

Métal fionM

Giornale delle lavoratrici e dei lavoratori della Fiom di Brescia.

Sito Internet
www.fiom-brescia.org

Aut. Tribunale di Brescia n. 42/91
Responsabile Fausto Beltrami

n° 19
ottobre
2000

Biennio salariale 2001-2002

PER UN FORTE CONTRATTO NAZIONALE

Diversa l'impostazione della Fim-Cisl. La posizione della Fiom nell'intervista al segretario generale di Brescia Osvaldo Squassina

L'accordo interconfederale del 1993 definisce le modalità attraverso le quali si rinnovano i contratti nazionali e aziendali. La Fiom di Brescia sta riflettendo sulle possibili modifiche: a quali conclusioni siete arrivati?

La discussione non si è ancora conclusa e proseguirà nei prossimi giorni in apposite riunioni degli organismi dirigenti della Fiom.

E' un fatto incontestabile che in questi ultimi anni molto elevata è stata la crescita economica dell'Italia e tuttavia i lavoratori dipendenti, che hanno prodotto tanta ricchezza, hanno ricevuto molto poco. Infatti aumenta la produzione, crescono i profitti, aumenta la produttività, ma il salario effettivo dei lavoratori registra delle sofferenze.

Ciò significa che in questi ultimi anni gli aumenti salariali sono stati inferiori all'aumento del costo della vita?

Sì, è necessario tenere presente che i contratti nazionali hanno il compito di tutelare il salario dall'aumento del costo della vita, mentre i contratti aziendali devono distribuire ai lavoratori i miglioramenti conseguiti dall'azienda. I dati dimostrano, purtroppo, che gli aumenti salariali derivanti dai contratti nazionali sono sotto del 2,5% rispetto all'andamento dei prezzi. Solo per quest'anno la perdita del potere di acquisto del salario è di circa 470.000 poichè l'aumento contrattuale concordato è stato dell'1,5% e l'inflazione, oggi, è oltre il 2,6%.

E i contratti aziendali?

Innanzitutto è necessario tenere presente che l'istituzione dei premi di risultato risponde alla necessità concordata dalle parti di distribuire miglioramenti salariali a livello aziendale al fine di erogare ai lavoratori la ricchezza prodotta, e quindi non si deve mai sommare gli aumenti salariali dei contratti nazionali con quelli aziendali.

In questo contesto l'azione del sindacato dei metalmeccanici a Brescia è stata davvero rilevante ed ha permesso ai lavoratori di conseguire importanti e positivi risultati. Infatti, dove si rinnovano i contratti aziendali, il salario lordo è cresciuto mediamente del 27%.

Cresce il salario aziendale dove esiste il sindacato, ma il contratto nazionale ha perso valore, cosa è possibile fare per correggere questa situazione?

A mio parere è necessario ripartire dal Contratto Nazionale affinché gli aumenti salariali tengano conto dell'aumento dell'inflazione effettiva e non dell'inflazione programmata. Inoltre è necessario che il contratto nazionale distribuisca ai lavoratori, in termini di aumento salariale, la produttività di settore che oggi va prevalentemente ai profitti delle imprese. L'aumento salariale deve diventare un punto essenziale dell'azione sindacale per valorizzare il lavoro e per migliorare le condizioni di vita e di lavoro nella fabbrica e nella società.

Ma in questo modo la contrattazione aziendale non è a rischio?

