

OMNIBUS - STUDI E RICERCHE DELL'INCA CGIL

# Omnibus

## I diritti nella contrattazione collettiva: salute, maternità, paternità, congedi familiari e formazione

PRIMO SUPPLEMENTO AL NOTIZIARIO INCA N. 8/9-2009



# n.2



# Omnibus

OMNIBUS - STUDI E RICERCHE DELL'INCA CGIL

## I diritti nella contrattazione collettiva: salute, maternità, paternità, congedi familiari e formazione

*La stesura del rapporto è di Elena Persano  
con il coordinamento di Francesca Carrera.  
Si ringrazia per la preziosa collaborazione Salvo Leonardi*

# n.2



Primo supplemento al  
NOTIZIARIO INCA  
N. 8/9-2009

**DIRETTORE RESPONSABILE**

Lisa Bartoli

**REDAZIONE**

Sonia Cappelli

Via G. Paisiello 43  
00198 Roma  
Tel. (06) 855631  
Fax (06) 85352749  
E-mail:  
comunicazione-informazione@inca.it

**PROPRIETÀ E AMMINISTRAZIONE**

Ediesse srl  
Via di Porta Tiburtina, 36  
00185 Roma  
Tel. (06) 44870283/260  
Fax (06) 44870335

**ABBONAMENTO NOTIZIARIO INCA**

annuo € 25,00 - estero € 50,00  
una copia € 4,00  
C/C post. n. 935015  
intestato a Ediesse srl  
Via di Porta Tiburtina, 36  
00185 - Roma  
indicando la causale  
di versamento «Notiziario Inca»

Spedizione in abbonamento  
postale 45% comma 20/b art. 2,  
legge 662/1996 Filiale di Roma  
iscritto al n. 363/83 del Registro  
delle pubblicazioni periodiche  
del Tribunale di Roma  
il 22.12.1983

Progetto grafico: Antonella Lupi  
Stampa: Tipografia O.GRA.RO. srl  
Vicolo dei Tabacchi, 1 - Roma

CHIUSO IN TIPOGRAFIA  
NEL MESE DI NOVEMBRE 2009



## Indice

<b>Presentazione</b>	5
<b>1. Tematiche e attività dell'INCA nella contrattazione nazionale</b>	9
1 Motivi di salute	12
1.1 <i>Malattia</i>	12
1.2 <i>Infortunio sul lavoro</i>	13
1.3 <i>Malattia professionale</i>	14
2 Maternità, paternità e congedi parentali	14
3 Diritto allo studio	15
<b>2. I Contratti collettivi nazionali</b>	17
CCNL Agricoltura - Cooperative	19
CCNL Chimici-Farmaceutici - Industria	29
CCNL Edili - Industria	37
CCNL Metalmeccanici - Industria	47
CCNL Tessili - Industria	57
CCNL Ministeriali	67
CCNL Sanità - Comparto pubblico	75
CCNL Scuola	83
CCNL Attività ferroviarie	90
CCNL Bancari	101
CCNL Lavoratori in somministrazione	109
CCNL Turismo - Confcommercio	117
<b>3. Conclusioni</b>	125
1 Motivi di salute	128
2 Maternità, paternità e congedi parentali	129
3 Diritto allo studio	129

<b>Tavole</b>	131
A Motivi di salute	133
B Congedi parentali	143
C Diritto allo studio	147

## Presentazione

**Raffaele Minelli\***

Questa ricerca ha il pregio di tracciare un quadro chiaro di come vengono tutelati i diritti individuali dai grandi Contratti collettivi nazionali di lavoro, nel comparto pubblico ed in quello privato.

Si tratta di un'indagine importante che, attraverso una migliore conoscenza del grande lavoro già fatto, si propone l'obiettivo di rafforzare l'azione collettiva in materia di diritti e a favorirne una efficace integrazione con l'attività di tutela previdenziale ed assistenziale a favore delle lavoratrici e dei lavoratori che il Patronato realizza sul territorio.

Infatti, lo studio fa emergere le profonde connessioni tra l'attività rivendicativa del sindacato e quella dell'INCA che da più di sessant'anni, attraverso la tutela individuale, è impegnata a far sì che i diritti siano effettivamente esigibili sia sul luogo di lavoro che nella comunità; due ambiti che, nella ricerca, si ricompongono riconoscendo il valore al lavoro, fondamento della missione del sindacalismo confederale.

L'elemento caratterizzante dell'indagine è l'analisi di dodici tra i principali contratti collettivi nazionali di lavoro per mettere in evidenza gli istituti che regolano i diritti individuali, quali: il diritto alla salute e alla sicurezza sul posto di lavoro, alla formazione continua, alla maternità e alla paternità. Si tratta di un'ottica completamente nuova che trascura, di proposito, gli aspetti economici, legati agli incrementi salariali conquistati con i diversi contratti, per far emergere piuttosto le opportunità in essi contenute, che contribuiscono a migliorare il contesto lavorativo, renderlo più sicuro, favorire la conciliazione tra vita professionale e vita privata, sviluppare le conoscenze e le competenze, non solo professionali, facilitare l'accesso ad alcune prestazioni sociali. Si sta parlando, in effetti, di aspetti poco valorizzati, relegati in subordine, ma che, tuttavia, rappresentano elementi centrali quando si voglia tracciare una valutazione qualitativa di un contratto collettivo di lavoro.

---

\* Presidente dell'INCA.

L'INCA ha voluto sviluppare questa analisi, nella consapevolezza che questi diritti incidono significativamente sulle condizioni di vita delle lavoratrici e dei lavoratori, anche se nella valutazione dei contratti si preferisce accentrare l'attenzione sull'incremento salariale ottenuto – ovviamente essenziale – e far discendere da questo il giudizio sulla capacità negoziale del sindacato: se l'incremento salariale è modesto, la sua azione rivendicativa è considerata insufficiente. In realtà, l'aspetto economico non è l'unico parametro utile per determinare quali benefici contiene quel contratto.

Sappiamo bene, infatti, che migliorare l'ambiente di lavoro, tutelare in caso di infortuni o malattie professionali, riconoscere permessi al lavoratore ed alla lavoratrice che vogliano continuare i loro studi o arricchire le loro competenze professionali rappresentano misuratori altrettanto rilevanti e in grado di fare la differenza tra un contratto e l'altro.

Nei decenni passati il sindacato ha insistito molto sul fatto che insieme al salario occorrono diritti, un forte sistema di welfare, servizi sul territorio, azioni concrete per difendere il potere d'acquisto.

Questo concetto assume una maggiore rilevanza nell'attuale contesto. La grave crisi finanziaria in atto, accompagnata da un costante processo di precarizzazione del lavoro, sta mettendo a dura prova la tenuta di alcuni istituti di tutela.

Questa tendenza è ulteriormente aggravata dalle scelte del governo e delle associazioni imprenditoriali tendenti a ridurre l'azione negoziale del sindacato. Non è un caso che i principali rinnovi contrattuali avvengano, sempre più, dopo lunghe ed estenuanti trattative, come segnalano i sindacalisti delle dodici categorie sindacali oggetto della ricerca; si tratta di coloro che hanno seguito lo svolgersi di tutto l'iter negoziale e per questo abbiamo chiesto il loro giudizio e la loro valutazione.

Anche da queste difficoltà è scaturita sia la rottura del previgente modello contrattuale, costruito sui due livelli: collettivo nazionale e integrativo aziendale o territoriale, sia le forzature seguenti, come la firma separata del Contratto nazionale dei lavoratori metalmeccanici. Un contesto difficile che ripropone con forza il tema della democrazia sindacale.

Tornando alla nostra ricerca, è utile sottolineare che la crisi attuale può avere conseguenze gravi anche in alcune particolari aree della tutela. Può valere per tutti l'esempio della sottostima degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali che, rilevata dal sindacato anche in tempi migliori, sta divenendo ora più drammatica, perché la paura di perdere l'occupazione contribuisce a nascondere l'infortunio sotto le spoglie della malattia, o la malattia professionale in malattia ordinaria, per compiacere il datore di lavoro, interessato a ridurre i costi della prevenzione nel tentativo di fronteggiare una crisi che il governo si ostina a negare.

Per questa ragione è importante rafforzare l'integrazione tra l'azione del Patronato e quella del sindacalismo confederale. Laddove siamo riusciti a lavorare in modo integrato è stato più semplice rimuovere le cause del disagio delle lavoratrici e dei lavoratori. In questa direzione, acquistano un particolare valore le esperienze che l'INCA ha sviluppato sul territorio insieme alle categorie per difendere la salute e prevenire gli infortuni. Le indagini, condotte coinvolgendo lavoratori e lavoratrici, hanno offerto materiali utili per la stessa contrattazione collettiva nazionale e territoriale.

La ricerca si muove in questa ottica, con la volontà di offrire un contributo all'iniziativa complessiva della CGIL e delle sue categorie, impegnate anche con i contratti ad assicurare diritti e tutele sempre più rispondenti alle esigenze di oggi.



# 2 Omnibus

## 1

Tematiche e attività dell'INCA  
nella contrattazione nazionale



L'indagine, realizzata dall'IRES per conto ed in collaborazione con l'INCA, affronta, su base comparativa, la contrattazione nazionale e i diritti individuali, contribuendo alla comprensione e all'analisi delle aree di specifico interesse dell'attività del Patronato in un'ottica di continuo rinnovamento ed evoluzione degli strumenti di tutela del lavoratore.

L'analisi è stata condotta su un campione di 12 contratti nazionali, strutturato secondo un indice di rappresentatività, costituito da una prima discriminazione per settore produttivo di riferimento e da una successiva diversificazione per numerosità di addetti al settore, composizione anagrafica e di genere dei lavoratori, per analizzare le disposizioni su malattia, infortunio sul lavoro e malattia professionale, diritto allo studio, congedi parentali e matrimoniali, aspettativa.

Nella tabella 1 la composizione del campione per settore, tipologia di contratto, numero di addetti, stipula e decorrenza del contratto.

TABELLA 1 - Casi per la comparazione tutele individuali su CCNL - indagine IRES INCA 2008

		Numero di addetti	Stipula del contratto	Decorrenza
<i>Privato manufatturiero</i>	Agricoltura - Cooperative	300.000	26/06/2006	01/01/2006
	Chimica - Industria	210.000	10/05/2006	01/01/2006
	Edilizia - Industria	180.000	18/06/2008	01/04/2008
	Metalmecanici - Industria	900.000	28/01/2008	01/01/2008
	Tessili	450.000	09/07/2008	01/04/2008
<i>Pubblico impiego</i>	Ministeriali	200.000	14/09/2007	01/01/2006
	Sanità	570.000	10/04/2008	01/01/2006
	Scuola	946.000	29/11/2007	01/01/2006
<i>Terziario e Servizi</i>	Attività ferroviarie	105.000	16/04/2003	01/01/2003
	Bancari	300.000	08/12/2008	01/01/2008
	Lavoratori in somministrazione	150.000	16/05/2008	24/07/2008
	Turismo - Confcommercio	1.270.000*	27/07/2007	01/01/2006

Fonte: I dati relativi agli addetti sono di fonte ISTAT (indagine sulle retribuzioni contrattuali), i dati contrattuali, di fonte sindacale.

\* il dato è riferito all'intero settore.

L'analisi contrattuale è poi stata completata da interviste qualitative ai dirigenti sindacali delle diverse categorie CGIL che si sono occupati dei singoli contratti, ai quali è diretto ogni più sentito ringraziamento per la preziosa collaborazione. Precedentemente alla descrizione per singolo contratto e alle schede riassuntive si ritiene opportuno riportare, al fine di migliorare la fruizione dei quadri interpretativi di seguito descritti, delle brevi note sui singoli istituti oggetto dell'analisi, tenendo nota che nel percorso interpretativo verranno riportate le disposizioni contenute nella parte normativa dei CCNL che prevedono condizioni di miglior favore rispetto alle vigenti disposizioni di legge.

## 1. Motivi di salute

Il lavoratore ammalato è tutelato dall'art. 38 della Costituzione: «i lavoratori hanno diritto che siano provveduti e assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio e malattia...» e dall'art. 2110 del Codice civile che recita: «in caso di infortunio, di malattia, di gravidanza e di puerperio se la legge (o le norme corporative) non stabilisce forme equivalenti di previdenza e assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinato dalle leggi speciali (dalle norme corporative), dagli usi o secondo equità».

L'insorgenza della malattia comporta quindi, come precisa conseguenza sul rapporto di lavoro, l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere ugualmente la retribuzione, oppure, se il trattamento economico è erogato dall'INPS, le previsioni contrattuali introducono diverse misure di integrazione all'indennità da parte del datore di lavoro. La malattia comune costituisce un'ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro subordinato determinata dalla sopravvenuta impossibilità alla prestazione lavorativa. Quando si determina<sup>1</sup> un'alterazione dello stato di salute che ha come conseguenza una incapacità temporanea al lavoro che necessiti di assistenza medica e la somministrazione di interventi terapeutici, il lavoratore ha diritto ad un'indennità sostitutiva della retribuzione a seguito di precisi adempimenti.

### ■ 1.1 Malattia

La malattia non professionale, determinata dall'impossibilità per il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, può essere considerata la tipica ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro, e non la sua risoluzione.

---

<sup>1</sup> Art. 2 d.l. 663/79 conv. in legge 33/80.

Gli effetti prodotti dall'effetto malattia sono (art. 2110 c.c.):

- ▶ assenza giustificata del lavoratore;
- ▶ divieto del datore di lavoro di licenziare per tutta la durata della malattia limitatamente al periodo di comporto regolamentato dai CCNL;
- ▶ validità per l'anzianità di servizio;
- ▶ diritto di percepire un trattamento economico nella misura stabilita dai CCNL.

Inoltre questo evento produce effetti economici su molti altri istituti contrattuali.

Gli aspetti regolamentati dai CCNL sono:

- 1) gli adempimenti dei lavoratori;
- 2) il trattamento economico;
- 3) il periodo di comporto.

Gli adempimenti finalizzati al controllo dell'effettivo stato morboso che giustifica l'assenza dal lavoro sono: la comunicazione della malattia, l'invio della certificazione medica e l'obbligo della reperibilità (fasce orarie). Per gli altri aspetti si rimanda alle schede sui singoli casi.

## ■ 1.2 Infortunio sul lavoro

### *Definizione*

La definizione a cui si deve far riferimento è quella riportata dal Testo Unico del 1965 all'art. 2 e cioè quando avviene *per causa violenta in occasione di lavoro e da cui sia derivata la morte o l'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero una inabilità temporanea assoluta che comporti l'astensione per più di tre giorni*.

È indennizzabile anche l'incidente occorso durante il tragitto di andata e ritorno tra abitazione e il luogo di lavoro (cosiddetto «infortunio *in itinere*») purché il tragitto sia collegato ad esigenze e finalità lavorative.

### *Adempimenti del lavoratore e del datore di lavoro in casi di infortunio*

Il lavoratore (o chi per lui in casi di lesione grave che determini impedimento) deve dare notizia dell'infortunio al datore di lavoro e ciò anche se la lesione è di lievissima entità, potendo essere al momento non evidente quali conseguenze in futuro possano manifestarsi.

Il lavoratore che non adempie a tale obbligo perde il diritto all'indennità economica temporanea per i giorni antecedenti a quello in cui il datore di lavoro ne ha avuto conoscenza. Il lavoratore è altresì tenuto a far pervenire al datore di lavoro i certificati medici attestanti l'inizio, la continuazione e la guarigione dall'infortunio.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di presentare all'INAIL, entro due giorni da quando ne ha avuto notizia, la denuncia degli infortuni che risultano non gua-

ribili entro tre giorni. Se l'infortunio è mortale la denuncia deve essere fatta per telegramma entro 24 ore.

