

**FUNZIONE
PUBBLICA**



FRIULI VENEZIA GIULIA

tutto, o quasi, sui

Diritti

nella Sanità Pubblica

*orario e
... 11 ore giornaliere di riposo
... riposo settimanale*

*i permessi
per l'assistenza
(legge 104)*

part-time

*malattia
ed infortuni*



diritto allo studio

*la difesa
nel procedimento
disciplinare*

e tanto altro ancora...

SEZIONI SPECIALI

■ **pensione: come e quando**

■ **contratto nazionale sanità: le proposte della Cgil Fp**

**FUNZIONE
PUBBLICA**



FRIULI VENEZIA GIULIA

Abbiamo deciso di pubblicare questa guida sui “Diritti nella sanità pubblica” aggiornando il nostro precedente manuale e aggiungendo nuovi istituti contrattuali. Abbiamo inoltre integrato il testo con le sezioni speciali sulle pensioni e sulla piattaforma Cgil per il rinnovo del CCNL.
Buona lettura.

Cgil Fp Fvg

SOMMARIO

A	- Aspettativa per motivi personali o di famiglia	3
	- Assistenza ai portatori di handicap	4
B	- Banca delle ore	5
C	- Cessazione del rapporto di lavoro	6
	- Comando	6
	- Congedi dei genitori	7
	- Congedo per la formazione	9
D	- Diritto allo studio	10
F	- Ferie	10
I	- Infortunio sul lavoro	11
	- Inidoneità fisica e mutamento di profilo	12
L	- Lavoro notturno	13
	- Lavoro straordinario	13
M	- Malattia	14
	- Mobilità interna	16
O	- Orario di lavoro	17
	<i>Riduzione dell'orario</i>	17
	<i>Riposo compensativo per le giornate festive lavorate</i>	17
	<i>Riposo settimanale</i>	17
P	- Part time	18
	<i>Part time e orario di lavoro</i>	18
	<i>Part time e trattamento economico e normativo</i>	19
	- Periodo di prova	19
	- Permessi brevi	19
	- Permessi retribuiti	20
	- Procedimento disciplinare	20
	- Pronta disponibilità	22
S	- Sciopero - I diritti e le regole	23
Sezioni speciali		
	- Contratto Sanità 2010/2012: le richieste della Cgil	24
	- Pensioni: come e quando	26

Realizzazione grafica: Cronaca Fvg sas
Stampa: Tipografia Tomadini - Udine



ASPETTATIVA PER MOTIVI PERSONALI O DI FAMIGLIA

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono essere concessi – a seguito di formale e motivata richiesta e compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio – periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, con le seguenti caratteristiche:

MOTIVO	DURATA	EFFETTI ECONOMICI
Per motivi personali o di famiglia	Massimo 12 mesi anche frazionabili nell'arco di un triennio.	Senza retribuzione e non utile ai fini del computo della anzianità di servizio.

Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi - pur non essendo utili per la retribuzione e l'anzianità - sono utili ai fini degli accrediti per il trattamento pensionistico.

Nel caso in cui vengano meno i motivi che hanno determinato l'aspettativa il dipendente è invitato a riprendere servizio con un preavviso di 10 giorni.

Fra una frazione e l'altra di aspettativa devono intercorrere almeno 4 mesi di servizio attivo.

L'aspettativa non si cumula con le assenze per malattia.

ALTRI MOTIVI PER I QUALI OTTENERE L'ASPETTATIVA

Vincitori di concorso

Per la durata del periodo di prova (massimo 6 mesi) da effettuare in seguito a vincita di concorso per un rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso altra Amministrazione dello stesso o diverso comparto.

Per la durata del lavoro a termine se assunto presso la stessa o altre Amministrazioni Pubbliche con incarico a tempo determinato.

Gravi e documentati motivi di famiglia

Per la 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.). Questa aspettativa può essere cumulata con la “normale” aspettativa per motivi di famiglia se utilizzata allo stesso titolo.

Corsi di dottorato di ricerca e borse di studio

Per la durata del corso di studio ai dipendenti ammessi ai dottorati di ricerca (Legge 13 agosto 1984 n. 476) o che usufruiscono di borse di studio (Legge 30 novembre 1989 n. 398).

Cariche pubbliche elettive

Per cariche pubbliche elettive e per la cooperazione con paesi in via di sviluppo.

Riavvicinamento al coniuge o convivente stabile in servizio all'estero

In questo caso il dipendente può chiedere l'aspettativa per il tempo di permanenza all'estero del coniuge o convivente stabile.

Per le summenzionate aspettative – spettanti ai dipendenti a tempo indeterminato - non c'è retribuzione né decorrenza dell'anzianità di servizio.

ASSISTENZA AI PORTATORI DI HANDICAP

(Permessi e agevolazioni: legge 104/1992, legge 53/2000 e decreto legis. 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 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. È possibile fruire dei permessi per assistere un parente o affine entro il terzo grado, quando i genitori o 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 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 all'ottavo anno di vita del bambino con handicap in stato di gravità, i genitori, alternativamente, possono fruire del prolungamento del congedo parentale pagato al 30% per un periodo massimo non superiore a tre anni, utilizzato anche in modo frazionato.

In sostituzione del congedo è possibile usufruire di due ore di riduzione oraria giornaliera fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

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

Hanno diritto ad usufruire (con la retribuzione al 100%) di un congedo continuativo o frazionato della durata massima di due anni e per una volta nella vita coloro i quali assistono e sono conviventi di una persona con handicap in stato di gravità. Il congedo può essere richiesto da

- coniuge convivente del disabile
- in caso di mancanza o di patologie gravi del coniuge, genitori
- in caso di mancanza o di patologie gravi dei genitori, figli conviventi
- in caso di mancanza o di patologie gravi dei figli, fratelli o sorelle conviventi

Il congedo è concesso a condizione che la persona non sia ricoverata a tempo pieno o che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza.

