

**FUNZIONE
PUBBLICA**



FRIULI VENEZIA GIULIA

COMPARTO SANITÀ PRIVATA

guida ai diritti dall'A alla Z



CONTRATTI, ACCORDI E LEGISLAZIONE

SOMMARIO

A	-----	
	- Assegnazione e trasferimento del dipendente	3
	- Assistenza ai portatori di handicap	3
B	-----	
	- Banca delle ore	4
C	-----	
	- Cessazione del rapporto di lavoro	5
	- Congedi dei genitori	5
	- Congedo parentale per gravi e documentati motivi di famiglia	8
D	-----	
	- Diritto allo studio	8
F	-----	
	- Ferie	8
	- Festività	9
L	-----	
	- Lavoro notturno	9
	- Lavoro straordinario	10
M	-----	
	- Malattia	10
O	-----	
	- Orario di lavoro	11
P	-----	
	- Part time	11
	- Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica	13
	- Periodo di prova	13
	- Permessi - Recuperi	13
	- Permessi retribuiti	13
	- Permessi non retribuiti	14
	- Pronta disponibilità	14
R	-----	
	- Riposo settimanale	15
T	-----	
	- Tutela dei dipendenti in particolari situazioni psicofisiche	15
V	-----	
	- Variazione temporanea di mansioni	15



ASSEGNAZIONE E TRASFERIMENTO DEL DIPENDENTE

(art 27 ccnl 02/05)



Il trasferimento di personale in presidi della struttura diversi dalla sede di assegnazione sarà utilizzato in relazione alle esigenze di servizio secondo criteri concordati con le organizzazioni sindacali.

L'assegnazione invece nell'ambito della medesima struttura rientra nel potere organizzatorio dell'impresa.

ASSISTENZA AI PORTATORI DI HANDICAP

(Permessi e agevolazioni: leg. 104/1992, leg. 53/2000 e TU 151/2001)



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

Il genitore o familiare lavoratore che assiste con continuità un parente o un affine entro il secondo grado portatore di handicap grave ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito. E' possibile ottenere tali permessi per assistere un parente o un affine entro il terzo grado quando i genitori e il coniuge della persona con handicap abbiano più di 65 anni oppure siano malati o deceduti.

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, ove possibile, a scegliere 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

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.



BANCA DELLE ORE **(art 20 ccnl 02/05)**



Si tratta di un conto individuale nel quale si accantonano - su richiesta del lavoratore - le ore di lavoro straordinario o supplementare. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o come retribuzione o come permessi compensativi entro l'anno di maturazione e il semestre successivo con in aggiunta il pagamento (entro il mese successivo all'effettuazione) della percentuale di maggiorazione prevista a seconda che lo straordinario sia diurno, festivo o notturno.

Le ore accantonate potranno essere usufruite come permessi a gruppi di minimo due ore o per l'intera o più giornate, compatibilmente con le esigenze del servizio.



CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

(art 71-72 ccnl 02/05)

La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dopo il superamento del periodo di prova, è prevista (oltre che in specifiche fattispecie) in linea generale nei seguenti casi:

- compimento del limite massimo di età previsto dall'ordinamento vigente
- dimissioni del dipendente
- decesso del dipendente
- licenziamento del dipendente

Il preavviso di licenziamento o di dimissioni è fissato in 30 giorni.

La parte che non rispetta i termini è tenuta a corrispondere all'altra parte una indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso.

In caso di licenziamento il periodo di preavviso, anche se sostituito dal pagamento, è valido per l'anzianità.

In caso di licenziamento il dipendente può troncare il rapporto di lavoro senza dover pagare l'indennità di preavviso.



CONGEDI DEI GENITORI

(TU 151/2000)

CONGEDI PRENATALI

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di controlli prenatali, di accertamenti clinici o di visite specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere effettuati durante l'orario di lavoro. La lavoratrice deve presentare apposita domanda nonché la documentazione attestante la data e l'orario di svolgimento degli esami.

MATERNITÀ E LAVORO NOCIVO

I diritti

- È vietato adibire al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, le lavoratrici durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto (artt. 6-7 TU).
- È vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti esposizione a radiazioni ionizzanti o al rischio di contaminazione (art. 8, c. 3 TU).

