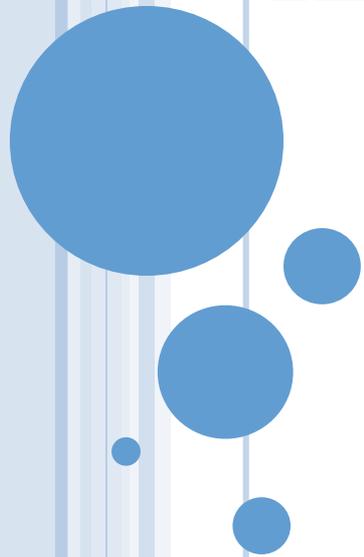


LE REGOLE DEL GIOCO

Conoscere per vivere

ALCUNI ASPETTI DI DIRITTO DEL LAVORO

IL SISTEMA DI NORME



IL SISTEMA DI NORME

○ Sistema normativo

- COSTITUZIONE
 - LEGGI ORDINARIE
-

- ACCORDI INTERCONFEDERALI
 - C.C.N.L. (*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro*)
 - ACCORDI AZIENDALI
-

- CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

○ Attori

- Assemblea Costituente
 - Organi legislativi dello Stato
-

- Confindustria
Confederazioni Sindacali Nazionali
 - Associazioni nazionali sindacali di categoria
 - A livello di Gruppo, azienda, unità produttiva, reparto
-

- Direzione aziendale e persona interessata



LA COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

(1948)

(ALCUNI TRA I FONDAMENTALI ARTICOLI CHE RIGUARDANO IL LAVORO)

Articolo 1

- PRINCIPI FONDAMENTALI

Articolo 4

- DIRITTO AL LAVORO

Articolo 35

- TUTELA DEL LAVORO

Articolo 36

- RETRIBUZIONE ADEGUATA

Articolo 37

- LAVORO FEMMINILE



LA COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

(1948)

(ALCUNI TRA I FONDAMENTALI ARTICOLI CHE RIGUARDANO IL LAVORO)

Articolo 38

- TUTELA
PREVIDENZIALE/ASSISTENZIALE

Articolo 39

- LIBERTA' DI ORGANIZZAZIONE
SINDACALE

Articolo 40

- DIRITTO DI SCIOPERO



LA COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

(1948)

(ALCUNI TRA I FONDAMENTALI ARTICOLI CHE RIGUARDANO IL LAVORO)

Articolo 1

- L'Italia è una Repubblica democratica, **fondata sul lavoro.**

La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione.



LA COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

(1948)

(ALCUNI TRA I FONDAMENTALI ARTICOLI CHE RIGUARDANO IL LAVORO)

Articolo 4

- La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il **diritto al lavoro** e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Ogni cittadino ha il **dovere** di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.



LA COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

(1948)

(ALCUNI TRA I FONDAMENTALI ARTICOLI CHE RIGUARDANO IL LAVORO)

Articolo 35

- La Repubblica **tutela il lavoro** in tutte le sue forme ed applicazioni.

Cura la **formazione** e l'elevazione professionale dei lavoratori.

Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni **internazionali** intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro.

Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'**estero**.



LA COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

(1948)

(ALCUNI TRA I FONDAMENTALI ARTICOLI CHE RIGUARDANO IL LAVORO)

Articolo 36

- Il lavoratore ha diritto ad una **retribuzione** proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al **riposo settimanale** e a **ferie** annuali retribuite, e non può rinunziarvi.



LA COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

(1948)

(ALCUNI TRA I FONDAMENTALI ARTICOLI CHE RIGUARDANO IL LAVORO)

Articolo 37

- La **donna lavoratrice** ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

(...)

La Repubblica tutela il **lavoro dei minori** con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.



LA COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

(1948)

(ALCUNI TRA I FONDAMENTALI ARTICOLI CHE RIGUARDANO IL LAVORO)

Articolo 38

- Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al **mantenimento** e all'**assistenza sociale**.

I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

(...)



LA COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

(1948)

(ALCUNI TRA I FONDAMENTALI ARTICOLI CHE RIGUARDANO IL LAVORO)

Articolo 39

- L'**organizzazione sindacale** è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

(...)



LA COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

(1948)

(ALCUNI TRA I FONDAMENTALI ARTICOLI CHE RIGUARDANO IL LAVORO)

Articolo 40

- Il **diritto di sciopero** si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.



LEGGI ORDINARIE

○ Codice Civile (1942)

(alcuni articoli che riguardano il rapporto di lavoro)

- Art. **2087** (Tutela delle condizioni di lavoro)
- Art. **2096** (Assunzione in prova)
- Art. **2103** (Mansioni del lavoratore)
- Art. **2104** (Diligenza del prestatore di lavoro)
- Art. **2107** (Orario di lavoro)
- Art. **2109** (Periodo di riposo)
- Art. **2110** (Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio)
- Art. **2118** (Recesso dal contratto a tempo indeterminato)
- Art. **2119** (Recesso per giusta causa)



CODICE CIVILE

- **Art. 2087 Tutela delle condizioni di lavoro**

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare **l'integrità fisica** e la **personalità morale** dei prestatori di lavoro.



CODICE CIVILE

- **Art. 2096 Assunzione in prova**

(...), l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da **atto scritto**.

(...)



CODICE CIVILE

- **Art. 2103 Mansioni del lavoratore**

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle **mansioni per le quali è stato assunto** (att. 96) o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

(...)



CODICE CIVILE

○ Art. 2104 Diligenza del prestatore di lavoro

Il prestatore di lavoro deve usare la **diligenza** richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale (1176).

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.



CODICE CIVILE

- **Art. 2107 Orario di lavoro**

La durata giornaliera e settimanale della prestazione di lavoro non può superare i **limiti stabiliti dalle leggi speciali.**



CODICE CIVILE

○ Art. 2109 Periodo di riposo

Il prestatore di lavoro ha diritto ad un **giorno di riposo ogni settimana**, di regola in coincidenza con la domenica.

Ha anche diritto ad un **periodo annuale di ferie retribuito**, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro.

(...)



CODICE CIVILE

- **Art. 2110 Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio**

In caso d'infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, se la legge non stabilisce forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la **retribuzione** o un'**indennità** nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dagli usi o secondo equità (att. 98).

(...)



CODICE CIVILE

- **Art. 2118 Recesso dal contratto a tempo indeterminato**

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il **preavviso** nel termine e nei modi stabiliti, dagli usi o secondo equità (att. 98).

In **mancanza** di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

(...)



CODICE CIVILE

- **Art. 2119 Recesso per giusta causa**

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto **prima della scadenza del termine**, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una **causa** che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

(...)



