



CCNL Funzioni locali:ve lo spieghiamo noi.Pillola 5.

#liberidiNONfirmare

Quando il contratto è contro le lavoratrici ed i lavoratori, quando peggiora le condizioni di lavoro, quando elargisce un'elemosina al posto di un vero aumento, vogliamo essere liberi di non firmare senza essere esclusi dalla contrattazione integrativa come invece previsto ora da una norma antidemocratica voluta fortemente da CGIL, CISL e UIL.

17-18-19 APRILE 2018 ALLE ELEZIONI RSU
VOTA LA LISTA USB
SCEGLI IL SINDACATO CHE C'È, E NON CI FA

Genova, 25/03/2018

Pillola n. 5 - Titolo V. Tipologie flessibili del rapporto di lavoro

Capo I. Lavoro a tempo determinato

Può aumentare il numero di precari. Il contratto di lavoro a tempo determinato è regolamentato dall'art. 50. Le Amministrazioni possono stipulare contratti a tempo determinato, entro il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato, in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Questa quota è però solo indicativa, infatti le Amministrazioni possono sfiorare questo limite in moltissimi casi specificati nell'articolo stesso del contratto: le ipotesi di esenzione da limitazioni quantitative è talmente ampio che

di fatto rende la quota del 20% solamente indicativa. I contratti a tempo determinato possono avere una durata di 36 mesi aumentabili fino a 12 solo in alcuni casi specifici. Viene precisato che non è possibile trasformarli a tempo indeterminato. Le discipline su trattamenti economici, assenze, permessi, periodo di prova ricalcano quelle già vigenti.

Capo II. Somministrazione di lavoro a tempo determinato.

La precarizzazione elevata a potenza. All'art. 52 viene trattato il "contratto di somministrazione" (lavoro interinale). Come per i contratti a tempo determinato viene indicata la soglia limite del 20%. Nella stessa maniera vengono dettagliati i casi per cui la limitazione non vale. E anche qui sono talmente tanti e generici che permetteranno alle Amministrazioni di operare con la massima libertà. Invece di risolvere il problema del precariato, lo si incentiva.

Capo III. Lavoro a tempo parziale.

Rapporto di lavoro a tempo parziale. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il limite del 25% della dotazione organica di ciascuna categoria, salvo alcuni casi particolari (art. 53). I dipendenti devono presentare apposita domanda indicando l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che si intende svolgere. L'Ente ha 60 giorni per concedere o rifiutare la trasformazione del rapporto di lavoro. I dipendenti hanno diritto a tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza se c'è la disponibilità del posto in organico. I dipendenti assunti a tempo parziale possono richiedere la trasformazione a tempo pieno dopo 36 mesi "nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni".

USB P.I. Liguria Città Metropolitana di Genova 25-3-2018