

Flessibilità. Nel Ccnl un nuovo strumento non soggetto ai limiti quantitativi degli altri rapporti a tempo determinato

Commercio con contratto di sostegno

L'accordo dura 12 mesi e prevede 16 ore di formazione a carico del datore di lavoro

Giampiero Falasca

Il nuovo **contratto collettivo del commercio** disciplina in via sperimentale una rapporto di lavoro a termine ispirato alle regole del contratto di inserimento: il «contratto di sostegno all'occupazione».

Con questa definizione, l'articolo 69 bis del nuovo accordo collettivo disegna uno strumento che dovrebbe favorire l'ingresso nel mercato del lavoro di alcune specifiche categorie di lavoratori. Il contratto ha una durata di 12 mesi, può essere stipulato una sola volta con lo stesso lavoratore e non è soggetto ai limiti quantitativi previsti dalla disciplina collettiva per gli altri rapporti a tempo determinato.

Il datore di lavoro che utilizza questo contratto è tenuto ad erogare 16 ore di formazione nei confronti del lavoratore. Il percorso formativo deve essere finalizzato a favorire l'inseri-

mento nel contesto aziendale del lavoratore, deve avere una durata minima di 16 ore e deve includere tra le materie oggetto di insegnamento anche la prevenzione antinfortunistica. Il contratto collettivo nazionale precisa che le ore di formazione dovranno essere evidenziate sul Libro Unico del Lavoro.

L'onere formativo posto in capo al datore di lavoro viene bilanciato da una rilevante incentivazione di carattere normativo e retributivo. L'accordo collettivo riconosce, infatti, la facoltà di inquadrare (e retribuire) il lavoratore sulla base di 1 o 2 livelli inferiori rispetto al livello spettante in relazione alla qualifica indicata nel contratto di assunzione.

In particolare, la norma collettiva consente di inquadrare il lavoratore, per i primi sei mesi, in due livelli inferiori rispetto a quello teoricamente spettante, salendo per il restante periodo di un livello.

Alla fine del rapporto il datore di lavoro, se decide di proseguire a tempo indeterminato, può mantenere un livello inferiore per un ulteriore periodo di 24 mesi.

Il sottoinquadramento è attenuato nel caso dei lavoratori assunti per le qualifiche comprese nel sesto livello: per dipendenti assunti con queste qualifiche, può essere assegnato un settimo livello per i primi sei mesi della durata del contratto, mentre è obbligatorio salire al livello ordinario per i successivi 6 mesi (e, quindi, anche per i 24 mesi aggiuntivi in caso di conversione a tempo indeterminato).

Questa disciplina è interessante, perché di fatto ripristina una tipologia di lavoro che era molto apprezzata nel mercato del lavoro; sarà interessante verificare come si coordinerà il meccanismo del sottoinquadramento con le norme di legge che disciplinano la materia.

La sperimentazione non potrà interessare qualsiasi lavoratore: l'accordo collettivo delimita in maniera specifica la platea dei soggetti legittimati alla stipula del contratto di «sostegno all'occupazione».

Secondo il nuovo contratto collettivo, rientrano in questa categoria sia le persone prive di un'occupazione retribuita da almeno 6 mesi, sia le persone che hanno lavorato, ma con forme diverse dal lavoro subordinato e con un reddito inferiore a quello annuale minimo escluso da imposizione.

Sono interessati dalla nuova forma contrattuale anche i lavoratori che hanno completato un periodo di apprendistato presso un altro datore di lavoro, e che hanno ricevuto la disdetta al termine del periodo formativo, e - infine - quei lavoratori che non possono più accedere, per esaurimento di tutte le misure disponibili, a misure di sostegno al reddito.

VANTAGGIO ECONOMICO

Il dipendente potrà essere inquadrato in uno o due livelli inferiori rispetto alla qualifica indicata nell'assunzione

