesi saranno impegnati, nelle prossime settimane, in una campagna contro il rumore e la sordità. A lanciarla è la Fiom-Cgil con un convegno che si tiene oggi presso la sede Cgil. «È un'iniziativa importante - ha sottolineato Giuseppe Mellillo, segretario regionale Fiom, responsabile dell'ambiente e sicurezza - che ha un duplice scopo: sensibilizzare e informare sui gravi danni, a volte irreversibili, provocati dal rumore nelle fabbriche, ma anche individuare tutte le possibili iniziative sindacali e legali perché le leggi per il risanamento degli ambienti di lavoro vengano applicate».

PERUGIA

Mobbing: 1.120 chiamate
allo «sportello» Uil

Difficoltà nei contatti umani, con «attacchi» quasi quotidiani soprattutto da parte del capufficio, problemi fisici e psichici, disagi familiari: è sulla base dei dati raccolti in sette mesi di attività dallo sportello contro il mobbing istituito a Perugia, che la Uil enti locali dell'Umbria ha proposto un corso nazionale, il primo in Italia da parte di un sindacato, «contro i soprusi» dicollegli e superiori. Allo sportello, dal novembre '98 al giugno '99 sono giunte 1.120 telefonate, (sette al giorno, in media, nei giorni feriali), da parte di enti pubblici (65,13%) e privati (31,07). In gran parte, sono state segnalate difficoltà nei contatti umani (28,84) con attacchi da parte di capi (49,25) e colleghi (35,63), ma anche l'isolamento sistematico in ufficio (26,93), attacchi contro la reputazione (25,72) e il cambiamento della mansioni (12,24).

qui Italia

CORSI

Formazione
e lavoro
in Europa

A 20 giovani disoccupati, interessati ad una nuova professione: «Animatore Turistico, Sociale e Culturale» la Ue propone una formazione gratuita di 5 settimane a Parigi per ottenere un diploma europeo ed uno stage remunerato di 10 settimane in un centro in Francia o in un altro paese dell'Unione. Il progetto inizia il 9/1 e termina il 5/5/2000. Richiesti: età compresa tra 18 e 27 anni, scuola media superiore, discreta conoscenza del francese, iscrizione al collocamento. Informazioni: Pietro De Luca (Cid-Cgil Roma), tel. 06.492.05.202 (lu-ven 9-14).

Novità Inps

È di 18 milioni di lire il «bonus» che viene riconosciuto ad ogni soggetto per la prosecuzione volontaria del versamento dei contributi

Lsu in pensione volontaria,
ecco i requisiti
per ottenere il contributo

NICOLA RICCI

Con la circolare n. 194 del 4-11-99, l'Inps ha fornito chiarimenti sulla concessione di un contributo aggiuntivo di 18 milioni per la prosecuzione volontaria della contribuzione da parte dei lavoratori socialmente utili che chiedono il pensionamento anticipato.

Tale contributo, ricorda l'Istituto, spetta a tutti i lavoratori cui è già stato o sarà liquidata la pensione anticipata, compresi quelli che avevano presentato domanda di pensionamento anticipato prima della data di entrata in vigore della citata legge n. 144, senza che sia necessaria a tal fine la presentazione di una specifica domanda da parte dell'interessato.

I lavoratori che hanno titolo al pensionamento anticipato possono infatti presentare entro il 31.12.1999 - una sola domanda, utilizzando i modelli già in uso, da considerare utile sia per l'ammissione ai versamenti volontari, sia per la concessione del contributo aggiuntivo a quello a fondo perduto, sia per la liquidazione della pensione anticipata.

L'importo del contributo aggiuntivo spettante a ciascun interessato ammonta a lire 18.000.000 e costituisce, in pratica, la «dotazione personale» alla quale nel corso del periodo per il quale viene corrisposta la pensione anticipata dovranno essere man mano imputate le somme dallo stesso dovute per contribuzione volontaria relativamente a tale periodo.

Poiché - secondo quanto è stato precisato dal Ministero del Lavoro - nei casi in cui l'importo pari al 50% della contribuzione risultante inferiore a 18 milioni all'interessato dovrà essere corrisposta la differenza in un'unica soluzione, all'atto della liquidazione della pensione, e unicamente al fine di accertare l'eventuale differenza da erogare, dovrà essere determinato l'importo complessivo dovuto dal lavoratore per detto periodo a titolo di contribuzione volontaria.

