

**FUNZIONE
PUBBLICA**



Friuli Venezia Giulia

Contratto uneba

(Unione Nazionale Enti Beneficenza Assistenza)

GUIDA AI TUOI DIRITTI

a cura di Giancarlo Valent

Novembre 2010

quadriennio normativo 2006/2009
bienni economici 2006/2007 e 2008/2009

<http://fp.cgilfvj.it>

INDICE

■ Inquadramento nei livelli e trattamento economico	4
■ Anzianità di servizio ed attribuzione dei relativi scatti di anzianità (art. 48 Ccnl)	7
■ Costituzione del rapporto di lavoro: assunzione, documenti di lavoro ed indicazione delle qualifiche professionali escluse dalla quota di riserva obbligatoria (art. 15 Ccnl)	8
■ Contratto a tempo parziale. Lavoro supplementare e lavoro straordinario (art. 23 Ccnl)	8
■ Periodo di prova (art. 16 Ccnl)	10
■ Disposizioni di miglior favore a tutela dei lavoratori affetti da tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica (art. 24 Ccnl)	11
■ Disposizioni di miglior tutela a favore dei lavoratori handicappati e invalidi (art. 25 Ccnl)	11
■ Ambiente di lavoro: superamento delle barriere architettoniche (art. 26 Ccnl)	12
■ Divise ed indumenti di servizio (art. 28 Ccnl)	12
■ Permessi fruibili in caso di donazione di sangue o di midollo osseo (art. 30 Ccnl)	12
■ Assistenza legale civile e penale relativa a fatti connessi all'esercizio delle funzioni svolte (art. 31 Ccnl)	13
■ Stipula della polizza assicurativa per la responsabilità civile dei lavoratori nei rapporti con l'utenza (art. 32 Ccnl)	13
■ Diritto allo studio: permessi (art. 35 Ccnl)	13
■ Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale e partecipazione ai corsi di educazione continua in medicina (art. 36 Ccnl)	13
■ Mansioni, passaggi di mansioni e passaggi di qualifica (art. 38 Ccnl)	14
■ Mansioni promiscue e attività prevalente (art. 39 Ccnl)	15
■ Mansioni promiscue e livello superiore (art. 40 Ccnl)	15
■ Passaggio ad altra mansione per inidoneità fisica (art. 41 Ccnl)	15
■ Elementi della retribuzione mensile globale e determinazione della retribuzione giornaliera od oraria (art. 42 Ccnl)	15
■ Indennità di funzione (art. 43.4 Ccnl)	15
■ Salario accessorio per funzioni di coordinamento (art. 43.5 Ccnl)	16
■ Premio di frequenza (art. 43.6 Ccnl)	16
■ Corresponsione della retribuzione (art. 44 Ccnl)	16

■ Mensilità aggiuntive: la gratifica natalizia (art. 45 Ccni)	16
■ Mensilità aggiuntive: la gratifica di ferie (art. 46 Ccni)	16
■ Il trattamento di famiglia (art. 47 Ccni)	17
■ Orario di lavoro: distribuzione e regolamentazione applicabile. Riposi settimanali e compensativi, recuperi, permessi e “banca delle ore” (art. 50 Ccni)	17
■ Il riposo settimanale (art. 51 Ccni)	19
■ Lavoro straordinario, festivo e notturno: maggiorazioni retributive applicabili (art. 52 Ccni)	19
■ Lavoro ordinario festivo, domenicale e notturno: maggiorazioni retributive applicabili (art. 53 Ccni)	19
■ Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di festività nazionali ed infrasettimanali (art. 54 Ccni)	20
■ Ferie (art. 55 Ccni)	20
■ La reperibilità “esterna” ed “interna” (art. 56 Ccni)	21
■ Il richiamo in servizio (art. 57 Ccni)	22
■ Trasferte e missioni del dipendente (art. 58 Ccni)	22
■ Gravidanza e puerperio: trattamento normativo ed economico applicabile (art. 62 Ccni)	23
■ Congedo matrimoniale (art. 63 Ccni)	26
■ Permessi retribuiti, e non, per eventi e cause particolari (art. 64 Ccni)	26
■ La “banca delle ore” (art. 66 Ccni)	28
■ Aspettativa non retribuita per gravi e comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari (art. 67 Ccni)	28
■ Malattia ed infortunio professionale ed extraprofessionale: trattamento normativo ed economico (art. 68 Ccni)	28
■ Doveri del lavoratore: ritardi ed assenze (art. 70 Ccni)	30
■ Preavviso di licenziamento, o dimissioni, e corresponsione della relativa indennità sostitutiva (art. 72 Ccni)	30
■ Cessazione della gestione dell’attività, o del servizio, per risoluzione del contratto di appalto ed il cambio di gestione (art. 74 Ccni)	31

Quella che segue è una breve guida con i valori retributivi per le singole professionalità e gli istituti normativi di uso più frequente. Per il testo integrale del contratto rivolgetevi alla sede della Funzione Pubblica CGIL più vicina e alle nostre rappresentanze dei posti di lavoro.

CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO UNEBA VALEVOLE PER IL PERIODO 2006-2009, BIENNI ECONOMICI 2006-2007 E 2008-2009

INQUADRAMENTO NEI LIVELLI E TRATTAMENTO ECONOMICO

Diversamente da altri contratti, dove il 1° livello è normalmente quello più basso, nel contratto UNEBA è tutto inverso. Infatti il 1° livello è, dopo quello dell'area quadri, il più alto e via via a scalare gli altri.

Per la determinazione della paga oraria la retribuzione mensile viene divisa per 164.

Il trattamento economico viene erogato per 14 mensilità

QUADRI

A questa categoria appartengono le lavoratrici ed i lavoratori con funzioni a carattere direttivo, di cui alla Legge 13 maggio 1985 n. 190, con esclusione dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del RDL 1 luglio 1926 n. 1130

Decorrenza	Retribuzione mensile lorda	Importo orario
01/01/2006	€ 1.539,48	€ 9,39
01/07/2008	€ 1.626,15	€ 9,92
01/04/2009	€ 1.650,48	€ 10,06
01/12/2009	€ 1.677,15	€ 10,23
01/02/2010	€ 1.703,82	€ 10,39

Livello 1°

Profili professionali esemplificativi e non esaustivi:
direttore di unità operativa; capo area.

Decorrenza	Retribuzione mensile lorda	Importo orario
01/01/2006	€ 1.439,38	€ 8,78
01/07/2008	€ 1.532,17	€ 9,34
01/04/2009	€ 1.552,23	€ 9,46
01/12/2009	€ 1.577,31	€ 9,62
01/02/2010	€ 1.602,39	€ 9,77

Livello 2°

Profili professionali esemplificativi e non esaustivi:

capo settore; aiuto direttore; psicopedagogista; psicologo; pedagoga; altro personale in possesso di laurea specialistica o a ciclo unico che svolge le mansioni attinenti al titolo di studio.

Decorrenza	Retribuzione mensile lorda	Importo orario
01/01/2006	€ 1.357,39	€ 8,28
01/07/2008	€ 1.444,90	€ 8,81
01/04/2009	€ 1.463,82	€ 8,93
01/12/2009	€ 1.487,47	€ 9,07
01/02/2010	€ 1.511,12	€ 9,21

Livello 3° Super

Profili professionali esemplificativi e non esaustivi:

terapista della riabilitazione, fisioterapista; fisiocinesiterapista, logopedista, psicomotricista, terapeuta della neuro e psicomotricità della età evolutiva; assistente sociale; infermiere professionale; vigilatrice d'infanzia, infermiere pediatrico; educatore professionale, terapeuta occupazionale; animatore professionale, altro personale in possesso di diploma di laurea di primo livello che svolge le mansioni attinenti al titolo di studio.

Decorrenza	Retribuzione mensile lorda	Importo orario
01/01/2006	€ 1.257,18	€ 7,67
01/07/2008	€ 1.338,23	€ 8,16
01/04/2009	€ 1.355,75	€ 8,27
01/12/2009	€ 1.377,65	€ 8,40
01/02/2010	€ 1.399,55	€ 8,53

Livello 3°

Profili professionali esemplificativi e non esaustivi:

impiegato di concetto, segretario e/o economo di settore, educatore con 24 mesi di anzianità nella struttura; capocuoco, maestro del lavoro o altrimenti definito nelle attività di laboratorio; infermiere generico.

