

Lavoro e Solidarietà

Pillole

Periodico di informazione a cura della UIL Credito Esattorie e Assicurazioni - Sindacato Provinciale di Roma
Supplemento a Sindacalismo Bancario Aut. Trib. di Roma in corso di rinnovo - stampato in proprio ad esclusivo uso interno

L'ipotesi di accordo come argine alla precarizzazione CCNL e Legge Biagi

Il Decreto legislativo 276/2003 permetteva già alle Banche di introdurre tutte le nuove forme di lavoro previste. Ora il CCNL glielo impedirà

2 - Contratti e Politica

La scelta di introdurre grosse dosi di precarietà nel mondo del lavoro italiano deriva da una precisa scelta dell'asse Governo-Confindustria (la Confindustria della presidenza D'Amato).

I guasti dello scontro sociale sono nei numeri di un paese che stenta ad agganciare la ripresa economica mondiale avendo perso mesi e mesi di opportunità in una inutile guerra di religione sull'articolo 28 dello Statuto dei Lavoratori.

Il libro bianco del professor Biagi conteneva una serie di proposte che andavano dalla introdu-

(Continua a pagina 8)



SOMMARIO

Contratti e Politica	pag. 1 e 8
Nuove forme di lavoro	pag. 2/5
L'Apprendistato	pag. 6/7



Le nuove Forme di Lavoro introdotte dal D.Lgs. N°276/03

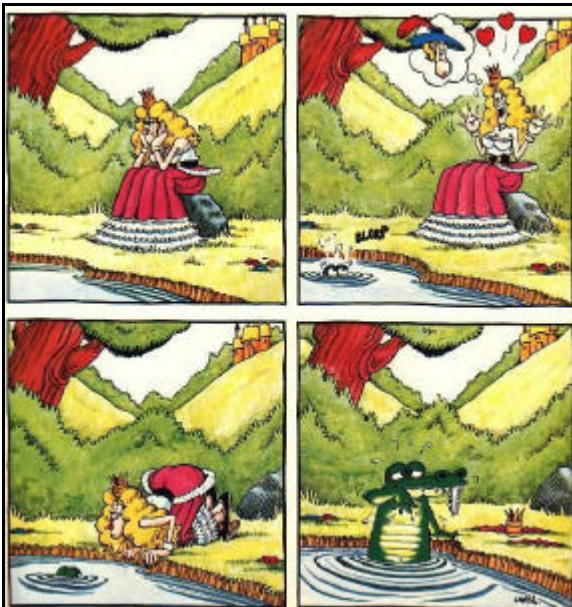
La recente Riforma del mercato del lavoro, meglio conosciuta come Legge Biagi, con l'obiettivo di mettere le nostre imprese in condizione di fronteggiare la sfida del mondo del lavoro nell'era post-moderna e di consentire quindi alle stesse una maggiore competitività, ha profondamente modificato il mercato del lavoro, ridisegnando in chiave di flessibilità le figure negoziali (contrattuali) di inserimento professionale.

Più esattamente, alla luce del nuovo contesto normativo, un soggetto (imprenditore) che necessita di nuova forza lavoro potrà legittimamente avvalersi di tutta una nuova e variegata serie di modelli negoziali.

Di questi modelli effettuiamo qui di seguito una sintetica descrizione, riferendoci sia ai contratti di lavoro con vincolo di subordinazione, sia a quelli di lavoro autonomo:

1. la somministrazione di manodopera.

È il contratto con il quale un soggetto, denominato utilizzatore, invece che assumere direttamente nuovi lavoratori, si avvale di manodopera fornita da un altro soggetto, denominato somministratore.



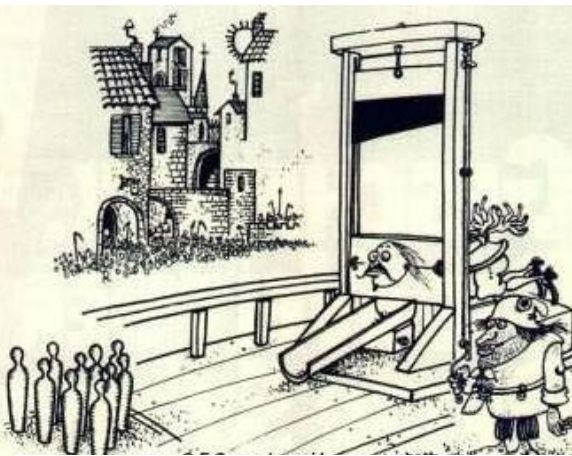
La Principessa Fabi ed il Principe A(bi)zzurro....