**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**

Il contratto nazionale (CCNL integrativo 98/01) ha istituito la banca delle ore. 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 successivo a quello di maturazione, 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.





CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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 tre seguenti casi:

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

Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello di licenziamento senza preavviso, in tutti gli altri casi in cui è prevista la risoluzione con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati così come segue:

- 2 mesi per i dipendenti con anzianità di servizio fino ai 5 anni
- 3 mesi per i dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni
- 4 mesi per i dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni

In caso di dimissioni/recesso da parte del dipendente, quest'ultimo deve comunicarlo per iscritto all'azienda e i termini sopra indicati sono ridotti della metà. 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.

COMANDO

Per comprovate esigenze di servizio dell'azienda, la mobilità del dipendente può essere attuata anche attraverso l'istituto del comando tra aziende ed enti del comparto anche di diversa regione, oppure da e verso altre amministrazioni di diverso comparto, che abbiano dato il loro assenso, nel rispetto della categoria, del profilo professionale e della disciplina, ove prevista, del dipendente.

Il comando è disposto per tempo determinato ed in via eccezionale con il consenso del dipendente. Alla spesa provvede direttamente ed a proprio carico l'azienda o l'amministrazione di destinazione. Il servizio prestato in posizione di comando è equiparato al servizio prestato presso l'azienda di provenienza.

Il posto lasciato disponibile dal dipendente comandato non può essere coperto per concorso o tramite qualsiasi altra forma di mobilità.

CONGEDI DEI GENITORI

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 al 100% 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 spettano l'intera retribuzione ed il trattamento accessorio.

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 primi 30 giorni di congedo riferiti alla coppia (fruibili anche frazionatamente) sono pagati per intero.

I successivi 5 mesi sono pagati al 30% se usufruiti entro il 3° anno di età del bambino.

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

MALATTIA DEL BAMBINO

Per ogni anno di vita del bambino (compreso il primo) e fino al terzo anno di età, sono riconosciuti 30 giorni di assenza retribuita - madre o padre in alternativa - per assistere il figlio malato. L'obbligo di reperibilità per le visite fiscali non opera in caso di assenza di madre o padre per la malattia del bambino.

LE EVENTUALI ALTRE ASSENZE ENTRO IL 3° ANNO DI VITA SONO SENZA 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 tale periodo è senza retribuzione.

Ai fini della fruizione frazionata del congedo parentale e dell'assenza per assistere il figlio malato si calcolano anche i giorni festivi che ricadono all'interno di detti periodi a meno che non siano interrotti dal rientro al lavoro del dipendente.

CONGEDO PER LA FORMAZIONE

(Legge 53/2000 art. 5)

I dipendenti con 5 anni di anzianità di servizio nella stessa azienda possono chiedere una sospensione dal lavoro per congedi per la formazione:

- max 11 mesi continuativi o frazionati nell'arco dell'intera vita lavorativa

Il congedo per la formazione è finalizzato a:

- completamento scuola dell'obbligo;
- conseguimento del titolo di studio di secondo grado;
- conseguimento del diploma universitario o di laurea;
- partecipazione ad attività formative diverse da quelle organizzate dall'Azienda

Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione e alla anzianità di servizio.

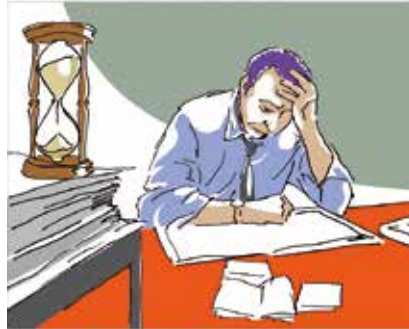
D

DIRITTO ALLO STUDIO

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato può beneficiare di **150 ore annue di permessi retribuiti** - nel limite del 3% del personale in servizio - per la partecipazione a corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria e secondaria e di qualificazione professionale, nonché per sostenere i relativi esami.

Potranno essere previste ulteriori tipologie di corsi per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento finalizzati anche all'acquisizione di specifica professionalità, ovvero corsi in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo.

Il personale interessato ha diritto a fruire di articolazioni dell'orario di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale. Per la concessione dei permessi, i dipendenti interessati devono presentare - prima dell'inizio dei corsi - il certificato d'iscrizione e - al termine degli stessi - l'attestato di partecipazione agli stessi o altra idonea documentazione, nonché l'attestato degli esami sostenuti.



F

FERIE

La durata delle ferie è di **32 giorni lavorativi** all'anno.

I neoassunti hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie all'anno per i primi 3 anni di servizio. In caso di distribuzione dell'orario su 5 giorni, il sabato non è considerato lavorativo ed i giorni di ferie spettanti sono 28 (26 per i neoassunti). 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 e non sono monetizzabili (nota bene: nel

caso in cui, però, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro le ferie spettanti non siano state fruite per motivi di servizio, le stesse devono essere pagate). Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del lavoratore. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato.

Le ferie sono frazionabili in più periodi assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 15 giorni continuativi di ferie nel periodo dall'1 giugno al 30 settembre.

La fruizione delle ferie deve avvenire nel rispetto dei turni ferie prestabiliti.

Se le ferie vengono interrotte per motivi di servizio il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate. Per motivi di servizio le ferie possono essere usufruite entro giugno dell'anno successivo e, per motivi personali, entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello in cui spettano.

Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettante, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare.

Per quanto riguarda il Santo Patrono il Consiglio dei Ministri stabilirà (entro novembre di ogni anno) il giorno in cui tale festività potrà essere festeggiata, in modo che cada la domenica o il venerdì o il lunedì successivo.



I

INFORTUNIO SUL LAVORO

In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a completa guarigione (e comunque non oltre il periodo massimo di conservazione del posto di 36 mesi), con l'intera retribuzione comprensiva del trattamento economico accessorio.



