

6



## Finanza&amp;Futuro cerca 400 neo-promotori

Scade il prossimo 10 gennaio 2000 il termine per partecipare alle selezioni per la sesta edizione del Master di vendita Finanza&Futuro (Gruppo Deutsche Bank), che offrirà a circa 400 aspiranti promotori finanziari la possibilità di intraprendere un percorso formativo gratuito destinato a creare nell'arco di due anni nuovi qualificati professionisti della consulenza finanziaria. Il corso è rivolto a diplo-

mati (età 22-28 anni) e laureati (24-30 anni) con concreto interesse per il settore finanziario, orientamento a lavorare per obiettivi e disponibilità al lavoro di squadra. Le selezioni ed i corsi si svolgeranno nei principali capoluoghi di provincia e i neo promotori potranno operare nella struttura di F&F della loro regione di residenza. Previsti 3 mesi di corsi teorici, 3 mesi di addestramento sul campo e 18 mesi di addestramento accompagnati da un tutor. Ai migliori 100 andrà un contributo di avviamento professionale da 6 milioni. Info: www.finanzaefuturo.it. Curriculum a Mcm Selezione srl, c.so Monforte 13, 20112 Milano, fax. 02.760.20.558, e mail: mi@mcmselezione.it.

La bozza del decreto che, recependo una direttiva comunitaria, riforma l'istituto del part time, è stata trasmessa alle Commissioni Lavoro di Camera e Senato. Il passaggio parlamentare, pur non essendo prescritto dalla legge, è stato voluto dal ministro del Lavoro, Cesare Salvi, perché c'è la più ampia valutazione di un decreto che introduce importanti novità nel lavoro a tempo parziale.

Il decreto è stato presentato il 18 novembre alle parti sociali, nella sede propria del Comitato per la legislazione del patto sociale, di cui fanno parte 32 sigle firmatarie del Patto di Natale. In questo ultimo mese le parti hanno espresso le loro osservazioni e hanno suggerito integrazioni. Nella riunione del Comitato del 14 dicembre, il ministero del Lavoro ha così presentato uno schema di decreto che, rispetto alla versione iniziale, contiene importanti precisazioni.

In particolare, le principali novità introdotte riguardano il lavoro supplementare e le clausole elastiche. Sul lavoro supplementare, fermo restando il principio europeo del consenso del lavoratore, si riconosce ai contratti collettivi un anno di tempo per adeguarsi alla nuova normativa e si delega alla contrattazione collettiva il cosiddetto diritto di consolidamento del lavoro supplementare strutturale. D'altra parte, però, viene inserita una norma in base alla quale l'impresa che violasse i tetti di lavoro supplementare fissati nei contratti, è tenuta al pagamento delle ore eccedenti con una maggiorazione del 50%; le clausole elastiche di variazione dei turni di lavoro sono state più dettagliatamente disciplinate, nel senso che il «diritto di ripensamento», previsto per il lavoratore, è stato ancorato a cause oggettive (di tipo familiare, di studio o di altra attività lavorativa). Viene comunque fatto salvo un periodo di 6 mesi, a decorrere dall'accettazione della clausola elastica, in cui il ripensamento non può essere operativo.

Al decreto legislativo il ministero del Lavoro accompagna un decreto ministeriale di incentivazione al ricorso del part time, tramite riduzione triennale delle aliquote contributive. È previsto un finanziamento di 600 miliardi nel triennio per le nuove assunzioni che saranno effettuate, a tempo indeterminato con orario parziale, entro il 30 giugno 2000. Gli incentivi potranno portare, secondo attendibili stime, 100.000 nuovi posti di lavoro part-time.

«La riforma che stiamo facendo», ha commentato il ministro del Lavoro, Cesare Salvi, «risponde non solo a quanto ci viene chiesto dalla direttiva comunitaria ma aiuta a potenziare l'occupazione ricorrendo ad uno strumento che in Europa produce ottimi risultati e che in Italia è stato finora sottoutilizzato. Gli incentivi al part time sono coerenti con le scelte di politica economica adottate dal governo: dirigere l'intervento dello Stato verso la creazione di nuovi posti di lavoro».