### ■ 1.3 Malattia professionale

#### *Definizione*

In riferimento all'art. 3 del Testo Unico in base al quale sono considerate tali, e quindi indennizzate, le malattie incluse in tabelle di legge, se contratte nell'esercizio ed a causa delle lavorazioni ivi previste ed insorte entro un determinato periodo di tempo dall'eventuale cessazione della lavorazione a rischio.

#### *Adempimenti del lavoratore e del datore di lavoro in casi di malattia professionale*

La denuncia della malattia professionale deve essere fatta dal lavoratore al datore di lavoro entro quindici giorni dalla sua manifestazione. Il datore di lavoro ha l'obbligo della denuncia all'INAIL corredata da certificato medico, entro i cinque giorni successivi.

## 2. Maternità, paternità e congedi parentali

La legge sui congedi parentali *Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città* (legge 8 marzo 2000 n. 53) ha integrato e rinnovato il corpus di varie norme che tutelano la maternità e la paternità delle lavoratrici e dei lavoratori<sup>2</sup>.

In attuazione dell'articolo 15 della legge 53/2001 è stato emanato il decreto legislativo n. 151 avente per oggetto il *Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità*.

Questo Testo Unico integra e completa non solo la normativa riguardante le lavoratrici dipendenti, ma anche quella relativa alle lavoratrici autonome, alle libere professioniste, alle lavoratrici parasubordinate ed anche alle donne non lavoratrici.

Il testo ha apportato migliorie significative rispetto a quelle previste dai contratti na-

---

<sup>2</sup> La legge ha integrato e rinnovato il corpus delle seguenti norme che tutelano la maternità e la paternità delle lavoratrici e dei lavoratori: legge 1204/71 (Tutela delle lavoratrici madri), d.P.R. 1026/76 (Regolamento di attuazione della legge 1204/71), legge 903/77 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro), legge 546/87 (Indennità di maternità per le lavoratrici autonome), legge 104/92 (Legge Quadro sull'handicap), legge 379/90 (Indennità di maternità per le libere professioniste).

zionali, nell'analisi dei casi sarà difficile trovare maggiori allargamenti degli spazi di tutela. Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla disciplina specifica.

### **3. Diritto allo studio**

Nella disciplina giuridica del diritto del lavoro si colloca il diritto allo studio in ottemperanza alle disposizioni dell'art. 34 della Costituzione, per favorire con agevolazioni e permessi la cura degli interessi che appaiono meritevoli di particolare considerazione.

Quindi i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali o parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di un certificato di studio legale, hanno diritto a turni di lavoro che rendano più agevole la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami e non sono tenuti a effettuare prestazioni di lavoro straordinario o nei riposi settimanali, e inoltre possono usufruire, compresi gli studenti universitari, di permessi giornalieri retribuiti per sostenere le prove d'esame.

Onde evitare possibili abusi, la legge riconosce al datore di lavoro il diritto di chiedere al lavoratore-studente la produzione di documenti, le certificazioni necessarie, per verificare i presupposti di fatto delle sue pretese.



# 2 Omnibus

## 2 I Contratti collettivi nazionali



## CCNL AGRICOLTURA - COOPERATIVE

---

### SUL RINNOVO DEL CONTRATTO

L'Accordo di rinnovo del *Contratto collettivo nazionale di dipendente delle cooperative e dei consorzi agricoli* per il quadriennio normativo 2006-2009 è stato sottoscritto in data 26/06/2006 dopo una trattativa di circa nove mesi.

Con un numero di addetti pari a circa 300.000 unità per le sole cooperative, è un settore complesso, che vede al suo interno notevoli articolazioni e differenziazioni per aree geografiche, per struttura aziendale, per tipologia e qualità dei prodotti, per relazioni con il sistema agroalimentare nel suo complesso e con le politiche territoriali e di uso delle risorse primarie (acqua, suolo) e dell'ambiente.

### SUI DIRITTI INDIVIDUALI

#### Malattia ed infortunio (artt. 13-14, 52, 65-66)

##### ■ Conservazione del posto

###### *Impiegati*

Nei casi di infortunio o di malattia l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi.

Qualora trattasi di infortunio occorso in occasione di lavoro o di malattia professionale riconosciuta, il diritto alla conservazione del posto si protrae di altri 12 mesi. Trascorso il periodo di cui sopra, il datore di lavoro ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto. In tal caso l'impiegato ha diritto alla corresponsione dell'indennità sostitutiva del periodo di preavviso, salvi restando tutti gli altri diritti acquisiti dagli impiegati in dipendenza del contratto.

Tenuto conto delle esigenze di produzione e della conseguente necessità del continuo funzionamento dell'attività aziendale, qualora all'impiegato sia derivata dall'infortunio un'invalidità totale permanente al lavoro, allo stesso sarà conservato il posto. In tal caso il diritto del datore di lavoro di sostituire l'impiegato infortunato decorrerà dalla data in cui gli sarà stato riconosciuto lo stato di invalidità permanente.

L'impiegato avrà però diritto al trattamento economico, nonché all'alloggio, per i periodi previsti in relazione alla sua anzianità, nonché alla liquidazione dell'indennità sostitutiva del periodo di preavviso ed al trattamento di fine rapporto.

### *Operai agricoli e operai florovivaisti*

L'operaio a tempo indeterminato, sia in caso di malattia che di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.

Ove trattasi di infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica.

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del TFR, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

## ■ **Trattamento economico**

### *Impiegati*

L'impiegato in stato di malattia avrà diritto al seguente trattamento economico:

- ▶ con un'anzianità presso l'azienda inferiore a 5 anni: la corresponsione dello stipendio mensile fino a 3 mesi e la corresponsione di metà stipendio per i successivi 3 mesi;
- ▶ con un'anzianità presso l'azienda da 5 a 10 anni: la corresponsione dello stipendio mensile fino a 5 mesi e la corresponsione di metà stipendio per i successivi 5 mesi;
- ▶ con un'anzianità presso l'azienda superiore ai 10 anni: la corresponsione dello stipendio mensile fino a 6 mesi e la corresponsione di metà stipendio per i successivi 6 mesi.

Agli effetti del trattamento economico previsto i periodi di sospensione per malattia si sommano quando si verificano nell'arco di tempo di 12 mesi; mentre non si calcolano nella sommatoria i periodi di assenza per malattia verificatisi anteriormente ai 12 mesi considerati.

L'impiegato in stato di infortunio avrà diritto al seguente trattamento economico:

- ▶ con un'anzianità presso l'azienda inferiore a 5 anni: la corresponsione dello stipendio mensile fino a 3 mesi e la corresponsione di metà stipendio per i successivi 3 mesi;
- ▶ con un'anzianità presso l'azienda da 5 a 10 anni: la corresponsione dello stipendio mensile fino a 5 mesi e la corresponsione di metà stipendio per i successivi 5 mesi;

- con un'anzianità presso l'azienda superiore ai 10 anni: la corresponsione dello stipendio mensile fino a 6 mesi e la corresponsione di metà stipendio per i successivi 6 mesi.

Agli effetti del trattamento economico previsto dai punti precedenti, i periodi di sospensione per infortunio si sommano quando si verificano nell'arco di tempo di 12 mesi; mentre non si calcolano nella sommatoria i periodi di assenza per malattia verificatisi anteriormente ai 12 mesi considerati.

### *Operai agricoli e operai florovivaisti*

In caso di malattia l'operaio, in aggiunta al trattamento di legge, avrà diritto, per un periodo massimo di 90 giorni in un anno, all'erogazione da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera, nella misura del 25% della somma dei salari giornalieri tabellari, nazionale integrativo, relativi alla qualifica di appartenenza.

In caso di infortunio sul lavoro, l'operaio a tempo indeterminato, fermo rimanendo quanto previsto dalla legge per i primi 3 giorni (art. 213 del TU sugli infortuni approvato con d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124) a partire dal quarto giorno in cui si è verificato l'infortunio e sino a un massimo di 180 giornate, avrà diritto all'erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera pari alla differenza tra indennità di legge e la somma dei salari giornalieri tabellari, nazionale e integrativo, relativi alla qualifica di appartenenza.

La corresponsione della suddetta indennità giornaliera è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL.

Il trattamento, per malattia ed infortunio, integrativo a quello di legge, non spetta agli operai a tempo determinato che non abbiano raggiunto presso la stessa azienda 30 giornate di lavoro continuative. Qualora, invece, l'operaio a tempo determinato abbia effettuato presso la stessa azienda il periodo lavorativo sopra indicato, avrà diritto, nel caso di malattia o infortunio, rispettivamente riconosciuti dall'INPS e dall'INAIL, a partire dal trentunesimo giorno dalla data di assunzione e per la durata di 45 giornate in un anno, alla medesima indennità giornaliera.

### ■ **Integrazione malattia ed infortunio**

L'integrazione salariale, corrisposta dalla Cassa integrazione *extra legem* agli operai agricoli a tempo indeterminato in caso di malattia, dovrà assicurare a detti operai, tra indennità di legge ed integrazione, un trattamento minimo nella misura dell'80% della somma dei salari giornalieri tabellari, nazionale ed integrativo, relativi alla categoria di appartenenza.

Per gli operai a tempo determinato, resta confermato che l'integrazione salariale da parte della Cassa *extra legem* medesima dovrà assicurare un trattamento minimo, tra indennità di legge (nazionale e regionale) ed integrazione, pari all'80% del salario medio convenzionale previsto dai decreti ministeriali.

### ■ Infortuni sul lavoro

L'integrazione salariale corrisposta dalla Cassa *extra legem* agli operai agricoli a tempo indeterminato, in casi di infortunio sul lavoro, salvo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art. 213 del TU sugli infortuni approvato con d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124) dovrà assicurare un trattamento minimo tra indennità di legge e integrazione nella misura dell'80% della somma dei salari giornalieri tabellari, nazionale ed integrativo, relativi alla categoria di appartenenza.

Il trattamento integrativo dovuto dalla Cassa *extra legem*, sempre nel caso di infortunio sul lavoro a partire dal quindicesimo giorno del periodo di inabilità riconosciuta dall'INAIL, dovrà essere pari alla differenza tra indennità di legge e la somma dei salari giornalieri tabellari, nazionale e integrativo, relativi al livello di appartenenza, in vigore dal primo febbraio dell'anno in corso.

Per gli operai a tempo determinato, nel caso di infortunio sul lavoro, le Casse *extra legem* dovranno assicurare a tali operai, tra indennità di legge ed integrazione, un trattamento minimo pari all'80% del salario medio convenzionale previsto dai decreti ministeriali.

### ■ Altre patologie

I lavoratori a tempo indeterminato di cui viene accertato, con idonea documentazione, lo stato di tossicodipendenza o di etilismo e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso strutture specialistiche riconosciute dalle competenti istituzioni o presso sedi di comunità terapeutiche individuate dalla legge del 26 giugno 1990 n. 162, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni di lavoro è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a due anni.

Tale periodo, considerato di aspettativa non retribuita, non è computabile come anzianità utile agli effetti del TFR e degli scatti di anzianità.

I lavoratori a tempo indeterminato familiari di tossicodipendenti o di etilista possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico socioriabilitativo, qualora il relativo servizio ne attesti la necessità, per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

## ■ Aspettativa

L'impiegato ha, altresì, diritto a permessi retribuiti fino a cinque giorni all'anno e, nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno, nonché nel caso del contratto a termine, agli impiegati spettano tanti dodicesimi dei permessi per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. Inoltre tali permessi non sono usufruibili cumulativamente a periodi di ferie, salvo comprovati casi eccezionali o comunque esaurito il periodo di ferie maturato.

Ai sensi dell'articolo 4 della legge 53/00 il lavoratore, sia a tempo indeterminato che determinato, ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica.

Durante tali permessi il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio. I permessi o i congedi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie per gli operai a tempo indeterminato.

Nel caso di OTD il permesso straordinario di cui al primo comma sarà di:

- ▶ 15 gg. per i lavoratori con contratto per più di 150 giornate lavorative;
- ▶ 10 gg. per i lavoratori con contratto da 101 a 150 giornate lavorative;
- ▶ 5 gg. per i lavoratori con contratto da 51 a 100 giornate lavorative.

## Congedo matrimoniale (art. 30)

Il lavoratore che contrae matrimonio ha diritto ad un permesso straordinario di 15 giorni con retribuzione normale.

## Congedi parentali

Le lavoratrici agricole a tempo indeterminato (OTI) rientrano nella regolamentazione delle altre lavoratrici dipendenti.

Le lavoratrici agricole a tempo determinato (OTD) acquisiscono il diritto con lo svolgimento di un'attività lavorativa pari ad un minimo di 51 giornate effettuate nell'anno precedente l'inizio dell'interdizione obbligatoria, oppure nell'anno stesso se le 51 giornate sono effettuate prima dell'inizio dell'evento con le modalità «dell'iscrizione d'urgenza» (articolo 5, commi 6 e 8, decreto-legge n. 463/1983 convertito in legge n. 638/83): a tal fine si sommano le giornate lavorate sia in qualità di OTD che di OTI.

Il diritto all'indennità economica di maternità permane anche nel caso in cui l'interdizione obbligatoria abbia inizio entro i 60 giorni successivi alla cancellazione degli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

### ■ **Trattamento economico**

Si acquisisce con lo svolgimento di attività lavorativa per almeno 51 giornate di lavoro nell'anno precedente l'inizio del congedo parentale, oppure nell'anno stesso se le 51 giornate sono effettuate prima dell'inizio dell'evento con le modalità «dell'iscrizione di urgenza».

### ■ **Iscrizione d'urgenza per l'indennità economica di malattia e maternità**

Il diritto all'indennità economica per malattia e maternità a favore dei lavoratori agricoli non iscritti agli elenchi anagrafici (non avendo lavorato almeno 51 giornate nell'anno precedente), che possono far valere solo il requisito delle 51 giornate lavorate nell'anno in corso e comunque prima dell'evento, è subordinata all'iscrizione d'urgenza e la sola indennità economica di malattia decorrerà dalla data di domanda di rilascio del certificato stesso.

Per le prestazioni di maternità le indennità sono comunque dovute alle lavoratrici con almeno 51 giornate di attività prima dell'inizio dell'astensione dal lavoro, a prescindere dalla data di rilascio o di richiesta del certificato di iscrizione di urgenza.

### ■ **Calcolo dell'indennità economica**

OTT: si utilizzano gli stessi criteri previsti per i lavoratori dell'industria, prendendo a riferimento il periodo mensile di paga precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo.

OTD: le indennità di maternità/paternità sono determinate sul salario medio convenzionale rilevato in ogni singola provincia.

I lavoratori a tempo indeterminato genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai servizi sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale (ove consentito dalla legge) hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

## **Diritto allo studio (art. 32)**

Al lavoratore a tempo indeterminato e a tempo pieno che partecipa ai corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco di un trien-

nio con facoltà di utilizzarlo anche in un solo anno. Tale monte ora va riproporzionato per i part-time.

Il numero dei lavoratori a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi non potrà superare nello stesso momento il numero di 1 per quelle aziende che hanno da 4 a 10 lavoratori a tempo indeterminato e il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 lavoratori a tempo indeterminato.

Il diritto di godimento dei permessi per la partecipazione ai corsi di recupero scolastico è esteso ad ogni effetto anche ai lavoratori a tempo determinato. Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, sono demandate alla contrattazione di secondo livello. Tale diritto è esteso anche ai lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi specifici istituiti da enti pubblici o legalmente riconosciuti per la scolarizzazione, per l'apprendistato e per l'apprendimento della lingua italiana.