INIDONEITÀ FISICA E MUTAMENTO DI PROFILO

Nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale ma idoneo a proficuo lavoro, l'azienda non potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo per recuperarlo al servizio attivo nelle strutture organizzative dei vari settori, anche in posizioni lavorative di minor aggravio ove comunque possa essere utilizzata la professionalità del dipendente.

A tal fine, in primo luogo, l'azienda, per il tramite del collegio medico legale della azienda sanitaria competente per territorio, accerta quali siano le mansioni che il dipendente sia in grado di svolgere in relazione alla categoria, alla posizione economica e al profilo professionale di ascrizione, senza che ciò comporti mutamento di profilo.

In caso di mancanza di posti, ovvero nell'impossibilità di rinvenire mansioni compatibili con lo stato di salute, previo consenso dell'interessato e purché vi sia la disponibilità organica, il dipendente può essere impiegato in un diverso profilo di cui possieda i titoli, anche collocato in un livello economico immediatamente inferiore della medesima categoria oppure in un profilo immediatamente inferiore della categoria sottostante, assicurandogli un adeguato percorso di qualificazione.

La procedura sopra descritta è attivata anche nei casi in cui il dipendente sia riconosciuto temporaneamente inidoneo allo svolgimento delle proprie mansioni. In tal caso anche l'inquadramento nella posizione economica inferiore ha carattere temporaneo ed il posto del dipendente è indisponibile ai fini della sua copertura.

Nel caso in cui il dipendente venga collocato nella posizione economica inferiore, ha diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.



L

LAVORO NOTTURNO

Svolgono lavoro notturno i lavoratori tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore. Le limitazioni e le tutele del lavoro notturno (dalle 22 alle 6 del giorno successivo) sono definite dal DLVO 532 del 1999. Per condizioni di salute, accertate dal medico competente, è possibile risultare inidonei al lavoro notturno, con assegnazione a turni diurni o ad altro lavoro.

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.



LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale e devono essere preventivamente autorizzate dal dirigente responsabile.

Il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario è di 180 ore annuali.

Il limite individuale può essere superato - in caso di esigenze particolari ed eccezionali - per non più del 5% del personale in servizio e, comunque, fino al limite massimo di 250 ore annuali. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la retribuzione oraria:

- > del 15 % 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, entro il mese successivo dallo svolgimento.



MALATTIA

DURATA ED EFFETTI

Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi. Per calcolare la maturazione del periodo di 18 mesi si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei 3 anni precedenti rispetto all'inizio della malattia in corso.

COMUNICAZIONI ALL'UFFICIO

Il lavoratore deve comunicare all'ufficio l'assenza per malattia tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

Il lavoratore deve produrre il certificato medico di parte, anche per un giorno di malattia.

Il dipendente deve recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i 3 giorni successivi dall'inizio della malattia. Qualora tale termine cada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

VISITE FISCALI

Si deve essere reperibili in casa nelle fasce orarie dalle 09.00 alle 13.00 e dalle 15.00 alle 18.00 anche nei giorni non lavorativi e festivi; in proposito si ricorda che la visita fiscale può essere disposta dall'amministrazione anche dal primo giorno attraverso la competente Azienda per i Servizi Sanitari. Tali controlli non sono estensibili alle assenze della madre o del padre per malattia del bambino. Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce orarie di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

- patologie gravi che richiedono terapie salvavita
- infortuni sul lavoro
- malattie dovute a causa di servizio
- stati patologici sottesi o connessi a situazione di invalidità.

Sono altresì esclusi dall'obbligo i dipendenti nei confronti dei quali è già stata effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato.

Si deve comunicare all'amministrazione il luogo di degenza, se diverso dall'indirizzo già conosciuto dall'ufficio.

Si deve preavvertire l'ufficio, acquisendo documentazione giustificativa, ove fosse necessario allontanarsi dal domicilio comunicato durante le fasce di reperibilità.

TABELLA ESPLICATIVA

DURATA	EFFETTI ECONOMICI	OSSERVAZIONI
18 mesi nel triennio (*)	I primi 9 mesi retribuzione intera.	(*) Per triennio si intendono i 3 anni precedenti la malattia. Tali assenze non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio.
	I successivi 3 mesi retribuzione al 90%.	
	Gli ultimi 6 mesi retribuzione al 50%.	

Per le malattie che durano fino a 14 gg. viene corrisposto solo il trattamento economico fondamentale, con esclusione del salario accessorio.

Per le malattie di durata di 15 gg. o superiori a 15 gg. la decurtazione del salario accessorio opererà solo per i primi 10 gg. di malattia.

Nell'ambito dei primi 9 mesi al 100 %, viene pagato anche il trattamento economico accessorio in caso si tratti di:

- ricovero ospedaliero;
- convalescenze post - ricovero ospedaliero;

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita (emodialisi - chemioterapia - ecc.) sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia (massimo 18 mesi in 3 anni) i relativi giorni di ricovero ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla Azienda per i Servizi Sanitari. In tali giornate spetta l'intera retribuzione.

Per le malattie superiori a 10 gg. – ed in ogni caso dopo il secondo evento di malattia – l'assenza viene giustificata solo da una certificazione rilasciata da una struttura pubblica.

Al lavoratore che ne fa richiesta tempestiva (prima dello scadere dei 18 mesi), può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi (queste ulteriori assenze interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio).

NEWS SULLE TRATTENUTE PER MALATTIA

Il giudice del lavoro “boccia” Brunetta

Il Giudice del Lavoro di Livorno ha sollevato la questione di illegittimità costituzionale sulla norma che riguarda la decurtazione di stipendio per i primi 10 giorni di malattia (art. 71 della L. 133/2008).

L'ordinanza rende evidente che, a parere del Giudice, la norma in questione presenta profili di incostituzionalità con riferimento agli articoli 3, 32, 36, 38 della Costituzione.