Considerato che con effetto dal primo gennaio di ogni anno e per tutto il periodo di percezione della pensione anticipata la retribuzione percepita dall'interessa-

to nell'ultimo anno di contribuzione obbligatoria effettiva - sulla base della quale la contribuzione volontaria deve essere determinata applicando la stessa aliquota contributiva nel tempo vigente per la generalità dei proscrittivi volontari - dovrà essere aggiornata tenendo conto della variazione annuale dell'indice del costo della vita determinato dall'ISTAT e considerato altresì che nel corso dello stesso periodo potrebbero intervenire modifiche legislative in ordine al contributo IVS, l'importo della contribuzione volontaria complessivamente dovuta potrà essere determinato soltanto in via presuntiva.

A tal fine, l'importo calcolato sulla base dell'aliquota vigente e delle variazioni biennali della stessa, già previste nella misura dello 0,50%, verrà cautelativamente maggiorato del 2% per ogni anno di spettanza della pensione anticipata e al momento della liquidazione della pensione definitiva verrà operato il conguaglio tra l'importo effettivamente dovuto e quello portato in detrazione dal contributo di 18 milioni.

IRECOOP VENETO

Angeli custodi dei turisti,
via ad un nuovo corso

Non hanno aureole né ali ma sono già decollati o decolleranno tra breve per volare in tanti villaggi VentaClub in ogni angolo del mondo. Sono i primi dodici «angeli custodi» del turista, libera traduzione di «questi relation assistant» usciti dal corso di formazione per «quality management dell'impresa turistica» che Irecoop Veneto ha organizzato in collaborazione con il Viaggio del Ventaglio con il contributo della Regione Veneto grazie al Fondo Sociale Europeo. Si tratta di una nuova figura professionale che ha il compito di garantire l'efficienza all'interno di alberghi, residence e villaggi, prendendosi cura dell'ospite durante tutto il soggiorno e sollecitando l'organizzazione ad intervenire sugli eventuali punti di debolezza. Requisiti indispensabili: una grande capacità di saper ascoltare, risolvere i problemi e lavorare in gruppo. Ma si richiedono anche la conoscenza di più lingue, la disponibilità a lavorare lontani da casa e l'elasticità negli orari. Dopo la prima esperienza i corsi saranno ripetuti nuovamente, previsti tre mesi di aula e due di stage. Dovete però iscrivervi tassativamente entro oggi. Info: Irecoop Veneto, d.s.a Patrizia Furlanis, tel. 049.807.6143 - 0368.28.33.45. email: irecoop.veneto@pd.nettuno.it.

Con successivo messaggio saranno fornite le modalità operative necessarie per l'eventuale corresponsione dell'importo residuo di tale contributo, per le eventuali trattenute a titolo di contribuzione volontaria da effettuare sulla pensione anticipata, anche in relazione alle operazioni di conguaglio riguardanti le trattenute già operate, nonché per l'eventuale appoggetamento all'IRPEF del contributo spettante a ciascun interessato.

Si richiama l'attenzione su quanto già precisato nella circolare INPS n. 166 del 6 agosto 1999 in ordine all'estensione, operata dalla legge n. 144 citata, della platea dei lavoratori nei cui confronti trova applicazione la disciplina transitoria dei lavori socialmente utili di cui all'articolo 12 del decreto legislativo n. 468/1997.

A tal fine si ribadisce che a seguito delle modifiche introdotte dalla stessa legge 144 sono destinatari di tale regime transitorio e, quindi, delle disposizioni concernenti il pensionamento anticipato in parola:

- i lavoratori che alla data del 31 dicembre 1997 avevano già conseguito dodici mesi di impegno in progetti di lavori socialmente utili, anche se non utilizzati alla stessa data;

- i lavoratori che alla predetta data erano già utilizzati effettivamente nei progetti e che abbiano raggiunto dodici mesi di impegno nel corso dell'anno 1998 mediante il completamento dei progetti stessi;

- i lavoratori che abbiano raggiunto o che raggiungano dodici mesi di impegno esclusivamente nel periodo compreso tra il primo gennaio 1998 e il 31 dicembre 1999.

Anche nei confronti dei lavoratori che non sono stati utilizzati in progetti di LSU fino al 31 dicembre 1997 ma che possono far valere dodici mesi di impegno conseguiti interamente nel corso del biennio 1998-1999 trovano pertanto applicazione, ai fini dell'ammissione ai versamenti volontari e al pensionamento anticipato, le istruzioni fornite con la circolare n. 181/1998 e con i messaggi citati al precedente punto 1.

SEGUE DALLA PRIMA

Congedi parentali...

Con Confindustria, peraltro, l'impegno sul fronte della formazione è stato finora sempre comune: non c'è documento di questa organizzazione che non sottolinei come primario interesse dell'impresa la promozione sociale di adeguati strumenti di formazione, aggiornamento, riconversione e qualificazione professionale. Non è dunque possibile considerare tempo perso per il datore di lavoro quello che gli consente di raccogliere nell'impresa un lavoratore più qualificato.