### ■ **Permessi per formazione professionale**

Al lavoratore a tempo indeterminato che frequenta corsi di formazione ed aggiornamento professionale di interesse agricolo, ivi compresa la formazione continua ai sensi dell'art. 6 della legge 53/2000, istituiti in applicazione delle intese intervenute tra le parti firmatarie del CCNL e/o istituiti da enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso. Per quanto sopra è concesso un permesso retribuito di 200 ore nell'arco del triennio con facoltà di utilizzarle in un solo anno. Il numero dei lavoratori a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di 1 per quelle aziende che hanno dai 4 ai 10 lavoratori a tempo indeterminato ed il 10% per quelle che hanno più di 10 lavoratori a tempo indeterminato.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

Ai sensi e agli effetti dell'articolo 5 della legge 8 marzo 2000 n. 53 i lavoratori a tempo indeterminato, con almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono presentare domanda al datore di lavoro per usufruire del congedo per la formazione, così come disciplinato al citato articolo 5 della legge n. 53.

Il numero di lavoratori a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può fruire del congedo formativo non può superare un'unità nel caso di aziende da 4 a 50 lavoratori ed il 2% dei lavoratori nel caso di aziende con più di 50 unità.

La possibilità di fruire del congedo formativo è estesa anche ai lavoratori a tempo determinato che abbiano almeno sette anni di anzianità con la stessa azienda, determinata su 150 giornate lavorative medie.

Nel caso di lavoratori a tempo determinato il numero dei lavoratori di ogni singola azienda che può fruire del congedo formativo, è pari ad 1 ogni 100 unità o frazione.

## SULLE TUTELE RICONOSCIUTE

*L'iter contrattuale è stato ripercorso grazie alla collaborazione di Ernesto D'Ambrosio, del Dipartimento Agricoltura della FLAI CGIL nazionale.*

Il rinnovo contrattuale del giugno 2006 ha apportato notevoli miglioramenti ai lavoratori del settore, uno dei più importanti è relativo, ad esempio, all'estensione dell'anticipazione INPS delle prestazioni temporanee, un tempo relativa unicamente agli assegni familiari, alle altre misure previdenziali quali malattia, infortunio e Cassa integrazione.

Un altro miglioramento è imputabile alla riscrittura delle norme attinenti alle relazioni sindacali al fine di ottenerne una lettura più agevole e meno controversa mentre, nell'Osservatorio sull'andamento dell'agricoltura, sono state apportate delle migliorie in materia di appalti per favorire il rispetto delle vigenti disposizioni aziendali e contrattuali.

Si è ottenuta l'unificazione tra operai e impiegati in un'unica scala parametrica e, in virtù delle sopraggiunte indicazioni della legge sull'apprendistato professionale, è stata rivista la parte contrattuale attinente, provvedimento che ha rinforzato questa forma contrattuale che, ad oggi, è una di quelle maggiormente tutelate.

Sul fronte delle tutele sono state apportate delle modifiche relative al chiarimento delle modalità di conteggio e di ripartizione dei giorni di ferie ed è stato esteso il periodo di copertura relativa alla malattia e all'infortunio sul lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti.

## CCNL AGRICOLTURA - COOPERATIVE

### TAVOLA 1 - Quadriennio normativo 2008-2012

Stipula 8/12/2008

		Conservazione del posto	Trattamento economico
Malattia e infortunio	Malattia	Impiegati: 12 mesi Operai: 180 giorni	<p><i>Impiegati:</i> 100% della retribuzione: - per i primi tre mesi (anzianità di servizio inferiore a cinque anni) - cinque mesi (da cinque a dieci anni), - sei mesi (oltre i dieci anni); 50% rispettivamente, per i successivi tre, cinque, sei mesi.</p> <p><i>Agricoli:</i> integrazione dell'indennità INPS a carico delle casse provinciali <i>extra legem</i> fino a concorrenza dell'80% del salario giornaliero tabellare (nazionale e integrativo).</p> <p><i>Florovivaisti:</i> per le malattie di durata superiore a tre giorni riconosciute dall'INPS, integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro in misura pari al 25% del salario giornaliero tabellare (nazionale e integrativo), dal 1° giorno di assenza e per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco dell'anno.</p> <p>Per gli operai a tempo determinato l'integrazione spetta solo per i lavoratori con almeno trenta giorni continuativi di lavoro a decorrere dal 31° giorno dalla data di discussione e per la durata di 45 giorni l'anno.</p>
	Infortunio sul lavoro e malattia professionale	<p><i>Infortunio:</i> fino alla guarigione clinica.</p> <p><i>Malattia professionale:</i> Impiegati: 24 mesi Operai: 180 giorni</p>	<p><i>Impiegati:</i> 100% per i primi 3 mesi, 50% per i successivi 3 (anzianità inferiore ai 5 anni); 100% per i primi 5 mesi, 50% per i successivi 5 (dai 5 ai 10 anni); 100% per i primi 6 mesi, 50% per i successivi 6 (superiore ai 10 anni).</p> <p><i>Operai:</i> Fermo rimanendo quanto previsto dalla legge per i primi 3 giorni (art. 213 del TU sugli infortuni approvato con d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124) a partire dal 4° giorno in cui si è verificato l'infortunio e sino a un massimo di 180 giornate, avrà diritto alla erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera pari alla differenza tra indennità di legge e la somma dei salari giornalieri tabellari, nazionale e integrativo, relativi alla qualifica di appartenenza.</p>

	<p>I lavoratori a tempo indeterminato di cui viene accertato, con idonea documentazione, lo stato di tossicodipendenza o di etilismo e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso strutture specialistiche riconosciute dalle competenti istituzioni o presso sedi di comunità terapeutiche individuate dalla legge del 26 giugno 1990 n. 162, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni di lavoro è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a due anni.</p>
<b>Congedo matrimoniale</b>	15 giorni con retribuzione normale.
<b>Congedo parentale</b>	<p>Le lavoratrici agricole a tempo indeterminato (OTI) rientrano nella regolamentazione delle altre lavoratrici dipendenti.</p> <p>Le lavoratrici agricole a tempo determinato (OTD) acquisiscono il diritto con lo svolgimento di un'attività lavorativa pari ad un minimo di 51 giornate effettuate nell'anno precedente l'inizio dell'interdizione obbligatoria, oppure nell'anno stesso se le 51 giornate sono effettuate prima dell'inizio dell'evento con le modalità «dell'iscrizione d'urgenza» (articolo 5, commi 6 e 8, decreto-legge n. 463/1983 convertito in legge n. 638/83): a tal fine si sommano le giornate lavorate sia in qualità di OTD che di OTI.</p>
<b>Diritto allo studio</b>	<p>150 ore nel triennio fruibili anche in un anno (valide anche per i corsi di alfabetizzazione e istruzione primaria per extracomunitari).</p> <p>Per i corsi di aggiornamento e formazione agricola 200 ore nel triennio fruibili in un anno.</p>

# CCNL CHIMICI-FARMACEUTICI - INDUSTRIA

---

## SUL RINNOVO DEL CONTRATTO

L'Accordo di rinnovo del *Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti dell'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori della ceramica, abrasivi, lubrificanti e GPL del 12 febbraio 2002*, relativo al quadriennio normativo 2006-2009 è stato sottoscritto dalle parti in data 10/05/2006 dopo una trattativa di circa otto mesi.

Con un numero di addetti nel settore pari a circa 210.000 unità di cui una preponderante componente maschile, l'accordo di rinnovo è stato costellato da momenti di rottura tra le parti con il ricorso a diverse manifestazioni di protesta.

## SUI DIRITTI INDIVIDUALI

### Motivi di salute (art. 40)

#### ■ Malattia professionale e infortunio

##### *Conservazione del posto*

Nel caso di interruzione di servizio per malattia o infortunio l'impresa garantisce al lavoratore non in prova la conservazione del posto per:

- ▶ 8 mesi per i lavoratori con un'anzianità di servizio fino a 3 anni;
- ▶ 10 mesi per i lavoratori con un'anzianità di servizio fino a 6 anni;
- ▶ 12 mesi per i lavoratori con un'anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Nel caso di un unico evento morboso continuativo ai fini dei termini sopra riportati per la conservazione del posto non saranno tenuti in considerazione i periodi di ricovero ospedaliero continuativo di durata superiore a 20 giorni e fino a un massimo di 60 giorni complessivi.

In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto si riferiscono a un arco temporale di 36 mesi.

Nei casi di interruzione del servizio per infortunio sul lavoro la conservazione del posto è garantita fino alla guarigione clinica e tale periodo di interruzione non sarà computato né ai fini del calcolo dei termini di conservazione del posto, né ai fini del calcolo dell'arco temporale di 36 mesi.

Nei casi di malattie non professionali o infortuni non sul lavoro che abbiano procurato un'assenza dal lavoro di 8 mesi nell'arco dei 12, su richiesta del lavoratore interessato, l'impresa concederà un'aspettativa non retribuita di 6 mesi eventualmente prorogabile per altri 6, non computato nel conteggio di 36 mesi e potrà essere richiesto solo una volta nel corso del rapporto di lavoro.

### ■ **Trattamento economico**

Al lavoratore non in prova e non in Cassa integrazione guadagni, assente per malattia o infortunio o malattia professionale, viene assicurato un trattamento economico pari a:

- ▶ intera retribuzione netta per 3 mesi e alla metà di essa per i successivi 5 mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a 3 anni;
- ▶ intera retribuzione netta per 4 mesi e alla metà di essa per i successivi 6 mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a 6 anni;
- ▶ intera retribuzione netta per 5 mesi e alla metà di essa per i successivi 7 mesi, se ha un'anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Per il lavoratore assente per malattia, il trattamento economico su indicato ricomincia *ex novo* in caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 4 mesi senza alcuna assenza per malattia, dal dodicesimo giorno di ricovero ospedaliero e comunque per le assenze di malattia iniziate dopo 12 mesi dal giorno in cui è cessato il diritto al trattamento economico del 100%.

Qualora un unico evento morboso continuativo abbia comportato l'esaurimento del trattamento economico spettante, il trattamento stesso ricomincia *ex novo* in caso di ricovero ospedaliero superiore a 14 giorni.

In caso di assenze dal lavoro di almeno 8 mesi nel corso degli ultimi 12 mesi, su richiesta del lavoratore interessato, l'impresa concederà un'aspettativa non retribuita di 6 mesi, eventualmente prorogabile da parte dell'impresa per ulteriori 6 mesi in caso di documentato protrarsi della stessa anche su segnalazione della RSU.

### **Congedo matrimoniale (art. 38)**

In caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi – computato escludendo le domeniche e i giorni festivi – con decorrenza della retribuzione.

Nel rinnovo del contratto il congedo è applicabile anche nel caso di ulteriori matrimoni validi per l'ordinamento giuridico italiano e per l'ente previdenziale eventualmente competente.

## **Congedi parentali (art. 41)**

La lavoratrice in congedo di maternità o, in alternativa, il lavoratore in congedo di paternità riceveranno, inoltre, un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione globale di fatto per i primi cinque mesi di assenza.

Limitatamente ai periodi di congedo di maternità o in alternativa al congedo di paternità sarà anticipato ai lavoratori il trattamento a carico dell'INPS a condizione che sia recapitata direttamente all'impresa l'indennità liquidata dall'istituto assicuratore.

Ferma restando la maturazione del TFR secondo i criteri di legge, le assenze dal lavoro per maternità, paternità o per congedi parentali entro i primi due anni di vita del bambino sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro un limite massimo di nove mesi.

Le imprese, anche in considerazione di quanto previsto dall'articolo 9 della legge 53/2000, potranno promuovere l'assunzione di iniziative per facilitare, in caso di necessità, il reinserimento produttivo delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenza per maternità, paternità o per congedi parentali attraverso percorsi formativi che saranno individuati a livello nazionale.

## **Diritto allo studio (art. 41)**

Le facilitazioni per tale esercizio saranno garantite dalle imprese sia per corsi regolari finalizzati al conseguimento di titoli di studi legali, sia per la frequenza ad altri corsi di studio finalizzati alla ricerca e al miglioramento della propria preparazione, professionalità e occupabilità, anche con riferimento alle esigenze di alfabetizzazione dei lavoratori stranieri.

### **■ Diritto allo studio per i lavoratori studenti**

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, parificate 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.

Nello specifico (in attuazione dell'art. 10 della legge 20/5/1970, n. 300):

*A) Lavoratori studenti universitari*

A tali lavoratori sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.

Per gli esami di diploma universitario o di laurea i giorni di permesso retribuiti saranno elevati a quattro.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno debbano sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti fino ad un massimo di 20 giorni l'anno.

*B) Lavoratori studenti di scuole medie-superiori e di scuole professionali*

A tali lavoratori saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami, più un massimo di 15 giorni di permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni nel corso dell'anno.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno debbono sostenere gli esami di diploma potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti fino ad un massimo di 30 giorni.

*C) Altri lavoratori studenti di cui all'art. 10 della legge 20/5/1970 n. 300*

A tali lavoratori studenti saranno concesse le facilitazioni previste dalla legge 20/5/1970 n. 300.

■ **Diritto allo studio per la scuola dell'obbligo, Istituti tecnici e professionali, e per altri corsi di formazione**

I lavoratori che intendono frequentare corsi di studio presso istituti di istruzione pubblici, riconosciuti o parificati, al fine di conseguire la licenza della scuola dell'obbligo o un diploma di Istituto tecnico o professionale, o di migliorare ed ampliare, anche in relazione all'attività aziendale, la propria preparazione e formazione, anche mediante corsi di formazione non regolari attivati dalle università, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali *pro capite* e nei limiti di un monte ore globale distribuito tra tutti i dipendenti dell'unità produttiva, usufruibili anche in un solo anno.

■ **Congedi per formazione**

In assenza di accordi aziendali in materia di fruizione dei congedi per formazione di cui all'articolo 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53, vengono stabilite le seguenti disposizioni:

1. Le richieste di fruizione dei congedi per formazione non retribuiti da parte dei lavoratori in possesso dei previsti requisiti di anzianità aziendale (almeno 5 an-

- ni), possono essere presentate all'impresa, anche tramite la RSU, con un preavviso di almeno 30 giorni per i congedi di durata fino a 5 giorni e di 60 giorni per i congedi di durata superiore a 5 giorni.
2. Il congedo per formazione potrà essere fruito anche tramite temporanea trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto part-time, previo accordo tra le Parti in base alle norme previste dal CCNL. In tal caso, la durata massima complessiva di cui all'art. 5 della legge 53/2000 sarà riproporzionata in base all'effettiva riduzione della prestazione annua lavorativa.

## SULLE TUTELE RICONOSCIUTE

*L'iter contrattuale è stato ripercorso grazie alla collaborazione di Piero Dechicu, responsabile del Dipartimento chimica della FILCEM CGIL nazionale.*

«L'iter contrattuale di rinnovo non è stato caratterizzato da semplicità e scioltezza: sono stati otto mesi di trattativa contraddistinti da momenti di rottura e manifestazioni di protesta.

Le novità dell'accordo e i risultati più significativi, nell'ottica della tutela dei diritti individuali, riguardano la formazione, con la valorizzazione della formazione continua, la previdenza complementare e un fondo per l'assistenza sanitaria.

Per formazione continua si intende un concetto diverso da quello della formazione professionale: è una misura che aiuta a combattere l'obsolescenza delle conoscenze professionali e costituisce una risposta alle esigenze del settore e della società, in un forte patto formativo.

Per rendere possibile un più elevato livello di copertura previdenziale per i lavoratori è stato costituito e regolato il fondo pensione complementare a capitalizzazione FONCHIM.

Dal 1/1/1999 i versamenti al suddetto fondo del trattamento di fine rapporto, da parte dei lavoratori iscritti, sono previsti al 100% obbligatorio per i lavoratori con prima occupazione successiva al 28/04/1993 e al 33% per tutti gli altri elevabile, a decorrere dal 1/1/2007, su base volontaria, fino al 100%.