Decorrenza	Retribuzione mensile lorda	Importo orario
01/01/2006	€ 1.211,63	€ 7,39
01/07/2008	€ 1.289,74	€ 7,86
01/04/2009	€ 1.306,63	€ 7,97
01/12/2009	€ 1.327,74	€ 8,10
01/02/2010	€ 1.348,85	€ 8,22

Livello 4° Super

Profili professionali esemplificativi e non esaustivi:

operatore socio-sanitario a soggetti non autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto da normative nazionali; operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti non autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto da normative regionali; operatore tecnico di assistenza ai soggetti non autosufficienti; coordinatore dei servizi ausiliari; puericultrice; educatore fino a 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione.

Decorrenza	Retribuzione mensile lorda	Importo orario
01/01/2006	€ 1.147,86	€ 6,70
01/07/2008	€ 1.221,86	€ 7,45
01/04/2009	€ 1.237,86	€ 7,55
01/12/2009	€ 1.257,86	€ 7,67
01/02/2010	€ 1.277,86	€ 7,79



Livello 4°

Profili professionali esemplificativi e non esaustivi:

operatore socio-sanitario a soggetti autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto da normative nazionali; operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto da normative regionali; operatore tecnico di assistenza ai soggetti autosufficienti; impiegato amministrativo; operaio specializzato; cuoco.

Decorrenza	Retribuzione mensile lorda	Importo orario
01/01/2006	€ 1.111,42	€ 6,78
01/07/2008	€ 1.183,07	€ 7,21
01/04/2009	€ 1.198,56	€ 7,31
01/12/2009	€ 1.217,93	€ 7,43
01/02/2010	€ 1.237,30	€ 7,54

Livello 5° Super

Profili professionali esemplificativi e non esaustivi:

operatore generico di assistenza con 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione.

Decorrenza	Retribuzione mensile lorda	Importo orario
01/01/2006	€ 1.093,20	€ 6,67
01/07/2008	€ 1.163,68	€ 7,10
01/04/2009	€ 1.178,92	€ 7,19
01/12/2009	€ 1.197,97	€ 7,30
01/02/2010	€ 1.217,02	€ 7,42

Livello 5°

Profili professionali esemplificativi e non esaustivi:

operatore generico di assistenza fino a 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione.; animatore-accompagnatore; operaio qualificato; centralinista; impiegato d'ordine; capo guardarobiere; bagnino; autista; aiuto cuoco; addetto ai servizi operativi d'ingresso.

Decorrenza	Retribuzione mensile lorda	Importo orario
01/01/2006	€ 1.065,87	€ 6,50
01/07/2008	€ 1.134,58	€ 6,92
01/04/2009	€ 1.149,44	€ 7,00
01/12/2009	€ 1.168,01	€ 7,12
01/02/2010	€ 1.186,58	€ 7,24

Livello 6° Super

Profili professionali esemplificativi e non esaustivi:

addetto ad attività polivalenti.

Decorrenza	Retribuzione mensile lorda	Importo orario
01/01/2006	€ 1.038,54	€ 6,33
01/07/2008	€ 1.105,49	€ 6,74
01/04/2009	€ 1.119,97	€ 6,83
01/12/2009	€ 1.138,07	€ 6,94
01/02/2010	€ 1.156,17	€ 7,05

Livello 6°

Profili professionali esemplificativi e non esaustivi:

operaio generico; portiere; custode; bidello; telefonista; fattorino; operai addetti alla lavanderia, stireria, guardaroba, cucina, magazzino; personale addetto alla vigilanza; personale di servizio esclusivamente addetto ai piani e/o sala.

Decorrenza	Retribuzione mensile lorda	Importo orario
01/01/2006	€ 1.011,21	€ 6,17
01/07/2008	€ 1.076,40	€ 6,56
01/04/2009	€ 1.090,50	€ 6,65
01/12/2009	€ 1.108,12	€ 6,76
01/02/2010	€ 1.125,74	€ 6,86

Livello 7°

Profili professionali esemplificativi e non esaustivi:

personale di fatica e/o pulizia.

Decorrenza	Retribuzione mensile lorda	Importo orario
01/01/2006	€ 983,33	€ 6,00
01/07/2008	€ 998,82	€ 6,09
01/04/2009	€ 1.011,90	€ 6,17
01/12/2009	€ 1.028,25	€ 6,27
01/02/2010	€ 1.044,60	€ 6,37

**ANZIANITÀ DI SERVIZIO ED ATTRIBUZIONE
DEI RELATIVI SCATTI DI ANZIANITÀ (art. 48 ccnl)**

Ai lavoratori, per i periodi successivi alla loro assunzione, spettano scatti triennali di anzianità per l'attività svolta presso la stessa Istituzione, fino ad un massimo di 10 (dieci) scatti, con i seguenti importi mensili:

Livello	Valore mensile	Valore orario
Quadri	€ 34,09	€ 0,21
1	€ 32,54	€ 0,20
2	€ 30,99	€ 0,19
3 Super	€ 29,95	€ 0,18
3	€ 28,92	€ 0,18
4 Super	€ 28,41	€ 0,17
4	€ 27,89	€ 0,17
5 Super	€ 27,37	€ 0,17
5	€ 26,86	€ 0,16
6 Super	€ 26,34	€ 0,16
6	€ 25,82	€ 0,16
7	€ 24,27	€ 0,15

L'importo degli scatti viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito.

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui la lavoratrice o il lavoratore sono stati assunti dall'Istituzione, quali che siano le mansioni ad essi affidate.

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO: ASSUNZIONE, DOCUMENTI DI LAVORO ED INDICAZIONE DELLE QUALIFICHE PROFESSIONALI ESCLUSE DALLA QUOTA DI RISERVA OBBLIGATORIA (art. 15 ccnl)

L'assunzione deve risultare da atto scritto contenente tra l'altro: luogo o luoghi di lavoro, data di assunzione, periodo di prova, qualifica, inquadramento, retribuzione, C.C.N.L. applicato. In relazione alle caratteristiche dell'Istituto verranno attuate tutte le forme di prevenzione e vaccinazione connesse ai rischi professionali ed il personale è tenuto a sottoporvisi.

Le parti, in considerazione della specificità dell'attività svolta, convengono di escludere dalla riserva di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223 le assunzioni delle lavoratrici e dei lavoratori appartenenti alle seguenti qualifiche professionali: quadri, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatore socio assistenziale, addetto all'assistenza di base o altrimenti definito, operatore tecnico di assistenza, operatore socio-sanitario, operatore socio sanitario specializzato, operatore generico di assistenza, fisiochinesiterapista, fisioterapista, terapeuta occupazionale, infermiere, educatore, animatore.

I predetti profili professionali non costituiscono figure di natura tecnico esecutiva ai fini della L. 12.3.1999, n. 68.

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE lavoro supplementare e lavoro straordinario (art. 23 ccnl)

Il lavoro a tempo parziale (sia a tempo determinato che indeterminato) è caratterizzato da un orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, inferiore alle 38 ore settimanali.

Le tipologie del rapporto di lavoro a tempo parziale sono tre:

orizzontale in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

verticale in cui l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

misto che si svolge secondo una combinazione delle due modalità sopra indicate e quindi caratterizzato da alcune giornate di lavoro ad orario ridotto ed altre a tempo pieno o non lavorate affatto, nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- 3) l'eventuale inserimento di clausole flessibili ed elastiche.

Il trattamento economico e normativo è rapportato all'entità della prestazione lavorativa con criteri di proporzionalità rispetto al tempo pieno.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale - che deve essere preventivamente comunicata alla Direzione Provinciale del Lavoro - è disciplinata secondo i seguenti principi:

1. volontarietà di entrambe le parti;
2. reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle

esigenze del servizio e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;

3. priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa delle lavoratrici e dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni;

4. applicabilità delle norme contrattuali in quanto compatibili con la misura del rapporto stesso.

I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai servizi sanitari, che richiedono la trasformazione del rapporto di lavoro da pieno a parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori in relazione alla qualifica.

Hanno diritto al passaggio a "tempo parziale" i lavoratori affetti da patologie oncologiche con ridotta capacità lavorativa certificata dai servizi sanitari competenti per territorio. Essi hanno altresì il diritto di tornare al "tempo pieno".

Il contratto prevede che:

- nel caso del part-time di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, gli Enti possono richiedere prestazioni di lavoro supplementare entro il limite delle ore mensili fino al tempo pieno; il ricorso a detto lavoro supplementare è consentito per particolari esigenze (ferie e/o assenze di personale, situazioni contingenti in relazione a transitori bisogni dell'utenza, etc.);

- nel caso di part-time di tipo verticale o misto, anche a tempo determinato, gli Enti hanno la facoltà di richiedere variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa a fronte di comprovate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e/o per situazioni contingenti in relazione a transitori bisogni dell'utenza.