il documento

## Il caso

Il sindacato critica metodo del confronto e merito del nuovo provvedimento

Salvi: 100mila posti in più grazie agli incentivi

# Nuovo part-time, dalla Cgil raffica di contestazioni

## IL NUOVO PROVVEDIMENTO

## Garanzie e controlli

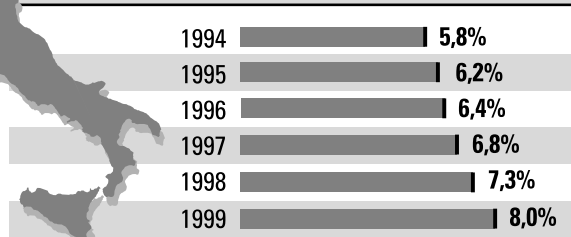
- Il decreto, che fa ricorso al fondo per l'occupazione, prevede **200 miliardi** per il '99 e **400** nel biennio successivo.
- Saranno ridotti del 10% i versamenti all'Inps per i contratti con orario tra le **24** e le **28** ore settimanali
- La riduzione aumenta al **13%** se la durata dell'orario è tra le **29** e **32** ore
- Queste prime due misure sono legate alla stipula di **nuovi contratti** rispetto agli organici esistenti
- Un meccanismo simile verrà adoperato per la trasformazione di **contratti a tempo pieno in contratti part-time**, nel caso si pongano problemi di gestione di esuberanti di personale
- Gli sgravi** saranno del **10%** per un orario non superiore alle **24 ore**, mentre dalle **24** alle **32** ore settimanali (limite massimo) si scende al **7%**
- I limiti** per le aziende sono fissati così: non più del **20%** di contratti part-time per le aziende fino a **250 dipendenti**; **10%** nella fascia da **251** a **1000 dipendenti**; **2%** per le aziende più grandi
- Quanto ai contratti, dovranno interessare in via prioritaria i **giovani fino a 25 anni** e le **donne con figli o conviventi con disabili**

Fonte: Istat-Eurostat

## Il Part-time in Europa

• Belgio	14%	• Lussemburgo	8%
• Danimarca	21%	• Olanda	38%
• Germania	16%	• Austria	15%
• Grecia	5%	• Portogallo	9%
• Spagna	8%	• Finlandia	12%
• Francia	16%	• Svezia	23%
• Irlanda	12%	• G. Bretagna	24%

## Gli occupati a tempo parziale in Italia



Schema

**Ecco il testo della lettera sul part-time inviata dalla Cgil al ministro del Lavoro Salvi, al sottosegretario Viviani e ai presidenti delle Commissioni parlamentari di Camera e Senato Innocenti e Smuraglia.**

In merito allo «Schema di decreto legislativo» in materia di part-time che ci è stato consegnato nel corso della riunione del Comitato sulla Delegificazione dello scorso 16/11 facciamo rilevare quanto segue.

Per ciò che riguarda il metodo, intendiamo ribadire la nostra ferma critica. Abbiamo già avuto modo di contestare in occasione della riunione del Comitato la mancata risposta del Governo alla richiesta, che avevamo rivolto insieme a Confindustria, che ci fossero fissati termini per un avviso comune, considerando peraltro che la direttiva europea recepisce a sua volta un avviso comune. Non vogliamo ritenere che dietro il metodo adottato vi possa essere una confessione delle procedure fissate in occasione del cosiddetto Patto di Natale.

Accediamo pertanto ad esprimere osservazioni sul testo predisposto dando per scontato che si tratti di una procedura unicamente motivata da una concatenazione di eventi da considerare del tutto eccezionale e perciò non più ripetibile.

In sede preliminare confermiamo ancora una volta di ritenere indispensabile dare seguito all'art. 13 della 196/97, mediante il relativo decreto di attuazione, individuando le necessarie risorse finanziarie.

L'art. 13 della 196/97 raccoglie uno degli elementi fondamentali e qualificanti del Patto per il Lavoro («Pacchetto Treu»). Rappresenta lo strumento chiave per cogliere a pieno tutti i possibili effetti occupazionali degli interventi in materia di rimodulazione di orari, di cui il part-time è un caso particolare, rilevante ma non esauritivo. In una «Finanziaria per lo sviluppo» ci aspettiamo, quale segno tangibile di volontà politica in direzione della promozione dello strumento del part-time, l'individuazione di una posta finanziaria che ripristini la voce del Fondo per l'Occupazione originariamente destinata a questo scopo.

Riteniamo inoltre che la convenzione OIL in materia di part-time possa e debba essere ratificata in tempi brevi.

Il ritardo nella ratifica non è meno grave di quello in materia di direttive UE che, tra l'altro, la convenzione OIL del 1994, precede di tre anni, avendone in gran parte fornito l'impianto. La ratifica non è atto particolarmente impegnativo sul piano politico e sancisce la maggior parte dei principi attorno a cui insiste il decreto legislativo in esame.

Sul piano più generale riteniamo che lo schema di decreto legislativo intervenga in materie oggi regolate dalla contrattazione con il rischio di attenuare, se non di cancellare, le tutele esistenti.

Il decreto deve a nostro avviso fissare norme di sostegno e di rinvio alla contrattazione per tutti quegli aspetti che sono di consueto demandati all'accordo tra le parti. Far rientrare nell'ambito della legge alcune di queste materie apre la strada a uno spostamento dei confini tra legge e contrattazione le cui ripercussioni future non possono non preoccuparci. Il decreto per la promozione del lavoro part-time è l'occasione migliore per risolvere ogni possibile dubbio interpretativo in materia di trattamenti di disoccupazione.