Dal 1/1/2007 oltre al versamento paritetico a carico del lavoratore e dell'impresa del 1,20% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, l'impresa dovrà effettuare per ogni lavoratore dipendente iscritto a FONCHIM un ulteriore versamento dello 0,20% per una copertura assicurativa che, nel caso di premorienza o invalidità permanente, garantisca il versamento dei contributi residui.

Con l'Accordo nazionale del 29 luglio 2003 è stato istituito il Fondo di Assisten-

za sanitaria settoriale FASCHIM la cui finalità è quella di contribuire alle spese sanitarie sostenute dagli iscritti e dal loro nucleo familiare previa iscrizione.

Questi due istituti si inseriscono in un'ottica di welfare contrattuale che si sta sempre più diffondendo nella contrattazione collettiva nazionale.

Il rinnovo del contratto ha riscontrato l'80% del consenso dei lavoratori nelle assemblee che si sono realizzate a seguito del rinnovo. Sembra opportuno segnalare la presenza di un gruppo numeroso di lavoratori che ha espresso istanze rivendicative verso altre aree della contrattazione come, ad esempio, quella economica».

## CCNL CHIMICI-FARMACEUTICI - INDUSTRIA

### TAVOLA 2 - Quadriennio normativo 2006-2009

Stipula 10/05/2006

		Conservazione del posto	Trattamento economico
Malattia e infortunio	Malattia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8 mesi (anzianità fino a 3 anni)</li> <li>• 10 mesi (anzianità da 4 a 6 anni)</li> <li>• 12 mesi (anzianità oltre i 6 anni)</li> </ul> da escludersi – nel caso di un unico evento morboso – i periodi di ricovero ospedaliero continuativo dai 20 fino a un massimo di 60 giorni. In caso di più malattie il riferimento è un arco temporale di 36 mesi.  Nel caso di malattie non professionali o infortunio non sul lavoro che abbiano procurato un'assenza di 8 mesi su 12, su richiesta aspettativa non retribuita di sei mesi prorogabile per altri 6, non computata nei 36 mesi, richiedibile sono una volta nel corso del rapporto di lavoro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Primi 3 mesi al 100% e successivi 5 al 50% (anzianità fino 3 anni);</li> <li>• primi 4 mesi al 100% e successivi 6 al 50% (anzianità dai 4 ai 6 anni);</li> <li>• primi 5 mesi al 100% e successivi 7 al 100% (anzianità oltre i 6 anni)</li> </ul> (ad esclusione dei lavoratori in prova e di quelli in Cassa integrazione guadagni).  Il trattamento ricomincia <i>ex novo</i> per il lavoratore in caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 4 mesi senza alcuna assenza per malattia, dal 12° giorno di ricovero ospedaliero. Se un unico evento morboso continuativo abbia comportato l'esaurimento del trattamento economico spettante, ricomincia <i>ex novo</i> in caso di ricovero ospedaliero superiore a 14 giorni.
	Infortunio sul lavoro e malattie professionali	Fino alla guarigione clinica comprovata da certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore (periodo non computato ai termini dalla conservazione del posto, né ai fini dell'arco temporale di 36 mesi).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Primi 3 mesi al 100% e successivi 5 al 50% (anzianità fino 3 anni);</li> <li>• primi 4 mesi al 100% e successivi 6 al 50% (anzianità dai 4 ai 6 anni);</li> <li>• primi 5 mesi al 100% e successivi 7 al 100% (anzianità oltre i 6 anni)</li> </ul> (ad esclusione dei lavoratori in prova e di quelli in Cassa integrazione guadagni).  Il trattamento ricomincia <i>ex novo</i> per il lavoratore in caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 4 mesi senza alcuna assenza per malattia, dal 12° giorno di ricovero ospedaliero. Se un unico evento morboso continuativo abbia comportato l'esaurimento del trattamento economico spettante, ricomincia <i>ex novo</i> in caso di ricovero ospedaliero superiore a 14 giorni.

	<p>In caso di assenze dal lavoro di almeno 8 mesi nel corso degli ultimi 12 mesi, su richiesta del lavoratore interessato, l'impresa concederà un'aspettativa non retribuita di 6 mesi, eventualmente prorogabile da parte dell'impresa per ulteriori 6 mesi in caso di documentato protrarsi della stessa.</p>		
<b>Congedo matrimoniale</b>	<p>15 giorni di congedo (escludendo domeniche e i giorni festivi con decorrenza della retribuzione). Norma applicabile anche nel caso di ulteriori matrimoni validi per l'ordinamento giuridico italiano e per l'Ente previdenziale eventualmente competente.</p>		
<b>Congedo parentale</b>	<p>Oltre alle disposizioni di legge un'integrazione fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione per i primi 5 mesi di assenza. Le assenze dal lavoro per congedi parentali entro i primi 2 anni di vita del bambino sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro un limite massimo di 9 mesi. Le imprese (art. 9 legge 53/2000) potranno promuovere l'assunzione di iniziative per facilitare in casi di necessità, il reinserimento produttivo dei lavoratori/lavoratrici a seguito di assenza per maternità o paternità o congedo parentale attraverso percorsi formativi individuati a livello nazionale. Per i lavoratori genitori di minori con handicap si richiamano le disposizioni della legge 104/92, art. 33.</p>		
<b>Diritto allo studio</b> <i>Secondo le disposizioni dell'art. 10 della legge 20/5/1970, n. 300</i>		<b>Retribuito</b>	<b>Non retribuito</b>
	Lavoratori studenti universitari	1 giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto, più 4 giorni per l'esame di laurea o di diploma universitario.	20 giorni massimo di permessi non retribuiti all'anno.
	Lavoratori studenti di scuole medie-superiori e di scuole professionali	Giorni di permesso equivalenti a quelli degli esami.	15 giorni massimo di permessi non retribuiti all'anno. 30 giorni massimo di permessi non retribuiti per sostenere gli esami di diploma.
	Lavoratori studenti scuola dell'obbligo o diploma di Istituto tecnico o professionale o corsi inerenti al miglioramento professionale	150 ore di permesso retribuito in 3 anni fruibili anche in un anno.	
	<p><b>Congedi per la formazione:</b> richiedibili dopo 5 anni di anzianità con preavviso di 30 giorni (per i congedi fino a 5 giorni), di 60 giorni (per i congedi oltre i 5 giorni). Possibilità di trasformare temporaneamente in part-time il rapporto di lavoro.</p>		

## CCNL EDILI - INDUSTRIA

---

### SUL RINNOVO DEL CONTRATTO

L'Accordo di rinnovo del *Contratto collettivo nazionale per i lavoratori dipendenti delle industrie edili e affini del 20 maggio 2004*, relativo al quadriennio normativo 1/04/2008 - 31/03/2012 è stato sottoscritto in data 18/06/2008, con un numero di addetti nel settore pari a circa 180.000 unità con una preponderante componente maschile.

### SUI DIRITTI INDIVIDUALI

#### Motivi di salute (artt. 26-27, 66-67)

##### ■ Malattia

##### *Conservazione del posto*

##### *Operai*

In caso di malattia l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi (pari a 270 giorni di calendario) senza interruzione dell'anzianità.

L'operaio con un'anzianità superiore a tre anni e mezzo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi consecutivi (pari a 365 giorni di calendario) senza interruzione dell'anzianità. Nel caso di più malattie o ricadute nella stessa malattia, l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di nove mesi nell'arco di 20 mesi consecutivi. L'operaio con un'anzianità superiore a tre anni e mezzo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 12 mesi nell'arco di 24 mesi consecutivi.

Trascorso tale periodo, ove l'impresa licenzi l'operaio, o la malattia debitamente accertata non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio ha diritto alla indennità sostitutiva del preavviso. Ove l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso. L'operaio che cada ammalato in periodo di preavviso ha diritto, oltre al trattamento economico a norma dell'art. 33, alla conservazione del posto fino alla scadenza del preavviso stesso.

### *Trattamento economico*

#### *Operai*

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto prevista, è tenuta ad erogare mensilmente all'operaio non in prova un trattamento economico giornaliero pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie sotto indicate della retribuzione costituita dal minimo di paga base, dall'elemento economico territoriale, dalla indennità territoriale di settore e dall'ex indennità di contingenza, per il numero di ore corrispondente alla divisione per sei dell'orario contrattuale settimanale in vigore nella circoscrizione durante l'assenza per malattia.

Le quote orarie sono calcolate applicando alla retribuzione oraria i coefficienti seguenti:

- ▶ per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 6 giorni: 0,5495;
- ▶ per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 12 giorni: 1,0495;
- ▶ dal 4° al 20° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,3795;
- ▶ dal 21° al 180° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,1565;
- ▶ dal 181° giorno al compimento del 365° giorno, per le sole giornate non indennizzate dall'INPS: 0,5495.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore, considerate nel loro complesso, in atto nelle singole circoscrizioni alla data del 22 luglio 1979.

Per gli apprendisti, il coefficiente per le giornate non indennizzate dall'INPS è pari a 0,5495.

Il trattamento economico giornaliero come sopra determinato è corrisposto dall'impresa all'operaio per sei giorni la settimana escluse le festività.

In caso di contratto di lavoro a tempo parziale, il trattamento economico giornaliero di malattia si ottiene moltiplicando le quote orarie di cui sopra per il numero delle ore di lavoro giornaliero risultanti dalla divisione per sei dell'orario settimanale convenuto.

Per i casi di TBC si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

### *Conservazione del posto e trattamento economico*

#### *Impiegati e intermedi*

Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia, all'impiegato non in prova spetta, oltre alla conservazione del posto per i periodi sotto indicati, il seguente trattamento economico:

- 1) per anzianità di servizio fino a due anni compiuti: conservazione del posto e corresponsione dell'intero trattamento economico per sei mesi;
- 2) per anzianità di servizio da oltre due anni e fino a sei anni compiuti: conser-

vazione del posto per nove mesi e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi sei mesi e del 50% per i restanti mesi;

3) per anzianità di servizio superiore a sei anni compiuti: conservazione del posto per dodici mesi e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi sei mesi, del 75% per i successivi tre mesi e del 50% per i restanti mesi.

Nel caso di più malattie o di ricadute nella stessa malattia non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto:

- ▶ mesi nove in un periodo di trenta mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 1);
- ▶ mesi dodici in un periodo di trenta mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2);
- ▶ mesi quindici in un periodo di trenta mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 3).

Per i tre mesi aggiuntivi di cui alle lettere a), b) e c) del comma precedente, l'impiegato ha diritto alla corresponsione dell'intero trattamento economico per il primo mese e del 50% per i mesi restanti.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto di impiego con diritto al trattamento economico di cui all'art. 72 del presente contratto.

Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

L'impiegato che cada ammalato in periodo di preavviso ha diritto alla conservazione del posto ed al trattamento economico sino alla scadenza del preavviso stesso.

## ■ Infortunio e malattia professionale

### *Conservazione del posto*

#### *Operai*

In caso di malattia professionale l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi consecutivi (pari a 270 giorni di calendario), senza interruzione dell'anzianità. Nel caso di più malattie o ricaduta nella stessa malattia l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 9 mesi nell'arco di 12 mesi consecutivi (pari a 365 giorni di calendario). In caso di infortunio sul lavoro l'operaio, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto all'operaio medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro rilasciato dal competente Istituto.

*Trattamento economico**Operai*

Durante l'assenza dal lavoro per infortunio o per malattia professionale, l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui al presente articolo, è tenuta ad erogare mensilmente all'operaio non in prova un trattamento economico giornaliero pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie sotto indicate della retribuzione costituita dal minimo di paga base, dall'elemento economico territoriale, dalla indennità territoriale di settore e dall'ex indennità di contingenza, per il numero di ore corrispondente alla divisione per sette dell'orario contrattuale settimanale, in vigore nella circoscrizione durante l'assenza per infortunio o per malattia professionale.

Le quote orarie sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come sopra specificata i coefficienti seguenti:

- ▶ dal 1° giorno successivo al giorno dell'infortunio o alla data di inizio della malattia professionale e fino al 90° giorno di assenza: 0,2538;
- ▶ dal 91° giorno in poi: 0,0574.

Il trattamento economico giornaliero sopra determinato è corrisposto dall'impresa all'operaio per tutte le giornate indennizzate dall'INAIL comprese le domeniche.

In caso di contratto di lavoro a tempo parziale, il trattamento economico giornaliero si ottiene moltiplicando le quote orarie di cui al settimo comma per il numero delle ore di lavoro giornaliero risultanti dalla divisione per sette dell'orario settimanale convenuto.

Per il giorno dell'infortunio, la percentuale del 4,95% per i riposi annui di cui all'art. 5 è erogata per intero direttamente dall'impresa all'operaio. Per il 1°, il 2° ed il 3° giorno successivi al giorno dell'infortunio o alla data di inizio della malattia professionale, tale percentuale è erogata nella misura del 60% (2,97%).

Ove, invece, l'infortunio sul lavoro si verifichi o la malattia professionale insorga durante il periodo di prova l'operaio sarà ammesso a continuare il periodo di prova medesimo qualora sia in grado di riprendere il lavoro entro 30 giorni. Durante la sospensione del periodo di prova è dovuto il trattamento di cui al precedente comma sempre che, superato il periodo di prova medesimo, l'operaio sia confermato in servizio.

*Conservazione del posto e trattamento economico**Impiegati e intermedi*

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, l'impiegato fruisce dello stesso trattamento previsto in caso di malattia, salvo per quanto riguarda la conservazione del posto che dovrà essere mantenuto con gli eventuali diritti derivanti

dall'anzianità fino alla data di rilascio da parte dei competenti Istituti del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro.

In considerazione della particolare natura dell'industria edilizia, nei casi di infortunio o di malattia professionale verificatisi sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro dell'impiegato oltre i limiti previsti dall'art. 66, l'impresa è tenuta a corrispondere all'impiegato il 50% del trattamento economico stabilito per l'ulteriore maggiore tempo di degenza.

Nel caso che l'impiegato fruisca, durante l'assenza dal lavoro, di un trattamento economico a carico dell'INAIL o di altro istituto assicuratore per atto di previdenza disposto dall'impresa, quest'ultima è tenuta a corrispondere all'impiegato la differenza tra l'importo di detto trattamento e l'eventuale maggiore importo dovuto ai sensi dei due commi precedenti.

Nel caso in cui l'impiegato non sia più in grado, a causa di postumi invalidanti, di espletare le sue normali mansioni, l'impresa esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio, adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso l'impiegato conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra il precedente ed il nuovo trattamento economico, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

### ■ **Aspettativa (artt. 39 e 69)**

#### *Operai*

All'operaio non in prova che ne faccia richiesta può essere concesso – compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'azienda e per una sola volta all'anno – un periodo di aspettativa della durata minima di quattro settimane consecutive per ragioni di studio o per motivi personali o familiari, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto.

Nel caso di necessità di uscita e rientro dell'operaio dal territorio nazionale, il periodo di aspettativa può essere concesso in misura frazionata con durata minima per ciascun periodo di due settimane. Il viaggio di andata e ritorno deve essere comprovato dalle opportune documentazioni.

È possibile cumulare, compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'azienda, il periodo di aspettativa con le ferie ed i riposi annui.

L'aspettativa deve essere richiesta per iscritto con la specificazione delle motivazioni.

L'impresa deve portare per iscritto a conoscenza della Cassa edile il periodo di aspettativa concesso e le relative motivazioni.

### *Impiegati e intermedi*

All'impiegato che ne faccia richiesta può essere concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto. L'impiegato che entro quindici giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenta per riprendere servizio è considerato dimissionario. L'impresa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare l'impiegato a riprendere servizio nel termine di quindici giorni.