LEGGI ORDINARIE

○ Statuto dei Lavoratori (Legge 20.5.1970 n. 300)

Titolo I

DELLA LIBERTA' E DIGNITA' DEL LAVORATORE

Titolo II

DELLA LIBERTA' SINDACALE

Titolo III

DELL'ATTIVITA' SINDACALE

Titolo IV

DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Titolo V

NORME SUL COLLOCAMENTO

Titolo VI

DISPOSIZIONI FINALI E PENALI



STATUTO DEI LAVORATORI

○ Titolo I – Della libertà e dignità del lavoratore

Art. 1 – Libertà di opinione

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di **manifestare liberamente il proprio pensiero**, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.



STATUTO DEI LAVORATORI

○ Titolo I – Della libertà e dignità del lavoratore

Art. 5 – Accertamenti sanitari

Sono vietati accertamenti sanitari da parte del datore di lavoro sulla **idoneità** e sulla **infermità per malattia o infortunio** del lavoratore dipendente.

Il **controllo** delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti ...



STATUTO DEI LAVORATORI

○ Titolo I – Della libertà e dignità del lavoratore

Art. 10 – Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a **turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami** e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove d'esame, hanno diritto a fruire di **permessi giornalieri retribuiti**.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle **certificazioni** necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.



STATUTO DEI LAVORATORI

○ Titolo II – Della libertà sindacale

Art. 14 – Diritto di associazione e di attività sindacale

Il diritto di costituire **associazioni sindacali**, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.



STATUTO DEI LAVORATORI

○ Titolo II – Della libertà sindacale

Art. 15 – Atti discriminatori

E' nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una **associazione sindacale** (...)

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo (...) o recargli pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno **sciopero**. (...)



STATUTO DEI LAVORATORI

○ Titolo III – Dell'attività sindacale

Art. 20 – Assemblea

I lavoratori hanno **diritto di riunirsi**, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. (...)



STATUTO DEI LAVORATORI

○ Titolo III – Dell’attività sindacale

Art. 23 – Permessi retribuiti

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all’articolo 19 hanno diritto, per l’espletamento del loro mandato, a **permessi retribuiti**.

(...)

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma devono darne **comunicazione scritta** al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.



STATUTO DEI LAVORATORI

○ Titolo III – Dell’attività sindacale

Art. 24 – Permessi non retribuiti

I dirigenti sindacali aziendali di cui all’articolo 23 hanno diritto a **permessi non retribuiti** per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all’anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne **comunicazione scritta** al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.



STATUTO DEI LAVORATORI

○ Titolo III – Dell'attività sindacale

Art. 25 – Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi **spazi**, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a **materie di interesse sindacale e del lavoro**.



STATUTO DEI LAVORATORI

○ Titolo IV – Disposizioni varie e generali

Art. 28 – Repressione della condotta antisindacale

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad **impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero**, (...), il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, (...), ordina al datore di lavoro, con decreto motivato e immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

(...)



STATUTO DEI LAVORATORI

○ Titolo VI – Disposizioni finali e penali

Art. 38 – Disposizioni penali

Le violazioni degli articoli 2,4,5,6,8 e 15, primo comma lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'**ammenda** da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'**arresto** da 15 giorni a un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

(...)



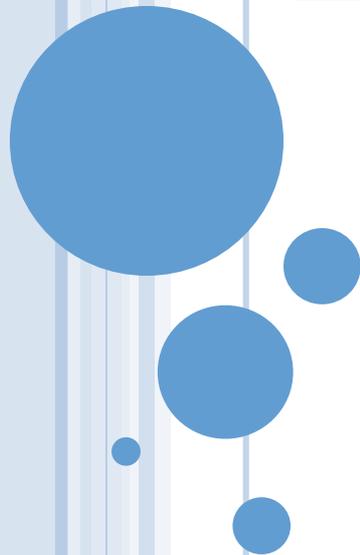
ALTRE LEGGI ...

- **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165** -
Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
- **Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66**
"Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro"
- **Decreto legislativo 9 aprile 2008 , n. 81**
Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
- **Job act 2015**
- **LEGGE 7 agosto 2015, n. 124**
Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche



ALCUNI ASPETTI DI DIRITTO DEL LAVORO

Evoluzione storica dei contratti collettivi



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

L'introduzione del contratto collettivo nazionale di lavoro in Italia si ha con la promulgazione della Carta del Lavoro, approvata dal Gran Consiglio del Fascismo il 21 aprile 1927, che acquisì valore giuridico a partire dal 1941.

In essa, il contratto collettivo era istituito a strumento di sintesi del superamento della lotta di classe e, secondo un'impostazione di natura produttivistica



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

« Nel contratto collettivo di lavoro trova la sua espressione concreta la solidarietà tra i vari fattori della produzione, mediante la conciliazione degli opposti interessi dei datori di lavoro e dei lavoratori, e la loro subordinazione agli interessi superiori della produzione »

(art. IV)



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

La Carta rendeva inoltre vincolante l'efficacia dei contratti, siglati dalle associazioni sindacali riconosciute dalla legge, nei confronti di tutti i lavoratori:

- « [...]stipulare contratti collettivi di lavoro obbligatori per tutti gli appartenenti alla categoria[...] »



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

Furono stabilite anche le prassi di compilazione e approvazione dei contratti, alla cui redazione erano obbligate a partecipare le associazioni sia dei lavoratori che datoriali:

- « *Le associazioni professionali hanno l'obbligo di regolare, mediante contratti collettivi, i rapporti di lavoro fra le categorie di datori di lavoro e di lavoratori che rappresentano* »



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

Furono stabilite anche le prassi di compilazione e approvazione dei contratti, alla cui redazione erano obbligate a partecipare le associazioni sia dei lavoratori che datoriali:

- « *Le associazioni professionali hanno l'obbligo di regolare, mediante contratti collettivi, i rapporti di lavoro fra le categorie di datori di lavoro e di lavoratori che rappresentano* »



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

Queste norme tendevano ad assicurare un processo di *inclusione dell'individuo e del lavoratore all'interno delle strutture dello Stato* come furono proprio i sindacati che, dal 1926, divennero enti di diritto pubblico



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO NEL PUBBLICO IMPIEGO



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO NEL PUBBLICO IMPIEGO

- R.D. 11 novembre 1923, n. 2395 (**ordinamento gerarchico**)
- R.D. 30 ottobre 1923, n. 2960 (**stato giuridico**).



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO NEL PUBBLICO IMPIEGO

DEFINIZIONE

Rapporto di lavoro in cui una persona fisica pone volontariamente la propria attività, in via continuativa, dietro retribuzione, al servizio dello Stato o di un ente pubblico, assumendo particolari diritti e doveri (CARINGELLA).