No assolutamente. E' necessario innanzitutto tenere presente che oggi, anche nelle zone dove si rinnovano i contratti aziendali, ai lavoratori si distribuisce - in termini salariali - solamente una piccola parte della produttività. Inoltre, è opportuno ricordare che il premio di risultato aziendale dovrebbe essere istituito sulla base di programmi e obiettivi individuati di comune accordo, di conseguenza la parte variabile del premio può essere collegata a indici diversi. Infine lo stesso accordo interconfederale del 1993 non esclude la possibilità di erogare nel contratto nazionale aumenti salariali derivanti dalla produttività di settore, e ciò senza mettere in discussione il diritto alla contrattazione aziendale.

segue a pagina 2

Finanziaria un primo passo

Era ora. Dopo numerose finanziarie che addossavano sulle spalle dei lavoratori dipendenti il fardello più pesante, per il 2001 il governo ha formulato una proposta che, se approvata dal parlamento, rappresenta non ancora una completa operazione di giustizia verso quelli che **più hanno dato**, ma una inversione di tendenza, un primo passo su una strada diversa rispetto a quella conosciuta in questi anni.

Certamente il governo avrebbe potuto fare di più e meglio: per questo riteniamo che il momento del vaglio parlamentare - durante il quale come sempre non mancheranno gli assalti alla diligenza - debba essere considerato dal sindacato con attenzione e con atteggiamento teso a migliorare la manovra economica. Non può essere sottaciuto ad esempio, come ha dichiarato anche il segretario generale della Cgil Sergio Cofferati, che gli industriali dopo anni di profitti alti e di investimenti bassi ricevono garanzie per un calo dell'Irpeg, cioè per una riduzione pura e semplice della tassazione che non determina alcun sostegno selettivo alla ricerca, alla formazione, alle assunzioni. Era questo che il presidente della Confindustria D'Amato voleva quando parlava di "bonus per la competitività": più soldi nelle loro tasche senza vincoli di destinazione, si sa infatti che la speculazione finanziaria in certi casi può essere più comoda e redditizia di un investimento in fabbrica, qualche tempo fa se n'erano accorti e l'avevano denunciato anche Ciampi e Fazio.

E' un fatto comunque che una prima operazione di restituzione fiscale con la nuova finanziaria viene proposta e che questo non può che essere considerato un fatto positivo proprio da chi come la FIOM ha sempre denunciato l'ingiustizia fiscale perpetrata in questi anni a danno degli operai e dei lavoratori dipendenti e si è sempre battuta per la riduzione del fisco sulle busta paga. Ma questa nuova finanziaria che aumenta sia pure in modo non ancora sufficiente le disponibilità dei lavoratori e delle famiglie per i consumi e che quindi incentiva la crescita economica, è anche indicativa di come la situazione macroeconomica sia mutata grazie ai sacrifici dei soliti noti: ora sarebbero ancora più intollerabili allarmismi strumentali. Nel momento in cui, tra l'altro, il costo del lavoro a carico delle imprese continua ad essere alleggerito da provvedimenti governativi, la verifica del 2001 sul sistema pensionistico - che ha già ampiamente dimostrato un suo equilibrio - potrà e dovrà essere effettuata senza giungere a decisioni che penalizzino un'altra volta gli operai e i lavoratori dipendenti.

Informazioni a pag. 3

PER UN FORTE CONTRATTO NAZIONALE

segue dlla prima pagina

La Fim-Cisl propone di ridurre il ruolo del contratto nazionale per poter favorire i contratti territoriali, cosa ne pensi?

Non condivido tale proposta perché ridurre il ruolo del contratto nazionale non significa migliorare automaticamente la capacità del sindacato di realizzare i contratti in quelle realtà non sindacalizzate e prive di contratti aziendali; anzi, tutti dovrebbero fare tesoro delle esperienze fatte, le quali dimostrano che quando il contratto nazionale è debole altrettanto debole è stata l'azione sindacale nelle aziende e nei territori. L'esperienza negativa dei lavoratori dell'artigianato e di altre categorie è sotto gli occhi di tutti. La battaglia per il rinnovo del Contratto Nazionale è sempre stata, per i metalmeccanici, il momento più importante perché unisce la forza di tutta la categoria, e solo attraverso questa forza si è in grado di determinare miglioramenti salariali valevoli per i lavoratori delle grandi aziende e delle piccole aziende, per i lavoratori dove forte è la presenza sindacale e per i lavoratori delle aziende non sindacalizzate; per i lavoratori delle aziende forti economicamente e per i lavoratori delle aziende in crisi. Ridurre le richieste salariali nel contratto di lavoro significa in realtà indebolire e polverizzare l'azione stessa del sindacato. La Fiom continua a ritenere che Il contratto nazionale di lavoro rappresenti un momento di grande solidarietà che unisce tutti i lavoratori della categoria e realizza nel concreto un grande principio di eguaglianza e cioè: a parità di lavoro e di professionalità deve corrispondere parità di diritti e di trattamenti salariali.