Trattandosi di un decreto delegato rivolto a «assicurare la soppressione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e facilitare lo sviluppo del lavoro a tempo parziale su base volontaria», rimuovendo ostacoli e vincoli legislativi, è da considerare la sede giusta per mettere ordine e chiarezza nella questione del diritto al godimento dei trattamenti previdenziali in materia di disoccupazione involontaria. Il tema è oggetto attualmente di un esteso contenzioso regolato di recente in via giurisprudenziale dalla Cassazione (sentenza n. 1141 depositata il 10/2/99). Si deve stabilire

che il soggetto, impiegato a tempo parziale, che abbia titolo a godere di trattamenti di disoccupazione (ivi compresa la mobilità o l'assegno per LSU) mantenga il diritto in proporzione alla differenza tra le ore lavorate e quelle previste per il contratto a tempo pieno, quale che sia la forma del contratto a part-time (verticale o orizzontale), con la sola esclusione dei cassaintegrati a orario ridotto in quanto, avendo subito «una riduzione collettiva e temporanea nel loro orario normale di lavoro per ragioni economiche, tecniche o strutturali», non sono da considerare part-time secondo la convenzione OIL. Tra l'altro, la dichiarazione del Consiglio europeo (Dublino, dicembre '96) sottolinea la necessità di rendere i sistemi di sicurezza sociale più favorevoli all'occupazione, sviluppando «sistemi di protezione sociale capaci di adattarsi ai nuovi modelli di lavoro e di offrire una tutela sociale appropriata alle persone assunte nel quadro di queste nuove forme di lavoro». La bozza di decreto (art. 9, comma 3) contiene una previsione molto parziale, riferita alla indennità di mobilità. Appare opportuno uno specifico articolo per i trattamenti previdenziali in materia di disoccupazione e mobilità (eventualmente integrati dalla formula canonica «in attesa della riforma degli ammortizzatori sociali».

Per il lavoro supplementare, il lavoro straordinario e la flessibilità, il decreto non garantisce tutele sufficienti per assicurare il rispetto dei principi di volontarietà e di non discriminazione e per scongiurare il rischio di comportamenti opportunistici delle aziende.

Appare non giustificata (ed anzi limitativa) per quanto oltre al punto 3.) la distinzione tra lavoro supplementare e lavoro straordinario (art. 1, comma 2, lettera a). Viceversa, si deve prevedere un tetto in via generale, entro cui i contratti possono ulteriormente limitare il «numero massimo delle ore di lavoro supplementare» (art. 3, comma 2, lettera a) e si deve fare riferimento esplicito al limite legale della giornata lavorativa. Inoltre (all'art. 3, comma 4) si deve garantire una retribuzione e un costo complessivo di un'ora supplementare/straordinaria (tenuto anche conto degli oneri riflessi e di differiti nonché dell'incidenza su istituti ai quali si applica il principio «pro rata temporis») che ne limiti il ricorso e ne disincentivi l'uso distorto e opportunistico. Infine, fissato (all'art. 3, comma 6) il principio del consolidamento (pienamente condiviso dai sindacati e presente già in alcuni contratti di lavoro) si possono demandare ai contratti modalità di informazione (al lavoratore e ai suoi rappresentanti), tempi e procedure.

Specificità settoriali:  
a) Agricoltura. Va abrogata la norma specifica (art. 7). Non si comprende assolutamente per quali aspetti la disciplina debba essere regolata in agricoltura diversamente da come i contratti collettivi la regolano negli altri. Se vi sono principi che, pur fissati dalla legge, non sarebbero applicabili (e allora deve dire la legge stessa quali siano) altrimenti la contrattazione esercitata in agricoltura le medesime prerogative con tutto il rispetto delle specificità di cui anche altri settori hanno bisogno.

b) Trasporti. Viceversa, stante il quadro normativo attuale va prevista l'esclusione per le materie riguardanti i regimi di orari vigenti attualmente una specificità per i trasporti, nei termini di una esclusione; alla luce di questo quadro normativo, che peraltro il sindacato è impegnato a superare, non può che prevedersi una esclusione dal regime generale anche per il part-time.

c) Pubblico impiego. La normativa attuale non prevede alcuna forma di lavoro supplementare, anche in considerazione della impossibilità di prevedere l'istituto del consolidamento; si deve perciò prevedere una normativa specifica, rinviando al D. Lgs. 29/93.

Ulteriori proposte di modifica:  
Articolo 1. Comma 2. Lettera a) Anziché prevedere l'ipotesi di un «datore di lavoro non tenuto all'applicazione di alcun contratto collettivo di lavoro» è preferibile far riferimento al «contratto di lavoro applicato» ovvero al «lavoratore a tempo pieno comparabile» (convenzione OIL).

Articolo 2. Comma 1. Il termine di comunicazione deve essere ricordato con quello previsto in generale dalla normativa sul collocamento, 5 giorni anziché 15 (principio di non discriminazione).

GARE • BILANCI • ASTE • APPALTI

# 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

# l'Unità

Quotidiano di politica, economia e cultura