Tale contratto può essere stipulato a tempo determinato o, in alcuni casi tassativamente indicati dalla legge, a tempo indeterminato (c. d. Staff Laesing).

2. L'appalto di servizi

È il contratto, con il quale un soggetto, denominato committente, appalta l'esecuzione di servizi specifici ad un altro soggetto, denominato appaltatore, avvalendosi della manodopera di lavoratori alle dirette dipendenze di quest'ultimo.

Colloqui di Lavoro



Allora: Quale contratto preferisce?

La differenza con la fattispecie di contratto di somministrazione di manodopera consiste nel fatto che all'appaltatore si riconosce la sussistenza di una organizzazione di mezzi necessari e di un potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, che manca invece al soggetto somministratore.

3. il lavoro intermittente

È il contratto con il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che, in presenza di determinati presupposti, ne può utilizzare la prestazione su chiamata. Esso può essere concluso solo per lo svolgimento di prestazioni a carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi di categoria.

4. il lavoro ripartito

È il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica prestazione lavorativa.

7. il contratto di apprendistato

È il contratto a tempo determinato con cui il datore di lavoro si obbliga a corrispondere all'apprendista per il lavoro svolto, non solo una controprestazione retributiva, ma anche direttamente o a mezzo di soggetti terzi, una controprestazione di tipo formativo.

Sulla base degli obiettivi del piano formativo si distinguono tre forme di apprendistato: a) *l'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione*; b) *l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione*; c) *l'apprendistato per il conseguimento di una qualifica professionale (è il nostro caso)*.

8. il contratto di inserimento

È il contratto a tempo determinato con il quale, mediante un progetto individuale, in cui l'elemento formativo è eventuale ma non necessario, si mira a consentire l'inserimento o il reinserimento nel mondo del

lavoro di categorie di lavoratori tassativamente indicate, che rappresentano delle fasce di soggetti deboli nel mondo del lavoro.

9. il contratto a progetto

E' il contratto caratterizzato da una collaborazione coordinata e continuativa del lavoratore, senza vincolo di subordinazione, gestita autonomamente dal collaboratore e finalizzata al conseguimento di un progetto determinato dal committente.

10. il contratto di lavoro occasionale di tipo accessorio

E' il contratto avente ad oggetto lo svolgimento di attività lavorative di natura meramente occasionale, rese in specifici settori previsti dalla legge da soggetti a rischio di esclusione sociale o non ancora entrati nel mercato del lavoro o in procinto di uscirne.

§§§

Da questa sommaria descrizione appare evidente che ci si trova di fronte a **contratti che nulla hanno a che fare con lo schema tradizionale di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, da sempre sinonimo di garanzia e di forte tutela del lavoratore**: essi mirano a fare della precarietà piuttosto che della sicurezza la nota essenziale del mondo lavorativo.



L'apprendista dovrà avere padronanza delle nuove tecnologie, a cominciare da Windows...

Ciò premesso, c'è da dire che le trattative portate avanti negli ultimi 10 mesi dalle Organizzazioni Sindacali del primo tavolo con l'ABI per il rinnovo del CCNL dei Bancari hanno avuto tra i vari nodi cruciali proprio quello dell'applicazione della Legge Biagi - quindi delle figure negoziali sopra elencate - al sistema lavorativo delle Banche. Le trattative sono

state tutt'altro che semplici soprattutto considerando che l'attuazione delle figure negoziali in questione prescinde comunque dalla regolamentazione dei Contratti Nazionali di Lavoro. In parole povere la legge permetteva alle banche di applicare queste nuove forme di lavoro a proprio piacimento.

Ebbene, queste trattative sono sfociate, di recente, nell'ipotesi di CCNL che è stata sottoscritta il 12 febbraio tra l'ABI e le maggiori Siglie Sindacali (Fiba Cisl, Fisac Cgil, Uilca Uil, Falcri e Dircredito).

Nel testo dell'accordo, il nodo cruciale dell'applicazione della Legge Biagi è stato risolto con l'introduzione in Banca solo del contratto di apprendistato professionalizzante, e con notevoli limitazioni. La somministrazione di manodopera a tempo determinato, ed il contratto di inserimento sono stati previsti ma con quote totali del 5%.

