

Volantino n. 4

CCNL FEDERMECCANICA-ASSISTAL:

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Contratto a tempo determinato

E' stato chiarito che ai lavoratori con contratto a tempo determinato si applicano i trattamenti di malattia in proporzione alla durata contrattuale.

Sono stati definiti i casi di "termini ridotti" tra successivi contratti a termini, nei casi di sostituzione di lavoratori assenti, nei casi di assunzioni a termine dalla Cigs, dalla mobilità e dall'Aspi e nei casi convenuti con accordo tra Azienda, Rsu e Sindacato territoriale.

Stabilizzazione

Per quanto riguarda la "stabilizzazione del rapporto di lavoro" dopo ripetuti contratti a termine e in somministrazione, è stato confermato il limite precedentemente previsto dal CCNL di 44 mesi, tuttavia, in fase di stesura del testo contrattuale, è stato previsto di adeguarli ai limiti stabiliti dalla nuova normativa.

Part-time

Nelle norme contrattuali sul Part-time sono state individuate alcune importanti risposte alle esigenze particolari di lavoratori alle prese con problemi familiari o di salute.

Infatti nelle aziende con oltre 100 dipendenti, le richieste di Part-time, nell'ambito di un 4% complessivo saranno:

- necessariamente accolte laddove siano motivate e documentate per necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni;
- valutate positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, quando motivate dalla necessità di assistere familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti o da necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea;
- valutate, in funzione delle esigenze tecnico-produttive quelle presentate con altre motivazioni.

Nelle aziende fino a 100 dipendenti, la percentuale massima è fissata al 3% e le richieste saranno valutate positivamente, in funzione della fungibilità e i casi motivati dalla necessità di assistere familiari e figli avranno la precedenza, rispetto a casi con altre motivazioni.

In caso di accesso del dipendente al part-time, l'azienda potrà assumere a termine per un periodo corrispondente.

Infine, le Parti hanno concordato sull'utilità di un intervento legislativo che preveda incentivi per i lavoratori prossimi alla pensione per accedere al part-time e conseguentemente favorire l'assunzione di giovani.

Lavoro in somministrazione

E' stato normato nel CCNL il lavoro somministrato, prevedendone le casistiche e la possibilità a livello aziendale di definirne ulteriori. In particolare, è stato chiarito che le aziende potranno ricorrere al lavoro in somministrazione "senza causale", cioè senza le motivazioni previste dalla legge per utilizzare i lavoratori in somministrazione, nella misura massima dei lavoratori somministrati poi assunti a tempo indeterminato nei tre anni precedenti.

E' comunque prevista la possibilità dell'azienda di assumere annualmente 3 lavoratori in somministrazione con la sola condizione di averne almeno il doppio come lavoratori a tempo indeterminato.

Potranno essere assunti "senza causale" anche lavoratori con invalidità superiore al 20% o detenuti o ex detenuti in via di reinserimento nella vita civile.

Sono state previste le modalità per la corresponsione anche ai lavoratori in somministrazione del Premio di Risultato, la cui definizione è affidata alla contrattazione aziendale. Tuttavia, in assenza di tali previsioni negli accordi aziendali, il PdR spetterà ai somministrati in forza alla data di erogazione o di comunicazione dei



risultati in proporzione alla durata della missione o delle missioni svolte in quella specifica azienda nell'anno di riferimento.

Apprendistato

Il testo del contratto di apprendistato è stato sostanzialmente adeguato al nuovo "Testo unico" e alle specificazioni dell'Accordo Interconfederale in materia, pertanto:

- la percentuale di conferma per poter accedere a successivi contratti è quella di legge (50%);
- la durata minima dell'apprendistato è di 6 mesi, quella massima è di 36 mesi, che sono ridotti a 30 per i laureati e i diplomati con titolo di studio "inerente" e a 24 per gli addetti alle "linee di montaggio";
- la formazione professionalizzante non sarà inferiore a 80 ore medie annue, comprensive delle ore di formazione iniziale per la prevenzione dei rischi specifici;
- la progressione della retribuzione e dell'inquadramento resta quella prevista dal precedente contratto, ma adeguata alle nuove durate, con l'assunzione due livelli inferiori a quello di sbocco. Dopo un terzo della durata dell'apprendistato (8, 10 o 12 mesi) l'apprendista passa al livello superiore. A due terzi del periodo (16, 20 o 24 mesi) riceverà la retribuzione nazionale del livello finale. Dopo 24, 30 o 36 mesi, con il termine dell'apprendistato, percepirà la retribuzione e l'attribuzione della qualifica di "sbocco".

Roma, 5 dicembre 2012

UILM NAZIONALE