Ma il problema di tutelare il salario dei lavoratori delle aziende che non rinnovano i contratti aziendali non è forse un problema vero?

E' senza dubbio un problema serio per tutto il sindacato, perché circa il 50% della categoria dei metalmeccanici non è coinvolta dalla contrattazione aziendale. E, anche per questa ragione, dobbiamo prestare la massima attenzione alla questione e alle proposte, evitando però che si determini una perdita ulteriore del salario.

In che modo difendere il salario?

Partire dal contratto nazionale per poter intervenire meglio in ogni luogo di lavoro.

Per ritornare al contratto nazionale che scade il prossimo 31 dicembre, a che punto è la discussione tra le organizzazioni sindacali?

La discussione è stata avviata e registriamo delle diversità soprattutto con gli amici della Fim Cisl che pensano di chiedere un adeguamento salariale pari al 4%. Tale percentuale determina una richiesta di lire 116.000 mensili lorde al 5° livello e scaglionate nel biennio 2001/2002.

E la proposta della Fiom?

Nell'ultimo Comitato Centrale si è discusso non tanto delle percentuali ma dei criteri che ci portano ad una richiesta salariale per il prossimo biennio che va oltre il 4% proposto dalla Fim perché la Fiom considera giusto, in aggiunta all'inflazione e al suo recupero, chiedere un aumento salariale teso a retribuire e a distribuire ai lavoratori l'aumento della produttività di settore.

Nel concreto cosa significa in termini salariali?

Non si sono definite cifre o percentuali, tuttavia se si deciderà di chiedere di aggiungere la produttività di settore, l'adeguamento salariale complessivo non potrà essere inferiore al 5,5% e determinerà per il biennio una richiesta piuttosto superiore rispetto a quella indicata dagli amici della Fim-Cisl.

Come proseguirà la discussione unitaria?

Come ho già avuto modo di dire la discussione è appena iniziata e purtroppo rispetto alle scadenze registriamo un notevole ritardo visto che dal primo di ottobre dovevamo avere le richieste non solo già discusse e approvate dai lavoratori, ma già inviate alle controparti. Dobbiamo purtroppo registrare anche la grave decisione della Fim-Cisl di approvare nei propri organismi una cifra, venendo meno alla prassi di definire la richiesta salariale negli esecutivi nazionali Fim-Fiom-Uilm, la qual cosa ha provocato la loro mancata riunione programmata per lo scorso 5 ottobre. La Fiom di Brescia partecipa alla discussione per costruire la piattaforma e porterà il proprio contributo mettendo al primo posto il miglioramento del salario e il rispetto delle regole democratiche perché nessuna piattaforma può essere inviata alle controparti se non è stata discussa e approvata dalle lavoratrici e dai lavoratori. L'unità del sindacato e dei lavoratori, come dimostra la lotta contrattuale precedente, è un elemento fondamentale per conquistare un buon contratto di lavoro.