#### ■ **Tutela tossicodipendenti e loro familiari (art. 83)**

In attuazione di quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990 n. 162, i lavoratori di cui viene accertato, secondo le previsioni di legge, lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle Aziende sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto, per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, salvo quanto previsto dal secondo comma dell'art. 115 del CCNL.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono, a loro volta, essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

I lavoratori in aspettativa dovranno fornire attestazione con periodicità trimestrale circa la prosecuzione della loro partecipazione al trattamento riabilitativo.

#### ■ **Portatori di handicap (art. 84)**

Per quanto riguarda le assenze facoltative di cui alla legge 30 dicembre 1971, n. 1204, ed i permessi, si fa riferimento all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 e successive modificazioni intervenute con il d.lgs. n. 151/2001 e la legge n. 350/2003, art. 3, comma 106 e agli emendamenti del 2008.

### **Congedo matrimoniale (art. 28)**

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'Accordo interconfederale stipulato il 31 maggio 1941. Peraltro, all'operaio non in prova, in occasione del matrimonio, è concesso un periodo di congedo della durata di quindici giorni consecutivi di calendario.

## **Congedi parentali (art. 81)**

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alle norme di legge. Per il lavoratore padre si fa riferimento alle norme di legge vigenti.

La misura dell'indennità per il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 22, primo comma, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è pari al 100% della retribuzione.

## **Diritto allo studio (art. 90)**

A norma dell'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate 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 di 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.

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori edili, le imprese concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

I corsi di cui sopra non potranno comunque avere una durata inferiore a 300 ore di insegnamento effettivo.

Il lavoratore potrà richiedere permessi per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Nell'arco di un anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dall'impresa nell'unità produttiva, compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento dell'attività produttiva del cantiere. Potrà comunque usufruire dei permessi retribuiti un lavoratore nelle unità produttive che occupino almeno 18 dipendenti.

Al fine di favorire l'inserimento nel settore di lavoratori extracomunitari (art. 82 del CCNL), le parti concordano sulla realizzazione di corsi di formazione professiona-

le attraverso le Scuole edili in collegamento anche con le iniziative dei Ministeri interessati e degli enti locali. A tal fine le imprese segnaleranno agli Enti Scuola la presenza di lavoratori extracomunitari.

Al Formedil è demandato di formulare programmi di formazione da realizzare attraverso gli Enti Scuola.

## SULLE TUTELE OTTENUTE

*L'iter contrattuale è stato ripercorso grazie alla collaborazione di Mauro Macchiesi, segretario nazionale FILLEA CGIL.*

«Il precedente contratto scadeva il 31/12/2007, la piattaforma è stata presentata nell'ottobre del 2007 e successivamente sottoposta al parere delle assemblee.

I contenuti della trattativa e i risultati conseguiti si sono focalizzati anche sulle misure di contrasto al lavoro nero e sulla valorizzazione delle capacità lavorative e professionali dei lavoratori.

Nello specifico del piano d'analisi c'era già stato nel precedente rinnovo il superamento di talune carenze nel trattamento dell'istituto della malattia, rimaneva però il problema della tutela degli operai rispetto alla sicurezza.

Inizialmente la trattativa sembrava svolgersi in maniera rapida tale da far intuire il repentino raggiungimento di un accordo soddisfacente tra le parti. Nel gennaio 2008, invece, a causa di molteplici punti di disaccordo con la controparte ci fu un arresto della trattativa.

Gli scogli maggiori sono stati il superamento della carenza della malattia per due principali motivi: costi e lotta all'assenteismo.

Se da un lato l'impegno economico era palese, l'utilizzo dei dati per la lotta all'assenteismo è stato probabilmente strumentale considerato che, da dati recenti, la media stimata è, nel settore, sotto il 4%. Tali questioni hanno portato a un interruzione delle trattative e al ricorso a uno sciopero di otto ore. Il 18 giugno del 2008 è stato sottoscritto il contratto.

L'aumento salariale ottenuto è stato di 104 euro invece dei 105 richiesti.

Un miglioramento significativo si è registrato nel campo della formazione e dell'informazione: prima di essere assunto il lavoratore deve svolgere 16 ore di formazione presso le scuole edili col duplice vantaggio, da un lato, di fargli conoscere la vita del cantiere, dall'altro, come criterio per controllare le assunzioni e favorire la lotta al lavoro nero. È un segnale importante che consente di avere una formazione continua con un sistema a rete di tipo piramidale.

Il consenso sul rinnovo riportato in assemblea è stato del 90%».

## CCNL EDILI - INDUSTRIA

## TAVOLA 3 - Quadriennio normativo 1/4/2008-31/3/2012

Stipula 9/7/2008

		Conservazione del posto	Trattamento economico
Malattia e infortunio	Malattia	<p><i>Operai:</i> Fino a 3 anni e mezzo di anzianità 9 mesi (in caso di ricaduta 9 mesi nell'arco dei successivi 20). Da 3 anni e mezzo in poi 12 mesi (in caso di ricaduta 12 mesi nell'arco dei successivi 24).</p> <p><i>Impiegati:</i> 6 mesi (anzianità di servizio fino a 2 anni), 9 mesi (dai tre ai sei anni), 12 mesi (oltre i sei anni); in caso di più malattie, rispettivamente, 9 mesi nell'arco di 18, 15 mesi nell'arco di 30 mesi.</p>	<p><i>Operai:</i> Erogazione di un trattamento giornaliero (per 6 giorni settimanali escluse le festività) determinato applicando alla quota oraria di paga base, contingenza, indennità territoriale e di settore ed elemento economico territoriale, i seguenti coefficienti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dal 1° al 3° giorno, 0,5495 (malattie superiori a 7 giorni); 1,0495 (malattie superiori a 14 giorni);</li> <li>• dal 4° al 20° giorno, 0,3795 per le giornate indennizzate dall'INPS;</li> <li>• dal 21° giorno al 180°, 0,3795 per le giornate indennizzate dall'INPS;</li> <li>• dal 181° al 365° giorno, 0,5495 per le sole giornate non indennizzate dall'INPS.</li> </ul> <p>Le quote orarie così determinate sono moltiplicate per il numero di ore pari a 1/6 dell'orario settimanale. Tale trattamento è detratto da quanto dovuto alla Cassa edile.</p> <p>Ricapitolando l'operaio ha diritto al pagamento anticipato dal datore di lavoro del 100% della retribuzione per i primi 6 mesi e il 50% per i restanti.</p> <p><i>Impiegati e intermedi:</i> 100% per il primo mese aggiuntivo, 50% per i successivi due mesi.</p>
	Infortunio sul lavoro e malattia professionale	<p>Malattia professionale 9 mesi consecutivi (nel caso di più malattie o ricaduta nella stessa malattia 9 mesi nell'arco di 12 mesi consecutivi)</p> <p>Infortunio: 6 mesi</p>	<p>Erogazione mensile di un trattamento economico giornaliero determinato applicando alle quote orarie sottoindicate della retribuzione costituita dal minimo di paga base, dall'elemento economico territoriale, dalla indennità territoriale di settore e dall'ex indennità di contingenza, per il numero di ore corrispondente alla divisione</p>

		Conservazione del posto	Trattamento economico
			per sette dell'orario contrattuale settimanale i coefficienti seguenti: a) dal 1° giorno successivo al giorno dell'infortunio o alla data di inizio della malattia professionale e fino al 90° giorno di assenza: 0,2538; b) dal 91° giorno in poi: 0,0574.
<b>Congedo matrimoniale</b>	15 giorni di congedo matrimoniale secondo l'accordo interconfederale stipulato il 31 maggio 1941. All'operaio non in prova, in occasione del matrimonio, viene concesso un periodo di congedo della durata di quindici giorni consecutivi di calendario.		
<b>Congedo parentale</b>	Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alle norme di legge. Per il lavoratore padre si fa riferimento alle norme di legge vigenti. La misura dell'indennità per il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 22, primo comma, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è pari al 100% della retribuzione.		
<b>Diritto allo studio</b>		<b>Retribuito</b>	<b>Non retribuito</b>
		150 ore per triennio usufruibili anche in un anno. 1 giorno per ogni esame sostenuto.	Agevolazioni nei turni e per l'inserimento ai corsi di lavoratori extracomunitari.

## CCNL METALMECCANICI - INDUSTRIA

---

### SUL RINNOVO DEL CONTRATTO

L'Accordo di rinnovo del *Contratto collettivo nazionale di lavoro per l'industria metalmeccanica privata e della installazione degli impianti del 7 maggio 2003*, relativo al quadriennio normativo 2008-2011 è stato sottoscritto in data 20/1/2008 dopo una trattativa di circa nove mesi per un settore con circa 900.000 addetti.

### SUI DIRITTI INDIVIDUALI

#### Motivi di salute (art. 40)

##### ■ Malattia professionale e infortunio sul lavoro

###### *Conservazione del posto*

La conservazione del posto è prevista:

- ▶ in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale il lavoratore percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- ▶ in caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata dal rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

Nei casi, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

Nel caso di più malattie o infortuni sul lavoro, i suddetti periodi di conservazione del posto si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nell'ipotesi in cui per un evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi, si superasse il periodo di conservazione del posto sopra indicato, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo pari alla metà dei periodi stessi:

- ▶ per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi  $6 + 3 = 9$ ;
- ▶ per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino ai 6 compiuti: mesi  $9 + 4,5 = 13,5$ ;
- ▶ per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti: mesi  $12 + 6 = 18$ .

Il periodo complessivo di conservazione del posto si applica anche nel caso in cui siano verificate, nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, alme-

no due malattie comportanti, ciascuna, un'assenza continuativa pari o superiore a tre mesi.

### *Trattamento economico*

Le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto:

- ▶ per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 2 mesi e metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;
- ▶ per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi;
- ▶ per anzianità di servizio oltre i 6 anni, l'intera retribuzione globale per i primi 4 mesi e metà retribuzione globale per gli 8 mesi successivi.

Nell'ipotesi di applicazione del comporta prolungato il trattamento sarà:

- ▶ per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi  $6 + 3 = 9$  di cui 3 mesi ad intera retribuzione globale e 6 mesi a metà retribuzione globale;
- ▶ per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti: mesi  $9 + 4,5 = 13,5$  di cui 4,5 mesi ad intera retribuzione globale e 9 mesi a metà retribuzione globale;
- ▶ per anzianità di servizio oltre i 6 anni: mesi  $12 + 6 = 18$  di cui 6 mesi ad intera retribuzione globale e 12 mesi a metà retribuzione globale;

## ■ **Malattia**

### *Conservazione del posto*

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo, definito di comporta breve di:

- ▶ 6 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- ▶ 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 anni compiuti;
- ▶ 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa prolungata, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari.

*Trattamento economico in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro*

Le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente trattamento:

- ▶ per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 2 mesi a metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;
- ▶ per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 3 mesi a metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi;
- ▶ per anzianità di servizio oltre i 6 anni, l'intera retribuzione globale per i primi 4 mesi a metà retribuzione globale per gli 8 mesi successivi.

Nell'ipotesi di applicazione del comparto prolungato il trattamento sarà:

- ▶ per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi  $6 + 3 = 9$  di cui 3 mesi ad intera retribuzione globale e 6 mesi a metà retribuzione globale;
- ▶ per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti: mesi  $9 + 4,5 = 13,5$  di cui 4,5 mesi ad intera retribuzione globale e 9 mesi a metà retribuzione globale;
- ▶ per anzianità di servizio oltre i 6 anni: mesi  $12 + 6 = 18$  di cui 6 mesi ad intera retribuzione globale e 12 mesi a metà retribuzione globale.

Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini dei suddetti trattamenti economici si deve tener conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso. Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiori a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital, ed a trattamenti terapeutici ricorrenti.

Fatti salvi i periodi di conservazione del posto prima definiti, nel computo dei limiti del trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale:

- ▶ i periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi, fino a un massimo di:
  - 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;

- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni.
- ▶ I periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi, fino a un massimo di:
  - 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
  - 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
  - 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

E comunque fino a un tetto massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui sopra unitariamente considerati.

L'assenza per malattia, nei limiti dei periodi indicati per la conservazione del posto è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie gratifica natalizia, ecc.).

È considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi o affetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C, ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie, sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

## **Congedo matrimoniale (art. 20)**

In caso di matrimonio compete ai lavoratori e alle lavoratrici non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale detti lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

Durante il periodo di congedo matrimoniale le aziende riconosceranno una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza alle disposizioni legislative e/o di altre norme fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

## **Congedi parentali (art. 35)**

Ai fini e per gli effetti dell'articolo 32 del decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2000, *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela a sostegno della ma-*

*ternità e della paternità*, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei suoi primi otto anni di età, hanno diritto di astenersi dal lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a 10 mesi elevato a 11 mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

Nell'ambito di predetti limiti, il limite di astenersi dal lavoro compete:

- ▶ alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- ▶ al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevabile a 7 nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;
- ▶ qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo e frazionato non superiore a 10 mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

## Diritto allo studio (art. 29)

### ■ Formazione professionale

Tutti i lavoratori possono accedere durante l'arco della propria vita lavorativa a programmi di formazione ed aggiornamento professionale su contenuti attinenti alla realtà produttività aziendale.

I lavoratori hanno diritto ad usufruire di permessi retribuiti per un massimo di 150 ore *pro capite* per triennio, anche utilizzabili in un solo anno, sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

Nel caso di frequenza di corsi sperimentali per il recupero della scuola dell'obbligo per l'alfabetizzazione degli adulti e di lingua italiana per lavoratori stranieri al fine di agevolarne l'integrazione, il monte ore di permesso retribuito, comprensivo delle ore di esame, *pro capite* nel triennio è elevato a 250 ore. Il rapporto fra ore di permesso retribuito e ore frequenza ai detti corsi è elevato sino a 2/3 sino a concorrenza delle predette 250 ore.

Ai lavoratori che intendano frequentare, anche in orari non coincidenti con quello di lavoro, l'ultimo biennio per il conseguimento del diploma di scuola media superiore saranno concesse ulteriori 40 ore annue di permesso retribuito, per non più di due anni nel corso del rapporto di lavoro.

## SULLE TUTELE RICONOSCIUTE

*L'iter contrattuale è stato ripercorso grazie alla collaborazione di Maurizio Landini, segretario nazionale FIOM CGIL.*

«Il rinnovo del contratto ha richiesto una trattativa di circa 8-9 mesi a causa dei punti riguardanti l'orario e l'inquadramento salariale. Uno dei traguardi più importanti è stato quello di arrivare all'unificazione della trattativa tra operai e impiegati assunti dal 1/1/2009, questione rimasta irrisolta fin dagli anni '70.

Non è stata approvata la proposta, presente nella piattaforma, di costituire una Commissione nazionale paritetica deputata ad affrontare i temi relativi all'integrazione e alla comprensione culturale per il rispetto alle lavoratrici e ai lavoratori migranti. L'attività di tale Commissione doveva essere finalizzata a monitorare e a favorire tutte quelle iniziative che, in sede aziendale, potevano permettere di:

- ▶ organizzare l'attività e utilizzare le istituzioni e le sedi aziendali, in particolare le mense, nel rispetto dei principi religiosi;
- ▶ organizzare il calendario annuo per permettere la salvaguardia delle relazioni personali delle lavoratrici e dei lavoratori migranti da altre regioni italiane o dall'estero;
- ▶ favorire tutte le iniziative tese alla soluzione dei problemi di integrazione sociale del lavoro migrante (casa, servizi, eccetera).

Sottolineo che sul versante Ambiente e sicurezza con Confapi si sono ottenute 14 ore di assemblea per discutere di questi problemi.

Il consenso dei lavoratori è stato soddisfacente per via dell'ottenimento dell'incremento salariale dovuto a chi non farà la contrattazione aziendale».