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO NEL PUBBLICO IMPIEGO

COSTITUZIONE

L'articolo 97 della Costituzione impone una norma di carattere generale, disponendo che i pubblici uffici siano organizzati secondo disposizioni di legge e che nell'ordinamento di questi sono fissati le sfere di competenza, le attribuzioni e le responsabilità proprie dei funzionari.



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO NEL PUBBLICO IMPIEGO

COSTITUZIONE

Lo stesso art. 97, insieme all'art. 3 della Costituzione sancisce l'obbligo della P.A. di svolgere la propria attività nel rispetto delle esigenze generali di **giustizia**, con un generale obbligo di correttezza verso chiunque.



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO NEL PUBBLICO IMPIEGO

COSTITUZIONE

Lo stesso art. 97, insieme all'art. 3 della Costituzione sancisce l'obbligo della P.A. di svolgere la propria attività nel rispetto delle esigenze generali di **giustizia**, con un generale obbligo di correttezza verso chiunque.



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO NEL PUBBLICO IMPIEGO

COSTITUZIONE

Il comma 3 dell'art. 97 prevede che agli impieghi pubblici **si accede de mediante concorso**, salvo i casi stabiliti dalle legge. L'accesso deve avvenire in condizioni di eguaglianza, senza distinzioni di sesso so (art. 51, comma 1).



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO NEL PUBBLICO IMPIEGO

DAL CONTRATTO PUBBLICO A QUELLO PRIVATO

Testo Unico del 1957 - D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3 - che attenua la valenza gerarchica introdotta nel 1923 a favore di una migliore organizzazione del lavoro dei dipendenti pubblici.



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO NEL PUBBLICO IMPIEGO

DAL CONTRATTO PUBBLICO A QUELLO PRIVATO

D.P.R. 30 giugno 1972, n. 748 introduce la
carriera dirigenziale speciale rispetto alla direttiva
- articolata in tre qualifiche: dirigente generale,
dirigente superiore e primo dirigente.

.



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO NEL PUBBLICO IMPIEGO

DAL CONTRATTO PUBBLICO A QUELLO PRIVATO

Nel 1980, a quasi trent'anni dall'adozione del **Testo Unico**, la legge 11 luglio 1980, n. 312 compie un ulteriore passo verso la privatizzazione del pubblico impiego. In questo testo, tra l'altro, si riconosce per la **prima volta il dovere di produttività del pubblico dipendente.**



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO NEL PUBBLICO IMPIEGO

DAL CONTRATTO PUBBLICO A QUELLO PRIVATO

La Legge quadro 29 marzo 1983, n. 93 riconosce un **ruolo primario** alla **contrattazione collettiva** destinata a regolamentare alcune ne materie non riservate alla legge.



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO NEL PUBBLICO IMPIEGO

DAL CONTRATTO PUBBLICO A QUELLO PRIVATO

- a) recupero dell'**efficienza** nel settore del pubblico impiego; b) eguale trattamento di tutti i pubblici dipendenti; c) **omogeneizzazione** delle posizioni giuridiche; d) **perequazione e trasparenza** del trattamento economico; e) **disciplina collettiva degli accordi contrattuali**; f) generale **riordinamento degli uffici**; g) codice di autoregolamentazione dello sciopero; h) riassetto dei profili professionali e tecnici; i) principio di **mobilità del personale**.



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO NEL PUBBLICO IMPIEGO

DAL CONTRATTO PUBBLICO A QUELLO PRIVATO

La contrattazione collettiva produceva effetti soltanto a seguito della ricezione del testo dell'accordo in un provvedimento normativo



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO NEL PUBBLICO IMPIEGO

DAL CONTRATTO PUBBLICO A QUELLO PRIVATO

D.Lgs. 3-2-1993, n. 29 si è realizzata la c.d. prima privatizzazione del pubblico impiego sulla base dell'art. 2, comma 1, della legge delega n. 421 del 1992.

Centralizzazione e controllo della spesa



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO NEL PUBBLICO IMPIEGO

DAL CONTRATTO PUBBLICO A QUELLO PRIVATO

D.Lgs. 3-2-1993, n. 29 **regolamentazione contrattuale del rapporto da parte dei contratti collettivi ed individuali;** c) il contratto collettivo non è più considerato come mero presupposto di atti unilaterali di regolamentazione, ma come fonte immediata e diretta di disciplina del rapporto di lavoro; d) **le pubbliche amministrazioni, nelle materie soggette alla disciplina del codice civile, delle leggi sul lavoro privato e dei contratti collettivi, adottano i poteri del privato datore di lavoro;**



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

Anni 60

Boom economico



maggior peso e incisività ai lavoratori e dunque
ai loro sindacati, favorendo una progressiva
decentralizzazione del sistema sindacale
italiano



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

Anni 70

Crisi economica



La profonda crisi economica nazionale e internazionale porta lo Stato a un maggiore interventismo nel settore delle relazioni industriali e alla creazione del meccanismo del cosiddetto "scambio sociale", in cui lo Stato usa i mezzi di cui può disporre (concessione di agevolazioni fiscali agli imprenditori e promessa di una legislazione di sostegno ai sindacati) per incentivare i sindacati dei lavoratori e dei datori a cooperare, riducendo al minimo il conflitto tra loro



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

Anni 90

Risanamento del debito pubblico



La necessità di risanare il debito pubblico del Paese e di allinearsi ai requisiti indicati dall' UE per diventare paese membro dell'Euro portano il paese verso un progressivo riaccostamento delle relazioni industriali e verso quella che viene definita e istituzionalizzata nel Protocollo del 23 luglio 1993 come "concertazione sociale", sistema di collaborazione tra maggiori confederazioni sindacali e Governo che prevede una sempre più ampia partecipazione dei primi alle decisioni di politica macro-economica di quest'ultimo..



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

Nuovo Secolo

Dalla concertazione al dialogo sociale



L'evoluzione del nostro sistema contrattuale e di relazioni industriali si presenta difficilmente decifrabile in prospettiva futura: se da un lato sarebbe augurabile un ridimensionamento del ruolo del contratto nazionale in favore di una valorizzazione della contrattazione aziendale, i Patti per l'Italia del 2002, sostituendo la concertazione con il meno incisivo "dialogo sociale", hanno trasferito i rapporti confederazioni sindacali-Stato su un piano più specifico confinando però il ruolo dei primi nell'ambito dei pareri e delle raccomandazioni: questo ha portato parte della dottrina a ravvisare un indebolimento delle organizzazioni sindacali sul piano dei rapporti tra legge e contratto..



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

Politica & Sindacato

«C'è una dolorosa omologazione del sindacato al sistema dei partiti, una voglia nient'affatto repressa dei sindacalisti di farsi ceto politico, di farsi stato»



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

Politica & Sindacato



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

Politica & Sindacato



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

Chi contratta cosa?