QUADRO RIASSUNTIVO DI 11.000 BUSTE PAGA DI 100 LAVORATORI METALMECCANICI BRESCIANI DAL 1993 AL 1999

Mettere insieme tutti i dati di oltre 11.000 buste paga ha richiesto uno straordinario lavoro di selezione e di elaborazione. Un sindacato che è chiamato a dare risposte ai bisogni dei lavoratori non può non avere l'esatta dimensione dei problemi che ha di fronte. La busta paga e le voci che la compongono sono uno specchio della prestazione lavorativa. Oltre ai dati è importante conoscere sempre come si svolge il lavoro degli uomini e delle donne, dei ragazzi e delle ragazze. I dati che la Fiom di Brescia annualmente aggiorna e mette a disposizione di tutti, sono molto utili a coloro che intendono cimentarsi, in modo serio, nella discussione che si è avviata sulla modifica dei modelli contrattuali al fine di tutelare gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici. I dati che seguono, che interessano aziende sindacalizzate di diversi settori, indicano innanzitutto:

- un aumento dell'utilizzo degli impianti attraverso l'implementazione del lavoro a turni;
- un aumento della prestazione lavorativa attraverso l'aumento delle ore straordinarie e il crollo delle ore di assenza per malattia ed infortunio;
- la monetizzazione d'istituti contrattuali quali ferie, ex festività e R.O.L. crescono, ma la sua dimensione media è nella misura di. 8 ore annue, ciò dimostra che nelle aziende sindacalizzate prevale una positiva concezione in merito all'utilizzo degli istituti contrattuali.
- l'aumento salariale derivante dai Contratti Nazionali è inferiore all'aumento del costo della vita e quindi il Contratto Nazionale subisce un depotenziamento sugli aspetti economici, mentre aumenta in modo rilevante (da 5.000.000 a 10.000.000 circa) il salario aziendale per effetto della contrattazione aziendale territoriale. Questo dato evidenzia quindi l'importanza dell'azione collettiva del sindacato dei metalmeccanici nella provincia di Brescia, ovviamente per quelle realtà in cui si esercita la contrattazione che coinvolge circa 40.000 dipendenti (50% della categoria);
- diminuiscono i giorni di assenza per malattia e infortunio;
- aumenta la pressione fiscale di circa il 4% che, applicata ad un salario medio di 42.000.522 determina una ulteriore perdita economica di oltre 1.680.000 lire annue. Il salario netto passa dal 72,49% del 1993 al 70,32% nel 1999.

QUADRO RIASSUNTIVO DI 11.000 BUSTE PAGA DI 100 LAVORATORI METALMECCANICI BRESCIANI DAL 1993 AL 1999 (a cura della Fiom di Brescia)				
		1.993	1.999	incremento in % sul '93
1	Ore Teoriche	2127.92	2127.92	-
2	Ore medie retribuite comprensive degli istituti contrattuali	1919.83	1998.39	+4%
3	Ore medie di straordinario annuo	22.91	30.02	+24%
4	Percentuale ore retribuite su ore teoriche	90.22 %	93.91 %	
5	Ore medie annue retribuite sui turni	179.39	241.92	+26%
6	Ore medie istituti pagati e non goduti	4.02	8.18	+49.14
7	Livello medio di appartenenza	4.32	4.46	
8	Voci base orarie : paga base, conting. Edr, scatti, superminimi indiv. e collettivi			
9	Paga Oraria Contrattuale di dicembre 4 livello 3 scatti	10727.31	12860.01	+16.37%
10	Paga oraria reale da contratto (Paga Base - Contingenza.-Scatti-edr)	10927.52	13623.74	+19.80%
11	Paga oraria aziendale (superminimo collettivo e individuale)	1807.36	2288.48	+21.03 %
12	Paga oraria totale	12734.88	15912.22	+19.97%
	Tutte le voci au anno premi compresi			
13	Paga media annua derivante dal contratto nazionale	25.618.713	32.637.950	+21.52%
14	Paga media annua derivante dalla contrattazione aziendale	5.316.336	10.054.895	+47.13%
15	Paga media annua totale	30.932.868	42.692.845	+27.55%
16	Imponibile medio previdenziale (malattia, infortuni, cig in conto inps esclusi)	29.603.374	42.000.522	+29.39%
17	Contributi previdenziali medi versati escluse voci in conto inps	2.929.512	3.863.261	+24.17%
18	Percentuale contributi versati	9.87%	9.19 %	
19	Imponibile Irpef lordo medio	28.003.740	38.828.279	+27.88 %
20	Irpef lorda media	5.983.093	9.654.737	+38.03%
21	Totale detrazioni medie	999.090	1.334.206	+25.12%
22	Irpef netta media	4.897.808	8.320.531	+40.06
23	Incidenza del fisco su imponibile irpef lordo medio	17.81	21.42	
24	Paga netta media compresi carichi familiari	22.984.937	30.587.777	+24.86%
25	Detrazione media per carichi familiari e assegni	250.562	564.082	
26	Paga netta media escludendo detrazioni e assegni per carichi familiari	22.734.375	30.022.795	+24.28%
27	Percentuale Paga netta su paga media annua totale	72.49	70.32	
28	Malattia e infortuni conto ditta (compresa nell' imponibile previdenziale)	572.130	582.019	
29	Cigs conto inps (solo nell' imponibile fiscale)	741.010	120.003	
30	Malattia e infortuni conto inps (solo nell' imponibile Fiscale)	528.932	559.867	
31	Totale	1.842.072	1.261.889	
32	Malattia e infortuni in conto ditta e in conto inps	1.101.062	1.141.886	
33	ore medie di assenza per malattia e infortuni	86.64	71.76	
34	Giorni medi di assenza per malattia e infortunio	10,83	8,97	
35	Inflazione dal 1993 al 1999		22.3	