Da un punto di vista che forse sarà meno condiviso da Confindustria, non considererei affatto invadente una legislazione che offre alla contrattazione un quadro minimo comune di diritti, sui quali c'è accordo sociale; aggiungerei anzi che questa è la sostanza del welfare nell'ambito del lavoro, e che lungi dal confliggere con il principio della concertazione e della contrattazione, questo tipo di normativa nasce dallo stesso spirito di mediazione e ne costituisce il fondamento e il punto di partenza.

Se poi si riflette sull'accusa di utilizzare il principio dell'individualità del diritto per trasferire unicamente nell'ambito del lavoro subordinato costi «risparmiati» ad altri settori, è semplice notare che pur godendo di altre più libere modalità di fruizione del diritto all'astensione facoltativa dal lavoro, i lavoratori non subordinati non hanno certo la possibilità di evitarne i costi, che per un libero professionista, un commerciante, un coltivatore o un collaboratore coordinato e continuativo sono semplicemente sostenuti in proprio, esattamente come accade per i guadagni.

Si è sostenuto poi che non è giusto scaricare sull'azienda il costo di politiche che dovrebbero essere sostenute dall'intera collettività. In questo, c'è forse un'attenzione troppo scarsa al fatto che questa legge è anche una legge di spesa, che sceglie di sostenere economicamente parte dei costi in essa implicati.

In modo particolare, lo Stato si fa carico dell'indennità del 30%, corrisposta peraltro oltre il terzo anno di età del bambino soltanto ai lavoratori con reddito medio basso; inoltre vengono destinate specifiche risorse a vantaggio di quelle imprese che vorranno applicare accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità. Occorre inoltre prestare attenzione al fatto che una indennità pari al 30% della retribuzione pur consentendo una fruizione del diritto in caso di necessità, non costituisce certamente un incentivo all'utilizzo pieno, al di là dell'effettivo bisogno, dello strumento del congedo di cura, in particolare modo da parte di quei padri lavoratori monoreddito, della piccola come della grande impresa, sui quali si concentra l'attenzione di Confindustria.

Lo stesso ordine di considerazione porta a ritenere che sarà ragionevolmente assai limitato anche l'utilizzo dei congedi non retribuiti per eventi e cause particolari, che consentono un'astensione massima di due anni, ma che faranno ovviamente fronte soltanto a situazioni di reale forza maggiore.

Mi si lasci concludere con un poco di orgoglio nazionale, che in tema di lavoro la via dell'armonizzazione è spesso passata attraverso l'adozione da parte degli altri paesi di norme particolarmente avanzate elaborate e messe in pratica in prima battuta proprio da noi: penso soprattutto alla legislazione di tutela della maternità, ma non solo. Il mio personale augurio è quindi che questa legge che è indubbiamente da considerarsi una legge pilota sia per le parti approfondite dalla Confindustria ma anche per le innovazioni introdotte in materia di regolazione dei tempi della città, possa avere in Europa, la stessa fortuna.

Elena Cordoni

*relatrice del disegno di legge

Lavoro.it

Supplemento settimanale diffuso sul territorio nazionale unitamente al giornale l'Unità
Direttore responsabile Giuseppe Caldarella
Iscrizione al n. 205 del 28/04/1999 registro stampa del Tribunale di Roma
Direzione, Redazione, Amministrazione: 00187 Roma, via Due Macelli 23/13 Tel. 06.699961, fax 06.6783555 20123 Milano, via Torino 48
Per prendere contatto con Lavoro.it telefonare al numero 02/802321 o inviate fax al 02/8023225 presso la redazione milanese dell'Unità e-mail: lavoro@unita.it per la pubblicità su queste pagine: Pubblikompass - 02/24424627 Stampa in fac simile Se.Be. - Roma, via Carlo Pesenti 130 Satim S.p.A. Paderno Dugnano (MI) S. Statale dei Giovi 137 STS S.p.A. 95030 Catania - Strada 5, 35 Distribuzione: SODIP 20092 Cimsello B. (MI), via Bettola 18

ARGOMENTI

La nuova legge sui soci coop, una positiva innovazione

AMOS ANDREONI *

Il testo approvato a luglio dalla Commissione lavoro del Senato sulla nuova disciplina dei soci lavoratori di cooperativa ha suscitato polemiche e opinioni contrapposte, alcune delle quali ospitate da questo giornale. È comunque indubbia la novità dell'approccio generale al tema volto dalle forze sociali e riproposto, con la perizia che gli è tradizionalmente propria, dalla Commissione lavoro del Senato.