Il ricorso al lavoro supplementare, straordinario e alle clausole flessibili ed elastiche previste dalla normativa vigente è subordinato di volta in volta, per le corrispondenti fattispecie, alle seguenti condizioni:

1. lavoro supplementare

a) esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e/o per situazioni contingenti che si determinano in relazione a transitori bisogni dell'utenza.

2. variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa:

a) esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e/o per situazioni contingenti che si determinano in relazione a transitori bisogni dell'utenza;

b) consenso del lavoratore;

c) preavviso di due giorni, salvo deroga pattuibile col lavoratore;

3. variazione della durata della prestazione nel caso di part-time verticale o misto:

a) esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e/o per situazioni contingenti che si determinano in relazione a transitori bisogni dell'utenza;

b) consenso del lavoratore;

c) preavviso di due giorni, salvo deroga pattuibile col lavoratore;

d) possibile aumento della prestazione fino a raggiungimento del numero di ore settimanali previsto per il tempo pieno;

4. lavoro straordinario:

a) stesse condizioni e stessi limiti previsti per il tempo pieno, proporzionalmente ridotti secondo la percentuale d'orario svolta.



Le prestazioni in aggiunta a quelle inizialmente pattuite nel contratto individuale e fino al raggiungimento del tempo pieno sono compensate con quote orarie ordinarie maggiorate di una percentuale pari al 36%. Tale percentuale è comprensiva della quota per rateo ferie, tredicesima, quattordicesima e trattamento di fine rapporto. Il compenso per lavoro straordinario eventualmente richiesto ed effettuato avviene con l'applicazione alla retribuzione oraria normale delle maggiorazioni previste dallo specifico articolo sul lavoro straordinario (art. 52 ccnl).

La prestazione giornaliera fino a 4 ore non può essere frazionata nell'arco della giornata.

Il compenso dovuto al lavoratore, nel caso di applicazione di clausole flessibili derivanti dalla richiesta del datore di lavoro di cambiamenti della collocazione oraria del lavoro rispetto a quella pattuita nel contratto individuale, viene determinato applicando la maggiorazione del 6% sulla retribuzione oraria per le ore di effettivo spostamento. Le ore supplementari e/o straordinarie, su richiesta del dipendente, confluiscono nella "Banca-Ore" (art. 66 ccnl), fermo restando il pagamento delle maggiorazioni come sopra determinate.

Il rifiuto del lavoratore a prestare lavoro supplementare e/o straordinario o il mancato rispetto di clausole flessibili ed elastiche sottoscritte, non costituisce infrazione disciplinare né gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Qualora lavoratori assunti a tempo pieno abbiano concordato clausole individuali all'atto dell'assunzione finalizzate alla loro precedenza al passaggio a tempo parziale, essi hanno diritto a detta priorità di passaggio presso unità operative ubicate nello stesso Comune e per le stesse analoghe mansioni.

PERIODO DI PROVA (art. 16 ccnl)

La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Quadri	180 giorni lavorativi
1° livello	120 giorni lavorativi
2° livello	90 giorni lavorativi
3° S livello	60 giorni lavorativi
3° livello	
4° S livello	
4° livello	
5° S livello	
5° livello	
6° S livello	45 giorni lavorativi
6° livello	
7° livello	30 giorni lavorativi



Durante il periodo di prova il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato formale disdetta scritta, l'assunzione della lavoratrice o del lavoratore si intenderà confermata. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, alla lavoratrice ed al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate di lavoro compiuto, nonché i ratei di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità e dell'indennità di fine rapporto maturati. Ove il periodo di prova venga interrotto a causa di malattia il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso.

DISPOSIZIONI DI MIGLIOR FAVORE A TUTELA DEI LAVORATORI AFFETTI DA TOSSICODIPENDENZA, ALCOOLISMO CRONICO E GRAVE DEBILITAZIONE PSICOFISICA (art. 24 ccnl)

Alle dipendenti e ai dipendenti per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta da tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla legge 26 giugno 1990, n. 162.

Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative non maturerà a favore della lavoratrice e del lavoratore alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente contratto.

DISPOSIZIONI DI MIGLIOR TUTELA A FAVORE DEI LAVORATORI HANDICAPPATI E INVALIDI (art. 25 ccnl e legge 104/92)

Permessi mensili per genitore o familiare lavoratore che assiste il portatore di handicap grave

Il genitore o familiare lavoratore che assiste con continuità il coniuge, un parente o un affine entro il secondo grado portatore di handicap grave ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito.



Sede lavorativa per genitore o familiare lavoratore che assiste il portatore di handicap

Il genitore o familiare lavoratore che assiste con continuità un parente o un affine entro il secondo grado portatore di handicap ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede lavorativa più vicina al domicilio della persona da assistere, anche nel caso di non convivenza.

Persona handicappata maggiorenne e permessi mensili e giornalieri

La persona maggiorenne handicappata in situazioni di gravità può fruire alternativamente di tre giorni di permesso retribuito mensile oppure di due ore di riduzione giornaliera di cui alla legge 104/92 con diritto all'intera retribuzione.

Riposi e permessi per l'assistenza ai figli portatori di handicap grave

Fino al terzo anno di vita del bambino con handicap in stato di gravità, i genitori alternativamente possono fruire del prolungamento del congedo parentale pagato al 30% oppure di due ore di riposo giornaliero retribuito.

Congedo continuativo o frazionato di due anni per assistenza a figli con handicap grave

I genitori e, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di persona con handicap in stato di gravità possono fruire - con la retribuzione al 100% - del

congedo previsto dall'art. 4 comma 2 della legge 53/00: cioè una volta nella vita e anche in maniera frazionata di un periodo di assenza dal lavoro non superiore a due anni. Tale congedo non può essere fruito contemporaneamente dai genitori e si ha diritto a tali agevolazioni anche se l'altro genitore non ne può usufruire o non svolge alcuna attività lavorativa ed a prescindere dalla maggiore o minore età del figlio (circolare Inpdap dd. 25.10.02).

Con successive sentenze della Corte Costituzionale tale diritto è esteso anche a:

- fratelli o sorelle conviventi del disabile grave nelle ipotesi in cui i genitori siano impossibilitati a provvedere all'assistenza
- coniuge del disabile grave
- figlio convivente in assenza di altri soggetti idonei a prendersi cura del disabile grave.

Accertamento dell'handicap

Gli accertamenti relativi alla situazione di handicap sono effettuati dalle unità sanitarie locali mediante apposite commissioni mediche.

Qualora la commissione medica non si pronunci entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, l'accertamento può essere effettuato in via provvisoria dal medico dell'Asl (o di struttura privata equiparata a quella pubblica) che assiste il disabile, specialista nella patologia della quale è affetta la persona handicappata. L'accertamento provvisorio produce effetti, ai fini della concessione dei benefici, sino all'accertamento definitivo da parte della commissione medica.

AMBIENTE DI LAVORO: SUPERAMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE (art. 26 ccnl)

I progetti finalizzati all'attuazione della normativa in materia di eliminazione delle barriere architettoniche a livello di singolo Ente o istituzione saranno conformi alla legge 5 febbraio 1992, n. 104.

DIVISE ED INDUMENTI DI SERVIZIO (art. 28 ccnl)

Le divise ed i particolari indumenti che devono essere obbligatoriamente indossati dal personale durante lo svolgimento del servizio, sono a totale carico del datore di lavoro.

La manutenzione di dette divise o indumenti è a carico del lavoratore.

Le divise ed i particolari indumenti devono essere usati esclusivamente durante il servizio e tenuti con proprietà e decoro, secondo le leggi vigenti.

Detta materia potrà essere oggetto di trattativa a livello regionale o di Istituzione.

PERMESSI FRUIBILI IN CASO DI DONAZIONE DI SANGUE O DI MIDOLLO OSSEO (art. 30 ccnl)

La lavoratrice e il lavoratore che donano il sangue e/o il midollo hanno diritto al permesso retribuito, secondo la legge vigente, in coincidenza con la donazione.

ASSISTENZA LEGALE CIVILE E PENALE RELATIVA A FATTI CONNESSI ALL'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI SVOLTE (art. 31 ccnl)

Alle lavoratrici ed ai lavoratori è riconosciuta l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali relativi a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Nel caso che detti procedimenti accertino l'esistenza di colpa grave o dolo le spese legali resteranno a carico del lavoratore. Parimenti avverrà nel caso di provvedimenti disciplinari definitivi.