In particolare:

- Riguardo all'art. 3 Cost., nell'ordinanza si rileva “ un'illegittima disparità di trattamento nel rapporto di lavoro dei lavoratori del settore pubblico rispetto a

quelli del settore privato”;

- Sul diritto alla salute di cui all'art. 32 Cost., la norma “crea di fatto un abbassamento della tutela della salute del lavoratore che, spinto dalle necessità economiche, viene di fatto indotto a lavorare aggravando il proprio stato di malattia, creando così un vulnus a se stesso ed al paese”;

- Con riferimento all'art. 36 Cost., viene sottolineato che con la decurtazione del guadagno, dati gli stipendi che percepiscono oggi i lavoratori del comparto pubblico, la retribuzione ricevuta è tale da non garantire al lavoratore una vita dignitosa, cioè tale da “privare durante la malattia un lavoratore di parte dello stipendio globale di fatto”;

- Infine, con riferimento all'art. 38 Cost., “integra esattamente quel far venire meno i mezzi di mantenimento e assistenza al cittadino in quel momento inabile al lavoro”.

La decisione spetta ora alla consulta, che deve decidere sulla legittimità costituzionale della L. 133/2008.

In attesa della decisione della Consulta, è utile che i lavoratori che hanno già subito la decurtazione dello stipendio **richiedano la restituzione delle somme non percepite!!**

Richiedi alle sedi Cgil Fp e ai nostri rappresentanti sindacali il modulo per chiedere la restituzione delle somme percepite.

MOBILITÀ INTERNA

La mobilità all'interno dell'azienda riguarda l'utilizzazione – sia temporanea che definitiva - del personale in struttura ubicata in località diversa da quella della sede di assegnazione. Rientra nel potere organizzatorio dell'azienda l'utilizzo del personale nell'ambito di strutture situate nel raggio di 25 km dalla località di assegnazione del dipendente stesso.

La mobilità interna si distingue come segue:

MOBILITÀ D'URGENZA: avviene nel caso di necessità contingenti e non prevedibili ed ha carattere provvisorio e non può superare il limite massimo di un mese nell'anno solare, tranne consenso del dipendente.

MOBILITÀ ORDINARIA A DOMANDA: a seguito della informazione aziendale sulle disponibilità dei posti da ricoprire, gli interessati presentano domanda di mobilità. In caso di più domande, verranno compilate le graduatorie sulla base di una serie di criteri (curriculum, anzianità ed altro)

MOBILITÀ D'UFFICIO: le aziende, in mancanza di domande per la mobilità volontaria, possono disporre la mobilità d'ufficio per motivate esigenze di servizio, sulla base di criteri da definire in contrattazione integrativa.



ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio.

Sono utilizzabili tutti i diversi sistemi di articolazione a partire da

- orario flessibile
- orario continuato ed a turni
- orario articolato con calendari di lavoro plurisettemanali ed annui con orari inferiori o superiori alle 36 ore (fino ad un massimo di 44 e un minimo di 28).

In caso di turni continuativi sulle 24 ore, la durata della prestazione non può superare le 12 ore continuative.

La durata media dell'orario di lavoro settimanale - riferita a un periodo temporale di 6 mesi - non può superare le 48 ore comprensive del lavoro straordinario. In via sperimentale il riposo consecutivo giornaliero di 11 ore può essere oggetto di deroga a seguito di accordo aziendale tra le parti, garantendo ai dipendenti un equivalente periodo di riposo per il recupero psicofisico.



Riduzione dell'orario

Per il personale con regime di orario articolato in più turni (o secondo una programmazione plurisettemanale) è possibile prevedere - tramite contratto integrativo aziendale - una riduzione dell'orario fino a raggiungere le 35 ore settimanali. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione dell'orario saranno fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario oppure con modifiche degli assetti organizzativi ovvero con risorse “ad hoc” individuate in contrattazione integrativa di ente.

Riposo compensativo per le giornate festive lavorate

L'attività prestata in giorno festivo infrasettemanale dà titolo (a richiesta del dipendente da effettuarsi entro 30 giorni) ad usufruire di un riposo compensativo oppure al pagamento dello straordinario con la maggiorazione del 30%. Nello stesso modo si procede in caso di attività prestata in giorno feriale non lavorativo dal dipendente che articola l'orario di lavoro su 5 giorni.

Riposo settimanale

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 in una giornata concordata fra il dipendente e il dirigente responsabile della struttura. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

P

PART TIME

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali mediante:

a) assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni.

b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

c) con eventuale combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a), b). Nel caso di cui alla lettera b, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale deve essere richiesta all'ente che può concederla o meno. Nella domanda di part time deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende eventualmente svolgere.

I dipendenti che hanno trasformato il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno, alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico ovvero della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può avvenire nel limite del 25% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno inserito nei contingenti delle categorie di personale. Detta percentuale del 25% dell'organico di categoria viene distribuita tra i profili in contrattazione integrativa, tenuto conto - prioritariamente - delle esigenze di servizio e delle carenze organiche dei profili stessi.



Part time e orario di lavoro

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno.

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 par-

ziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
- con combinazione tra p.time orizzontale e verticale.

In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'azienda o con l'ente ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa.

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 fisse e periodiche, ivi comprese l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.

N.B.: bisogna prestare attenzione alle disposizioni contenute nei regolamenti aziendali sul part-time.

PERIODO DI PROVA

Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova della seguente durata:

- 2 mesi per le posizioni funzionali fino alla categoria BS

- 6 mesi per le restanti posizioni funzionali.

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 ha diritto alla conservazione del posto per massimo 6 mesi, decorsi i quali il rapporto di lavoro è risolto. In tale periodo al lavoratore compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova.

Decorso la metà del periodo di prova, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento, senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva. Il recesso dell'ente deve essere motivato.

Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

PERMESSI BREVI

A domanda, il dipendente può assentarsi dal lavoro per un massimo di 36 ore annue. La durata del permesso non può superare la metà dell'orario di lavoro giornaliero purchè questo sia di almeno 4 ore giornaliere consecutive. 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.