- La valutazione dei rischi prevista dalla legge 626/94 deve tenere conto della sicurezza e della salute delle lavoratrici. Il datore di lavoro adotta le misure idonee alla prevenzione dei rischi (art. 11 TU).
- Ove la modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi, la lavoratrice o lo stesso datore di lavoro possono chiedere l'interdizione dal lavoro (art. 12 TU).
- Nel caso in cui non sia possibile spostare la lavoratrice ai sensi degli articoli 6, 7 e 12, quest'ultima ha diritto all'anticipo o al prolungamento del congedo obbligatorio di maternità, con la corresponsione della relativa indennità, pari all'80% della retribuzione.

Doveri, oneri, documentazione

- Per godere dei diritti è opportuno informare al più presto il datore di lavoro dello stato di gravidanza - se la lavoratrice è addetta a lavorazioni pericolose, faticose ed insalubri – affinché lo stesso adotti le misure necessarie alla tutela della salute e della sicurezza della gestante.

La domanda di anticipo dell'astensione obbligatoria dal lavoro o di prolungamento del congedo va presentata alla Direzione del Lavoro della provincia in cui si presta l'attività. La Direzione non può procedere al diniego senza aver preventivamente avvisato la richiedente (art. 6 L. 11-02-2005 n. 15).

CONGEDO DI MATERNITÀ

Prima del parto

Da 2 fino a 1 mese prima del parto (a patto che ciò non pregiudichi la salute della gestante e del nascituro)

In caso di parto prematuro i giorni di astensione non goduti prima del parto sono aggiunti all'astensione obbligatoria post - partum.

L'astensione è anticipata a 3 mesi prima del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori gravosi o pregiudizievoli in relazione all'avanzato stato di gravidanza. L'astensione può essere altresì anticipata per gravi complicanze della gestazione.



Dopo il parto

3 o 4 mesi dopo la nascita (o data presunta in caso di parto anticipato), a seconda che siano stati usufruiti prima della nascita 2 o 1 mese di astensione.

Se il bambino nato prematuro ha bisogno di ricovero, la madre ha la possibilità di tornare in servizio e di usufruire del restante periodo di astensione obbligatoria da quando il bambino ritorna effettivamente a casa.

Il padre può usufruire dei 3 mesi di astensione obbligatoria post partum in caso di morte o di grave infermità o di abbandono della madre.

Trattamento economico

Per l'intero periodo di congedo di maternità spetta la retribuzione all'80%.

Riposi per allattamento

La lavoratrice madre ha diritto – nel primo anno di vita del bambino - a riposi giornalieri : 2 ore al giorno se l'orario di lavoro è superiore a sei ore, altrimenti 1 ora al giorno. Detti riposi si dimezzano quando la lavoratrice fruisce dell'asilo nido aziendale. Gli stessi possono essere usufruiti anche dal padre nei seguenti casi:

- se il figlio è affidato solo a lui
- se la madre non se ne avvale (per scelta o perché non è lavoratrice dipendente)
- in caso di morte o di grave infermità della madre.

In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere usufruite anche dal padre. I riposi danno diritto all'intera retribuzione fondamentale ed accessoria.



CONGEDO PARENTALE

Nei primi 8 anni di vita del bambino, padre e madre lavoratori hanno diritto ad usufruire del congedo parentale per un massimo di complessivi 10 mesi, anche frazionati.

Padre e madre lavoratori hanno diritto all'astensione dal lavoro anche se l'altro genitore non ne ha diritto. I genitori possono fruire del diritto anche contemporaneamente.

Il massimo per la madre è 6 mesi.

Il massimo per il padre è 6 mesi o 7 se usufruisce di un periodo di congedo parentale non inferiore a 3 mesi (di conseguenza, in questo caso, il massimo rispetto al bambino è elevato a 11 mesi).

Il padre può usufruire del congedo parentale anche se la madre è in congedo di maternità. Se c'è un unico genitore il periodo di congedo è di 10 mesi in totale. I periodi di congedo parentale usufruiti entro il terzo anno di vita del bambino sono pagati al 30% per un periodo massimo di sei mesi.

Dopo il terzo anno di vita e fino a 8 anni il congedo è senza retribuzione.

Durante la fruizione del congedo parentale può essere anticipato il TFR, ai fini del sostegno economico (art 5 TU)

MALATTIA DEL BAMBINO

I genitori possono assentarsi alternativamente per assistere il figlio malato entro il terzo anno di vita senza percepire stipendio.

Per i bambini di età compresa tra 3 e 8 anni il diritto ad assentarsi dal lavoro in caso di malattia è di 5 giorni all'anno alternativamente per ogni genitore, e anche tale periodo è senza retribuzione.