STIPULA DELLA POLIZZA ASSICURATIVA PER LA RESPONSABILITÀ CIVILE DEI LAVORATORI NEI RAPPORTI CON L'UTENZA (art. 32 ccnl)

La responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza e verso terzi di cui all'art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190 verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile, la cui stipulazione non comporterà alcun onere a carico delle/dei dipendenti.

DIRITTO ALLO STUDIO: PERMESSI (art. 35 ccnl)

Per l'esercizio del diritto allo studio si fa riferimento a quanto previsto dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Inoltre, per il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, titoli legalmente riconosciuti, verranno concessi permessi retribuiti in misura di 30 ore annue pro-capite. La concessione del monte ore di cui al presente articolo è vincolata alle stesse condizioni di fruibilità di cui al successivo art. 36.



QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE, AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE E PARTECIPAZIONE AI CORSI DI EDUCAZIONE CONTINUA IN MEDICINA (art. 36 ccnl)

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo indeterminato ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento professionale necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni, richiesti dall'organizzazione del servizio. A tale scopo le lavoratrici ed i lavoratori, nella misura massima annua del 10% del personale a tempo indeterminato presente ed in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente nelle Istituzioni o singole Unità Operative, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali sino ad un massimo di 120 ore annue non cumulabili.

Qualora il numero delle lavoratrici e dei lavoratori interessati superasse il limite massimo del 10% le parti si incontreranno a livello locale per definire i criteri di priorità per l'accesso ai corsi.

Nelle Istituzioni o Unità Operative che occupano fino a 20 dipendenti, il diritto è comunque riconosciuto ad un massimo di 2 (due) lavoratrici o lavoratori non contemporaneamente nel corso dell'anno.

In ogni Unità Operativa e, nell'ambito di questa, per ogni singolo settore o reparto dovrà essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

La lavoratrice o il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, per un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

A tal fine la lavoratrice ed il lavoratore interessati dovranno presentare la domanda scritta all'Istituzione nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro.

Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Le lavoratrici ed i lavoratori dovranno fornire all'Istituzione un certificato di iscrizione al corso e successivamente la documentazione attestante l'effettiva frequenza. Qualora la dipendente o il dipendente diano le dimissioni entro i due anni successivi alla concessione dei permessi, le ore di permesso concesse a tal fine saranno trattenute dalle somme erogate con l'ultima retribuzione.

Parimenti qualora la dipendente o il dipendente non consegua il titolo, l'attestato o il credito formativo per il quale sono stati concessi i permessi, le ore di permesso concesse verranno recuperate o trattenute.

Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi.

Formazione ECM

Per l'Educazione Continua in Medicina l'UNEBA verificherà le condizioni per favorire la partecipazione dei lavoratori ai corsi per l'acquisizione dei crediti formativi.

Nel caso di partecipazione a corsi E.C.M. (Educazione Continua in Medicina) le parti convengono che il 50% delle ore necessarie al conseguimento dei crediti formativi dell'anno sarà a carico delle Istituzioni.

La concessione del monte ore di cui al comma precedente è vincolata alle stesse condizioni di fruibilità del presente articolo.

MANSIONI, PASSAGGI DI MANSIONI E PASSAGGI DI QUALIFICA (art. 38 ccnl)

La prestatrice o il prestatore di lavoro deve essere adibita/o alle mansioni per le quali è stata/o assunta/o o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito o a cui sia stata/o assegnata/ o, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, la prestatrice o il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento corrispondente alla nuova attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia luogo per sostituzione di lavoratrice o lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo superiore a tre mesi.

MANSIONI PROMISCUE E ATTIVITA' PREVALENTE (art. 39 ccnl)

In caso di mansioni promiscue si fa riferimento all'attività prevalente.

In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, alla lavoratrice ed al lavoratore compererà l'inquadramento al livello superiore.

Per attività prevalente si intende quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata e non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

MANSIONI PROMISCUE E LIVELLO SUPERIORE (art. 40 ccnl)

La lavoratrice ed il lavoratore promossi al livello superiore hanno diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello. Qualora la lavoratrice o il lavoratore percepiscano, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterranno la relativa eccedenza come assegno "ad personam" non assorbibile.

PASSAGGIO AD ALTRA MANSIONE PER INIDONEITÀ FISICA (art. 41 ccnl)

Gli Enti, nel caso in cui alla dipendente o al dipendente venga riconosciuta dalle istituzioni preposte l'inidoneità fisica in via permanente all'espletamento delle mansioni inerenti alla loro qualifica, fatta salva la inidoneità derivante da infortunio sul lavoro, esperiranno ai fini del mantenimento del posto di lavoro e nell'ambito delle loro potestà organizzative, ogni utile tentativo per il recupero della dipendente o del dipendente, dietro loro richiesta, in mansioni diverse da quelle solitamente svolte.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE MENSILE GLOBALE E DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE GIORNALIERA, OD ORARIA (art. 42 ccnl)

Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione mensile globale della lavoratrice e del lavoratore sono i seguenti:

- a) salario minimo conglobato del livello di inquadramento;
- b) eventuale salario di anzianità;
- c) eventuali superminimi e/o assegni "ad personam";
- d) indennità di funzione;
- e) altre indennità previste dal presente C.C.N.L..

L'importo giornaliero della retribuzione si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.

L'importo orario della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 164.

INDENNITÀ DI FUNZIONE (art. 43.4 ccnl)

Alla categoria Quadri è corrisposta mensilmente, per 14 mensilità, una indennità di funzioni pari a euro 100,00 mensili lordi, valida ad ogni effetto di legge e di contratto.

SALARIO ACCESSORIO PER FUNZIONI DI COORDINAMENTO (art. 43.5 ccnl)

Ai dipendenti che assumano anche pro - tempore la funzione di coordinamento di figure professionali di pari livello, anche per effetto di norme legislative o regolamentari regionali o nazionali, verrà riconosciuto un salario accessorio di euro 41,32 mensili lordi per 14 mensilità, valido ad ogni effetto di legge e di contratto, per tutta la durata dell'incarico. Eventuali erogazioni in atto allo stesso titolo assorbiranno, fino a concorrenza, il salario accessorio di cui sopra.

PREMIO DI FREQUENZA (art. 43.6 ccnl)

Gli educatori inseriti nei corsi regionali di riqualificazione per il conseguimento del titolo di Educatore Professionale, avranno diritto per tutta la durata del corso ad un premio frequenza mensile di importo pari alla differenza esistente tra i livelli terzo e terzo super.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE (art. 44 ccnl)

La retribuzione corrisposta alla lavoratrice e al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate. Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

MENSILITÀ AGGIUNTIVE: LA GRATIFICA NATALIZIA (art. 45 ccnl)

Entro il 20 dicembre di ciascun anno l'Istituzione corrisponderà al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art. 42 del ccnl.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno la lavoratrice ed il lavoratore avranno diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero. Per quanto riguarda la 13^a mensilità spettante per i periodi di assenza per malattia, per gravidanza e puerperio si rinvia a quanto riportato negli appositi articoli del presente contratto.



MENSILITÀ AGGIUNTIVE: LA GRATIFICA DI FERIE (art. 46 ccnl)

Al personale è corrisposto, entro il mese di luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art. 42 del ccnl in atto al 30 giugno imme-

diatamente precedente.

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto a percepire l'intero ammontare della 14^a mensilità solo nel caso in cui abbiano prestato servizio per i dodici mesi precedenti il 1° luglio; nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti la suddetta data, sono corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi del servizio prestato.

Non sono assorbibili nella 14^a mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della 14^a mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme dell'articolo riguardanti la 13^a mensilità.

Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio.

IL TRATTAMENTO DI FAMIGLIA (art. 47 ccnl)

Poiché le Istituzioni, stante le vigenti disposizioni, non rientrano fra i datori di lavoro soggetti alla C.U.A.F.(Cassa Unica Assegni Familiari) gestita dall'INPS, si stabilisce che al personale dipendente avente diritto viene corrisposto un trattamento di famiglia secondo la disciplina vigente per la Cassa Unica Assegni Familiari.

Il personale interessato è tenuto a presentare all'Istituzione tutta la documentazione occorrente per l'accertamento del diritto.

Il trattamento di famiglia di cui al presente articolo non è considerato retribuzione a nessun effetto.

ORARIO DI LAVORO: DISTRIBUZIONE E REGOLAMENTAZIONE APPLICABILE. RIPOSI SETTIMANALI E COMPENSATIVI, RECUPERI, PERMESSI E "BANCA DELLE ORE" (art. 50 ccnl)

L'orario settimanale di lavoro normale è di 38 ore; l'orario giornaliero non può superare normalmente le 8 ore.