Nessun accoglimento si è avuto invece per gli altri modelli negoziali previsti dalla Legge.

L'aver limitato l'applicazione della Legge Biagi rappresenta, senza dubbio, un importantissimo risultato per i lavoratori delle banche in quanto ciò ha come ovvia conseguenza quella di arginare nel sistema lavorativo bancario l'avvento di una forte precarizzazione.

Di qui la soddisfazione delle Associazioni Sindacali e, di contro, le forti polemiche e i toni di piena contrarietà in ambito governativo.

Del resto, anche per quanto riguarda gli istituti recepiti dall'ipotesi di CCNL, c'è da dire che si tratta di figure già a grandi linee note al mondo bancario in quanto il contratto di apprendistato ed il contratto di inserimento riprendono uno schema analogo a quello del vecchio Contratto di Formazione e Lavoro mentre il contratto di somministrazione di manodopera a tempo determinato riprende uno schema analogo a quello del vecchio contratto di lavoro interinale.

E' importante evidenziare che il contratto di inserimento e di somministrazione di manodopera a tempo determinato, per espressa previsione dell'ipotesi di CCNL, potranno essere utilizzati in Banca rispettivamente solo per un numero di lavoratori non superiore al 5% del numero totale del personale dipendente della Banca assunto con contratto a tempo indeterminato. Essi quindi rappresenteranno figure negoziali di inserimento con valore assai marginale.

Diverso invece sarà il ruolo del contratto di apprendistato professionalizzante, che verrà probabilmente applicato dalle Aziende di Credito alla quasi totalità dei Bancari neo-assunti.

Riteniamo dunque opportuno analizzare la disciplina di quest'ultimo contratto in maniera più approfondita.

Il CCNL dei Bancari e l'“Apprendistato per il conseguimento di una qualifica professionale”

Il contratto di apprendistato professionalizzante si distingue dalle altre due tipologie di apprendistato previste dalla Legge Biagi (*l'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione e l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione*) per il fatto che con esso **il datore di lavoro si obbliga a corrispondere all'apprendista**, oltre alla dovuta retribuzione, anche **quella formazione necessaria a consentirgli**, non l'adempimento del diritto-dovere di istruzione o il conseguimento di un diploma o percorsi di alta formazione, bensì **l'acquisizione di una qualifica professionale**.

La formazione potrà avvenire sia all'interno dell'Azienda sia all'esterno e le modalità di erogazione della stessa, per espressa previsione legislativa, dovranno essere definite dalle Regioni d'intesa con le Associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro più rappresentative sul piano regionale.

Il contratto può essere sottoscritto esclusivamente per l'assunzione di **giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni**, con l'unica eccezione dei soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge Delega n. 53/2003 sull'istruzione e formazione professionale, i quali possono essere parte contraente di un contratto di apprendistato professionalizzante a partire dal diciassettesimo anno d'età.

L'età dei soggetti coinvolti ci fa comprendere come l'apprendistato professionalizzante rappresenti, all'interno del contesto normativo definito dalla Riforma del diritto del lavoro, il vero e proprio ponte tra il mondo dell'istruzione e quello della produzione. Esso, in pratica, **è il contratto che ha sostituito nella sua funzione di avviamento dei giovani nel mondo del lavoro il Contratto di Formazione e Lavoro**, non più applicabile in quanto dichiarato per alcuni aspetti illegittimo dalla Corte di Giustizia Europea.

L'ipotesi di CCNL dei Bancari prevede che il contratto di apprendistato professionalizzante abbia per i Bancari neo-assunti una durata di quattro anni, **periodo fortemente ridotto in considerazione dei sei anni di durata massima del contratto previsti dalla Legge Biagi**.

In questo arco temporale, il periodo di prova non potrà avere una durata superiore a due mesi.

Il contratto potrà essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale; nel secondo caso, allo scopo di soddisfare le esigenze formative, il rapporto non potrà avere durata inferiore a 25 ore settimanali.

Durante lo svolgimento del rapporto, il datore di lavoro potrà legittimamente recedere solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, ma alla scadenza non avrà l'obbligo di confermare il lavoratore alle sue dipendenze.

