

Le RSU possono controllare il rispetto delle norme

Come tutelarsi nei contratti a tempo determinato

Questo tipo di contratto è una delle forme di lavoro maggiormente utilizzate nelle aziende. Si può sostenere che la maggioranza delle assunzioni operate negli ultimi anni è avvenuta utilizzando questo tipo di contratto. Questo utilizzo è stato incentivato dall'approvazione del D.L. n. 368/2001, che rendeva il contratto a tempo determinato

“normale”, cancellando l'impostazione della norma precedente (L.18 aprile 1962 n. 230), che recitava: “il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, salvo le eccezioni di seguito indicate...”. Questo provvedimento è stato il primo intervento che il governo Berlusconi ha realizzato in materia di lavoro e avrebbe dovuto recepire nella legisla-

zione italiana il contenuto di un accordo tra le parti sociali a livello europeo. Doveva essere preceduto dalla firma di un avviso comune tra organizzazioni sindacali ed imprenditoriali ma durante gli incontri per la definizione di quell'avviso, si è consumata la rottura tra CGIL da un lato e CISL e UIL dall'altro (settembre 2001), con que-

ufficio vertenze



TABELLE SALARIALI APPRENDISTI CONTRATTO FEDERMECCANICA ASSUNTI PRIMA DEL 1/1/2006

IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2006
NB. La retribuzione è calcolata sul minimo tabellare del 3° livello fino al 5° semestre, sul minimo contrattuale del 4° livello dal 6° semestre

DESCRIZIONE	1° SEMESTRE		2° SEMESTRE		3° SEMESTRE		4° SEMESTRE		5° SEMESTRE		DAL 6° SEMESTRE	
	%	paga base	%	paga base								
1° liv. professionalità (qualifica 3° livello) durata 30 mesi	67	4,79294	72	5,15062	77	5,50830	82	5,86598	90	6,43828	-	-
2° liv. professionalità (qualifica 4° livello) durata 48 mesi	67	4,79294	72	5,15062	77	5,50830	82	5,86598	90	6,43828	95	7,06119

Apprendisti **NON IN POSSESSO** di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale ovvero di scuola media superiore

TABELLE SALARIALI APPRENDISTI CONTRATTO FEDERMECCANICA ASSUNTI PRIMA DEL 1/1/2006

IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2006
NB. La retribuzione è calcolata sul minimo tabellare del 3° livello fino al 5° semestre, sul minimo contrattuale del 4° livello dal 6° semestre

DESCRIZIONE	1° SEMESTRE		2° SEMESTRE		3° SEMESTRE		4° SEMESTRE		5° SEMESTRE		DAL 6° SEMESTRE	
	%	paga base	%	paga base								
1° liv. professionalità (qualifica 3° livello) durata 30 mesi	72	5,15062	77	5,50830	82	5,86598	90	6,43828	90	6,43828	-	-
2° liv. professionalità (qualifica 4° livello) durata 48 mesi	72	5,15062	77	5,50830	82	5,86598	90	6,43828	95	6,79596	95	7,06119

Apprendisti **IN POSSESSO** di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale ovvero di scuola media superiore

TABELLE SALARIALI APPRENDISTI CONTRATTO CONFAPI ASSUNTI PRIMA DEL 1/1/2006

IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2006
NB. La retribuzione è calcolata sul minimo tabellare del 3° livello fino al 5° semestre, sul minimo contrattuale del 4° livello dal 6° semestre

DESCRIZIONE	1° SEMESTRE		2° SEMESTRE		3° SEMESTRE		4° SEMESTRE		5° SEMESTRE		DAL 6° SEMESTRE	
	%	paga base	%	paga base								
1° liv. professionalità (qualifica 3° livello) durata 30 mesi	67	4,79294	72	5,15062	77	5,50830	82	5,86598	90	6,43828	-	-
2° liv. professionalità (qualifica 4° livello) durata 48 mesi	67	4,79294	72	5,15062	77	5,50830	82	5,86598	90	6,43828	95	7,06119

Apprendisti **NON IN POSSESSO** di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale ovvero di scuola media superiore

TABELLE SALARIALI APPRENDISTI CONTRATTO CONFAPI ASSUNTI PRIMA DEL 1/1/2006

IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2006
NB. La retribuzione è calcolata sul minimo tabellare del 3° livello fino al 5° semestre, sul minimo contrattuale del 4° livello dal 6° semestre

DESCRIZIONE	1° SEMESTRE		2° SEMESTRE		3° SEMESTRE		4° SEMESTRE		5° SEMESTRE		DAL 6° SEMESTRE	
	%	paga base	%	paga base								
1° liv. professionalità (qualifica 3° livello) durata 30 mesi	72	5,15062	77	5,50830	82	5,86598	90	6,43828	90	6,43828	-	-
2° liv. professionalità (qualifica 4° livello) durata 48 mesi	72	5,15062	77	5,50830	82	5,86598	90	6,43828	95	6,79596	95	7,06119

Apprendisti **IN POSSESSO** di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale ovvero di scuola media superiore non inerente alla professionalità da acquisire

