

INVESTIRE A MANFREDONIA

II Contratto d'area

a cura dello Sportello per le imprese

II Contratto d'area

Contributi in conto impianti, nella misura massima prevista dalla Commissione Europea:

SOGGETTI	MASSIMA AGEVOLAZIONE CONSENTITA
Piccola e media impresa (PMI)	35% ESN + 15% ESL
Grande impresa (GI)	35%

Agevolazioni per le assunzioni:

Contratti di formazione e lavoro

E' prevista per le imprese che operano all'interno del Contratto d'Area la possibilità di assumere personale con contratti di formazione e lavoro, attribuendo un inquadramento previsto per i lavoratori assunti a tempo indeterminato che svolgono le stesse mansioni.

Detto inquadramento si applicherà per l'intera durata del contratto di formazione e per i dodici mesi successivi alla trasformazione del CFL in rapporto a tempo indeterminato.

Le ore destinate ad addestramento dei lavoratori, effettuate successivamente alla trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro, saranno definite in un apposito programma aziendale concordato tra Associazione Industriali e le organizzazioni sindacali di categoria e non saranno computate ai fini retributivi entro un tetto massimo di 40 ore annue.

Apprendistato

La determinazione della durata dei rapporti di apprendistato che saranno realizzati nell'area è stabilita al valore massimo previsto dall'art.16 della L.n.196 del 24 giugno 1997 cioè quattro anni.

Quanto sopra in deroga alle previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro con riferimento alle categorie professionali. Le tabelle delle percentuali di paga per gli apprendisti assunti da aziende che operano all'interno del Contratto d'Area sono le seguenti:

- per il primo anno: 60% del minimo tabellare del lavoratore qualificato;
- per il secondo anno: 75% del minimo tabellare del lavoratore qualificato;
- per il terzo anno 85% del minimo tabellare del lavoratore qualificato;
- per il quarto anno: 90% del minimo tabellare del lavoratore qualificato.

Assunzioni a tempo determinato

Per meglio rispondere alle esigenze produttive ed a una più efficace organizzazione del lavoro, è riconosciuta la possibilità di assumere lavoratori con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 23 della L.56/87, oltre alle causali previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, alle imprese che operano all'interno del Contratto d'Area.

Quanto sopra nel rispetto dei seguenti limiti:

- il numero massimo dei lavoratori assunti in base alla presente clausola non può superare il 20% dei dipendenti in forza all'azienda assunti a tempo indeterminato;
- le imprese con un numero di dipendenti inferiore a venti hanno la possibilità di assumere un numero di lavoratori a tempo determinato pari al numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, fino al massimo di quattro.

Le assunzioni di cui al presente articolo avverranno previa consultazione con le R.S.A.

Interventi di formazione continua Aggiornamento, riqualificazione e piani di inserimento

Le parti si impegnano a richiedere e a favorire l'accesso a strumenti di finanziamento delle attività formative effettuate in azienda, con particolare riferimento alle previsioni dell'art.9, comma 3, della L.236/93, dell'art. 9 octies della L.608/96, dell'art. 17 della L. 196/97 ed in applicazione dell'Accordo provinciale sulla formazione di cui all'art.1 della presente Intesa.

Per incentivare l'assunzione a tempo indeterminato di disoccupati di lunga durata o di lavoratori in GIGS (comma 9, art.8 della L.407/90) ovvero in mobilità (comma9, art. 25, e comma 4, art. 8 della L.223/91) ovvero di lavoratori che fruiscono del trattamento di disoccupazione speciale (art.20 della L.223/91), nonché dei lavoratori impegnati in L.S.U. (D.Lg. 468/97, art.12), verrà corrisposta per un periodo fino a 36 mesi una retribuzione equiparabile a quella prevista per le assunzioni effettuate ai sensi dell'art.3 del presente Accordo.

Per i lavoratori dell'Azienda "Agricoltura in liquidazione" le parti rimandano a quanto sarà stabilito in Accordi Ministeriali.

Stage lavorativo

Le parti si impegnano a favorire l'inserimento professionale dei giovani, nonché nuove forme di stage e tirocinio di orientamento professionale, che prevedano l'alternanza di momenti formativi con l'esperienza lavorativa, in attuazione delle previsioni degli artt. 17 e 18 della L.196/97.

Borse di studio

Le parti si impegnano a favorire, ex art.9, comma 14/18, della L.236/93 e successive modificazioni, il ricorso a borse di studio di durata pari a 6 mesi.

Collocamento obbligatorio

Si conviene, come ulteriore elemento di incentivazione all'assunzione di categorie protette, per tutte le imprese collocate nell'area, di promuovere l'adozione, da parte della CRI della Puglia, di una delibera che preveda l'assolvimento graduale – entro tre anni – degli obblighi in materia di collocamento obbligatorio di cui alla legge 482/68 e successive modificazioni.

Flessibilità dell'orario di lavoro

Allo scopo di consentire l'adattamento dell'organizzazione produttiva alle esigenze di mercato, che può presentare andamenti non uniformi nel corso dell'anno, le parti concordano quanto segue:

- è stabilita la facoltà per le imprese che operano all'interno del Contratto d'area, al fine di favorire il più ampio utilizzo degli impianti, di assumere lavoratori con contratto part-time orizzontale o verticale o cd. "week-end";
- è consentita l'adozione di condizioni di orario flessibile anch'esse finalizzate ad un utilizzo pieno degli impianti mediante la distribuzione su turni;

Si concorda di favorire sperimentazioni di flessibilità dell'orario di lavoro per tutti i settori che non l'abbiano prevista in contratto.

Si concorda circa il possibile utilizzo dell'orario contrattuale di lavoro su base annua o plurisettimanale, anziché su base settimanale o giornaliera.

In riferimento all'utilizzo del lavoro straordinario gli accordi collettivi potranno prevedere l'ampliamento delle disponibilità previsto dai CCNL.

Le modalità attuative di quanto sopra verranno definite dalla contrattazione di categoria.

Moratoria contrattuale

Limitatamente ai nuovi insediamenti industriali ed agli ampliamenti che si realizzano all'interno del contratto d'area, è prevista una moratoria della contrattazione aziendale relativamente agli incrementi salariali per un massimo di un ciclo di contrattazione - quattro anni – così come previsto dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 1993.

La moratoria decorre dall'avvio della produzione industriale nel singolo stabilimento.

La rinuncia alla redistribuzione della produttività rappresenta una consapevole scelta, al fine di destinare le risorse al consolidamento dei nuovi investimenti e alla positiva ricaduta occupazionale che si andrà a determinare.