CCNL



ARAN, confederazioni sindacali e
sindacati maggiormente
rappresentativi



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

Chi contratta cosa?
**CONTRATTAZIONE
INTEGRATIVA**



RSU



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

RSU

RSU vuol dire Rappresentanza Sindacale Unitaria. E' un organismo sindacale che esiste in ogni luogo di lavoro pubblico e privato ed è costituito da non meno di tre persone elette da tutti i lavoratori iscritti e non iscritti al sindacato.

La normativa fondamentale di riferimento è l'Accordo Collettivo Quadro per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie per il personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo Regolamento Elettorale" del 7 agosto 1998.



EVOLUZIONE STORICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

Gerarchia delle norme

Schematicamente, i rapporti tra le fonti del rapporto si regolano come segue:

- Rapporto tra CCNL e legge: il rapporto è gerarchico, per cui il CCNL può derogare solo in senso migliorativo per i prestatori. Vi sono tuttavia casi, espressamente previsti ex lege, in cui la stessa legge autorizza la contrattazione collettiva a introdurre deroghe peggiorative rispetto alla disciplina legale (si segnala, tra le altre, la l. 223/91, che consente alla contrattazione collettiva, nei casi di gravi crisi aziendali, di superare il divieto di demansionamento previsto dall'art. 2103 c.c. come alternativa ai licenziamenti collettivi)
- Rapporto tra CCNL dello stesso livello: il rapporto è paritario, quindi il contratto successivo può modificare quello precedente anche in senso peggiorativo, con il solo limite dei diritti quesiti (cioè definitivamente acquisiti al patrimonio dei lavoratori). Di norma viene modificata solo la parte oggetto delle piattaforme rivendicative, lasciando per il resto inalterato il testo previgente.
- Rapporto tra CCNL e contratto individuale: il rapporto è gerarchico, per cui il contratto individuale può derogare a quello collettivo solo in senso migliorativo per il lavoratore.



NUOVO ASSETTO DELLE FONTI

- Completo ribaltamento di prospettiva: da logica di generale derogabilità della legge ad opera della contrattazione collettiva,

salvo diverse prescrizioni di questa, si passa ad una diversa relazione di gerarchia in cui è solo la legge a stabilire i margini di

possibile intervento della contrattazione collettiva

- La nuova disciplina non riguarda invece le leggi concernenti gli aspetti retributivi“ Le disposizioni di legge, regolamento o atto amministrativo che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall’entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi ed i risparmi di spesa che ne conseguono Incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva”



NUOVO ASSETTO DELLE FONTI

Nel precedente assetto la competenza primaria in materia di disciplina del lavoro pubblico spettava alla contrattazione collettiva mentre la fonte legale aveva solo una funzione meramente residuale.

La nuova disciplina non riguarda invece le leggi concernenti gli aspetti retributivi



NUOVO ASSETTO DELLE FONTI

Anche nel nuovo assetto: comparti e aree

Li stabilisce sempre un accordo quadro

Ma all'interno di vincoli che limitano fortemente l'autonomia negoziale (art. 40, c. 2 e art. 41, commi 2 e 3):

"fino ad un massimo di quattro comparti, cui corrispondono non più di quattro aree per la dirigenza"

"un'apposita sezione di un'area per la dirigenza del SSN"

"nell'ambito dei comparti, apposite sezioni per specifiche professionalità"

"è costituito un comitato di settore nell'ambito della Conferenza delle regioni per regioni, enti regionali ed enti del SSN che esercita le competenze proprie dei comitati di settori per uno dei comparti"

"costituito un comitato di settore nell'ambito di ANCI, UPI ed UNIONCAMERE che esercita le competenze per uno dei comparti" ricondotti ai comparti anche gli enti di cui all'art. 70, c. 4



NUOVO ASSETTO DELLE FONTI

- Nel precedente assetto:
"La contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro e alle relazioni sindacali" (art. 40, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001)
Dizione generale e generica che, interpretata in senso estensivo, era intesa nel senso della negoziabilità di tutte le materie e di tutti gli istituti comunque connessi al rapporto di lavoro, anche se solo indirettamente
- Nel precedente assetto, la competenza della contrattazione collettiva era, comunque, esclusa nelle materie previste dall'art. 2, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001:
linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuazione degli uffici di maggiore rilevanza, modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinazione delle dotazioni organiche complessive



NUOVO ASSETTO DELLE FONTI

In alcuni casi, altre norme del D. Lgs. n. 165/2001 hanno posto ulteriori limiti alla contrattazione collettiva

Per esempio, l'art. 19, ai sensi del quale la disciplina degli incarichi dirigenziale non può essere derogata dai contratti collettivi

Nel precedente assetto, escluse dalla contrattazione anche le materie riservate alla legge ed agli atti pubblicistici dall'art. 2, comma 1, lett. c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421 (tesi non condivisa unanimemente)

Responsabilità giuridiche attinenti ai singoli operatori nell'espletamento di procedure amministrative; organi, uffici, modi di conferimento della titolarità dei medesimi; principi fondamentali di organizzazione degli uffici; procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro; ruoli e dotazioni organiche; garanzia della libertà di insegnamento e autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca; responsabilità ed incompatibilità tra impiego pubblico ed altri incarichi



NUOVO ASSETTO DELLE FONTI

- Una indicazione di carattere positivo: solo materie strettamente e direttamente connesse al rapporto di lavoro (che trovano il proprio fondamento nel contratto individuale) e materie relative alle relazioni sindacali (contrattazione, partecipazione, diritti e prerogative)
- Una indicazione di carattere negativo (divieto di contrattare):
 - Materie di cui all'art. 1, comma 2, lett. c) della legge n. 421/1992 (si fa chiarezza su un punto controverso)
 - Organizzazione degli uffici
 - Materie oggetto di partecipazione sindacale
 - Prerogative dirigenziali (art. 5, comma 2, art. 16, art. 17)
- Una indicazione di carattere parzialmente positivo (contrattabilità negli esclusivi limiti della legge):
 - Sanzioni disciplinari
 - Valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio
 - Mobilità
 - Progressioni economiche



NUOVO ASSETTO DELLE FONTI

Resta fermo il divieto di contrattazione nelle materie oggetto delle espresse e diverse disposizioni dell'art. 2, comma 2, primo periodo, del decreto legislativo n.165/2001, definite in modo espresso come "imperative"

Monitoraggio dell'Aran su effettività e congruenza del riparto tra le fonti (art. 46, comma 4 del d. lgs. n. 165/2001)

Apparato sanzionatorio: nullità parziale delle clausole contrattuali in contrasto con norme imperative di legge o che abbiano superato i limiti prescritti all'attività negoziale, con la contestuale attivazione del meccanismo della sostituzione automatica delle stesse con le norme legali, secondo la disciplina degli artt. 1339 e 1419, comma 2, del codice civile



NUOVO ASSETTO DELLE FONTI

- Autonoma, nell'ambito di limiti, vincoli, controlli, monitoraggi e obblighi di pubblicità (art. 40, comma 3-bis).
- Limiti, vincoli, controlli, monitoraggi e obblighi di pubblicità sono previsti per assicurarne la compatibilità economico-finanziaria e la finalizzazione all'efficienza ed ai guadagni di produttività.