TABELLE SALARIALI APPRENDISTI CONTRATTO CONFAPI ASSUNTI PRIMA DEL 1/1/2006

IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2006
NB. La retribuzione è calcolata sul minimo tabellare del 3° livello fino al 5° semestre, sul minimo contrattuale del 4° livello dal 6° semestre

DESCRIZIONE	1° SEMESTRE		2° SEMESTRE		3° SEMESTRE		4° SEMESTRE		5° SEMESTRE		DAL 6° SEMESTRE	
	%	paga base	%	paga base								
1° liv. professionalità* (qualifica 3° livello) durata 24 mesi	72	5,15062	77	5,50830	82	5,86598	90	6,43828	-	-	-	-
2° liv. professionalità* (qualifica 4° livello) durata 30 mesi	72	5,15062	77	5,50830	82	5,86598	90	6,43828	95	6,79596	-	-
3° liv. professionalità** (qualifica 5° livello) durata 48 mesi	72	5,15062	77	5,50830	82	5,86598	90	6,43828	95	6,79596	95	7,06119

* Apprendisti **IN POSSESSO** di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale ovvero di scuola media superiore o attestato di qualifica professionale inerenti la professionalità da acquisire

Per gli apprendisti **IN POSSESSO** di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale ovvero di scuola media superiore o di attestato di qualifica professionale da acquisire la durata è ridotta a:

24 mesi per il 1° livello di professionalità - 30 mesi per il 2° livello di professionalità

** Apprendisti **IN POSSESSO** di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale ovvero di scuola media superiore inerente alla professionalità da acquisire

ste ultime che hanno sottoscritto un accordo separato che ampliava in modo abnorme la possibilità di ricorso ai contratti a termine.

All'art. 1 del D.L. n. 368/2001 si definiscono i criteri che consentono la instaurazione di rapporti di lavoro a tempo determinato ove sussistano “ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo” che giustificano l'assunzione del termine medesimo. Il concetto nuovo è che il contratto a tempo determinato può essere utilizzato sempre, fatte salve alcune eccezioni (sostituzione di lavoratori in sciopero, utilizzo in aziende che nei sei mesi precedenti hanno operato licenziamenti collettivi, ecc.).

Esistono alcune norme che devono essere rispettate affinché il termine del contratto sia valido e spesso capita di verificare che in molte aziende queste norme non vengono applicate, rendendo contestabile la risoluzione del rapporto di lavoro per soprappiù termine del contratto.

La prima norma è quella relativa alla instaurazione del contratto a termine: il contratto a tempo determinato può essere attivato per diverse ragioni, queste ragioni devono essere precisate nel contratto scritto, che obbligatoriamente, entro il termine di 5 giorni lavorativi dall'assunzione, deve essere consegnato al lavoratore.

L'atto scritto non è richiesto solo nel caso di contratto di durata non superiore a dodici giorni di calendario.

La seconda norma è quella che disciplina la possibilità di proroga del contratto a termine: il contratto a termine può essere prorogato, senza interruzione, una sola volta e con il consenso del lavoratore, per ragioni oggettive e per lo svolgimento della stessa attività lavorativa.

Compresa l'eventuale proroga, il contratto a termine, non può avere una durata complessiva superiore a tre anni. L'esperienza realizzata all'Ufficio Vertenze ci ha consentito di rilevare che in molte aziende queste regole vengono violate od applicate in modo scorretto, rendendo contestabile il termine apposto ad un contratto di lavoro, in particolare accade che non vengano indicate le ragioni per cui è previsto un termine del contratto oppure viene disposta più di una proroga.

È importante che i Rappresentanti Sindacali si facciano carico di verificare se i contratti attivati nelle aziende in cui operano corrispondono o meno ai criteri sopra richiamati.

Quando a un lavoratore o lavoratrice non viene confermato il rapporto di lavoro al termine del contratto, è opportuno che ci si rivolga all'ufficio vertenze della Fiom per verificare se c'è la possibilità di contestare legalmente la scelta dell'azienda.

Affinché i Rappresentanti Sindacali si facciano carico con adeguata attenzione della tutela dei lavoratori che sono a tempo determinato, va ricordato che il contratto nazionale di lavoro dell'industria metalmeccanica prevede che nel caso di assunzioni con contratto a termine, la direzione aziendale debba comunicare preventivamente alla R.S.U. il numero dei lavoratori interessati e le ragioni per cui vengono utilizzati.

Le aziende, in caso di assunzioni a tempo indeterminato, dovranno prendere in considerazione, a parità di mansioni, i lavoratori già assunti per due volte con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Se vogliamo veramente allargare le tutele a favore di questi lavoratori è necessario che in tutti i luoghi di lavoro ci si sforzi di non considerare sempre scontato il diritto delle aziende di utilizzare il lavoro precario e si impari ad usare tutte le norme, per aumentare la nostra capacità di controllo e con essa le garanzie di stabilità dei posti di lavoro.

LA Fiom
è il sindacato
dei
metalmeccanici
ISCRIVITI !