PERMESSI RETRIBUITI

A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti nei seguenti casi da documentare:

> 8 GIORNI ALL'ANNO:

per la partecipazione a concorsi od esami (solo per i giorni di svolgimento delle prove) o per l'aggiornamento professionale facoltativo connesso all'attività di servizio.

> 3 GIORNI (CONSECUTIVI) ALL'ANNO PER OGNI EVENTO LUTTUOSO:

per il coniuge o convivente stabile, parenti entro il II° grado (genitori, figli, nonni, nipoti, fratelli e sorelle) e affini entro il I° grado (suoceri).

> 3 GIORNI ALL'ANNO O 18 ORE FRAZIONABILI:

- per particolari e documentati motivi personali e familiari compresa la nascita di figli;
 - per testimonianze per fatti non di ufficio;
 - per assenze per gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio.
 In caso di fruizione in intere giornate lavorative, il totale delle ore fruito non può essere superiore a 18.

> 15 GIORNI CONSECUTIVI IN OCCASIONE DEL MATRIMONIO.

I permessi sopra indicati possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e valgono per l'anzianità di servizio. Durante i predetti periodi spetta l'intera retribuzione ed il trattamento accessorio. Il dipendente ha diritto inoltre ad ulteriori permessi previsti da specifiche disposizioni di legge (donatori di sangue e midollo osseo ed altro)

> I PERMESSI DI CUI ALL'ART. 33, comma 3, della Legge 104/92 (3 giorni per assistenza a familiari con handicap grave) possono essere usufruiti anche ad ore per un massimo di 18 ore mensili.

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

(CCNL e decreto leg.vo 165/01 modificato dal decreto leg.vo 150/2009)

I doveri

Il CCNL prevede una serie di obblighi a cui lavoratrici e lavoratori debbono attenersi. Tra questi:

- impegno e responsabilità, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico

- perseguimento dell'efficienza dei servizi per i cittadini
- non utilizzo ai fini privati delle informazioni di cui si dispone
- rispetto dell'orario di lavoro
- mantenimento di rapporti corretti con utenti e colleghi
- avviso tempestivo all'ufficio in caso di malattia ed invio del certificato medico

Le sanzioni

Le violazioni collegate (esempi)

- Rimprovero verbale
- Rimprovero scritto/censura
- Multa fino max 4 ore di retribuzione

- inosservanza disposizioni di servizio
- condotta non corretta (superiori/utenti/colleghi)
- non osservanza obblighi di sicurezza

- Sospensione fino max 10 giorni

- recidiva violazioni di cui sopra
- assenze non giustificate fino a 10 giorni
- alterchi in ambiente di lavoro

- Sospensione da 11 giorni a 6 mesi

- assenza ingiustificata da 11 a 15 giorni

- Licenziamento con preavviso

- ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente nel rispetto delle procedure

- Licenziamento senza preavviso

- certificato medico falso

La procedura

Salvo il caso del rimprovero verbale, l'Ente NON può sanzionare il lavoratore se prima non ha fatto:

una contestazione scritta (la contestazione deve avvenire entro 20 giorni dalla conoscenza del fatto) e la convocazione a sua difesa (la convocazione deve avvenire con un preavviso di almeno 10 giorni).

Il lavoratore, se vuole, può farsi assistere da un procuratore o da un sindacalista.

Il lavoratore ha diritto di accesso agli atti.

La contestazione scritta e la convocazione a difesa possono essere competenza di:

- del dirigente responsabile della struttura: dal rimprovero verbale fino alla sospensione per 10 giorni massimi.
- dell'ufficio per i procedimenti disciplinari: per le sanzioni superiori.

Se il dirigente responsabile della struttura ritiene che la sanzione debba essere superiore a quella di sua competenza, trasmette gli atti all'Ufficio per i procedimenti disciplinari (entro 5 giorni dalla conoscenza del fatto) dando comunicazione all'interessato.

Se il responsabile della struttura non è Dirigente, trasmette gli atti all'Ufficio per i procedimenti disciplinari (entro 5 giorni dalla conoscenza del fatto) dando comunicazione all'interessato.

Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 60/120* giorni dalla data di contestazione, altrimenti si estingue.

** 60 giorni per i procedimenti con sanzioni dal rimprovero scritto alla sospensione fino a max 10 giorni. 120 giorni per i procedimenti con sanzioni superiori.*

Impugnazione della sanzione

Il d.lgs 150/2009 (Brunetta) e la legge 183/2010 (collegato al lavoro) hanno cambiato le procedure di impugnazione della sanzione disciplinare.

Prima c'era: tentativo di conciliazione obbligatorio presso la DPL prima di adire al Giudice del lavoro

Adesso c'è: tentativo di conciliazione non obbligatorio.

La sanzione disciplinare può essere impugnata direttamente innanzi al Giudice del Lavoro.

PRONTA DISPONIBILITÀ

Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo di raggiungere la struttura nel tempo prestabilito.

Il servizio di pronta disponibilità va limitato ai turni notturni ed ai giorni festivi. Nel caso in cui cada in giorno festivo 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. In caso di chiamata, l'attività prestata è computata come lavoro straordinario.

Di regola le pronte disponibilità non possono essere superiori alle 6 al mese per ciascun dipendente. L'istituto è applicabile solo ai dipendenti addetti alle attività operatorie e nelle strutture di emergenza. La concertazione tra Azienda, RSU e OO.SS. potrà valutare ulteriori situazioni di applicabilità dell'istituto.



LO SCIOPERO (nei servizi pubblici essenziali) i diritti - le regole

Le leggi 146/1980 e 83/2000 regolano l'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali, in modo da salvaguardare i diritti delle persone tutelati dalla Costituzione Italiana (libertà, salute, assistenza, sicurezza e non solo).