All'atto della definizione e/o introduzione e di sostanziali innovazioni dei sistemi di orario di lavoro, l'articolazione degli stessi sarà discussa a livello di Istituzione con le rappresentanze sindacali e/o le OO.SS. di cui all'art. 9 del presente C.C.N.L. al fine di conciliare, per quanto possibile, le esigenze prioritarie dei servizi con le necessità dei lavoratori e di garantire l'effettivo godimento del riposo settimanale.

L'orario di cui sopra è riferito alle ore di lavoro effettivamente prestate. All'in-

terno della stessa Istituzione, e/o nelle singole unità operative, potranno coesistere più forme di distribuzione dell'orario secondo le esigenze dei servizi.

In relazione alle peculiarità del settore, potranno essere adottati sistemi di distribu-



zione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali anche in fasce orarie differenti. Nell'organizzazione di detti sistemi si tenderà, per quanto possibile, al superamento degli orari spezzati fermo restando che da ciò non deve derivare un maggior onere economico per l'Istituzione.

I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello normale riferito al primo comma.

Conseguentemente, il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane di durata inferiore a quella prevista dal presente articolo non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni di durata superiore alle 38 ore settimanali non potrà superare le sei consecutive, fermo restando il diritto al godimento del riposo settimanale di legge.

Possono essere concordate al livello di Istituzione durate dell'orario di lavoro settimanale medio diverse da 38 ore settimanali con le adeguate compensazioni e inoltre articolazioni basate su una quantificazione annuale; in tal caso il periodo massimo entro il quale realizzare l'orario normale di lavoro medio è di dodici mesi. Allo stesso livello di Istituzione, per particolari esigenze organizzative legate alla continuità del servizio, potrà altresì essere concordato che qualora la lavoratrice o il lavoratore non possano usufruire del riposo settimanale, dovrà essere loro garantito un equivalente riposo compensativo. Il predetto riposo compensativo dovrà essere goduto entro i sette giorni successivi. Sono fatti salvi gli accordi in materia attualmente in essere.

Le quattro festività abolite di cui alla Legge 5.3.1977 n. 54 ed al D.P.R. 28.1.1985, n. 792 sono state assorbite nel normale orario di lavoro di cui al presente articolo.

Riposo giornaliero

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ad un riposo giornaliero di undici ore ogni ventiquattro ore.

Riduzione di orario

Le lavoratrici ed i lavoratori avranno diritto ad un pacchetto di riduzione di orario di lavoro pari a otto giornate lavorative annue, convenzionalmente assimilate a 51,33 ore, comprensive della festività del 4 novembre, del giorno di permesso retribuito previsto dal comma 9 dell'art. 6 del C.C.N.L. UNEBA 20.9.1991 e da quanto previsto al comma 4 dell'art. 49 (Riduzione di orario) del C.C.N.L. UNEBA 18.4.2000.

A partire dall'1.1.2004 alle lavoratrici ed ai lavoratori spetterà una ulteriore giornata di permesso, assimilata convenzionalmente a 6,33 ore.

Le predette giornate e quelle di cui all'art. 54 verranno assorbite, fino a concorrenza, nel caso di Enti e/o lavoratrici o lavoratori non a tempo parziale che eventualmente attuino orari lavorativi inferiori a 38 ore settimanali.

Qualora non vengano completamente utilizzate o assorbite, le giornate residue potranno essere accantonate nella "Banca-Ore" di cui all'art. 66 del presente C.C.N.L..

Nota: Non si darà luogo a recuperi per quanto eventualmente realizzato nelle istituzioni nel periodo 2002-2003 sulla base del precedente C.C.N.L..

IL RIPOSO SETTIMANALE (art. 51 ccnl)

Ogni dipendente ha diritto a un riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica.

Negli ambiti di lavoro in cui vengono erogate prestazioni anche nei giorni di domenica, il riposo settimanale sarà fruito in altro giorno della settimana e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione, fatta eccezione per la competenza contrattuale di cui all'art. 53 ccnl.



LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO: MAGGIORAZIONI RETRIBUTIVE APPLICABILI (art. 52 ccnl)

Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere a comprovate esigenze di servizio ed essere preventivamente autorizzate dall'Amministrazione o da persona dalla stessa autorizzata e comunque non possono superare, di norma, le 160 ore all'anno pro-capite. Il regime del lavoro straordinario scatta immediatamente dopo l'orario normale di lavoro praticato.

È considerato lavoro straordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6, sempre che non trattasi di regolare turno di servizio.

Le quote di maggiorazione per il lavoro straordinario sono le seguenti:

- a) diurno : 25%;
- b) notturno: 40%;
- c) festivo diurno: 50%;
- d) festivo-notturno: 60%.

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili fra loro.

Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro straordinario diurno, festivo, notturno, festivo-notturno, la retribuzione mensile di cui all'art. 42 del ccnl viene divisa per 164.

Su richiesta del dipendente il lavoro straordinario potrà essere compensato con riposo sostitutivo da accantonare nella "Banca-ore" di cui all'art. 66 del ccnl, fatta salva la corresponsione della sola maggiorazione prevista all'articolo seguente.

LAVORO ORDINARIO FESTIVO, DOMENICALE E NOTTURNO: MAGGIORAZIONI RETRIBUTIVE APPLICABILI (art. 53 ccnl)

In aggiunta alla normale retribuzione spettante alla dipendente ed al dipendente, competono le seguenti maggiorazioni:

- a) Servizio ordinario notturno in turno: 20%;
- b) Servizio ordinario notturno non programmato: 25%;
- c) Servizio ordinario domenicale e/o festivo: 25%;
- d) Servizio ordinario festivo-notturno: 25%.

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili tra loro.

È considerato lavoro ordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6; esso non potrà superare le otto ore in media in un periodo di riferimento di due settimane.

Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro ordinario diurno, festivo, notturno, festivo-notturno, la retribuzione mensile di cui all'art. 42 del ccnl viene divisa per 164.

TRATTAMENTO NORMATIVO ED ECONOMICO APPLICABILE IN CASO DI FESTIVITÀ NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI (art. 54)

Tutti i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività: Capodanno, Epifania, Anniversario della Liberazione, Lunedì di Pasqua, Festa del Lavoro, Festa della Repubblica, Assunzione di Maria SS., Ognisanti, Immacolata Concezione, Santo Natale, Santo Stefano, Santo Patrono.

In occasione delle suddette festività decorre a favore delle lavoratrici e dei lavoratori la retribuzione di cui all'art. 42 del ccnl.

I lavoratori che per ragioni inerenti al servizio prestino la propria opera nelle suddette giornate avranno diritto ad un corrispondente accantonamento che potrà confluire nella "Banca - Ore" di cui all'art. 66 del ccnl.

Nel caso che le esigenze di servizio non permettano il predetto accantonamento, l'Amministrazione sarà tenuta al pagamento, in aggiunta alla normale retribuzione, delle ore lavorate maggiorate sulla base di quanto previsto dall'art. 52 lett. c) del ccnl.

In caso di coincidenza di una delle predette festività infrasettimanali con la domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto alle lavoratrici ed ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione di cui all'art. 43 del ccnl.

In caso di coincidenza di una delle predette festività con il giorno di riposo settimanale non domenicale la lavoratrice ed il lavoratore avranno diritto all'accantonamento in "Banca Ore" di cui all'art. 66 del ccnl di un giorno di riposo retribuito.

In caso di coincidenza di una festività nazionale o infrasettimanale con altra festività di cui sopra, sarà concordata altra festività sostitutiva.

Le parti convengono che nelle Istituzioni e nelle unità operative in cui sono adottate articolazioni annuali dell'orario di lavoro ai sensi dell'art. 50 ottavo comma, che contemplino nel monte ore di riposo anche le festività di cui sopra, le lavoratrici ed i lavoratori non avranno diritto ad alcun ulteriore giorno di riposo. Le stesse lavoratrici e gli stessi lavoratori, se in servizio nelle suddette festività, avranno diritto alla maggiorazione prevista dall'art. 53 lett. c).

FERIE (art. 55 ccnl)

Il personale dipendente ha diritto ad un periodo di ferie retribuito di 26 giorni lavorativi nell'arco di un anno, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario settimanale, è comunque considerata di 6 gg., dal lunedì al sabato, agli effetti del computo delle ferie.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno quindi escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazio-

nali e infrasettimanali in esso comprese. L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.