Finanziaria: un primo passo

Alcune novità contenute nella proposta di legge finanziaria

- Aumentano da gennaio 2001 le detrazioni per i figli e le persone a carico che passano dalle attuali £. 34.000 a £. 46.000 mensili.
 - Completa detassazione della prima casa già nella dichiarazione del 2001 per l'anno 2000.
 - Le pensioni minime vengono incrementate di £. 80.000 mensili, per i titolari di pensione con età anagrafica inferiore a 75 anni e £. 100.000 mensili per i titolari di pensione con età anagrafica pari o superiore a 75 anni.
 - La tutela dell'inflazione sarà al 100% per i trattamenti pensionistici fino a £. 2,2 milioni mensili e del 90% per quelli compresi tra i 2,2 e 3,6 milioni mensili.
 - Riduzione dell'importo dei ticket sanitari da 3.000 a 2.500 (per le prescrizioni singole) e da 6.000 a 5.000 (per le prescrizioni multiple).
 - Rimane anche per il 2001 la possibilità della detrazione Irpef, nella misura del 36%, delle spese sostenute per interventi di ristrutturazione di edilizia residenziale.
 - Viene introdotto un congedo retribuito, per un massimo di 2 anni, per uno o l'altro genitore di disabile grave o gravissimo.
- E' prevista la concessione di un credito d'imposta per tutti i datori di lavoro che incrementano la base occupazionale dei dipendenti assumendo, nel periodo compreso tra il 1° ottobre 2000 e il 31 dicembre 2003, nuovi lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a part time (in quest'ultimo caso il credito d'imposta é proporzionato all'orario di lavoro). Ai fini del credito d'imposta, pari a £. 800.000 al mese per ogni lavoratore alle aziende del centro nord e di £. 1.200.000 al mese per ogni lavoratore alle aziende del mezzogiorno), le assunzioni devono avere le seguenti caratteristiche :
 - i lavoratori assunti siano di età non inferiore a 18 anni;
 - non abbiano svolto attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato da almeno 2 anni.

NOTA :
I provvedimenti annunciati dal governo possono subire delle variazioni perché la legge finanziaria, per entrare in vigore, deve essere approvata dal Parlamento.