Per quanto riguarda la Sanità, uno specifico Accordo nazionale del 20.9.2001 disciplina l'esercizio dello sciopero in maniera di garantire una serie di servizi essenziali nell'ambito dell'assistenza d'urgenza (pronto soccorso, ambulanze etc.) dell'assistenza ordinaria (unità spinali, nido e assistenza neonatale ect.), dell'attività di supporto (cucina, raccolta rifiuti etc.) ed altro.



Gli accordi aziendali e i successivi regolamenti

- individuano (per le categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali) i contingenti (numeri) di personale da ESONERARE dallo sciopero.
- stabiliscono i criteri e modi per suddividere i contingenti dei dipendenti esonerati tra i reparti/strutture dell'Azienda.

Cosa deve fare la Direzione dell'Azienda in presenza della proclamazione di uno sciopero?

L'Azienda deve

- individuare (con criterio di rotazione) i nominativi degli ESONERATI dallo sciopero.
- comunicare i nominativi degli ESONERATI ai sindacati e agli interessati entro 5 giorni prima dello sciopero.

N.B. entro 24 ore dalla comunicazione il dipendente inserito nell'elenco degli ESONERATI può chiedere la sostituzione in modo da poter scioperare

- comunicare agli utenti la proclamazione dello sciopero (tramite giornali, radio, tv etc.) con almeno 5 giorni di anticipo.



E poi... BUON SCIOPERO!!



CONTRATTO Sanità 2010/2012

Le richieste della **CGIL**

- 1** → AUMENTI DI STIPENDIO per recuperare integralmente la perdita di potere di acquisto subita a causa dell'aumento del costo della vita (benzina, tariffe, trasporti, alimenti etc. etc.)
- 2** → RIAVVIO DELLE PROGRESSIONI
- 3** → AUMENTO DELLE FASCE RETRIBUTIVE
- 4** → NUOVA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE:
 - valorizzazione delle Professioni Sanitarie
 - riaggiornamento delle soluzioni per gli Infermieri Generici
 - pieno sviluppo della figura dell'Operatore Socio Sanitario
 - soluzione nodi irrisolti negli inquadramenti
- 5** → SUPERAMENTO DELLE "PENALIZZAZIONI BRUNETTA" su part-time, permessi etc.
- 6** → STABILIZZAZIONE dei precari

CONTRATTO Sanità 2010/2012

Le richieste della **CGIL**



- 7** → revisione e riadeguamento delle INDENNITÀ
- 8** → sviluppo della FORMAZIONE del personale con certezza di finanziamenti e utilizzo di una quota pari ad almeno l'1% della massa salariale.
- 9** → sistemi di valutazione non più "aziendalcentrici" ma che invece coinvolgano realmente tutto il personale nella fissazione degli obiettivi, dei criteri e nella verifica.
- 10** → rientro progressivo nella gestione pubblica diretta delle attività "core" oggi esternalizzate con conseguente implementazione degli organici.
- 11** → riconferma e potenziamento della contrattazione integrativa aziendale sugli aspetti normativi ed economici

PENSIONI

come e quando

Dal 1° gennaio 2012 sono entrate in vigore le nuove disposizioni in materia pensionistica introdotte dalla legge n. 214/2011 di conversione del decreto-legge n. 201/2011.

Il successivo decreto-legge n. 216/2011 “milleproroghe” già approvato dalla Camera ha introdotto una prima modifica alle disposizioni pensionistiche già presenti nella presente guida. Al momento di andare in stampa il decreto è all'esame del Senato per la conversione in legge e non sono escluse ulteriori modifiche. Di seguito vengono illustrate le parti essenziali del nuovo sistema.

IL SISTEMA DI CALCOLO

Dal 1° gennaio 2012 a tutti i lavoratori verrà applicato il sistema di calcolo contributivo.

Unica eccezione i lavoratori con almeno 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995 il cui calcolo avviene con la seguente modalità:

- sull'anzianità maturata fino al 31 dicembre 2011 col **sistema retributivo**
- sull'anzianità maturata dal 1° gennaio 2012 col **sistema contributivo**

“ADEGUAMENTO ALLA SPERANZA DI VITA” O “INDICIZZAZIONE”

E' il numero di anni che mediamente una persona può sperare di vivere in base alle proiezioni demografiche.

Se la probabilità cresce, cioè se aumentano gli anni ancora “attesi” di vita, anche l'età per la pensione si allontana della stessa misura, in caso contrario i requisiti restano invariati. Questo accertamento viene effettuato periodicamente dall'Istat e il cambiamento che ne può conseguire a sua volta determina una modifica in aumento dei requisiti da possedere per il pensionamento.

Una prima modifica è già intervenuta e decorrerà dal 1° gennaio 2013, 2016 e 2019. Successivamente l'accertamento avverrà ogni 2 anni.

Lo schema che segue rende più visibile la portata delle modifiche:

Incremento attese di vita (stimata nella relazione tecnica)		
Anni	Incremento graduale	Totale mesi
2013	3 mesi	3 mesi
2016	4 mesi	7 mesi
2019	4 mesi	11 mesi
2021*	3 mesi	14 mesi
2023	3 mesi	17 mesi
2025	3 mesi	20 mesi
2027	3 mesi	23 mesi
2029**	2 mesi	25 mesi
2031	2 mesi	27 mesi

* Dopo il 2019 l'incremento avviene ogni due anni
 ** Dal 2029 l'incremento stimato è di 2 mesi ogni due anni

La tabella è fino al 2031 ma il meccanismo legato alle “aspettative di vita/indicizzazione” continua ogni due con l'incremento accertato dall'ISTAT.

LA PENSIONE DAL 2012

Per i lavoratori che non hanno maturato i requisiti con la precedente normativa, dal 1° gennaio 2012 l'uscita avviene tramite la pensione di “vecchiaia” e la pensione di “vecchiaia anticipata”.

PENSIONE DI “VECCHIAIA”

- I requisiti richiesti per l'anno 2012 sono 66 anni di età anagrafica (che però varierà già dal 2013 per effetto della “indicizzazione” alle aspettative di vita) e almeno 20 anni di contributi (*)
- In mancanza dei suddetti requisiti l'uscita è a 70 anni con 5 di contributi.