Dalla previsione legislativa emerge:

- La funzionalizzazione della contrattazione integrativa all'efficienza ed alla produttività
- La persistente gerarchia tra CCNL e CCI
- La previsione della contrattazione a termine



NUOVO ASSETTO DELLE FONTI

Rafforzamento del potere di azione unilaterale

“I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.” (art. 40, comma 3-bis, penultimo ed ultimo periodo)

“Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'art.40-bis”. (art. 40, comma 3-ter)



NUOVO ASSETTO DELLE FONTI

Vincoli e limiti

- Rispetto art. 7, comma 5, (le pubbliche amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondono alle prestazioni effettivamente rese)
- Vincoli di bilancio
- Funzionalizzazione all'efficienza ed alla produttività, mediante incentivazione impegno e qualità performance. A tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato
- Materie delegate dal CCNL (divieto di trattarne altre)
- Vincoli e limiti stabiliti dal CCNL, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono



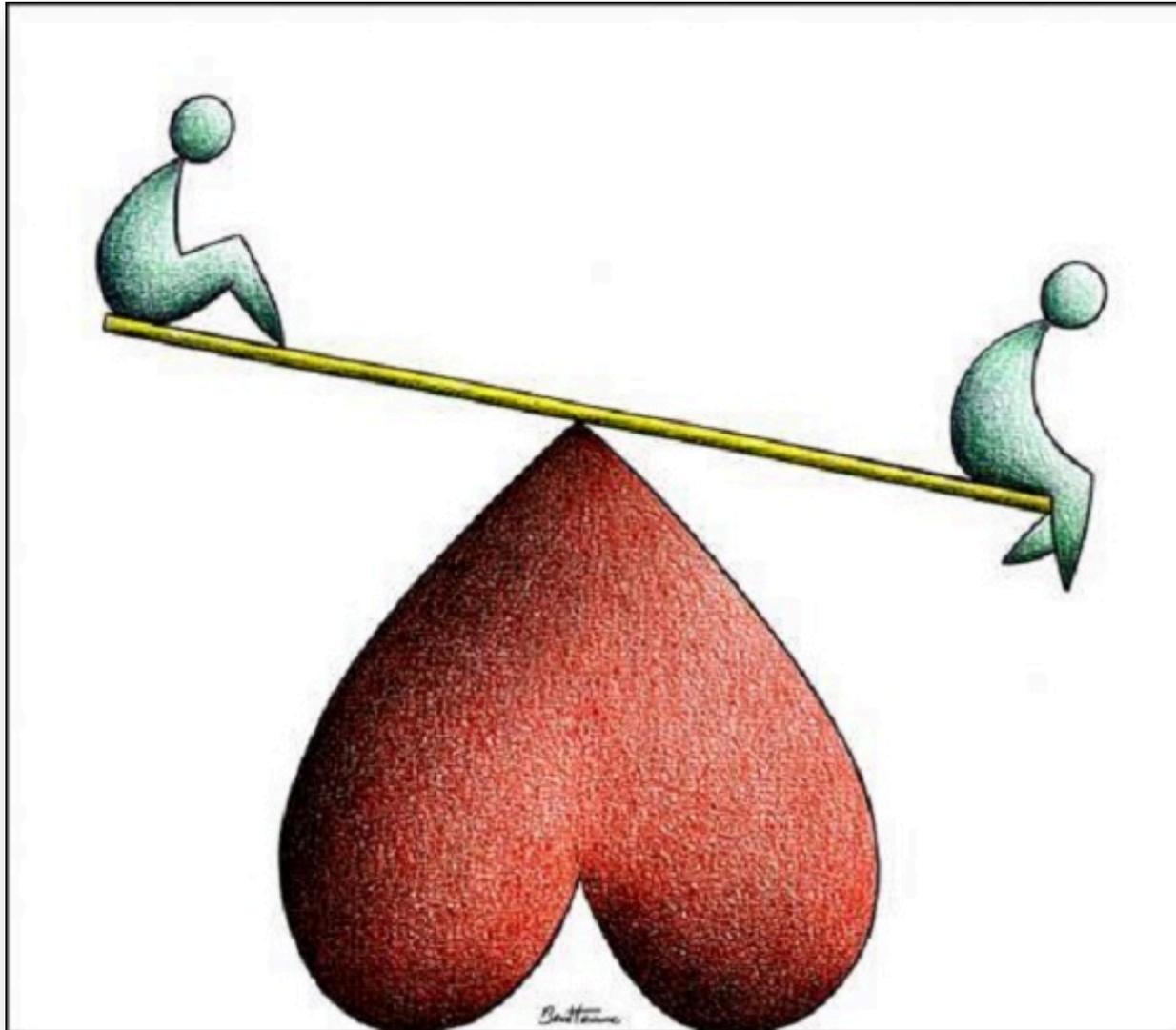
COME SI CAMBIA...



RIFORMA DEL PUBBLICO IMPIEGO



LE RELAZIONI SINDACALI



RELAZIONI SINDACALI (IPOTESI CONTRATTUALE)

Informativa

```
graph TD; A[Informativa] --> B[Confronto]; B --> C[Verbale di riassunto delle posizioni];
```

Confronto

Verbale di riassunto
delle posizioni



LE RELAZIONI SINDACALI

Le relazioni sindacali
si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.