I risparmi e le nuove aliquote fiscali

Reddito annuo	Imposte anno 2000			Imposte anno 2001		
	Ante Manovra *	Post Manovra *	Risparmio annuo	Ante Manovra*	Post Manovra**	Risparmio annuo
Fino a 20.000.000	4.150.000	3.800.000	350.000	4.150.000	3.780.000	370.000
Fino a 25.000.000	5.450.000	5.100.000	350.000	5.450.000	5.025.000	425.000
Fino a 30.000.000	6.750.000	6.400.000	350.000	6.750.000	6.270.000	480.000
Fino a 35.000.000	8.450.000	8.100.000	350.000	8.450.000	7.915.000	535.000
Fino a 40.000.000	10.150.000	9.800.000	350.000	10.150.000	9.560.000	590.000
Fino a 45.000.000	11.850.000	11.500.000	350.000	11.850.000	11.205.000	645.000
Fino a 50.000.000	13.550.000	13.200.000	350.000	13.550.000	12.850.000	700.000
Fino a 55.000.000	15.250.000	14.900.000	350.000	15.250.000	14.495.000	755.000
Fino a 60.000.000	16.950.000	16.600.000	350.000	16.950.000	16.140.000	810.000

(Dalle imposte vanno tolte le detrazioni personali e per i familiari a carico)
* Inclusa addizionale regionale dello 0,5% ** Inclusa addizionale regionale dello 0,9%
Se la legge finanziaria verrà approvata dal Parlamento, il congruaggio fiscale per l'anno in corso, avverrà con la busta di dicembre 2000.
La diminuzione delle trattenute fiscali, a decorrere dal gennaio 2001, avverrà a seguito della modifica delle aliquote fiscali e cioè:

Scaglioni di reddito						Aliquote per scaglione	Imposta sul valore terminale dello scaglione			
Annuale (milioni)			Mensile			%	Annuale	Mensile		
da	0	a	20	Da	0	a	1.666.667	"18%	3.600.000	300.000
da	20	a	30	Da	1.666.668	a	2.500.000	"24%	2.400.000	200.000
da	30	a	60	Da	2.500.001	a	5.000.000	"32%	3.200.000	266.667

Da aggiungere l'addizionale regionale dello 0,9%

Inoltre dal 1° gennaio 2001 aumentano le detrazioni per i figli e le persone a carico che passano dalle attuali £. 34.000 a £. 46.000 mensili.



ELEZIONI RSU: LA Fiom IN TRW E ALLA LONATI

- Nello scorso settembre si sono svolte le elezioni RSU di due importanti fabbriche bresciane, la TRW ITALIA di Gardone V.T. con 538 dipendenti e la LONATI, azienda cittadina di 619 dipendenti.
- Alla TRW, dove ha votato il 71% dei lavoratori, la Fiom ottiene il 60% dei voti, pari a 9 delegati e la Fim il 40% dei voti, pari a 7 delegati.
 - Le elezioni svolte alla LONATI hanno visto la partecipazione al voto del 75% degli aventi diritto. La Fiom mantiene e consolida la sua presenza ottenendo il 72% dei voti, pari a 8 delegati mentre la Fim ottiene il 28% pari a 4 delegati.



NOTIZIE UFFICIO VERTENZE Fiom

MOBBING

onere della prova e risarcimento del danno

Cassazione sezione lavoro - sentenza del 2 maggio 2000, n°5491

Il lavoratore che sia vittima di comportamenti «persecutori» da parte del datore di lavoro ha diritto al risarcimento del cosiddetto «danno biologico» (ad es. disturbi al sistema nervoso) ma deve dimostrare l'esistenza di un «nesso causale» tra il comportamento del datore di lavoro ed il pregiudizio alla propria salute.

