

**FUNZIONE
PUBBLICA**



FRIULI VENEZIA GIULIA

la biblioteca di FP: leggere i diritti

**AGENZIE FISCALI
MINISTERI
PARASTATO (E.P.N.E.)**

Guida ai diritti



FP CGIL FVG

febbraio 2015

SOMMARIO



Assenze dal lavoro	3
- Aspettativa per motivi personali o di famiglia	3
- Assistenza ai portatori di handicap	4
- Congedi dei genitori	5
- Ferie	8
- Infortunio sul lavoro e malattia per causa di servizio	8
- Malattia	9
- Permessi brevi	10
- Permessi retribuiti	10
Orario	11
- Orario di lavoro	11
- Lavoro straordinario	11
- Banca delle ore	11
- Part time	12
Periodo di prova	13
Diritto allo studio	13
Mutamento di profilo per inidoneità fisica	14
Cessazione del rapporto di lavoro	14
Assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche	15



fp.cgilfvfg.it



per ricevere la newsletter
scrivi a
nonsolopubblicofvg@gmail.com

Realizzazione grafica e stampa: Cronaca Fvg sas

Assenze dal lavoro

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 da effettuare in seguito a vincita di concorso per un rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso altra Amministrazione dello stesso o diverso comparto.

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.).

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.

Avvio attività professionali e imprenditoriali

Per un periodo massimo di 12 mesi, allo scopo di avviare attività professionali e imprenditoriali, sulla base di una domanda documentata prodotta dall'interessato. L'amministrazione può concedere l'aspettativa, tenuto conto delle esigenze organizzative. Per le summenzionate aspettative – spettanti ai dipendenti a tempo indeterminato - non c'è retribuzione nè decorrenza dell'anzianità di servizio.

Assistenza ai portatori di handicap

(Permessi e agevolazioni: leg. 104/1992, leg. 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.

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.

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 fruito per motivi di servizio, le stesse devono essere pagate). Esse sono fruito 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 2 settimane continuative 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.

Infortunio sul lavoro e malattia per causa di servizio

In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione con diritto all'intera retribuzione comprensiva del salario accessorio e comunque non oltre i periodi di conservazione del posto previsti per il trattamento di malattia. Se assente per malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il lavoratore ha diritto al mantenimento del posto fino a guarigione e comunque fino a un massimo di 36 mesi con diritto all'intera retribuzione comprensiva del salario accessorio.



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.

In tutti i casi di assenza per malattia, la certificazione medica è inviata per via telematica direttamente dal medico che la rilascia all'Inps, e quindi immediatamente inoltrata all'amministrazione interessata (art. 55 - septies D.lgs. vo 165/2001).

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.



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, 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).

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. 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).

> 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;
- 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 fruite 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.

Orario

Orario di lavoro

L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è normalmente articolato su 5 giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con continuità o con orari che prevedano prestazioni per tutti i giorni della settimana.

L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità e si possono usare contemporaneamente ed in maniera programmata tutti gli istituti che consentono una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro.

E' possibile ricorrere alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali e annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali, nel rispetto del monte ore complessivo.

In caso di adozione di un sistema di orario flessibile giornaliero deve essere garantita la presenza contemporanea in servizio di tutto il personale, in determinate fasce orarie.



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. 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 i quattro mesi successivi dallo svolgimento.

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.

Part time

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time avviene nel limite del 25% della dotazione organica di personale a tempo pieno per ciascuna delle posizioni economiche inserite nel sistema di classificazione del personale (tale percentuale può essere aumentata del 10% dai Contratti Integrativi di Ente nei casi di particolari gravi situazioni familiari).

Può essere realizzato con riduzione dell'orario di lavoro in tutti i giorni lavorativi (part - time orizzontale) o con articolazioni della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana - mese o anno (part time verticale).

È possibile combinare part - time orizzontale con part time verticale.

La trasformazione da full-time a part-time deve essere richiesta all'ente che può concederla o meno.

I dipendenti con orario di lavoro non superiore al 50% possono svolgere un'altra attività lavorativa autonoma o subordinata. La prestazione lavorativa non può essere inferiore al 30% dell'orario previsto per il tempo pieno.

Tutti i dipendenti possono rientrare a tempo pieno alla scadenza di un biennio o, a patto che ci sia il posto in organico, anche prima.

Il trattamento economico del personale a part time è proporzionale alla prestazione lavorativa, mentre i trattamenti accessori legati al raggiungimento di obiettivi non collegati alla prestazione lavorativa possono essere applicati anche in misura non proporzionale all'orario di lavoro.

Part time orizzontale: con il consenso del lavoratore è possibile svolgere prestazioni di lavoro supplementare in caso di necessità indifferibili per un massimo del 10% in più della durata del lavoro riferito ad 1 mese.

Il compenso è pari alla retribuzione oraria maggiorata del 15%.

Part time verticale: è possibile svolgere prestazioni di lavoro straordinario solo nella giornata di lavoro effettivo per un massimo di 20 ore annue.

Se si svolgono ore in più rispetto a quanto sopra previsto, tali prestazioni devono essere pagate con una maggiorazione del 50%.

I dipendenti a part time orizzontale hanno un numero di giorni di ferie uguale a quelli a tempo pieno, mentre quelli a part time verticale hanno un numero di giorni di ferie e di festività soppresse - e tutte le altre assenze dal servizio previste da Leggi e Contratti (anche le assenze per malattia) - ridotte proporzionalmente in base alla percentuale di orario di lavoro svolto.

Rimangono usufruibili per intero i congedi per maternità e, qualora coincidenti con la prestazione lavorativa, i permessi per matrimonio o per lutto o per diritto allo studio.



Periodo di prova

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

- 2 mesi per il personale ex area A (e anche per gli ex B1 per i ministeriali)
- 4 mesi per il personale ex area B e C.

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.

Decorsa 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.

Diritto di 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.



Mutamento di profilo per inidoneità fisica

Nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Amministrazione 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 del settore in mansioni anche diverse o di altro profilo riferito alla stessa posizione economica dell'area di inquadramento. 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 area oppure in un profilo immediatamente inferiore dell'area sottostante, assicurandogli un adeguato percorso di qualificazione.

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, come assegno non riassorbibile.

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.

Assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche

Il genitore con figli minori fino a 3 anni di età dipendente di amministrazioni pubbliche può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso dell'amministrazione di provenienza e destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda.

Il posto temporaneamente lasciato libero non si renderà disponibile ai fini di una nuova assunzione.

**FUNZIONE
PUBBLICA**



FRIULI VENEZIA GIULIA

via Vidali 1 - 34129 Trieste

*Per ulteriori informazioni e chiarimenti rivolgetevi
presso le sedi territoriali della Funzione Pubblica CGIL FVG:*

GORIZIA

via Canova, 1 - 0481.522518

PORDENONE

via S.Valentino, 30 - 0434.545225

TRIESTE

via Pondaes, 8 - 040.3788244

UDINE

via G.B.Bassi, 36 - 0432.550320

GEMONA DEL FRIULI

via Campagnola, 15 - 0432.980582



fp.cgilfvg.it



FP CGIL FVG



***per ricevere la newsletter
scrivi a***

nonsolopubblicofvg@gmail.com