LE RELAZIONI SINDACALI: **LA PARTECIPAZIONE**

- - a) INFORMAZIONE
 - b) CONFRONTO (AZIENDALE E REGIONALE)
 - c) ORGANISMI PARITETICI DI PARTECIPAZIONE



LE RELAZIONI SINDACALI: LA CONTRATTAZIONE

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo **all'interno** di ciascuno dei due fondi
- b) l'elevazione della **percentuale massima** del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato
- c) l'eventuale elevazione dell'indennità di **pronta disponibilità** con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80
- d) l'eventuale elevazione dell'indennità di **lavoro notturno** con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80
- e) l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 13 e 14, per le **operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 4 minuti**, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti



REVISIONE DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Criteri per le
progressioni
economiche

Aggregazioni
di profili

Indennità

Contenuti
professionali



L'IPOTESI CONTRATTUALE



ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione professionale

inizia i lavori entro 30 gg dalla sottoscrizione termina entro il 31 luglio

- rivedere i criteri di progressione economica del personale all'interno delle categorie, in correlazione con la valutazione delle competenze professionali acquisite e dell'esperienza professionale maturata
- delineare la funzione delle aree di cui alla lettera precedente nel modello di classificazione, configurandole come aggregazioni di profili aventi un carattere prestazionale finalizzato all'orientamento del risultato aziendale in termini di migliore efficienza ed efficacia degli interventi
- individuazione di eventuali nuovi profili non sanitari (ad esempio: autisti soccorritori)
- valutare e verificare l'attuale sistema delle indennità in relazione all'evoluzione dei modelli di classificazione professionale

● Non è un tavolo di trattativa ●

INCARICHI FUNZIONALI

Sono istituiti, nei ruoli sanitario, tecnico, amministrativo e professionale, i seguenti incarichi di funzione:

- a) Incarico di organizzazione;
- b) Incarico professionale

Gli incarichi richiedono anche lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza

Contenuto e requisiti degli Incarichi

Ruolo sanitario

L'incarico di organizzazione va graduato secondo i criteri di complessità definiti **dalla regolamentazione** di ogni singola Azienda o Ente.

Per l'esercizio della sola funzione di coordinamento, è necessario il possesso dei requisiti di cui all'art. 6, comma 4 e 5 della legge n. 43/2006. Il requisito richiesto per il conferimento degli ulteriori incarichi di organizzazione è il possesso di almeno **cinque anni di esperienza professionale nella categoria D**. La laurea magistrale specialistica rappresenta un elemento di valorizzazione ai fini dell'affidamento degli incarichi di maggiore complessità.



Professionista specialista ed esperto

Nell'ambito delle specifiche aree di intervento delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione nonché della professione di ostetrica e in relazione alle **istituende aree di formazione complementare post diploma**, sono istituiti incarichi professionali per l'esercizio di compiti derivanti dalla specifica organizzazione delle funzioni delle predette aree prevista nell'organizzazione aziendale. **Tali compiti sono aggiuntivi** e/o maggiormente complessi e richiedono significative, elevate ed innovative competenze professionali rispetto a quelle del profilo posseduto



Professionista specialista ed esperto

Requisiti:

- **specialista:** master di primo livello
- **esperto:** è costituito dall'aver acquisito, competenze avanzate, tramite percorsi formativi complementari regionali ed attraverso l'esercizio di attività professionali riconosciute dalle stesse regioni

INCARICHI

Organizzativi

Professionali



Incarichi di funzione

Ruolo amministrativo e tecnico

possono essere o di organizzazione o professionale

Requisiti:

almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo d'appartenenza e in categoria D

(nonché il titolo di abilitazione ove esistente) In tale ultimo caso, il conferimento dell'incarico potrà comportare l'iscrizione al relativo albo, sempre ove esistente, se necessario ai fini dello svolgimento dello stesso.

Incarichi professionali

Si nota la disparità tra i lavoratori del ruolo sanitario e quelli del ruolo amministrativo. Ai sanitari sono chiesti percorsi di formazione maggiore, se fosse applicato lo stesso metro (iscrizione ad albi professionali e 5 anni di anzianità in D) il 90% degli infermieri avrebbe un incarico di carattere professionale in aggiunta.

Il professionista esperto ha il limite delle competenze avanzate (mai definite per legge) e dei percorsi regionali. Il professionista specialista è solo quello delle istituende (quindi non ancora presenti) aree di intervento.

Chi ha il master in case manager, accessi venosi, endoscopia, wound care, ... come potrà farlo valere?



Conferimento e revoca degli incarichi (art. 19)

2. Le Aziende e gli Enti formulano in via preventiva i criteri selettivi e le modalità per conferire i relativi incarichi.
3. Gli incarichi sono attribuiti dall'Azienda o Ente a domanda dell'interessato sulla base di **avviso di selezione**.
4. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento scritto e motivato che ne riporta i contenuti ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attività.
5. **L'incarico è a termine**. L'Azienda o Ente sulla base delle proprie esigenze organizzative ne determina la durata tra un minimo di tre anni e un massimo di cinque anni. Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva, senza attivare la procedura e di cui al comma 3, per una durata massima complessiva di 10 anni.

Conferimento e revoca degli incarichi (art. 19)

6. La revoca degli incarichi prima della scadenza può avvenire, con atto scritto e motivato, per diversa organizzazione dell'ente derivante dalla modifica dell'atto aziendale o per valutazione negativa o anche per il venir meno dei requisiti richiesti per l'attribuzione.
7. La revoca dell'incarico comporta la perdita del trattamento economico accessorio relativo alla titolarità dello stesso così come definito nel comma 1 del successivo articolo 20. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza con corrisponsione del relativo trattamento economico.

Trattamento economico degli incarichi (art. 20)

2. L'indennità relativa a gli incarichi di organizzazione assorbe il compenso per il lavoro straordinario. Tale compenso è comunque spettante qualora il valore di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad **euro 3.227,85**.

3. L'indennità d'incarico va da **un minimo di € 1.678,48 ad un massimo di € 12.000,00** annui lordi per tredici mensilità, in relazione a quanto risultante dal provvedimento di graduazione e in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo dell'Azienda o Ente.

Trattamento economico degli incarichi (art. 20)

L'esito della valutazione periodica è utile per l'affidamento **dello stesso** o di altri incarichi.

Il grassetto sottolineato è merito di Nursind

Indennità di coordinamento ad esaurimento
(art. 21)

Norma transitoria
(art. 22)

Gli incarichi di posizione e coordinamento attribuiti alla data di sottoscrizione del presente CCNL ovvero quelli che saranno conferiti in virtù di una procedura già avviata alla medesima data, restano in vigore fino al completamento del processo di istituzione ed assegnazione degli incarichi di funzione

RAPPORTO DI LAVORO

- L'aspettativa diventa discrezionale in caso di vincita di concorso
- Non si ripete il periodo di prova se già superato in altra PA



ORARIO DI LAVORO

- Permangono le 36 ore lavorative
- Confermato come orario medio massimo di 48 ore da calcolarsi in 6 mesi anziché 4 come previsto dalla legge 66/2003
- Inserita deroga alle 11 ore di riposo (da recuperare eventualmente nella settimana)



INDENNITA'



STRAORDINARIO



LAVORO STRAORDINARIO

(art. 31)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

2.... Il lavoratore, salvo giustificati motivi di impedimento per esigenze personali e familiari, è tenuto ad effettuare il lavoro straordinario.