Questo il principio stabilito dalla Sezione Lavoro della Corte di Cassazione, che ha affrontato il caso di un lavoratore, impegnato nell'attività sindacale, che lamentava di aver subito un comportamento persecutorio da parte del datore di lavoro, che gli aveva spesso inflitto sanzioni risultate poi illegittime, ostacolando in ogni modo e quotidianamente la sua attività; questo aveva determinato l'insorgenza di disturbi nervosi con somatizzazioni (nausea, vomito, dolori epigastrici), per cui il dipendente aveva chiesto il risarcimento del danno biologico.

Il Pretore aveva accolto le richieste, ma la decisione era stata riformata in secondo grado, e per questo motivo il lavoratore era ricorso in Cassazione ed ha avuto definitivamente ragione.

Che cos'è il MOBBING?

Negli ultimi mesi sono significativamente aumentate le pronunzie giurisprudenziali che si occupano del Mobbing, facendo propria tale «nuova» denominazione per inquadrare dei comportamenti «anti-chi»: il termine inglese, infatti, viene usato per indicare, in linea generale, il fenomeno delle violenze e delle molestie morali e psicologiche che possono verificarsi nei luoghi di lavoro.

Le lavoratrici e i lavoratori che subiscono tali violenze possono rivolgersi all'ufficio legale della Fiom di Brescia.

Per avviare un'azione legale è necessario l'onere della prova che dimostri l'esistenza di una causalità tra la condotta del datore di lavoro ed il danno alla salute.

CONGEDI PARENTALI

Chiarimenti ed integrazioni sulla legge 53/2000

Maternità flessibile

Anziché la normale astensione per il parto, ovvero 2 mesi prima e 3 mesi dopo lo stesso, la lavoratrice in gravidanza *può esercitare la facoltà di astenersi dal lavoro* a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto, ferma restando la durata complessiva dell'astensione obbligatoria.

La facoltà può essere esercitata presentando le certificazioni rilasciate, nel corso del settimo mese di gravidanza, dal medico specialista del servizio sanitario nazionale, o con esso convenzionato, e dall'eventuale medico competente in materia di igiene e sicurezza nominato dall'azienda.

Permessi retribuiti.

La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, hanno il diritto *a tre giorni complessivi di permesso retribuito* all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore.

Linee di parentela :

- Sono parenti in linea retta le persone di cui l'una discende dall'altra (nonno/a, madre, padre, figli, nipoti, ecc);
- Sono parenti in linea collaterale quelle che, pur avendo uno stipite comune, non discendono l'una dall'altra (fratelli, sorelle, zii e nipoti consanguinei, ecc).

Computo dei gradi di parentela :

- Nella linea retta si computano altrettanti gradi quante sono le generazioni, escluso lo stipite.
- Nella linea collaterale i gradi si computano dalle generazioni, salendo da uno dei parenti fino allo stipite comune e da questo discendendo all'altro parente, sempre restando escluso lo stipite.

Rientrano quindi nei parenti di secondo grado:

- nonni, genitori, figli, zii e nipoti consanguinei.

Non rientrano, agli effetti della legge, i parenti acquisiti con il matrimonio perché essi vengono considerati «affini» (suoceri, generi, nuore, cognati).

CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO

Obblighi del datore di lavoro

Cassazione sezione lavoro – sentenza n° 4632 dell'11 aprile 2000

La Cassazione conferma ancora una volta che la formazione teorica e pratica è elemento essenziale ai fini del valido svolgimento di un contratto di formazione lavoro.

La Cassazione ha ribadito che nel contratto di formazione lavoro - che, diversamente dall'apprendistato, tende non già alla mera acquisizione della professionalità bensì all'attuazione di una sorta d'ingresso guidato del giovane nel modo del lavoro - l'attività di formazione (costituente parametro della valutazione, dell'approvazione e del successivo controllo da parte della Commissione Regionale per l'impiego, nonché giustificazione dei vantaggi economici del datore di lavoro è parametro del suo adempimento contrattuale. **Ne consegue che ove l'attività formativa sia assente l'assunzione del giovane lavoratore si trasforma automaticamente a tempo indeterminato.**