CONGEDO PARENTALE PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI DI FAMIGLIA

(legge 53/2000 art 4)



E' possibile usufruire, senza stipendio, di un congedo della durata massima di 2 anni, anche frazionabili, e una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per gravi e documentati motivi di famiglia stabiliti dal regolamento interministeriale n. 278 di data 21 luglio 2000 (ad esempio: handicap, decesso di familiari, patologie gravi o acute, gravi patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva, ecc.).

D

DIRITTO ALLO STUDIO

(art 36 ccnl 02/05)



Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato può beneficiare di **150 ore annue massime di permessi retribuiti**, nel limite del 3% del personale in servizio per il solo conseguimento del titolo della scuola dell'obbligo. Le medesime ore non sono retribuite per il conseguimento di altri titoli di studio o abilitazioni in corsi universitari.



F

FERIE

(art 30 ccnl 02/05)



La durata delle ferie è di **30 giorni lavorativi** all'anno.

Per tutti i dipendenti, vanno aggiunte alle ferie ulteriori **4 giornate di riposo** (ex festività soppresse) da fruire nell'anno solare.

Le ferie sono un diritto irrinunciabile. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato.

L'epoca e la durata dei turni di ferie è stabilita dall'amministrazione, previo esame con le organizzazioni sindacali, sulla base di criteri fissati entro il primo trimestre di ogni anno, e garantendo possibilmente a tutti un periodo estivo.



FESTIVITÀ

(art 29 ccnl 02/05)

Tutti i lavoratori hanno diritto ad usufruire di un giorno di riposo in occasione delle seguenti festività

Capodanno (1 gennaio)

Epifania (6 gennaio)

Anniversario della liberazione (25 aprile)

Lunedì di Pasqua

Festa del lavoro (1 maggio)

Festa della Repubblica(2 giugno)

Assunzione della Madonna (15 agosto)

Ognissanti(1 novembre)

Immacolata concezione (8 dicembre)

Natale (25 dicembre)

Santo Stefano (26 dicembre)

Santo Patrono



I lavoratori che dovranno espletare il loro lavoro in tali giornate, avranno diritto ad un corrispondente riposo da usufruire, compatibilmente con le esigenze del servizio, entro trenta giorni dalla data della festività.

Se una di queste festività coincide con il giorno di riposo settimanale il lavoratore ha diritto ad usufruire di un ulteriore giorno di riposo.



LAVORO NOTTURNO

(art 19 ccnl 02/05)

Il lavoro notturno è quello eseguito tra le 22 e le 6. Le limitazioni e le tutele del lavoro notturno sono definite dal DLVO 532 del 1999. Per condizioni di salute, accertate dal medico competente, è possibile risultare inadatti al lavoro notturno, con assegnazione a turni diurni o ad altro lavoro.

Si applicano le norme previste dal Dlgs 66/2003 e successive modificazioni

È vietato adibire le donne al lavoro notturno dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni, o in alternativa il padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che siano l'unico genitore affidatario di un figlio di età inferiore ai 12 anni. (art. 53 TU)



LAVORO STRAORDINARIO

(art 59 ccnl 02/05)

Il lavoro supplementare e straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale e devono corrispondere ad effettive esigenze di servizio. Il limite individuale per il ricorso al lavoro supplementare e straordinario è di 180 ore annuali.

La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la retribuzione oraria:

> del 20 % per straordinario diurno

> del 30 % per straordinario festivo o notturno (dalle 22 alle 6 del giorno successivo)

> del 50 % per straordinario notturno festivo

Lo straordinario può essere compensato, a domanda del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, con un riposo sostitutivo senza perdere le eventuali indennità di turno.

E' considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre le 36 ore settimanali per il personale da A a DS3 e oltre le 38 ore settimanali per il D4 e per il restante personale.

Viene considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali.



MALATTIA

(art 42 ccnl 02/05)

In caso di malattia il dipendente deve avvisare la Direzione Sanitaria prima dell'inizio del turno di servizio e deve provvedere a trasmettere il certificato di malattia entro due giorni dalla data del rilascio.

Il datore di lavoro è tenuto ad integrare il trattamento economico erogato dall'INPS a partire dal primo giorno di malattia (e per non più di due episodi morbosi...)

- al 100% sino al 365° giorno di assenza nell'arco dei quattro anni precedenti l'inizio dell'evento morboso.