(*) **IMPORTANTE:** per chi ha iniziato a lavorare dal 1° gennaio 1996 l'uscita con i 20 anni è possibile solo se il valore della pensione è pari a 1,5 volte l'importo della sociale rivalutata nel tempo.

Tabella della pensione di “vecchiaia” con l'adeguamento alle aspettative di vita (indicizzazione)

Anni	Aumento di vita	Età (uomini e donne)	Requisito contributivo e importo minimo di pensione
2012	---	66 anni	Almeno 20 anni di contributi
2013	3 mesi	66 anni e 3 mesi	
2016	4 mesi	66 anni e 7 mesi	
2019	4 mesi	66 anni e 11 mesi	IMPORTANTE Per chi ha <u>iniziato a lavorare dal 1° gennaio 1996</u> oltre all'età anagrafica e i 20 anni di contributi l' <u>ulteriore requisito</u> è che il <u>valore della pensione</u> sia <u>almeno pari a 1,5 volte</u> l'importo della <u>pensione sociale</u>
2021	3 mesi	67 anni e 2 mesi	
2023	3 mesi	67 anni e 5 mesi	
2025	3 mesi	67 anni e 8 mesi	
2027	3 mesi	67 anni e 11 mesi	
2029	2 mesi	68 anni e 1 mese	
2031	2 mesi	68 anni e 3 mesi	

La tabella è fino al 2031 ma il meccanismo legato alle “aspettative di vita/indicizzazione” continua ogni due con l'incremento accertato dall'ISTAT.

PENSIONE DI “VECCHIAIA ANTICIPATA”

- i requisiti richiesti sono diversi a seconda se si tratti di lavoratrice o di lavoratore. Per l'anno 2012 alle donne sono richiesti 41 anni e 1 mese di contributi mentre agli uomini 42 anni e 1 mese. Tali requisiti cambiano dal 2013 e anni seguenti per effetto della “indicizzazione” alle attese di vita.
- L'età anagrafica del pensionamento è libera fino al 31 dicembre 2017 (modifica introdotta dal decreto “mille proroghe” - d.l. n. 216 del 29.12.2011 - approvato dalla Camera in data 31/1/2012 ed in attesa conversione da parte del Senato, fatte salve ulteriori modifiche). Dal 1° gennaio 2018 verrà praticata una riduzione sulla quota di pensione maturata al 31/12/2011 se il pensionamento avviene prima dei 62 anni (1% all'anno fino a 60 anni, e 2% all'anno sotto i 60 anni).

**Tabella della pensione di “vecchiaia anticipata”
Con l’adeguamento alle aspettative di vita (indicizzazione)**

anni	Anzianità contributiva DONNE	Anzianità contributiva UOMINI	Importo pensione
2012	41 anni e 1 mese	42 anni e 1 mese	(*) INTERO fino al 2017 anche se l'età anagrafica è inferiore ai 62 anni
2013	41 anni e 5 mesi	42 anni e 5 mesi	
2014	41 anni e 6 mesi	42 anni e 6 mesi	
2016	41 anni e 10 mesi	42 anni e 10 mesi	
2019	42 anni e 2 mesi	43 anni e 2 mesi	RIDOTTO dal 2018 se l'età è inferiore ai 62 anni: 61 anni: - 1% 60 anni: - 2% 59 anni: - 4% 58 anni: - 6% 57 anni: - 8%
2021	42 anni e 5 mesi	43 anni e 5 mesi	
2023	42 anni e 8 mesi	43 anni e 8 mesi	
2025	42 anni e 11 mesi	43 anni e 11 mesi	
2027	43 anni e 2 mesi	44 anni e 2 mesi	
2029	43 anni e 4 mesi	44 anni e 4 mesi	
2031*	43 anni e 6 mesi	44 anni e 6 mesi	

La tabella è fino al 2031 ma il meccanismo legato alle “aspettative di vita/indicizzazione” continua ogni due con l’incremento accertato dall’ISTAT.

(*) la norma originaria prevedeva la riduzione già a partire dall’anno 2012. Il decreto “mille proroghe” (n. 216 del 29.12.2011) approvato dalla Camera - e in attesa di conversione da parte del Senato - ha posticipato al 2018 la decorrenza della decurtazione. Pertanto dal 2012 al 2017 compreso l’uscita prima dei 62 anni non comporta decurtazioni.

Va inoltre precisato che il testo approvato dalla Camera stabilisce che l’anzianità per l’uscita senza riduzione fino al 2017 include l’astensione obbligatoria per maternità, il servizio militare di leva, infortunio, malattia, cassa integrazione guadagni ordinaria. Stante il tenore letterale della norma, i periodi riscattati (es. diploma di laurea) non sono ricompresi.

REGIME SPECIALE PER LE LAVORATRICI: “OPZIONE DONNA”

Fino al 31 dicembre 2015, in via sperimentale, le lavoratrici che hanno 57 anni di età e 35 anni di contributi possono accedere al pensionamento di anzianità se optano per il sistema di calcolo contributivo, e l’uscita avviene 12 mesi dopo il raggiungimento del requisito.

C’è però un aspetto da non sottovalutare poiché l’opzione obbligatoria al sistema di calcolo contributivo (trattandosi di lavoratrici che si trovano nel sistema misto di calcolo) porta ad una sensibile diminuzione del valore della pensione (tra il 20 e il 30% circa rispetto al sistema misto).

Tabella dei requisiti “opzione donna”

periodo	minimo contributi	requisiti	
		età minima	decorrenza
Dal 2012 al 2015	almeno 35 anni	57 anni	12 mesi dopo aver maturato i requisiti

LE DEROGHE

• **LAVORATORI CON CONTRIBUTI VERSATI A PARTIRE DAL 1° GENNAIO 1996**

I lavoratori che hanno il primo accredito contributivo dal 1° gennaio 1996 e almeno 20 anni di contribuzione effettiva possono “anticipare” l’uscita rispetto ai requisiti della pensione di “vecchiaia”.