LAVORO STRAORDINARIO

(art. 31)

il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non potrà superare, per ciascun dipendente, n. 180 ore annuali.

6. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario di cui al presente articolo, debitamente autorizzate, possono dare luogo a corrispondente riposo compensativo, da fruirsi entro il termine massimo **di 4 mesi**, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

STRAORDINARIO

- D.Lgs 66/2003 il lavoro straordinario “è ammesso **soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore**” (art. 4), quanto meno in assenza di una disciplina diversa contenuta nei contratti collettivi.
- I motivi di opposizione, dunque, devono essere “giustificati”. Il contratto non fa esplicito riferimento alla forma scritta, ma appare chiaro che sarà così



FERIE SOLIDALI?



FERIE SOLIDALI

(art. 34)

Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente della stessa azienda o ente che abbia necessità di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'Azienda o Ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e delle giornate di riposo per un una misura massima di **30 giorni per ciascuna domanda**, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità di cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

PERMESSI



PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER MOTIVI PERSONALI

(art. 37)

Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, **18 ore di permesso retribuito nell'anno** solare per particolari motivi personali o familiari.

ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, ESAMI

(art. 40)

- 18 ore annuali
- Fruibili ad orario o a giornata
- se Fruiti a giornata danno luogo alla decurtazione dei primi 10 gg di malattia
- preavviso di 3 giorni
- soggetto a controllo medico fiscale giustificato con certificato o attestazione di presenza

PRECARIATO... STABILE



TEMPI DETERMINATI O DI SOMMINISTRAZIONE

- Fino a 48 mesi per i contratti a tempo determinato
- Fino al 20% di contratti a t.d. o di somministrazione
- Percentuale aumentabile in contrattazione decentrata



PRONTA DISPONIBILITA'



PRONTA DISPONIBILITA'

(art. 28)

6. Il servizio di pronta disponibilità va limitato, **di norma**, ai turni notturni ed ai giorni festivi
11. **Di norma** non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di sei turni di pronta disponibilità al mese.
14. Le Aziende o Enti potranno valutare eventuali ulteriori situazioni in cui ammettere la pronta disponibilità, in base alle proprie esigenze organizzative.

PRONTA DISPONIBILITA'

(art. 28)

10. Il personale in pronta disponibilità chiamato in servizio, con conseguente sospensione delle undici ore di riposo immediatamente successivo e consecutivo, deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle undici ore di riposo; nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruito nei successivi sette giorni, fino al completamento delle undici ore di riposo.

PART TIME



PART TIME

Con la legge 133 del 05/08/2008

Non è più un diritto soggettivo ma è uno stato di
necessità



PART TIME

- Elevato il ricorso allo straordinario da 20 ore al 25% della durata dell'orario di lavoro mensile
- Pagamento decurtato dal 50% al 15%
- Part time: può sempre essere negato



MOBILITA'

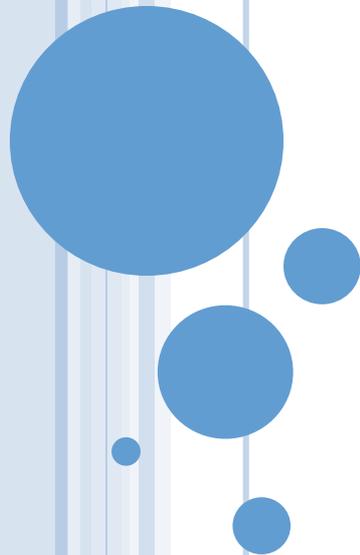
MOBILITA'

Permane il vincolo del nullaosta da parte dell'amministrazione che può non essere preventivo in caso di partecipazione a bandi di mobilità.



ALCUNI ASPETTI DI DIRITTO DEL LAVORO

IL RICHIAMO IN SERVIZIO



GESTIONE DEL PERSONALE

IL RICHIAMO IN SERVIZIO “OGGI PER OGGI”

Alla domanda se il datore di lavoro possa obbligare il dipendente a rendersi disponibile a recarsi a lavoro di fronte a semplice telefonata o al recapito di ordine di servizio scritto in assenza di una precedente messa in «pronta disponibilità» del dipendente stesso, la risposta è negativa.

Il contratto di lavoro, all' art. 18, comma 2, punto a, precisa che l' orario di lavoro deve tenere conto dell' utilizzazione in maniera programmatica di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell' organizzazione del lavoro e dei servizi.

Tra questi istituti rientra, a pieno diritto, il servizio di pronta disponibilità, unica vera norma di riferimento per il datore di lavoro per costringere il dipendente a recarsi immediatamente nel luogo di lavoro.

Non esiste nella normativa contrattuale un istituto o un obbligo di cosiddetta «reperibilità generica». Non recarsi a lavoro in simili evenienze non viola neanche il Codice Deontologico che obbliga l' infermiere a rendersi disponibile solo in caso di calamità pubblica



GESTIONE DEL PERSONALE

IL RICHIAMO IN SERVIZIO «OGGI PER DOMANI»

Il diritto di variare l' orario del dipendente rientra, a pieno titolo, tra i compiti del datore di lavoro e coerentemente con questo non esiste un istituto contrattuale che prevede il contrario. Il dipendente che si rifiuta, nella situazione indicata, di recarsi al posto di lavoro con l' orario variato può essere sottoposto a procedimento disciplinare per ³ inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema d'assenze per malattia, nonché dell' orario di lavoro rischiando una sanzione disciplinare.



GESTIONE DEL PERSONALE

IL PROLUNGAMENTO DELL' ORARIO DI SERVIZIO

In caso di non sostituzione del dipendente in servizio in turno continuato, con l' obbligo della sostituzione, scatta l' obbligo di prolungare il proprio orario di lavoro fino all' arrivo della sostituzione. (l'unico vincolo è dato dal fatto che non è possibile lavorare per più di 12 ore)

I casi del genere non sono necessari ordini di servizio scritti o telefonici, è sufficiente che la situazione della non sostituzione si concretizzi.

Il dipendente che si allontana lo stesso rischia la denuncia penale per « abbandono di persone incapaci »



GESTIONE DEL PERSONALE

IL RICHIAMO DALLE FERIE

Il richiamo dalle ferie è specificatamente previsto dal contratto di lavoro che all' art. 19 prevede che «qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché la indennità di missione per la durata dei medesimi viaggi. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate relativi al periodo di ferie non goduto'. Questa disposizione contrattuale quindi prevede due fattispecie :

l' interruzione e la sospensione delle ferie. In caso di sospensione vi sono una serie di rimborsi di natura economica e, in entrambi i casi, anche il periodo di ferie non goduto.

Il dipendente non richiamato dalle ferie ha l' obbligo di recarsi, dall' indomani, al luogo di lavoro.