Il datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro quando il dipendente si assenta per più di 18 mesi complessivi nell'arco di un quadriennio mobile

I 18 mesi diventano 20, quando in presenza di una ricaduta di una stessa malattia, c'è prolungato ricovero ospedaliero.

Se allo scadere dei 20 mesi il lavoratore è ancora ricoverato, può ottenere un'aspettativa non retribuita per tre mesi (fino a 23 mesi), se permane il ricovero.



- al 100% sino al 365° giorno di assenza per infortunio

Ai fini del pagamento del 100% non si cumulano i giorni di malattia con i giorni di infortunio.

Il lavoratore decade dalla indennità di malattia se è assente alle visite fiscali (dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19)

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita (emodialisi, chemioterapia..) sono esclusi dal computo dei giorni di malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o day hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie debitamente certificati.

O



ORARIO DI LAVORO

(art 18 ccnl 02/05)

L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali per i dipendenti da A a DS3 e di 38 ore settimanali per i D4 e per gli altri dipendenti, da articolare di norma su sei giorni lavorativi e, laddove l'organizzazione lo consenta, anche su cinque.

Può essere articolato con calendari di lavoro plurisettemanali ed annui con orari inferiori o superiori alle 36/38 ore (fino ad un massimo di 44 e un minimo di 28).

La durata media dell'orario di lavoro non può superare le 48 ore per ogni periodo di sette giorni.

Il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo continuativo ogni 24 ore. Diversa articolazione deve essere definita in sede di contrattazione aziendale.



P



PART TIME

(art 21 ccnl 02/05)

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito mediante:

- assunzione.
- trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

La percentuale dei lavoratori a tempo parziale non dovrà superare, indicativa-

mente, il 25% di quelli a tempo pieno.

L'assunzione di personale a part time deve risultare da atto scritto con indicazione della prestazione ridotta e la distribuzione della prestazione nell'arco della giornata, settimana mese o anno e non può essere inferiore ad un terzo dell'orario previsto per il tempo pieno.

Part time e orario di lavoro

Il tempo parziale può essere realizzato:

- con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (**tempo parziale orizzontale**);
- con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (**tempo parziale verticale**), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

Part time e trattamento economico e normativo

I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Il trattamento economico – anche accessorio – del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.

In caso di part time verticale con prestazione piena, tutte le indennità vengono erogate interamente per l'intera giornata di lavoro.

I suddetti lavoratori possono effettuare lavoro straordinario solo nelle effettive giornate di servizio e nel limite massimo di 50 ore annuali.

In caso di part time orizzontale sono consentite 2 ore di lavoro straordinario giornaliero fino ad un massimo di 120 ore annue.

Le ore straordinarie giornaliere sono retribuite con una maggiorazione del 15%, mentre quelle dei lavoratori in part time verticale sono pagate con le medesime maggiorazioni previste per i lavoratori a tempo pieno.

CLAUSOLE ELASTICHE

Il datore di lavoro, a fronte del consenso scritto del dipendente, può variare la collocazione della prestazione lavorativa a part time con la definizione dei tempi di preavviso che non possono comunque essere inferiori a due giorni.

Tali ore, effettuate in un arco temporale diverso da quello pattuito, sono retribuite con la maggiorazione del 15%.

I lavoratori già in forza possono avere la priorità nel passaggio da part time a full time e viceversa.

La trasformazione da full time a part time può essere anche determinata.

PASSAGGIO AD ALTRA FUNZIONE PER INIDONEITÀ FISICA

(art 17 ccnl 02/05)



Nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale l'amministrazione esperirà ogni utile tentativo per recuperarlo al servizio attivo in funzioni diverse da quelle proprie della qualifica rivestita, anche ricorrendo alla novazione del rapporto di lavoro ove esista in organico la possibilità di tale utilizzo.

PERIODO DI PROVA

(art 14 ccnl 02/05)



Il dipendente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova della durata non superiore a

- 2 mesi per le categorie A e B
- 6 mesi per le restanti categorie.

Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dipendente sarà ammesso a completare il periodo di prova se potrà riprendere servizio entro 90 giorni (fatta eccezione per le lavoratrici in gravidanza)

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetta la retribuzione delle giornate effettivamente prestate nonché i ratei di tredicesima, ferie e TFR maturati.