## CCNL METALMECCANICI - INDUSTRIA

## TAVOLA 4 - Quadriennio normativo 2008-2011

Stipula 28/01/2008

		Conservazione del posto	Trattamento economico
Malattia e infortunio	Malattia	<p>In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fino al 3° anno, sei mesi;</li> <li>• dal 4° al 6° anno, nove mesi;</li> <li>• oltre il 6° anno, 12 mesi.</li> </ul> <p>Nel caso di più malattie o infortuni sul lavoro, i suddetti periodi di conservazione del posto si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.</p> <p>Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo pari al 50% della misura ordinaria quando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il superamento del periodo di comporto sia determinato da un evento morboso continuato o interrotto da un'unica ripresa dal lavoro per un periodo non superiore a due mesi;</li> <li>• si siano verificate, nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti ciascuna un'assenza continuata di almeno tre mesi;</li> <li>• alla scadenza del periodo stesso il lavoratore abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a tre mesi.</li> </ul> <p>Superato il periodo di conservazione del posto il lavoratore ha diritto ad un periodo di aspettativa di durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e conti-</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Primi 2 mesi al 100% successivi 4 al 50% (anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti);</li> <li>• primi 3 mesi al 100%, successivi 6 al 50% (anzianità oltre 4 anni e fino a 6 compiuti);</li> <li>• primi 4 mesi al 100%, successivi 6 al 50% (anzianità oltre i 6 anni).</li> </ul> <p>Nell'ipotesi di applicazione del comporto prolungato il trattamento sarà:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• primi 3 mesi al 100%, successivi 6 al 50% (anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti);</li> <li>• primi 4 mesi e mezzo al 100%, successivi 9 al 50% (anzianità oltre 4 anni e fino a 6 compiuti);</li> <li>• primi 6 mesi al 100%, successivi 12 al 50% (anzianità oltre i 6 anni).</li> </ul> <p>Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini dei suddetti trattamenti economici si deve tener conto dei periodi di assenza complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.</p> <p>Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiori a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il day hospital ed a trattamenti terapeutici ricorrenti.</p> <p>Fatti salvi i periodi di conservazione del posto prima definiti, nel computo dei limiti del trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale:</p>

		Conservazione del posto	Trattamento economico
		<p>nuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa prolungata, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• i periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi, fino a un massimo di: <ul style="list-style-type: none"> <li>– 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;</li> <li>– 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;</li> <li>– 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni.</li> </ul> </li> <li>• i periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi, fino a un massimo di: <ul style="list-style-type: none"> <li>– 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;</li> <li>– 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;</li> <li>– 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni.</li> </ul> </li> </ul> <p>E comunque fino a un tetto massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui sopra unitariamente considerati.</p>
	Infortunio sul lavoro e malattia professionale	<p>In caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale il lavoratore percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.</p> <p>In caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata dal rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.</p> <p>Nel caso di più infortuni sul lavoro, i suddetti periodi di conservazione del posto si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.</p> <p>Nell'ipotesi in cui per un evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi, si superasse il periodo di conservazione del posto sopra indicato, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Primi 2 mesi al 100%, successivi 4 al 50% (anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti);</li> <li>• primi 3 mesi al 100%, successivi 6 al 50% (anzianità oltre 4 anni e fino a 6 compiuti);</li> <li>• primi 4 mesi al 100%, successivi 6 al 50% (anzianità oltre i 6 anni).</li> </ul> <p>Nell'ipotesi di applicazione del comparto prolungato il trattamento sarà:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Primi 3 mesi al 100%, successivi 6 al 50% (anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti);</li> <li>• primi 4 mesi e mezzo al 100%, successivi 9 al 50% (anzianità oltre 4 anni e fino a 6 compiuti);</li> <li>• primi 6 mesi al 100%, successivi 12 al 50% (anzianità oltre i 6 anni).</li> </ul>

		Conservazione del posto	Trattamento economico
		<p>un ulteriore periodo pari alla metà dei periodi stessi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi <math>6 + 3 = 9</math>;</li> <li>• per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino ai 6 compiuti: mesi <math>9 + 4,5 = 13,5</math>;</li> <li>• per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti: mesi <math>12 + 6 = 18</math>.</li> </ul> <p>Il periodo complessivo di conservazione del posto si applica anche nel caso in cui si siano verificate, nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, un'assenza continuativa pari o superiore a tre mesi.</p>	
	<p>La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi o affetti da morbo di Cooley nonché da lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C, ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie, sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.</p>		
<b>Congedo matrimoniale</b>	<p>15 giorni consecutivi durante i quali detti lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio, non computabili nel periodo di ferie annuali né calcolabili come periodo di preavviso di licenziamento.</p> <p>Durante il periodo di congedo matrimoniale le aziende riconosceranno una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza alle disposizioni legislative e/o di altre norme fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.</p> <p>Il congedo matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.</p>		
<b>Congedo parentale</b>	<p>Il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei suoi primi otto anni di età, hanno diritto di astenersi dal lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a 10 mesi elevato a 11 mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.</p> <p>Il limite di astenersi dal lavoro compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;</li> <li>• al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi</li> <li>• qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.</li> </ul>		

Diritto allo studio		Retribuito	Non retribuito
		<p>150 ore di permesso retribuito in 3 anni fruibili anche in un anno.</p> <p>Nel caso di frequenza di corsi sperimentali per il recupero della scuola dell'obbligo per l'alfabetizzazione degli adulti e di lingua italiana per lavoratori stranieri al fine di agevolarne l'integrazione, il monte ore di permesso retribuito, comprensivo delle ore di esame, <i>pro capite</i> nel triennio è elevato a 250 ore.</p>	<p>I lavoratori hanno diritto ad usufruire di permessi retribuiti per un massimo di 150 ore <i>pro capite</i> per triennio, anche utilizzabili in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.</p> <p>Ai lavoratori che intendano frequentare, anche in orari non coincidenti con quello di lavoro, l'ultimo biennio per il conseguimento del diploma di scuola media superiore saranno concesse ulteriori 40 ore annue di permesso retribuito, per non più di due anni nel corso del rapporto di lavoro.</p>

## CCNL TESSILI - INDUSTRIA

---

### SUL RINNOVO DEL CONTRATTO

L'Accordo di rinnovo del *Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti alle industrie tessili varie del 24 maggio 2004*, relativo al quadriennio normativo 1/04/2008 - 31/03/2012, è stato sottoscritto in data 9/07/2008 dopo una trattativa di circa 6 mesi. Il settore è caratterizzato da un numero di addetti pari a circa 450.000 unità con una preponderante componente femminile.

### DIRITTI INDIVIDUALI

#### Motivi di salute (artt. 62, 94)

##### ■ Malattia professionale e infortunio

In caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, al lavoratore saranno conservati il posto e l'anzianità, a tutti gli effetti contrattuali, fino alla guarigione clinica, documentata dall'apposito certificato definitivo rilasciato dall'Istituto assicuratore. In tale caso, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, l'azienda dovrà cercare di adibirlo a mansioni più adatte alla sua capacità lavorativa, con il mantenimento dei trattamenti in atto.

In caso di evento morboso comportante assenza dal lavoro, riconducibile a un precedente infortunio, o a una precedente malattia professionale riconosciuti dall'INAIL, troverà applicazione il trattamento normativo ed economico previsto dal presente articolo anche nel caso in cui l'infortunio o la malattia professionale originari si siano verificati durante precedenti rapporti di lavoro.

Il lavoratore infortunato o colpito da malattia professionale non può essere considerato in ferie né in preavviso di licenziamento né in congedo matrimoniale.

##### *Trattamento economico*

Al lavoratore sarà riconosciuto inoltre, a partire dal 1° giorno di assenza e fino a guarigione clinica, un trattamento assistenziale a integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta.

A richiesta del lavoratore, l'azienda anticiperà, alle normali scadenze dei periodi

di paga, le indennità a carico del competente Istituto a condizione che non vengano assoggettate a contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito, non oltre 90 giorni dalla chiusura dell'infortunio o della malattia professionale, il rimborso delle stesse da parte dell'Istituto interessato attraverso conguaglio o altri analoghi istituti.

## ■ Malattia

Al lavoratore ammalato sarà conservato il posto con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi, pari a 394 giorni di calendario.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie.

In caso di superamento dei limiti predetti, il datore di lavoro potrà effettuare, e il lavoratore richiedere, la risoluzione del rapporto, restando in ogni caso al lavoratore il diritto al TFR e alla indennità sostitutiva del preavviso.

Il lavoratore ammalato non può essere considerato in ferie, né in preavviso di licenziamento, né in congedo matrimoniale durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero, ovvero sia stato sottoposto a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite «salvavita») ha diritto, a richiesta, a un periodo di aspettativa fino ad un massimo di 4 mesi oltre i limiti di conservazione del posto.

Le parti stipulanti raccomandano alle aziende di accogliere la domanda di aspettativa fino ad un massimo del tempo indicato anche per altre situazioni di gravi malattie e alle medesime condizioni.

L'aspettativa per malattia non è retribuita e non deve comportare alcun onere per l'azienda, incluso il TFR.

Nel caso di mancato rientro al lavoro rimane salvo il diritto del lavoratore all'indennità sostitutiva del preavviso.

Previo accordo con la Direzione aziendale il lavoratore potrà ridurre la durata dell'aspettativa già richiesta, riprendendo il lavoro prima della scadenza prevista e l'azienda potrà far accertare l'idoneità fisica del lavoratore, ai sensi della legge n. 300/70.

L'aspettativa per malattia è considerata come periodo neutro per il calcolo dei periodi di 13 e di 30 mesi agli effetti della conservazione del posto, nel senso che

in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 909 giorni di calendario immediatamente precedenti.

### ■ Infortunio non sul lavoro per causa di terzi

Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta la corrispondente azione nei limiti degli importi predetti.

Il lavoratore è tenuto a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio al datore di lavoro precisando gli estremi del terzo responsabile e/o della sua Compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio.

#### *Trattamento economico*

In caso di malattia, all'operaio non in prova saranno corrisposti trattamenti assistenziali ad integrazione dell'indennità di malattia a carico dell'INPS, ed eventualmente di altri soggetti pubblici o privati, fino al raggiungimento dei seguenti limiti massimi:

- ▶ dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione normale;
- ▶ dal 4° al 180° giorno di malattia: 100% della retribuzione netta normale.

In aggiunta a quanto sopra, all'operaio ammalato, ove venisse a cessare il trattamento a carico dell'INPS, l'azienda riconoscerà una indennità pari al 50% della retribuzione normale per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 63 del presente contratto.

L'azienda anticiperà, a norma di legge, alle normali scadenze dei periodi di paga il valore presumibile della indennità a carico del competente istituto salvo conguaglio finale.

Agli apprendisti verranno corrisposti trattamenti assistenziali che determinino per l'azienda oneri economici della stessa misura di quelli sostenuti per gli operai.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia da parte degli Istituti assicuratori, con decorrenza dalla data del riconoscimento stesso, alla presentazione di certificato medico indicante la data d'inizio o di prosecuzione e/o di chiusura dell'incapacità al lavoro, la data del rilascio, la prognosi e ogni altra indicazione stabilita dalle regolamentazioni in materia, nonché alla osservanza di quanto previsto all'art. 63 del presente contratto.

L'azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore di quanto corrispostogli, a norma del presente articolo, nel caso in cui il riconoscimento dell'indennità da parte dell'INPS non abbia avuto luogo o venga a mancare per inadempienza del lavoratore stesso.

In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione.

I conteggi finali della integrazione saranno effettuati in base ai certificati definitivi rilasciati dagli Istituti assicuratori. Tali trattamenti assorbiranno fino a concorrenza eventuali integrazioni aziendali in atto e non saranno cumulabili con altri trattamenti, presenti o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 63 del presente contratto, anche in caso di TBC. In tal caso, il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

#### *Trattamento economico di malattia nei casi di Cassa integrazione*

Nel caso di malattia insorta durante un periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della Cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, il trattamento economico a carico del datore di lavoro sarà commisurato a quanto di volta in volta riconosciuto da parte dell'INPS.

Pertanto, se l'INPS corrisponde al lavoratore l'indennità di malattia il datore di lavoro erogherà la prevista integrazione contrattuale di malattia. Tale integrazione sarà effettuata fino al limite del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'INPS per Cassa integrazione, se non fosse stato malato. L'integrazione sarà quindi effettuata entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge relativi alla CIG sia ordinaria, sia straordinaria.

Se l'INPS, al contrario, corrisponde al lavoratore ammalato il trattamento di integrazione salariale, il datore di lavoro non erogherà alcun trattamento integrativo di malattia. Ai lavoratori per i quali non è prevista l'indennità di malattia INPS, il datore di lavoro erogherà la stessa percentuale di trattamento economico netto che sarebbe spettata a un dipendente con la qualifica di operaio nelle medesime condizioni. L'intero trattamento di malattia, entro i limiti di copertura percentuale e di massimale stabiliti dalle disposizioni di legge in materia di integrazione salariale, è a carico del datore di lavoro.

## **Congedo matrimoniale (art. 61)**

Ferme restando le norme di legge e di accordo interconfederale vigenti in materia, in caso di matrimonio, compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione.

Per gli operai e gli intermedi il trattamento economico complessivo di cui sopra sarà commisurato al 100% della retribuzione netta, e sarà corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS; il trattamento è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'istituto stesso.

## **Congedi parentali (art. 95)**

In caso di gravidanza e puerperio, ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda deve integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino al 100% della retribuzione netta normale mensile per i primi 5 mesi.

È vietato adibire al trasporto e al sollevamento di pesi nonché ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri di cui all'art. 5, d.P.R. 25.11.76 n. 1026 (allegato A, d.lgs. 26.3.01 n. 151) le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto. Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni.

Le lavoratrici che vengano adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.

## **Diritto allo studio (artt. 66-68)**

Hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore annuo aziendale, messo a disposizione di tutti i dipendenti:

- ▶ i lavoratori che, al fine di migliorare la loro preparazione professionale specifica, intendono frequentare corsi di formazione continua correlati all'attività generale dell'azienda o inerenti ad altre funzioni presenti nella stessa, organizzati da enti pubblici o legalmente riconosciuti, o da enti direttamente gestiti dalle Regioni, nonché da Istituti scelti di comune accordo a livello territoriale nell'ambito delle verifiche delle iniziative formative descritte all'art. 24 del CCNL;
- ▶ i lavoratori che siano inviati dall'azienda a frequentare corsi di formazione continua aventi i medesimi requisiti di quelli di cui al punto precedente, pre-

visti da piani formativi aziendali o territoriali – anche nell’ambito di Fondimpresa – concordati tra le parti sociali anche in coerenza con quanto previsto dall’art. 17, legge n. 196/97 e successive modificazioni.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore *pro capite* ogni anno.

Le ore di permesso retribuito si intendono coincidenti con l’orario di lavoro. In caso di necessità è consentito computare nei permessi anche il tempo di viaggio per raggiungere la sede del corso, purché coincidente con l’orario di lavoro.

Le ore non utilizzate del monte annuo aziendale potranno essere destinate a programmi di formazione continua concordati tra le parti a livello aziendale o territoriale.

Le facilitazioni per i lavoratori studenti non sono cumulabili con quelle previste per la formazione continua.

I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio – diversi dalla formazione e dall’aggiornamento professionale – in scuole di istruzione dell’obbligo e superiore statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, possono usufruire su loro richiesta dei seguenti benefici:

- ▶ saranno immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza scolastica e la preparazione degli esami ed esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali;
- ▶ usufruiranno di permessi retribuiti per tutti i giorni delle prove di esame e per i 2 giorni lavorativi precedenti la sessione di esami (non detraibili dal monte ore);
- ▶ usufruiranno di permessi retribuiti a carico di un monte ore annuale aziendale fissato all’inizio di ogni anno nella misura di 4 ore per ogni dipendente occupato nell’azienda. Tali permessi competono nella misura massima individuale di 100 ore annue *pro capite* e possono essere accordati – con le stesse modalità – anche ai lavoratori che si iscrivano a corsi di alfabetizzazione e ai lavoratori stranieri che intendano frequentare corsi per l’apprendimento o l’approfondimento della lingua italiana elevando il numero di ore a 200.