L'idea fondamentale è quella di distinguere la vicenda soggettiva del socio come membro dell'associazione da quella del socio come membro dell'organizzazione del lavoro. Ciascuna di queste due vicende ha regole sue proprie senza che l'una assorba l'altra. In tal modo il socio lavoratore ha finalmente uno status che lo equipara a quello di un lavoratore subordinato, oppure, se del caso (ma l'ipotesi dovrebbe essere minoritaria), a quella del la-

voratore parasubordinato o autonomo.

Certamente tra le due sfere ci sono interferenze, poiché intanto il soggetto diviene lavoratore in quanto precedentemente abbia assunto la qualità di socio. Dunque appare corretto che la Commissione del Senato abbia sancito, nel caso in cui il soggetto sia stato licenziato per effetto della sua esclusione dalla Cooperativa, che non si applichi l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori; con la conseguenza che il giudice (del lavoro) deve valutare esclusivamente la legittimità della predetta esclusione (vedi articolo 2). Questo non significa che il giudice debba limitarsi a fare da notaio delle decisioni dell'assemblea dei soci o delle previsioni del regolamento della cooperativa, poiché ogni esclusione deve essere giustificata e comunque non discriminatoria.

Nel caso di un lavoratore non socio, non si pone un problema analogo poi-

ché il rapporto di lavoro è unico. Dunque per questo lavoratore va esclusa la possibilità di una analoga esclusione dall'art. 18 dello Statuto, come invece vorrebbe la Confindustria.

Un'altra interferenza tra le due sfere era prevista nel disegno di legge governativo: in caso di crisi aziendale, certificata da una apposita Commissione, per evitare il fallimento della cooperativa stante la difficoltà di accesso al credito, si consentiva una temporanea riduzione dei trattamenti retributivi, previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali. L'attuale testo viceversa consente solo la riduzione degli utili distribuiti. Il che è del resto ovvio, stante la crisi aziendale e la mancanza all'origine di utili. Per il resto si rinvia implicitamente alla contrattazione collettiva (e a soccorsi bancari, allo stato ipotetici). Il disegno di legge governativo consentiva analoghe riduzioni retributive anche nei pe-

riodi di avviamento della cooperativa; ipotesi cancellata dalla Commissione lavoro. Certo, per decidere in futuro della bontà della scelta occorrerà verificare la concretezza delle scelte operate dalla contrattazione collettiva, specie aziendale o territoriale; e soprattutto di strumenti bancari di sostegno alle cooperative nei momenti di avviamento o di crisi.

Fatta eccezione per queste tre ipotesi (licenziamento da esclusione associativa, crisi, avviamento), il socio ha diritto al suo status, come ogni altro lavoratore, subordinato, parasubordinato o autonomo. Così per il socio lavoratore subordinato opereranno le garanzie dello Statuto dei lavoratori (fatta eccezione per l'art. 18, come si è detto); la retribuzione da contratto collettivo (del settore cooperativo o, in mancanza, di quello affine); il trattamento previdenziale standard (superando il criterio della retribuzione convenziona-

le); i sistemi di garanzie del salario; la competenza del giudice del lavoro.

La Commissione lavoro del Senato ha introdotto, rispetto al testo governativo, una norma di grande rilievo: nelle gare di appalto gli enti pubblici non potranno consentire ribassi d'asta al di sotto del costo del lavoro, previsto dai contratti collettivi. Il che consente la fine della elusione dei contratti collettivi, ricorrendo ai subappalti e/o al lavoro nero.

Un'ultima novità introdotta dalla Commissione lavoro riguarda le certificazioni: il testo governativo prevedeva che sia il Regolamento della cooperativa sia i singoli contratti di lavoro (subordinato, parasubordinato o autonomo) venissero certificati, per la loro legittimità, da una apposita Commissione intersindacale. L'eliminazione della certificazione dei singoli contratti di lavoro va senz'altro condivisa: è illusorio pensare che una o più Commis-

sioni possano certificare centinaia o migliaia di contratti, con un minimo di attendibilità. D'altra parte c'è il rischio che il giudice, a fronte della certificazione, si limiti a far da notaio di ciò che (magari superficialmente) è stato certificato. Altra cosa è la certificazione del Regolamento, che invece appare necessaria per evitare tempestivamente elusioni di legge o di contratto collettivo da parte delle cooperative spurie o delle piccole cooperative. Pare illusorio sperare che a questa mancata registrazione possano sopprimere le ispezioni degli Uffici pubblici o delle Cooperative (queste ultime certamente inadeguate) a tal fine. Resta dunque questo problema, come altri, del resto, la cui risoluzione può migliorare il testo di legge.

Il carattere innovativo del testo induce ad auspicare comunque la sua approvazione parlamentare.

*Consulta giuridica del lavoro