PERMESSI - RECUPERI

(art 40 ccnl 02/05)



A domanda, il dipendente può chiedere permessi per particolari esigenze personali per un massimo di 36 ore annue. La durata del permesso non può superare la metà dell'orario di lavoro giornaliero. Si è tenuti a recuperare le ore non lavorate entro e non oltre il mese successivo, altrimenti ci sarà una decurtazione dello stipendio proporzionale alle ore di lavoro non effettuate. Eccezionalmente il permesso può essere pari alla durata dell'orario giornaliero di lavoro.

PERMESSI RETRIBUITI

(art 31 ccnl 02/05)



A domanda, del dipendente che ha superato il periodo di prova, sono concessi permessi retribuiti nei seguenti casi da documentare:

- per la partecipazione ad esami (solo per i giorni di svolgimento delle prove) attinenti a corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, di qualificazione professionale nonché corsi universitari.
- 5 giorni per ogni evento luttuoso:
per il coniuge o convivente stabile, per genitori, figli, fratelli e parenti ed affini entro il secondo grado.
- 15 giorni di calendario in occasione del matrimonio.
- Per donazione di sangue, midollo osseo e di organi
- Per espletamento di funzioni elettorali
- Per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive
- In caso di documentata infermità del coniuge o convivente stabile (3 giorni all'anno)
- Per gravi e documentate ragioni per un periodo non superiore a 5 giorni
- I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della Legge 104/92 (3 giorni per assistenza a familiari con handicap grave).



PERMESSI NON RETRIBUITI

(art 31 ccnl 02/05)

E' possibile usufruire di permessi straordinari non retribuiti

- per partecipare a corsi di aggiornamento e specializzazione attinenti al servizio. Se è la struttura sanitaria ad inviare il personale ai corsi di aggiornamento, allora tali permessi saranno retribuiti.
- per comprovata e documentata esigenza di prolungata assistenza per malattia di familiari (figli, coniuge, convivente stabile, genitori) di durata non inferiore ai 15 gg. e non superiore ai 6 mesi.



PRONTA DISPONIBILITÀ

(art 60 ccnl 02/05)

Il servizio di pronta disponibilità è del tutto eccezionale ed è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo di raggiungere la struttura nel tempo più breve possibile.

Il servizio di pronta disponibilità va limitato ai turni notturni ed ai giorni festivi. Nel caso in cui cada in giorno festivo o di riposo spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

La pronta disponibilità ha, di norma, durata di 12 ore e dà diritto ad una indennità di 21,69 euro ogni 12 ore. Quando il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di durata inferiore, la predetta indennità viene riproporzionata e maggiorata del 10%. L'articolazione del turno non può essere inferiore alle quattro ore.

In caso di chiamata, l'attività prestata è computata come lavoro straordinario o supplementare, o compensata con recupero orario. Di regola le pronte disponibilità non possono essere superiori alle 8 al mese per ciascun dipendente.

R



RIPOSO SETTIMANALE

(art 28 ccnl 02/05)

Di norma coincide con la domenica. Ogni dipendente ha diritto a 52 riposi all'anno. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito di norma entro la settimana successiva. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

T



TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICOFISICHE

(art 32 ccnl 02/05)

I dipendenti affetti da tossicodipendenza, alcolismo cronico, grave debilitazione psicofisica o affetti da disabilità accertata da una struttura sanitaria, che si impegnino in un progetto terapeutico di recupero, possono ottenere

- una aspettativa non retribuita per tutta la durata del progetto
- permessi giornalieri non retribuiti
- riduzione dell'orario di lavoro e, ove possibile, mansioni più adatte al progetto di recupero in corso

V



VARIAZIONE TEMPORANEA DI MANSIONI

(art 15 ccnl 02/05)

Il lavoratore in possesso dei titoli professionali necessari, può essere utilizzato temporaneamente in mansioni diverse che, se durano più di tre giorni, devono risultare da atto scritto. Nel caso di assegnazione di mansioni superiori il lavoratore ha diritto alla differenza di retribuzione e l'assegnazione diventa definitiva se la stessa non sia avvenuta per sostituzione di lavoratore assente e per un periodo superiore a tre mesi consecutivi.

**FUNZIONE
PUBBLICA**



FRIULI VENEZIA GIULIA

Funzione Pubblica C.G.I.L. Friuli Venezia Giulia

Le sedi

TRIESTE - Via Pondares, 8 - 34131 Trieste

tel. 040/3788244

fax 040/3788242

e-mail: fp@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/>