I permessi retribuiti per sostenere prove di esame saranno concessi, dietro loro richiesta, anche agli studenti universitari; essi competono per i giorni dell’esame e per i 2 giorni lavorativi precedenti. Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di 2. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.

### ■ **Aspettative non retribuite (art. 5)**

Tali aspettative non retribuite non comporteranno alcun onere per l'azienda, non saranno computabili nell'anzianità di servizio e non saranno utili per il TFR.

Per usufruirne i lavoratori interessati dovranno farne domanda alla Direzione con 30 giorni di anticipo fornendo la documentazione idonea a comprovare le caratteristiche della scuola e dei corsi da frequentare, ai fini della rispondenza ai requisiti di legge. Dovrà inoltre essere fornita una idonea certificazione comprovante la frequenza.

L'accoglimento dell'aspettativa potrà essere rimandato dal datore di lavoro in caso di oggettive esigenze tecnico-organizzative.

### ■ **Indennità scolastiche**

Una indennità scolastica per contribuire alle spese di trasporto per accedere alla scuola e per concorrere alle tasse d'iscrizione sarà corrisposta ai dipendenti con almeno 3 anni di anzianità aziendale i cui figli frequentino con accertato profitto e regolarità corsi scolastici riconosciuti di indirizzo Tessile Abbigliamento Moda o comunque corrispondenti all'attività dell'azienda.

La misura dell'indennità verrà stabilita dall'azienda, sentita la RSU.

## SULLE TUTELE RICONOSCIUTE

*L'iter contrattuale è stato ripercorso grazie alla collaborazione di Marvi Massazza Gal, segretaria nazionale della FILTEA CGIL.*

«In questo rinnovo di contratto sono stati raggiunti importanti risultati sul fronte dell'orario lavorativo e a livello di contrattazione di secondo livello.

Nel contratto precedente era stata parificata la maternità per le operaie e per le impiegate e migliorata la normativa per gli apprendisti, la tutela dei diritti individuali segue un filo rosso e si incrementa compiendo un passo alla volta.

È stato inserito un articolo sui lavoratori all'estero (trasferiti) per avere un'adeguata copertura assicurativa.

È stata introdotta la possibilità per i lavoratori che vivono lontano dalla famiglia (sia immigrati che italiani all'estero per lunghe decorrenze) di favorire il godimento consecutivo delle 4 settimane di ferie.

In più è stata istituita la figura del tutor aziendale per promuovere l'inserimento dei portatori di handicap nell'azienda.

Si tratta di un settore con una forte componente femminile, il 70% delle donne è coinvolto nella filiera della moda. La conservazione del posto è una delle più alte e questo spiega, per l'atipicità degli addetti al settore, la ragione per cui i primi 3 giorni sono retribuiti al 50% ed al 100% i successivi.

Il consenso da parte dei lavoratori è stato soddisfacente».

## CCNL TESSILI - INDUSTRIA

## TAVOLA 5 - Quadriennio normativo 1/4/2008-31/3/2012

Stipula 9/7/2008

		Conservazione del posto	Trattamento economico
<b>Malattia e infortunio</b>	Malattia	13 mesi (fino a un massimo di 30 mesi in caso di più malattie) integrazione di 4 mesi in caso di trattamenti «salvavita». L'aspettativa per malattia è considerata come periodo neutro per il calcolo dei periodi di 13 e di 30 mesi agli effetti della conservazione del posto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dal 1° al 3° giorno 50% della retribuzione normale</li> <li>• dal 4° al 180° giorno al 100%</li> <li>• dal 181° al termine del comparto 50%</li> </ul>
	Infortunio sul lavoro e malattia professionale	Fino alla guarigione clinica, documentata dall'apposito certificato definitivo rilasciato dall'Istituto assicuratore. In caso di postumi invalidanti l'azienda dovrà cercare di adibirlo a mansioni più adatte alla sua capacità lavorativa.  Pari trattamento anche in caso di assenza dal lavoro, riconducibile a un precedente infortunio, o una precedente malattia professionale riconosciuti dall'INAIL.	Dal 1° giorno di assenza e fino a guarigione clinica, un trattamento assistenziale a integrazione dell'indennità corrisposta da INAIL, fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta.
<b>Congedo matrimoniale</b>	15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione per il lavoratore non in prova. Per gli operai e gli intermedi il trattamento economico complessivo al 100% della retribuzione netta, dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS.		
<b>Congedo parentale</b>	In caso di gravidanza e puerperio l'azienda deve integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino al 100% della retribuzione netta normale mensile per i primi 5 mesi. È vietato adibire al trasporto e al sollevamento di pesi nonché ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri di cui all'art. 5, d.P.R. 25.11.76 n. 1026 (allegato A, d.lgs. 26.3.01 n. 151) le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto. Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni. Le lavoratrici che vengano adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.		

Diritto allo studio		Retribuito	Non retribuito
	Lavoratori studenti universitari	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 ore annue;</li> <li>• i giorni degli esami più i 2 giorni precedenti (non riconcedibile in caso di non superamento).</li> </ul>	<p>(Art. 5, legge 8.3.00 n. 53)</p> <p>Tali aspettative non retribuite non comporteranno alcun onere per l'azienda, non saranno computabili nell'anzianità di servizio e non saranno utili per il TFR.</p>
	Lavoratori studenti di scuole medie-superiori e di scuole professionali	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 ore annue;</li> <li>• i giorni degli esami più i 2 giorni precedenti.</li> </ul>	
	Lavoratori studenti scuola dell'obbligo o diploma di Istituto tecnico o professionale o corsi inerenti al miglioramento professionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 150 ore <i>pro capite</i> all'anno (formazione professionale);</li> <li>• 200 ore (alfabetizzazione lavoratori stranieri).</li> </ul>	
<p>Una indennità scolastica per contribuire alle spese di trasporto per accedere alla scuola e per concorrere alle tasse d'iscrizione sarà corrisposta ai dipendenti con almeno 3 anni di anzianità aziendale i cui figli frequentino con accertato profitto e regolarità corsi scolastici riconosciuti di indirizzo Tessile Abbigliamento Moda o comunque corrispondenti all'attività dell'azienda.</p> <p>La misura dell'indennità verrà stabilita dall'azienda, sentita la RSU.</p>			

## CCNL MINISTERIALI

---

### SUL RINNOVO DEL CONTRATTO

L'Accordo di rinnovo del *Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Ministeri per il quadriennio normativo 2006-2009* è stato sottoscritto in data 14/9/2007.

### SUI DIRITTI INDIVIDUALI

#### Motivi di salute

##### ■ Malattia (art. 21)

###### *Conservazione del posto*

Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso. Superato tale periodo al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

Superati tali periodi, salvo particolari esigenze, l'amministrazione può provvedere a risolvere il rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

###### *Trattamento economico*

Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

- ▶ intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per malattie pari o superiori a quindici giorni o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete per intero l'indennità di amministrazione. In tale periodo sono computati la giornata del sabato anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso;
- ▶ 90% della retribuzione per i successivi mesi di assenza;
- ▶ 50% per gli ulteriori sei mesi del periodo di conservazione del posto.
- ▶ Gli ulteriori 18 mesi non sono retribuiti.

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre a essa assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente del territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza di malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o Struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione.

In caso di assenza per malattia superiore a 10 giorni e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare (ossia al terzo) l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante la presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica. La verifica deve essere effettuata dalla pubblica amministrazione anche per un solo giorno di malattia (legge 133/2008 art. 71).

#### ■ **Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (art. 22)**

In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione.

Se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione comprensiva del trattamento accessorio (determinato dall'art 34 del CCNL) per tutto il periodo della conservazione del posto.

#### ■ **Aspettative (art. 7)**

Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

Il dipendente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia anche per motivi diversi se non siano trascorsi almeno quattro mesi dal servizio attivo.

Al fine del calcolo del triennio si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.

## Congedo matrimoniale

Il dipendente ha diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio che può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento.

## Congedi parentali (art. 21)

Nei periodi di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 4 e 5 della legge n. 1204/1971, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'articolo 6-*bis* della legge n. 903/1977, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché l'indennità di amministrazione e l'indennità organizzativa ove spettante e le quote di incentivo eventualmente previste dalla contrattazione integrativa.

In caso di parto prematuro, alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio, richiedendo, previa la presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto e del periodo ante-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino. Nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione fissa mensile, comprese le quote di salario fisse ricorrenti, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

Successivamente al periodo di astensione e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino alle lavoratrici madri ed, in alternativa, ai lavoratori padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita. In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

L'articolo 4, comma 1, della legge n. 53/2000 è riservato ai soli portatori di handicap e non ai genitori.

## Diritto allo studio (art. 13)

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi – anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione – speciali per-

messi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore. Le amministrazioni articolate territorialmente provvedono, con atti organizzativi interni, a ripartire tra le varie sedi di contingente di personale, definendo i relativi criteri e modalità operative in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione.

Tali permessi sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami. Nell'ambito della contrattazione integrativa possono essere previste ulteriori tipologie di corsi di durata almeno annuale per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione Europea, anche finalizzati all'acquisizione della specifica professionalità, infine, corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo.

Per la concessione dei permessi i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione agli stessi o altra idonea documentazione preventivamente concordata con l'amministrazione, l'attestato degli esami sostenuti anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.

### ■ **Congedi per la formazione (art. 14)**

I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53/2000 per quanto attiene alle finalità e durata, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso le amministrazioni del comparto, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno. La contrattazione integrativa nazionale di amministrazione definisce i criteri per la distribuzione e utilizzazione della percentuale tra la sede nazionale e le sedi decentrate.

Per la concessione dei congedi i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'amministrazione di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000.

### ■ Altre aspettative (art. 8)

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscono delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989 n. 398 sono collocati, a domanda, fatta salva applicazione dell'art. 52, comma 57, della legge 448 del 2001, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

## SULLE TUTELE RAGGIUNTE

*L'iter contrattuale è stato ripercorso grazie alla collaborazione di Alfredo Garzi, segretario nazionale della FP CGIL.*

«Quella del rinnovo del contratto è stata una condizione complicata legata, soprattutto alla decurtazione dei salari accessori.

Per la malattia fino a 15 giorni non era prevista né l'indennità di amministrazione, né il salario accessorio; ciò avrebbe comportato un maggiore ricorso alla malattia superiore ai 15 giorni. La parte relativa alla formazione è stata riscritta ma si è trattato di un lavoro di risistemazione formale perché il vero punto di svolta risiede nella quantità di corsi effettivamente attivati.

Il rinnovo è stato valutato discretamente nelle successive assemblee.

Per le tutele individuali non sono emerse particolari esigenze, le istanze dei lavoratori in questo rinnovo contrattuale sono state più indirizzate verso l'aspetto economico, le richieste limitate sono state, in definitiva, conseguenza di un clima politico poco idoneo ad accettarle».

## CCNL MINISTERIALI

## TAVOLA 6 - Quadriennio normativo 2006-2009

Stipula 14/9/2007

		Conservazione del posto	Trattamento economico
Malattia e infortunio	Malattia	18 mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso. Ulteriori 18 mesi per i casi particolarmente gravi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% della retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per malattie pari o superiori a quindici giorni o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete per intero l'indennità di amministrazione.</li> </ul> <p>In tale periodo sono computati la giornata del sabato anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso.</p> <p>In caso di malattia, nei primi dieci giorni si corrisponderà il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 90% della retribuzione per i successivi mesi di assenza;</li> <li>• 50% per gli ulteriori sei mesi del periodo di conservazione del posto;</li> <li>• gli ulteriori 18 mesi non sono retribuiti.</li> </ul>
	Infortunio sul lavoro e malattia professionale	In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione. Malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio: normale periodo di conservazione del posto con differente trattamento economico.	Infortunio sul lavoro: 100% della retribuzione. Malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio: al lavoratore spetta l'intera retribuzione comprensiva del trattamento accessorio (determinato dall'art 34 del CCNL).

	<p>In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre a essa assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente del territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica sono esclusi dal computo dei giorni di assenza di malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione.</p>	
<b>Congedo matrimoniale</b>	<p>Il dipendente ha diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio che può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento.</p>	
<b>Congedo parentale</b>	<p>Nel periodo di astensione obbligatoria spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché l'indennità di amministrazione e l'indennità organizzativa ove spettante e le quote di incentivo eventualmente previste dalla contrattazione integrativa.</p> <p>In caso di parto prematuro, alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio, richiedendo, previa la presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto e del periodo ante-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.</p> <p>Nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione fissa mensile, comprese le quote di salario fisse ricorrenti, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.</p> <p>Successivamente al periodo di astensione e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino alle lavoratrici madri ed, in alternativa, ai lavoratori padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita.</p> <p>In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.</p>	
<b>Diritto allo studio</b>	<b>Retribuito</b>	<b>Non retribuito</b>
	<p>Permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato.</p> <p>Nell'ambito della contrattazione integrativa possono essere previste ulteriori tipologie di corsi di durata almeno annuale per il conseguimento di particolari attestati di corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione Europea, anche finalizzati all'acquisizione della specifica professionalità, infine,</p>	<p>Aspettativa per i dipendenti ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989 n. 398 sono collocati, a domanda, fatta salva applicazione dell'art. 52, comma 57, della legge 448 del 2001, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.</p>

Diritto allo studio	Retribuito	Non retribuito
	<p data-bbox="301 214 700 293">corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo.</p> <p data-bbox="301 320 551 347"><b>Congedi per la formazione</b></p> <p data-bbox="301 349 696 535">Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso le amministrazioni del comparto, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.</p>	

# CCNL SANITÀ - COMPARTO PUBBLICO

---

## SUL RINNOVO DEL CONTRATTO

L'Accordo di rinnovo del *Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del Comparto del Servizio sanitario nazionale relativo al quadriennio normativo 2006/2009* è stato sottoscritto in data 10/4/2008.

### Motivi di salute (artt. 23-24, 27)

#### ■ Malattia

##### *Conservazione del posto*

Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

Al lavoratore che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo predetto può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della azienda sanitaria locale territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro. Superati i periodi di conservazione del posto precedentemente elencati, qualora non sia stato possibile applicare l'art. 16 del d.P.R. 28 novembre 1990, n. 384 perché il dipendente, a seguito degli accertamenti sanitari, è stato dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'azienda o l'ente può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

I periodi di assenza per malattia, salvo gli ulteriori 18 mesi di conservazione del posto, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

*Trattamento economico*

Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

- ▶ intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, per i primi nove mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio regolato dal contratto;
- ▶ 90% della retribuzione per i successivi 3 mesi di assenza;
- ▶ 50% della retribuzione per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
- ▶ gli eventuali mesi successivi non sono retribuiti.

L'assenza per malattia deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i tre giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo. In caso di assenza per malattia superiore a dieci giorni e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare (ossia al terzo) l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante la presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica.

La verifica e il controllo della malattia devono essere effettuati dalla pubblica amministrazione anche per un solo giorno di malattia (legge 133/2008 art. 71).

### ■ **Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio**

In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione, comprensiva del trattamento accessorio.

Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione l'art. 23, comma 3. Nel caso che l'azienda o ente non proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro del dipendente riconosciuto permanentemente inidoneo a proficuo lavoro, per l'ulteriore periodo di assenza non compete alcuna retribuzione.

## ■ **Aspettativa**

Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale richiesta può essere concessa una aspettativa per comprovati motivi personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per un periodo massimo di dodici mesi nel triennio.