Il periodo di ferie è stabilito dalle Amministrazioni in relazione alle esigenze del servizio, tenuto conto delle richieste delle lavoratrici e dei lavoratori, sulla base di una equa rotazione annuale tra i diversi periodi. Le ferie potranno essere fruito dalla lavoratrice e dal lavoratore in non più di due periodi nell'arco dell'anno. Le chiusure annuali delle Istituzioni sono computate nelle ferie.

In caso di dimissioni o di licenziamento, spetteranno alla lavoratrice ed al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

A tal fine le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate mese intero.

Le ferie non possono essere godute di norma durante il periodo di preavviso di licenziamento.

Eccezionalmente, il datore di lavoro potrà richiamare per ragioni di servizio la lavoratrice o il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto della lavoratrice e del lavoratore di fruire di detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale la dipendente o il dipendente siano stati richiamati.

Le ferie devono essere godute e non vi si può rinunciare né tacitamente, né per iscritto. Nessuna indennità è dovuta alla lavoratrice o al lavoratore che spontaneamente si presentino in servizio durante il periodo di ferie.



LA REPERIBILITÀ “ESTERNA” ED “INTERNA” (art. 56)

Pur con carattere di eccezionalità, è possibile prevedere per taluni servizi l'obbligo della reperibilità dei lavoratori.

La reperibilità consiste nel porsi, al di fuori del proprio orario di lavoro, nella condizione di essere prontamente rintracciati, in modo tale da raggiungere nel più breve lasso di tempo il luogo ove intervenire.

- Reperibilità esterna.

Nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore siano reperibili al di fuori della struttura, detta reperibilità esterna:

1. potrà avere una durata massima individuale di 96 ore mensili e non potrà essere svolta per più di 8 volte nel mese.
2. darà diritto ad un compenso orario non inferiore a euro 1,00 e non superiore a euro 2,00.

È demandata alla contrattazione regionale, in relazione alle caratteristiche tecnico-organizzative delle strutture, la individuazione dei servizi, il trattamento economico ed i periodi di reperibilità esterna.

- Reperibilità interna.

Nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore siano reperibili nelle ore notturne all'in-

terno della struttura, per detta reperibilità interna:

1. al lavoratore ed alla lavoratrice è data la possibilità di dormire;
2. detta reperibilità è retribuita nella misura fissa di euro 20,66 per notte in aggiunta alla normale retribuzione mensile;
3. detta reperibilità interna andrà programmata tra la Direzione ed i lavoratori interessati e la relativa prestazione va contenuta, di norma, entro 10 volte al mese, salvo casi particolari connessi alle dimensioni della struttura ed alla sua organizzazione (es. comunità alloggio, gruppi-famiglia, ecc.).

Le parti convengono che detto istituto non costituisce orario di lavoro e non è sostitutivo del lavoro notturno laddove previsto; pertanto qualora la lavoratrice o il lavoratore fossero chiamati ad intervenire in reperibilità, le ore di servizio prestate saranno retribuite come lavoro straordinario notturno, ai sensi dell'art. 52.

IL RICHIAMO IN SERVIZIO (art. 57 ccnl)

Si ha richiamo in servizio quando, per motivazioni organizzative legate alla continuità del servizio, la lavoratrice o il lavoratore che si trovano in riposo, vengono richiamati ad effettuare una prestazione lavorativa con un preavviso non superiore a 24 ore.

Nel caso in cui la prestazione richiesta abbia luogo, il richiamo sarà compensato forfetariamente con euro 6,00. La prestazione darà luogo a quanto previsto dall'art. 52 del ccnl.

TRASFERTE E MISSIONI DEL DIPENDENTE (art. 58 ccnl)

L'Istituzione ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla sua sede di lavoro.

In tal caso al personale compete:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
- c) il rimborso delle spese postali, telefoniche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'Istituzione;
- d) una diaria non inferiore al doppio della retribuzione giornaliera di cui all'art. 41 del ccnl; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

Per le missioni di durata superiori al mese sarà corrisposta una diaria ridotta del 10%.

Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

In luogo delle diarie di cui alla lettera d) del 2° comma, nonché della diaria di cui al 3° e 4° comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio.

Nel caso di servizi in sede diversa da quella abituale, l'Istituzione ha facoltà di corrispondere il vitto e l'alloggio in natura, con trattamento uniforme per tutto il personale.

Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

GRAVIDANZA E PUERPERIO: TRATTAMENTO NORMATIVO ED ECONOMICO APPLICABILE (art. 62 ccnl)

La tutela ed il sostegno della maternità e della paternità sono regolati dal D.Lgs. 26.3.2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53".

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'art. 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'Allegato A Testo Unico 151/2001.

Congedo di maternità

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, che è di cinque mesi, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In caso di parto prematuro i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto si aggiungeranno al periodo di astensione obbligatoria successiva al parto. Prima dell'inizio del congedo di maternità la lavoratrice dovrà presentare all'Ente datore di lavoro la seguente documentazione:

- Domanda su apposito modulo predisposto dall'INPS;
- Certificato medico di gravidanza indicante, fra l'altro, il mese di gestazione alla data della visita e la data presunta del parto;
- La lavoratrice, per usufruire dei diritti conseguenti al parto, deve inoltrare all'Ente datore di lavoro e all'INPS, entro 30 giorni dall'evento, il certificato di nascita del bambino o dichiarazione sostitutiva.

Trattamento economico.

Per tutto il periodo di congedo di maternità, la lavoratrice percepirà una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione a carico dell'Istituto previdenziale, anche in attuazione degli articoli 7, comma 6 e 12 comma 2 del T.U. 152/2001. Il congedo di maternità è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie. Per il medesimo periodo di congedo, la lavoratrice avrà diritto a percepire dall'Ente datore di lavoro, la 13.a mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione di cui all'art. 43.



Per le festività cadenti nel predetto periodo la lavoratrice percepirà dall'Istituzione una indennità integrativa di quella a carico INPS, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.

Riposi giornalieri

Durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre ha diritto di usufruire di due riposi giornalieri retribuiti di un'ora ciascuno.

Nel caso di orario giornaliero inferiore a 6 ore spetterà un solo riposo di un'ora. I riposi di cui sopra spettano al padre lavoratore qualora la madre non se ne avvalga o non sia lavoratrice; gli stessi sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione. La donna può uscire dall'Ente.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore di permesso aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Divieto di lavoro notturno

Dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, la lavoratrice non potrà essere adibita a lavoro dalle ore 24.00 alle ore 6.00.

Fino a tre anni di età del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa il padre convivente non sono obbligati a prestare lavoro notturno.

Fino ai dodici anni di età del figlio purché convivente, la lavoratrice o il lavoratore unico genitore affidatario non sono obbligati a prestare lavoro notturno.

Non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbiano a carico un soggetto disabile ai sensi della L. 5 febbraio 1992 n. 104.

Divieto di licenziamento

Le lavoratrici non potranno essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del periodo di congedo di maternità, nonché fino ad un anno di età del bambino salvo i casi previsti dall'art. 54 del D.Lgs. 26.3.2001 n. 151. Il divieto opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza; pertanto la lavoratrice eventualmente licenziata durante il periodo di divieto, ai fini della reintegrazione, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione da cui risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Divieto di sospensione dal lavoro

Durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non potrà essere sospesa dal lavoro salvo il caso di sospensione dell'attività dell'Ente o del reparto cui essa addetta, purché dotato di autonomia funzionale.

I predetti divieti operano anche nei confronti del padre lavoratore, nei casi in cui la legge consente allo stesso la fruizione del congedo di paternità.

Diritto al rientro

Al termine del congedo di maternità la lavoratrice ha diritto, salvo espressa rinuncia, di rientrare nella stessa unità produttiva ove era occupata all'inizio della gravidanza o in altra ubicata nello stesso Comune e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino, con le stesse mansioni o mansioni equivalenti.

Lo stesso diritto compete al padre lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità.

Dimissioni

Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di operatività del divieto di licenziamento, compete alla lavoratrice lo scatto di anzianità previsto dall'art. 48 del ccnl e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 72 del ccnl. Tale diritto compete al padre lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità. La disposizione trova ap-

plicazione anche nel caso di adozione o affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

La risoluzione del rapporto di lavoro è condizionata alla convalida delle dimissioni da parte dell'Ispettorato del lavoro competente per territorio.

Congedo parentale

Per ogni bambino, entro i suoi primi otto anni di vita, ciascun genitore ha facoltà di assentarsi dal lavoro come segue:

- la madre lavoratrice, per un periodo non superiore a sei mesi;
- il padre lavoratore per un periodo non superiore a sei mesi, elevabile a sette mesi qualora egli eserciti il diritto per un periodo continuativo di almeno tre mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a dieci mesi.