Nell'ipotesi di CCNL, si precisa comunque che le aziende valuteranno con la massima disponibilità la possibilità di confermare in servizio, alla scadenza, i lavoratori/lavoratrici assunti con contratti di lavoro non a tempo indeterminato.

Quanto alla categoria di inserimento dell'apprendista, **l'ipotesi di CCNL dei Bancari precisa che il contratto di apprendistato professionalizzante in Banca mira a far acquisire al neo-assunto una qualifica corrispondente ai profili professionali rientranti nella terza area professionale.**

Poiché la Legge Biagi sancisce che la categoria di inserimento dell'apprendista può essere inferiore di due livelli rispetto alla categoria in cui sono inseriti i lavoratori in possesso della qualifica professionale al conseguimento della quale è finalizzato il contratto di apprendistato, l'ipotesi di CCNL prevede che i bancari neo-assunti saranno inquadrati, per il primo biennio di durata del contratto, al secondo livello retributivo della seconda area professionale e, per il secondo biennio, al terzo livello retributivo della medesima area.

Un angoletto di satira politica...



In caso di (auspicata) prosecuzione del rapporto a tempo indeterminato, le Parti hanno convenuto che **il periodo di lavoro prestato dovrà essere computato integralmente ai fini dell'anzianità di servizio**, salvo che per scatti di anzianità ed automatismi che saranno computati per soli 2 anni.

Contratti e Politica

zione di nuove forme di lavoro alla introduzione di nuove forme di ammortizzatori sociali, necessari a rendere attuabile un modello lavorativo che fosse non più quello del posto fisso a vita ma quello del passaggio da un posto di lavoro ad un altro con meccanismi di sicurezza sociale nei periodi intercorrenti tra una cessazione e la successiva riassunzione.

La montagna ha partorito il topolino, anzi un dannoso topolone.

Il Libro Bianco infatti è stato tradotto in legge assumendo solo la parte relativa alle nuove forme di lavoro (interpretata come introduzione indiscriminata di forme di lavoro precario) e tralasciando del tutto il capitolo relativo alle nuove forme di sicurezza sociale.

Il 12 febbraio le OO.SS. del credito hanno convinto l'ABI ad accettare due principi che sono uno schiaffo tanto per le scelte governative quanto per il modello di scontro sociale portato avanti nel passato: il riconoscimento dell'inflazione attesa, pari all' 1,9%, superiore di mezzo punto a quanto programmato dal governo nel DPEF e la limitazione delle forme di lavoro previste dal D.Lgs. 276/03 (attuativo della Legge n° 30/03) al solo Apprendistato professionalizzante.

Il ministro del Lavoro, ormai inascoltato alfiere dello scontro sociale, ha tentato di impedire questa conclusione nell'ultima settimana di trattative, attraverso una presa di posizione ufficiale contro la limitazione degli effetti della legge per via contrattuale.

Forse ci sarebbe anche riuscito se non fosse prevalso nell'ABI il buonsenso, rispetto alle posizioni massimaliste di alcuni tra i rappresentanti aziendali.

Il CCNL Credito deve essere il primo passo verso lo smantellamento di un impianto di precarietà del lavoro costituito attraverso scelte legislative che - travestite di modernismo - sono state solo un malriuscito tentativo di risolvere problemi grandi con piccoli e beceri rimedi a favore di pochi.

Oggi spira un vento nuovo, di maggiore serietà, ma va ricordato che è compito della politica e non dei contratti nazionali risolvere il problema di un mercato del lavoro che in Italia non garantisce l'applicazione degli stessi principi fondamentali di una **"Repubblica Fondata sul Lavoro"**.

L A V O R O E S O L I D A R I E T À ' 9 9

GIANFRANCO DI LUDOVICO
SERGIO IANNIELLO

RESPONSABILE
DIRETTORE EDITORIALE

RINGRAZIAMO IL DOTT. **MINO DANIELE BEMBO** DELL'UNIVERSITÀ DI ROMA "LA SAPIENZA" PER LE RICERCHE ED I CONTRIBUTI SULL'APPRENDISTATO E SULLA LEGGE 30/2003

REDAZIONE: MARCO PASINI - PAOLO CRIELESÌ - MAURIZIO ANGELONE
PAOLO BATTISTI - FABIO BELLUCCI

INVIATE I VOSTRI CONTRIBUTI A UILCA.ROMA@UILCA.IT O A SERGIO.IANNIELLO@LIBERO.IT