

# Tipologie contrattuali

---

Le modifiche interessano le seguenti tipologie contrattuali:

- 1) Contratti a termine;
- 2) Appalti;
- 3) Lavoro in somministrazione (interinale);
- 4) Apprendistato;
- 5) Part time.

Le modifiche sono state in parte introdotte con l'intesa separata del 5 dicembre 2012, altre con l'intesa separata del 15 ottobre 2009.

È definito l'impegno a ridefinire, in sede di stesura del testo contrattuale, la clausola di stabilizzazione prevista dal Ccnl 2008 con le modifiche normative introdotte.

**il ccnl 2008 prevede che, fermo restando gli accordi aziendali in materia, il contratto di lavoro a tempo determinato e la somministrazione di lavoro a tempo determinato sono regolati dalla legge salvo quanto previsto alla «stabilizzazione»: la stabilizzazione a tempo indeterminato è definita dopo 44 mesi complessivi anche non consecutivi di periodi di lavoro a termine e/o con contratto di somministrazione;**

**la normativa legge prevede - per i contratti a termine - il tetto di 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, oltre il quale si ha la trasformazione a tempo indeterminato con la possibilità di stipulare un'ulteriore contratto in deroga con l'assistenza sindacale e c/o la dpl.**

Nell'intesa viene recepita gran parte della legge Fornero in materia di precarietà.

### 1. Contratti a termine;

**I contratti a termine fino a 12 mesi saranno possibili senza bisogno di causali**, vengono ridotti i termini degli intervalli previsti tra un contratto e l'altro. **Per i lavoratori precari, a livello aziendale, si potrà negare la corresponsione del PdR**

### 2. Appalti,

le regole che dovrebbero governare il lavoro negli **appalti**, vengono interamente demandate a un'apposita commissione con poteri negoziali, che deve recepire le ultime modifiche di legge e modificare le regole contrattuali peggiorandole.

### 3. Lavoro somministrato

per quanto riguarda il **lavoro somministrato** l'accordo separato ne allarga i confini. Si potrà usare l'interinale **senza specifiche motivazioni**, oltre che nei casi previsti dalla legge, anche attraverso accordi aziendali firmati dalla Rsu d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali, per un numero di lavoratori uguale a quello degli interinali assunti a tempo indeterminato nei tre anni precedenti.

#### 4. **Apprendistato**

Il contratto di **apprendistato** viene integralmente modificato:

**si elimina il vincolo alla stabilizzazione del 70% dei lavoratori in apprendistato** per poterne assumere altri e si introduce la possibilità per le aziende di assumere un numero di apprendisti pari a quello dei lavoratori specializzati e qualificati. I periodi di apprendistato svolti precedentemente valgono solo se sono pari o superiori a 12 mesi. Inoltre scompare l'obbligo della formazione in aula e all'apprendista è garantita la qualifica finale ma non più la progressione della retribuzione e della qualifica durante il periodo di apprendistato. **Le ore di formazione obbligatoria vengono ridotte da 120 a 80.**

#### 5. **Part time**

Le modifiche apportate sono le seguenti.

Sono fissate le percentuali di part time in due dimensioni d'impresa, il 3% nelle imprese fino a 100 dipendenti, il 4% nelle imprese con più di 100 dipendenti ed è definita una casistica di precedenza tra le richieste;

- una dichiarazione comune individua il part-time come strumento per accompagnare i lavoratori prossimi alla pensione e per la contestuale assunzione di giovani;
- l'intesa separata del 15 ottobre 2009 introduce clausole flessibili ed elastiche: l'azienda può aumentare l'orario fino al 25% delle ore previste dal contratto di part-time - con la maggiorazione della retribuzione del 15% - e utilizzare il lavoro supplementare fino alle 40 ore settimanali - retribuito con la maggiorazione del 10%.