Complessivamente i due genitori potranno assentarsi per un periodo non superiore a dieci mesi, elevabile ad undici mesi qualora il padre benefici di almeno sette mesi di astensione.

Il diritto di astenersi dal lavoro è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Il congedo parentale si applica anche in caso di adozione o affidamento.

Il congedo parentale può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato (in mesi o giorni).

Per l'esercizio del congedo, continuativo o frazionato, la madre lavoratrice o in alternativa il padre, devono preavvisare, salvo casi di oggettiva impossibilità, l'Ente datore di lavoro per un periodo non inferiore ai 15 giorni.

Trattamento economico. Durante il congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre hanno diritto a percepire, a carico dell'Istituto previdenziale, un'indennità pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera senza alcun limite di reddito fino ai tre anni del bambino e per un periodo di astensione complessivo tra i genitori non superiore a 6 mesi. Nel caso di adozione o affidamento il predetto limite è elevato a sei anni. L'indennità di cui sopra si prolunga fino agli otto anni di vita del bambino se il reddito del singolo genitore non supera il limite di 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio con esclusione degli effetti sulle ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità.

Figli con handicap grave

La lavoratrice madre o il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi di legge 104/92, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il minore non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

In alternativa al prolungamento del congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre potranno chiedere all'Ente datore di lavoro di usufruire dei permessi giornalieri retribuiti di due ore fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Dopo il terzo anno di età, i genitori, in alternativa, hanno diritto di usufruire di due ore giornaliere di permesso retribuito, o in alternativa 3 giorni di permesso mensile retribuito anche se il figlio non è convivente.

La lavoratrice madre o il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di



gravità accertata ai sensi di legge 104/92, hanno diritto ad un congedo retribuito fino a due anni nell'arco della vita lavorativa (anche frazionato). La retribuzione viene erogata direttamente dall'Ente datore di Lavoro e corrisponde all'ultima retribuzione. Il congedo viene concesso entro 60 giorni dalla richiesta.

Restano fermi i diritti di questi genitori ai congedi parentali e per malattia del figlio che possono essere cumulati.

Il genitore di minore con handicap ha diritto a non essere trasferito ad altra sede lavorativa, senza consenso, ed a scegliere la sede di lavoro più vicina al luogo di residenza.

Malattia del figlio.

Entro i primi tre anni di vita del bambino, in caso di malattia del figlio la madre lavoratrice o il padre lavoratore hanno diritto di assentarsi dal lavoro, senza limiti e senza retribuzione, previa presentazione della relativa certificazione medica emessa da un medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato.

Oltre i primi tre anni e fino agli otto anni del bambino i genitori hanno diritto, alternativamente, ad assentarsi dal lavoro nel limite di cinque giorni annui pro-capite, senza retribuzione. Le assenze per malattia del bambino trovano applicazione anche nel caso di genitori adottivi o affidatari.

I periodi di congedo per malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima e quattordicesima mensilità.

Per tutto quanto non previsto nel presente capitolo si fa riferimento alle norme in vigore in materia di tutela della maternità/paternità e di tutela dei disabili.

CONGEDO MATRIMONIALE (art. 63)

Il personale non in prova ha diritto ad un congedo retribuito di 15 (quindici) giorni di calendario per contrarre matrimonio. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno 15 (quindici) giorni di calendario di anticipo.

Il personale ha l'obbligo di esibire, alla fine del congedo, regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.



PERMESSI RETRIBUITI, E NON, PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI (art. 64 ccnl)

In applicazione dell'art. 1 D.M. 21 luglio 2000, n. 278, recante il regolamento di attuazione dell'art. 4 L. 8.3.2000, n. 53 il lavoratore ha diritto a 3 giorni annui di permessi retribuiti per decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado anche non convivente o di un soggetto che compone la famiglia anagrafica. In alternativa possono essere concordate modalità diverse di utilizzo dei permessi.

La fruizione del permesso è così dettagliata:

- nei 3 giorni non sono considerati i festivi e i giorni non lavorativi;
- i permessi sono cumulabili con quelli spettanti per assistere persone handicappate;

- la diversa modalità di utilizzo deve essere concordata mediante una riduzione di orario di lavoro distribuito su un arco maggiore di 3 giorni;
- l'utilizzo del permesso deve essere preceduto dalla comunicazione al datore di lavoro e la fruizione deve avvenire entro 7 giorni dall'evento.

La documentazione da presentare per usufruire dei permessi consiste nella certificazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, del medico di medicina generale o pediatra di libera scelta e, nel caso di ricovero o intervento chirurgico, della relativa struttura sanitaria.

Per gravi e documentate ragioni familiari il lavoratore ha diritto ad un congedo non retribuito pari ad un massimo di 2 anni (con diritto alla conservazione del posto). Il congedo non si computa nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali in quanto i relativi periodi possono essere riscattati dal lavoratore.

Il regolamento attuativo individua i gravi motivi nei seguenti:

- 1) necessità che derivano dal decesso dei familiari;
- 2) bisogno di cura e assistenza ai familiari;
- 3) situazioni di grave disagio personale con esclusione dei casi di malattia;
- 4) situazioni conseguenti al verificarsi di determinate patologie a carico dei familiari (perdita autonomia personale; malattie che richiedono continui monitoraggi ed esami; malattie che richiedono la partecipazione attiva nel trattamento sanitario; patologie dell'infanzia evolutiva con necessità di programmi terapeutici).

Familiari aventi diritto all'assistenza:

- membri famiglia anagrafica;
- portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi;
- coniuge, figli, genitori, generi, nuore, suoceri, fratelli e sorelle, anche se non conviventi.

L'Ente il datore di lavoro deve, entro 10 giorni dalla richiesta, concedere o meno il congedo, anche frazionato, dovendo in caso di rifiuto dare le motivazioni di ordine produttivo o organizzativo e definire il tempo di concessione. Il dipendente può chiedere il riesame della domanda nei successivi 20 giorni.

Permessi orari e giornalieri per assistere persone disabili (Legge 104/92).

Sono previste agevolazioni per i lavoratori, anche a tempo determinato per portare assistenza a figli, parenti o affini entro il 3° grado, coniuge, sé stessi.

Requisito per poter usufruire del diritto è la certificazione di grave handicap, da parte del soggetto disabile, eseguita a norma dell'art. 4 della Legge 104/92.

Relativamente ai permessi per i figli si fa riferimento all'art. 62 in materia di maternità.

Il lavoratore affetto da grave disabilità o che assiste parente o affine entro il 3° grado disabile anche non convivente, ha diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito oppure a due ore di permesso giornaliero (con orario superiore alle 6 ore quotidiane) o a un'ora di permesso giornaliero (se l'orario è pari o inferiore alle 6 ore).

Oltre ai predetti permessi, il genitore di un figlio gravemente disabile o il lavoratore disabile o chi assiste un familiare disabile ha diritto a non essere trasferito ad altra sede lavorativa senza il suo consenso, ed a scegliere la sede di lavoro più vicina al luogo di residenza della persona a cui presta assistenza.

Per tutto quello non contenuto nel presente articolato, si fa riferimento alla normativa vigente.

LA “BANCA DELLE ORE” (art. 66 ccnl)

Nella Banca Ore verrà accumulato l'accantonamento e/o la detrazione di ore che la lavoratrice o il lavoratore, nel corso dell'anno, maturano a vari titoli. A titolo esemplificativo e non esaustivo confluiranno nella Banca Ore le residue giornate di riduzione orario di lavoro previste dall'art. 50, i riposi sostitutivi delle prestazioni straordinarie di cui all'art. 52, i recuperi delle festività coincidenti con il giorno di riposo non domenicale di cui all'art. 54 del C.C.N.L., ed in genere ogni altro recupero di prestazioni rispetto agli obblighi contrattuali.

La lavoratrice ed il lavoratore potranno godere, in qualunque periodo dell'anno e compatibilmente con le esigenze di servizio, di permessi di breve durata che andranno detratti dalla Banca-Ore.

Le Istituzioni pagheranno, entro il 30 giugno di ciascun anno, i residui orari a credito relativi ad anni precedenti eventualmente non usufruiti. Alla stessa data o, se anteriore, alla cessazione del rapporto di lavoro, verranno trattenuti dalle retribuzioni eventuali residui orari rimasti a debito.



ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER GRAVI E COMPROVATE NECESSITÀ PERSONALI E PER CAUSE DI MALATTIA DI FAMILIARI (art. 67 ccnl)

Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne facciano richiesta può essere concessa, per gravi e comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 (sei) mesi nell'arco della vigenza contrattuale.