Per l’anno 2012 l’anzianità anagrafica è di 63 anni che varierà già dal 2013 per effetto della “indicizzazione” alle aspettative di vita.

IMPORTANTE

Viene anche richiesto che l’importo minimo di pensione per l’anno 2012 sia non inferiore a 2,8 volte l’importo dell’assegno sociale.

Dal 2013 in poi l’importo minimo della pensione deve essere il valore più elevato tra:

- 2,8 volte l’importo dell’assegno sociale 2012 rivalutato in base al PIL (prodotto interno lordo)
- 2,8 volte l’importo dell’assegno sociale relativo all’anno precedente al pensionamento.

Tabella della pensione “anticipata” con l’adeguamento alle aspettative di vita (indicizzazione) per i lavoratori con contributi versati dal 1° gennaio 1996

anni	Aumento di vita	Età (uomini e donne)	Anzianità contributiva
2012	---	63 anni	Almeno 20 anni di contributi effettivi
2013	3 mesi	63 anni e 3 mesi	Importo minimo di pensione
2014	---	63 anni e 3 mesi	
2016	4 mesi	63 anni e 7 mesi	Anno 2012: 2,8 volte importo a.s. (assegno sociale) Dal 2013 in poi il valore più elevato tra: * 2,8 volte importo a.s. 2012 rivalutato in base al PIL oppure * 2,8 volte importo a.s. relativo all’anno precedente il pensionamento
2019	4 mesi	63 anni e 11 mesi	
2021	3 mesi	64 anni e 2 mesi	
2023	3 mesi	64 anni e 5 mesi	
2025	3 mesi	64 anni e 8 mesi	
2027	3 mesi	64 anni e 11 mesi	
2029	2 mesi	65 anni e 1 mese	
2031	2 mesi	65 anni e 3 mesi	

La tabella è fino al 2031 ma il meccanismo legato alle “aspettative di vita/indicizzazione” continua ogni due con l’incremento accertato dall’ISTAT.

LAVORI USURANTI

Il decreto legislativo n. 67/2011 ha chiarito i termini dei benefici dei lavori usuranti elencando le attività interessate.

Dal predetto elenco, quelle che riguardano il settore pubblico sono le seguenti:

- conducenti di veicoli di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo (l'attività deve essere prevalente rispetto ad altri compiti)
- **lavoratori notturni (i requisiti sono divisi su tre fasce: attività notturna per almeno 78 giorni all'anno, tra 72 e 77, tra 64 e 71).**

Per i lavoratori notturni è inoltre richiesto, fino al 31 dicembre 2017, almeno 7 anni di lavoro notturno negli ultimi 10. Dal 1° gennaio 2018 l'attività notturna essere almeno il 50% dell'intera attività lavorativa.

Per tutti la decorrenza della pensione avviene dopo 12 mesi dal raggiungimento dei requisiti richiesti.

Tabella dei requisiti per conducente veicoli capienza complessiva non inferiore a 9 posti adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo e per lavoratore turnista che svolge attività notturna per almeno 78 giornate all'anno

periodo	minimo contributi	requisiti	
		età minima	decorrenza
2012	almeno 35 anni	60 anni	12 mesi dopo aver maturato i requisiti
2013		61a+3m	
2016		61a+7m	
2019		61a+11m	
2021		62a+2m	
2023		62a+5m	
2025		62a+8m	
2027		62a+11m	
2029		63a+1m	
2031		63a+3m	

La tabella è fino al 2031 ma il meccanismo legato alle "aspettative di vita/indicizzazione" continua ogni due con l'incremento accertato dall'ISTAT.

Per i lavoratori turnisti è inoltre richiesto, fino al 31 dicembre 2017, almeno 7 anni di lavoro notturno negli ultimi 10. Dal 1° gennaio 2018 l'attività notturna deve essere almeno il 50% dell'intera attività lavorativa.

Tabella dei requisiti per i lavoratori turnisti con attività notturna per un numero di giornate all'anno tra 72 e 77

periodo	minimo contributi	Requisiti	
		età minima	decorrenza
2012	almeno 35 anni	61 anni	12 mesi dopo aver maturato i requisiti
2013		62a+3m	
2016		62a+7m	
2019		62a+11m	
2021		63a+2m	
2023		63a+5m	
2025		63a+8m	
2027		63a+11m	
2029		64a+1m	
2031		64a+3m	

La tabella è fino al 2031 ma il meccanismo legato alle "aspettative di vita/indicizzazione" continua ogni due con l'incremento accertato dall'ISTAT.

E' inoltre richiesto, fino al 31 dicembre 2017, almeno 7 anni di lavoro notturno negli ultimi 10. Dal 1° gennaio 2018 l'attività notturna deve essere almeno il 50% dell'intera attività lavorativa.

Tabella dei requisiti per i lavoratori turnisti con attività notturna per un numero di giornate all'anno tra 64 e 71

periodo	minimo contributi	Requisiti	
		età minima	decorrenza
2012	almeno 35 anni	62 anni	12 mesi dopo aver maturato i requisiti
2013		63a+3m	
2016		63a+7m	
2019		63a+11m	
2021		64a+2m	
2023		64a+5m	
2025		64a+8m	
2027		64a+11m	
2029		65a+1m	
2031		65a+3m	

La tabella è fino al 2031 ma il meccanismo legato alle "aspettative di vita/indicizzazione" continua ogni due con l'incremento accertato dall'ISTAT.

Per i lavoratori turnisti è inoltre richiesto, fino al 31 dicembre 2017, almeno 7 anni di lavoro notturno negli ultimi 10. Dal 1° gennaio 2018 l'attività notturna deve essere almeno il 50% dell'intera attività lavorativa.



SIAMO STATO NOI

DANIELA MELONI
Infermiera