Un limite che si evince dal contratto è costituito dall' obbligo del datore di lavoro di «garantire al dipendente che ne abbia fatto richiesta , il godimento di almeno 15 gg. continuativi di ferie, nel periodo 1 Giugno / 30 Settembre.»

Quindi l' interruzione o la sospensione delle ferie in tali periodi deve poi permettere il godimento di 15 gg. continuativi di ferie, laddove per 15 gg. si intende una sospensione di circa 20 gg. , poiché il sabato e la domenica sono esclusi dal computo



GESTIONE DEL PERSONALE

L'ORDINE DI SERVIZIO

Può essere verbale?



GESTIONE DEL PERSONALE

L'ORDINE DI SERVIZIO

Un ordine di servizio può, in caso di urgenza, essere impartito verbalmente e tanto più l' oggetto della disposizione urgente, tanto più si giustifica l' ordine anche solo verbale.

- Successivamente sarà possibile chiedere, e pretendere, che l' ordine di servizio venga confermato per iscritto a tutela del dipendente il quale, in caso di eventuale futuro contenzioso avrà documentazione comprovante di aver agito per effetto di disposizioni superiori.
- L' ordine solo verbale di cambiare il turno di servizio il giorno successivo non si giustifica, invece, in alcun modo, poiché vi è tutto il tempo per redigerlo per iscritto.
- Il rifiuto a redigere per iscritto un ordine di servizio, non dovuto ad una urgenza, non è giustificato da nessuna norma positiva e deve intendersi come una vera e propria irregolarità amministrativa.



GESTIONE DEL PERSONALE

L'ORDINE DI SERVIZIO

DEVE:

- Essere scritto «CCNL 01-09-95 Art. 28»
- pervenire in tempo: e quindi in anticipo al lavoratore presso la sede lavorativa. Il lavoratore non è tenuto a farsi reperire al proprio domicilio, né telefonicamente né con altri sistemi, tranne nel caso della pronta disponibilità (Art. 7 CCNLI 20-09-01)
- essere motivato: nell'ordine di servizio deve apparire la motivazione per la quale è stato emesso, a garanzia della liceità dello stesso.
- essere uno strumento eccezionale
- Non deve sovrapporsi ad altri istituti contrattuali
- Essere firmato dal dirigente o suo delegato che ne assume piena responsabilità
- recare la data di emissione
- Contenere le azioni che si ordinano al dipendente

Non esiste un limite numerico



GESTIONE DEL PERSONALE

L'ORDINE DI SERVIZIO

Si può disattendere?



GESTIONE DEL PERSONALE

L'ORDINE DI SERVIZIO

E' sempre possibile disobbedire ad un ordine di servizio che comporti, per chi lo riceve, anche solo il rischio di commettere un reato penalmente perseguibile.

- L' art. 51 del Codice Penale stabilisce che « nell' ipotesi in cui chi riceve l' ordine si accorga che trattasi dell' ordine di commettere un reato, anche costui è responsabile penalmente unitamente a chi ha dato l' ordine».

In questo caso è opportuno motivare il rifiuto in fatto e in diritto (norme penali violate anche solo a grandi linee).

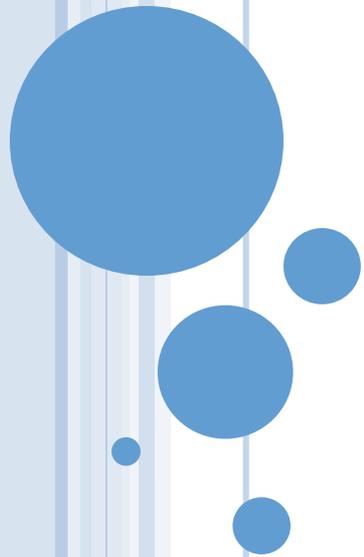
Si può altresì disattendere un ordine di servizio se vi siano motivazioni d' ordine personale che impediscono al dipendente di ottemperarvi e sempre che sia possibile dare dimostrazione dell' impedimento.

Esistono, infatti, nel nostro ordinamento giuridico le 'scriminanti', quali lo stato di necessità e la forza maggiore che, se provate, consentono di venir meno ai propri doveri.



ALCUNI ASPETTI DI DIRITTO DEL LAVORO

Le Ferie



GESTIONE DEL PERSONALE

LE FERIE

ART. 36 della COSTITUZIONE ITALIANA

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.



GESTIONE DEL PERSONALE

LE FERIE

Art. 19 CCNL 1.9.95

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, per le ferie spettanti, non usufruite per "esigenze di servizio o per cause indipendenti dalla volontà del dipendente", si procede al pagamento Sostitutivo delle stese (CCNL integrativo 22.05.1997).

Le ferie sono fruito nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

.



GESTIONE DEL PERSONALE

LE FERIE

Art. 19 CCNL 1.9.95

Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo compreso tra il 1 giugno e il 30 settembre.

La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi. I dipendenti neoassunti nelle aziende del SSN, limitatamente ai primi tre anni di servizio hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali (art. 4 CCNL integrativo 22.05.1997) che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il 30 giugno dell'anno successivo.



GESTIONE DEL PERSONALE

Le ferie: come deve essere definito il periodo estivo?

Al dipendente – su richiesta – devono essere assicurati almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo compreso tra il 1 giugno e il 30 settembre, e ciò nel rispetto dei turni prestabiliti.

Il periodo di ferie deve essere definito tenendo conto dei giorni lavorativi come derivanti dalla distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque o sei giorni, senza conteggiare le festività ed i riposi compensativi in esso ricadenti (nota Aran, Data: 23/03/2004, Quesito: 03 CCNL 1 SETTEMBRE 1995 Art. 19 - ferie e festività).

Di conseguenza i 15 giorni estivi di ferie a cui si ha diritto non includono i riposi e le festività ricadenti. Per questa ragione, a seconda del proprio orario lavorativo se su sei giorni o su cinque, il periodo estivo si estende dai 18 giorni alle 3 settimane lavorative.



GESTIONE DEL PERSONALE

Le ferie: se sono part time?

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 di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.



GESTIONE DEL PERSONALE

Ferie & riposi

Il sabato e/o la domenica inclusi nel periodo di ferie come vengono considerati?

I riposi settimanali spettanti a ciascun dipendente sono 52 all'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro. In tale numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie. Quindi il sabato e la domenica (a seconda che la propria settimana lavorativa sia su 5 o 6 giorni) non è considerato giorno di ferie



GESTIONE DEL PERSONALE

Ferie & riposi

Se mi ammalo durante le ferie?

Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione. Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti.

Se durante le ferie partecipo il lutto familiare ho diritto ai giorni di permesso art. 21 come definito dal CCNL 1.09.1995.