MALATTIA ED INFORTUNIO PROFESSIONALE ED EXTRAPROFESSIONALE: TRATTAMENTO NORMATIVO ED ECONOMICO APPLICABILE (art. 68 ccnl)

Per malattia od infortunio si intende ogni alterazione dello stato di salute, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, accertata dagli Enti assistenziali presso i quali i lavoratori sono assicurati.

Malattia

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'Istituto secondo quanto indicato nell'art. 70 del ccnl.

Inoltre il lavoratore deve inviare all'Istituto stesso entro due giorni dall'inizio dell'assenza idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa, non-



ché i successivi certificati di prolungamento della malattia entro lo stesso termine. L'Istituzione ha diritto di effettuare il controllo delle assenze per infermità solo attraverso i servizi ispettivi degli Istituti pubblici competenti.

Durante la malattia il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorsi i quali, e perdurando la malattia, l'Istituzione potrà procedere al licenziamento con la corresponsione dell'indennità di anzianità e di preavviso.

La conservazione del posto nei confronti dei lavoratori in malattia potrà essere prorogata, a richiesta del dipendente, per un ulteriore periodo, non frazionabile, di giorni 180 di calendario, alle seguenti condizioni:

- a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
- b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
- c) che tale periodo sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

Nel caso in cui, alla scadenza del periodo di malattia o della successiva aspettativa non retribuita, il lavoratore presentasse le dimissioni, sarà applicato il trattamento previsto per il licenziamento.

Il periodo di malattia o di infortunio è considerato utile ai fini del computo del trattamento di fine rapporto, delle ferie, degli scatti di anzianità, della 13^a e 14^a mensilità.

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto:

- a) alle prestazioni sanitarie del servizio sanitario nazionale;
- b) ad una indennità pari al 50% della normale retribuzione percepita per i giorni di malattia dal 4° al 20°, e pari a 2/3 della normale retribuzione per i giorni successivi, da corrispondersi dall'INPS;
- c) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dall'Istituzione, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
 - 1) il 90% della normale retribuzione per i giorni dal 1° al 17°;
 - 2) il 100% della normale retribuzione per i giorni dal 18° in poi;
- d) alle anticipazioni di cui alla legge 29.12.1980, n. 33.

Le indennità a carico delle Istituzioni non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo le indennità di cui alla lettera b); se l'indennità è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, l'Istituzione non è tenuta ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'INPS stessa.

Tubercolosi

Per il trattamento dei lavoratori affetti da tubercolosi, si fa riferimento alle norme legislative vigenti.

Infortunio

Il personale che ha subito infortunio ha diritto al trattamento economico stabilito per la malattia fino al 180° giorno e alla conservazione del posto sino alla guarigione clinica dai postumi dell'infortunio medesimo regolarmente denunciato all'INAIL.

Le indennità dovute dall'INAIL saranno anticipate dall'Istituzione alle normali scadenze del periodo di retribuzione.

I lavoratori aventi diritto sono tenuti a comunicare tempestivamente all'Istituzione l'avvenuta liquidazione a pagamento da parte dell'INAIL delle indennità spettantegli, onde permettere all'Amministra-



zione di contabilizzare l'evento.

Nel caso di malattia o infortunio denunciati dopo la notificazione del preavviso le norme relative alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico sono applicabili nei limiti di scadenza del preavviso stesso.

In riferimento alla normativa relativa alla malattia e all'infortunio con la dizione "anno solare" si intende il periodo dal primo gennaio al trentuno dicembre di ogni anno.

DOVERI DEL LAVORATORE: RITARDI ED ASSENZE (art. 70 ccnl)

I lavoratori sono tenuti al rispetto dell'orario di lavoro.

I ritardi e/o le assenze giustificati e dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore daranno luogo a trattenuta dalla retribuzione di un importo corrispondente al ritardo e/o assenza.

Nel caso del ritardo, la mancata giustificazione o la recidiva per la terza volta nell'anno solare daranno luogo, oltre alla trattenuta, anche ai provvedimenti disciplinari di cui all'art. 71 del ccnl.

Salvo il caso di grave e legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze e le prosecuzioni delle stesse debbono essere comunicate tempestivamente prima dell'inizio del servizio e successivamente idoneamente certificate entro 48 ore. Parimenti devono essere tempestivamente comunicati anche i rientri dalle assenze stesse.

Nel caso di assenza non preavvertita e/o non giustificata, saranno applicati i provvedimenti disciplinari stabiliti dal ccnl.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO, O DIMISSIONI, E CORRESPONSIONE DELLA RELATIVA INDENNITÀ SOSTITUTIVA (art. 72 ccnl)

La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento da parte dell'Ente quanto in quello di dimissioni della lavoratrice o del lavoratore, deve essere preceduta dal regolare preavviso scritto a mezzo lettera raccomandata.

I termini di preavviso sono i seguenti:

Quadri e 1° livello	mesi 3
2° livello	mesi 2
3° S - 3° livello	mesi 1
4° S - 4° livello	giorni 25
5° S - 5° livello	
6° S - 6° livello	giorni 15
7° livello	

Nel caso di dimissioni, i termini di preavviso devono essere rispettati anche dal lavoratore assunto a tempo determinato.

I termini di preavviso per il personale inquadrato dal 4° al 6° livello compresi, in caso di licenziamento da parte dell'Istituzione, sono incrementati di 15 (quindici) giorni.

I termini di preavviso decorrono dalla fine o dal giorno 16 di ciascun mese. Ai sensi del 2° comma dell'art. 2118 del Codice Civile, in caso di mancato preavviso alla lavoratrice o al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di cui all'art. 43 del ccnl corrispondente al periodo di cui al 2° comma del presente articolo, comprensiva dei ratei di 13^a e 14^a mensilità. Ove la dipendente od il dipendente, in caso di dimissioni non abbia dato il preavviso, l'Ente ha facoltà di ritenere una somma corrispondente alla retribuzione del periodo di mancato preavviso.

CAMBIO DI GESTIONE PER CESSAZIONE DELL'ATTIVITÀ O DEL SERVIZIO, PER RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI APPALTO (art. 74 ccnl)

In caso di cessazione della gestione dell'attività o servizio o di parte di questi, il cambio di gestione avviene con le seguenti modalità:

- a) la parte datoriale uscente ne darà formale, preventiva e tempestiva informazione alle rappresentanze sindacali dell'Istituzione e alle OO.SS. territoriali;
- b) la parte datoriale subentrante, in quanto rientrante nella sfera di applicazione del C.C.N.L. UNEBA, anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento darà a sua volta formale notizia alle OO.SS. territoriali circa l'inizio della nuova gestione e si impegna a garantire le condizioni economiche già percepite da ogni singola lavoratrice o singolo lavoratore derivanti dall'applicazione del C.C.N.L., ivi compresi gli scatti di anzianità e dagli eventuali accordi integrativi.

In caso di modifiche o mutamenti significativi nell'Organizzazione del lavoro o nelle modalità di servizio o nelle tecnologie produttive o scelte, anche da parte del committente, comportanti eventuali ripercussioni sul dato occupazionale, le parti attiveranno un confronto finalizzato alla ricerca delle soluzioni più idonee.

**FUNZIONE
PUBBLICA**



FRIULI VENEZIA GIULIA

**PER ULTERIORI INFORMAZIONI
(controllo busta paga, verifica versamenti pensionistici ed altro ancora)
RIVOLGITI ALLA SEDI DELLA FUNZIONE PUBBLICA C.G.I.L.**

TRIESTE - Via Pondares, 8 - 34131 Trieste

tel. 040/3788244

fax 040/3788242

e-mail: fp@fvg.cgil.it

e-mail: fptrieste@fvg.cgil.it

sito web: fp.cgilfvg.it

GEMONA - Via Campagnola, 15 - 33013 Gemona del Friuli

tel. 0432/980582

fax 0432/970432

e-mail: fpaltofriuli@fvg.cgil.it

GORIZIA - Via III Armata, 117- 34170 Gorizia

tel. 0481/522518

fax 0481/524093

e-mail: fpcgilgorizia@libero.it

PORDENONE - Via San Valentino, 30 - 33170 Pordenone

tel. 0434/545225-26

fax 0434/532154

e-mail: fp.pordenone@fvg.cgil.it

UDINE - Via G.B.Bassi, 36 - 33100 Udine

tel. 0432/550320

fax 0432/550314

e-mail: fpudine@fvg.cgil.it



<http://fp.cgilfvg.it/>