Tali periodi di aspettativa non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli artt. 23 e 24.

L'azienda o l'ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dipendente a riprendere servizio nel termine appositamente prefissato.

Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 3.

## **Congedo matrimoniale**

Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio.

## **Congedi parentali (art. 21)**

Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n. 1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n. 903/1977 e n. 53/2000. Nel testo il richiamo delle disposizioni della legge n. 1204/1971 va, pertanto, inteso comprensivo di tutte le modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dalle citate leggi sopravvenute.

Oltre a quanto previsto dalle leggi predette, ai fini del trattamento economico le parti concordano quanto segue:

Alle lavoratrici madri o al lavoratore padre, in astensione obbligatoria dal lavoro, ai sensi dell'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, spettano l'intera retribuzione fondamentale nonché le quote di incentivo eventualmente previste dalla contrattazione integrativa. In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto.

Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio, richiedendo, previa la presentazione di un certificato medico attestante la

sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto e del periodo ante-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.

Nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione.

Successivamente al periodo di astensione e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino alle lavoratrici madri e, in alternativa, ai lavoratori padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita.

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

Qualora durante il periodo della gravidanza e per tutta la durata del periodo di allattamento si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'azienda provvede al temporaneo impiego della medesima, e con il suo consenso, in altre attività – nell'ambito di quelle disponibili – che comportino minor aggravio psico-fisico.

## **Diritto allo studio (art. 20)**

### **■ Diritto allo studio**

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi – anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione – speciali permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore. Le amministrazioni articolate territorialmente provvedono, con atti organizzativi interni, a ripartire tra le varie sedi il contingente di personale, definendo i relativi criteri e modalità operative in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione.

Tali permessi sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami. Nell'am-

bito della contrattazione integrativa possono essere previste ulteriori tipologie di corsi di durata almeno annuale per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione Europea, anche finalizzati all'acquisizione della specifica professionalità, infine, corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo.

Per la concessione dei permessi i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione agli stessi o altra idonea documentazione preventivamente concordata con l'amministrazione, e l'attestato degli esami sostenuti anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.

### ■ Congedi per la formazione

In materia di formazione è tuttora vigente l'art. 29 del CCNL 7.4.99, che prevede la formazione e l'aggiornamento professionale obbligatorio. In tale ambito rientra la formazione continua di cui all'art. 16-*bis* e ss., d.lgs. n. 502/92, da svolgersi sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati dalle Regioni e concordati in appositi progetti formativi presso l'azienda o ente ai sensi dell'art. 4, comma 2, punto 5, CCNL 7.4.99.

L'azienda e l'ente garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato nell'ambito della formazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'azienda o ente. La relativa disciplina è in particolare riportata nei commi 6 e ss., art. 29 del contratto del 1999 come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.

Al fine di ottimizzare le risorse disponibili per garantire la formazione continua a tutto il personale del ruolo sanitario destinatario dell'art. 16-*bis* citato al comma 1 e, comunque, la formazione in genere al personale degli altri ruoli, nelle linee d'indirizzo sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali ove non sia possibile assicurarla a livello interno. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del

personale e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza in base ai piani di cui al comma 1.

Ove il dipendente prescelga corsi di formazione non rientranti nei piani suddetti ovvero corsi che non corrispondano alle suddette caratteristiche, la formazione – anche quella continua – rientra nell’ambito della formazione facoltativa.

### ■ Altre aspettative

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476, oppure che usufruiscono delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398, sono collocati, a domanda, fatta salva applicazione dell’art. 52, comma 57, della legge 448 del 2001, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

## SULLE TUTELE RAGGIUNTE

*L’iter contrattuale è stato ripercorso grazie alla collaborazione di Rossana Dettori, segretaria nazionale della FP CGIL.*

«Al centro della strategia di rinnovo c’è stato il bisogno di mettere da parte le modifiche degli aspetti normativi per concentrarsi sulle risorse ed ottenere l’aumento sui salari. Le richieste avanzate dalla controparte erano inaccettabili per quanto riguardava sia l’orario di lavoro di 11 ore, motivo non solo di dibattito feroce in sede contrattuale ma anche punto di rottura tra i lavoratori stessi, sia il blocco dei passaggi orizzontali per quattro anni.

Un’altra questione affrontata è quella del salario degli infermieri inferiore alla media europea.

Sul fronte dei diritti individuali non ci sono state particolari istanze da parte dei lavoratori poiché soddisfatti dei risultati precedentemente raggiunti; ci sono stati dei rinvii sui cambiamenti richiesti sul versante della formazione continua, sulla questione della certificazione relativa all’Educazione Continua in Medicina (ECM) per evitare la penalizzazione per il mancato raggiungimento dei 150 crediti in tre anni considerato che, essendo l’ECM a carico dell’azienda, poteva venire a mancare la possibilità di raggiungere i crediti dovuti».

## CCNL SANITÀ - COMPARTO PUBBLICO

## TAVOLA 7 - Quadriennio normativo 2006-2009

Stipula 10/4/2008

		Conservazione del posto	Trattamento economico
<b>Malattia e infortunio</b>	Malattia	<p>18 mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.</p> <p>Ulteriori 18 mesi per i casi particolarmente gravi.</p> <p>I periodi di assenza per malattia, salvo gli ulteriori 18 mesi di conservazione del posto, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.</p>	<p>a) 100% della retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per malattie pari o superiori a quindici giorni o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete per intero l'indennità di amministrazione.</p> <p>In tale periodo sono computati la giornata del sabato anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso.</p> <p>In caso di malattia, nei primi dieci giorni si corrisponderà il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità.</p> <p>b) 90% della retribuzione per i successivi mesi di assenza;</p> <p>c) 50% per gli ulteriori sei mesi del periodo di conservazione del posto;</p> <p>d) Gli ulteriori 18 mesi non sono retribuiti.</p>
	Infortunio sul lavoro e malattia professionale	<p>In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto.</p>	<p>In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione, comprensiva del trattamento accessorio.</p>
	Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.		
<b>Congedo matrimoniale</b>	Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio.		

<p><b>Congedo parentale</b></p>	<p>Alle lavoratrici madri o al lavoratore padre, in astensione obbligatoria dal lavoro, ai sensi dell'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, spettano l'intera retribuzione fondamentale nonché le quote di incentivo eventualmente previste dalla contrattazione integrativa.</p> <p>In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto.</p> <p>Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio, richiedendo, previa la presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto e del periodo ante-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.</p> <p>Nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione. Successivamente al periodo di astensione e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino alle lavoratrici madri ed, in alternativa, ai lavoratori padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita. In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.</p>
<p><b>Diritto allo studio</b></p>	<p>Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi – anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione – speciali permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore. Le amministrazioni articolate territorialmente provvedono, con atti organizzativi interni, a ripartire tra le varie sedi il contingente di personale, definendo i relativi criteri e modalità operative in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione.</p> <p>Tali permessi sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami. Nell'ambito della contrattazione integrativa possono essere previste ulteriori tipologie di corsi di durata almeno annuale per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione Europea, anche finalizzati all'acquisizione della specifica professionalità, infine, corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo.</p> <p>Per la concessione dei permessi i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione agli stessi o altra idonea documentazione preventivamente concordata con l'amministrazione, e l'attestato degli esami sostenuti anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.</p> <p><b>Congedi per la formazione</b></p> <p>In materia di formazione è tuttora vigente l'art. 29 del CCNL 7.4.99, che prevede la formazione e l'aggiornamento professionale obbligatorio. In tale ambito rientra la formazione continua di cui all'art. 16-<i>bis</i> e ss., d.lgs. n. 502/92, da svolgersi sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati dalle Regioni e concordati in appositi progetti formativi presso l'azienda o ente ai sensi dell'art. 4, comma 2, punto 5, CCNL 7.4.99.</p> <p>L'azienda e l'ente garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato nell'ambito della formazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'azienda o ente. La relativa disciplina è in particolare riportata nei commi 6 e ss., art. 29 del contratto del 1999 come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.</p>

## CCNL SCUOLA

---

### SUL RINNOVO DEL CONTRATTO

L'Accordo di rinnovo del *Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Scuola per il quadriennio normativo 2006-2009* è stato sottoscritto in data 29/11/2007.

### SUI DIRITTI INDIVIDUALI

#### Motivi di salute (art. 17)

##### ■ Malattia

##### *Conservazione del posto*

Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

Superato suddetto periodo al lavoratore che ne faccia richiesta è concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo, previa accertazione delle condizioni di salute al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

Superati i periodi di conservazione del posto oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

Il personale docente dichiarato inidoneo alla sua funzione per motivi di salute può essere collocato fuori ruolo e/o utilizzato in altri compiti tenuto conto della sua preparazione culturale e professionale.

Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC, nonché quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990, n. 162 e dal d.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309.

*Trattamento economico*

Il trattamento economico spettante al dipendente, nel caso di assenza per malattia è il seguente:

- ▶ intera retribuzione fissa mensile, ivi compresa la retribuzione professionale docenti ed il compenso individuale accessorio, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi nove mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a 15 gg. lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche ogni trattamento economico accessorio a carattere fisso e continuativo;
- ▶ 90% della retribuzione per i successivi 3 mesi di assenza;
- ▶ 50% della retribuzione per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital, anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione.

In caso di assenza per malattia superiore a 10 giorni e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare (ossia al terzo) l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante la presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica. La verifica e il controllo della malattia devono essere effettuati dalla pubblica amministrazione anche per un solo giorno di malattia (legge 133/2008 art. 71).

Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile – qualora comprensivo anche della normale retribuzione – è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

### ■ **Personale a tempo determinato**

Il personale docente assunto con contratto di incarico annuale per l'insegnamento della religione cattolica, secondo la disciplina di cui all'art. 309 del d.lgs. n. 297 del 1994, e che non si trovi nelle condizioni previste dall'art. 3, comma 6, del d.P.R. n.

399 del 1988, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a nove mesi in un triennio scolastico.

Il personale ATA assunto con incarico annuale ha comunque diritto, nei limiti di durata del contratto medesimo, alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 30 giorni annuali, retribuiti al 50%.

### ■ **Infortunio sul lavoro e malattie dovute a cause di servizio (art. 20)**

In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, non si computa ai fini del limite massimo del diritto alla conservazione del posto il periodo di malattia necessario affinché il dipendente giunga a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione.

Se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione per tutto il periodo di conservazione del posto. Le disposizioni di cui al presente articolo sono dirette alla generalità del personale della scuola e pertanto si applicano anche ai dipendenti con contratto a tempo determinato, nei limiti di durata della nomina, e anche a valere su eventuale ulteriore nomina conferita in costanza delle patologie di cui sopra.

## **Congedo matrimoniale**

Il dipendente ha, altresì, diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio, con decorrenza indicata dal dipendente medesimo ma comunque fruibili da una settimana prima a due mesi successivi al matrimonio stesso.

## **Congedi parentali (art. 12)**

### ■ **Maternità**

Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel d.lgs. n. 151/2001.

### ■ **Congedo parentale**

Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli articoli 16 e 17 del d.lgs. n. 151/2001 alla lavoratrice o al lavoratore spetta l'intera retribuzione fissa mensile

nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono nei casi di malattia superiore a 15 giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero. Durante il medesimo periodo di astensione, tale periodo è da considerarsi servizio effettivamente prestato anche per quanto concerne l'eventuale proroga dell'incarico di supplenza.

In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto non fruito, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta è accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo.

Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 32, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 2 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno di età del bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita.

Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi l'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

## **Diritto allo studio (artt. 15, 18)**

Il dipendente può essere collocato in aspettativa per motivi di studio, ricerca o dottorato di ricerca. Per gli incarichi e le borse di studio resta in vigore l'art. 453 del d.P.R. n. 297 del 1994.

Il dipendente è inoltre collocato in aspettativa, a domanda, per un anno scolastico senza assegni per realizzare, l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova.

Il dipendente della scuola con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ha diritto, sulla base di idonea documentazione anche autocertificata, a permessi retribuiti per i seguenti casi:

- ▶ partecipazione a concorsi od esami: gg. 8 complessivi per anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio.

## SULLE TUTELE RAGGIUNTE

*L'iter contrattuale è stato ripercorso grazie alla collaborazione di Americo Campanari della segreteria nazionale della FLC CGIL.*

«Tra gli obiettivi presentati in piattaforma vi era quello di rivedere le norme per superare le difficoltà di gestione e quello di migliorare alcuni istituti, in particolare di avvicinare, cercando di equipararlo, il trattamento della malattia del personale a tempo indeterminato con quello del personale precario a tempo determinato.

Mentre sulla prima parte si è potuto agire, sulla seconda meno a causa del costo economico che tali modifiche avrebbero apportato.

Riferendoci alla citata riscrittura delle norme, un risultato di forma è stato il chiarimento della norma sul pagamento della domenica, la cui riscrittura ha portato a risolvere una situazione caratterizzata da numerosi fraintendimenti e conseguenti contenziosi.

Nel merito dei singoli istituti, invece, c'è stato un miglioramento nei congedi parentali (in particolare per i primi tre anni di vita del bambino, che vengono retribuiti al 100% anziché al 30% come previsto dalla legge) e vengono estesi anche ai precari, così come, durante la malattia del bambino, alla madre spetta la retribuzione per 30 giorni l'anno.

Per il diritto allo studio tutto il personale può usufruire di 150 ore anche in un anno solare, regolate da accordi regionali e gestiti dal dirigente scolastico.

Riguardo l'istituto della malattia, i lavoratori che non sono più in grado di svolgere la propria mansione possono fruire di un'idoneità permanente alla funzione stabilita attraverso un accordo integrativo.

Nelle assemblee dei lavoratori successive al rinnovo del contratto è stato riscontrato un consenso ampio per le nuove tutele ottenute, consenso del resto già emerso durante l'iter contrattuale stesso».

## CCNL SCUOLA

## TAVOLA 8 - Quadriennio normativo 2006-2009

Stipula 29/11/2007

		Conservazione del posto	Trattamento economico
<b>Malattia e infortunio</b>	Malattia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 18 mesi (computati nel triennio precedente);</li> <li>• Ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo;</li> <li>• 9 mesi in un triennio per il personale docente assunto con contratto di incarico annuale per l'insegnamento della religione cattolica;</li> <li>• 30 giorni annuali per il personale ATA assunto con incarico annuale retribuiti al 50%.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% della retribuzione per i primi nove mesi di assenza.</li> </ul> <p>Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a 15 gg. lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche ogni trattamento economico accessorio a carattere fisso e continuativo;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 90% della retribuzione per i successivi 3 mesi di assenza;</li> <li>• 50% della retribuzione per gli ulteriori 6 mesi.</li> </ul> <p>In caso di gravi patologie sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital, anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione.</p>
	Infortunio sul lavoro e malattia professionale	Infortunio sul lavoro: fino alla guarigione clinica.	Infortunio sul lavoro: 100% della retribuzione.
Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC, nonché quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990, n. 162 e dal d.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309.			
<b>Congedo matrimoniale</b>	Il dipendente ha, altresì, diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio, con decorrenza indicata dal dipendente medesimo ma comunque fruibili da una settimana prima a due mesi successivi al matrimonio stesso.		
<b>Congedo parentale</b>	<p><b>Maternità</b> Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel d.lgs. n. 151/2001.</p> <p><b>Congedo parentale:</b> Nel periodo di astensione obbligatoria spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono nei casi di malattia superiore</p>		

	<p>a 15 giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero. Durante il medesimo periodo di astensione, tale periodo è da considerarsi servizio effettivamente prestato anche per quanto concerne l'eventuale proroga dell'incarico di supplenza.</p> <p>In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto non fruito, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta è accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo.</p> <p>Successivamente al periodo di astensione e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno di età del bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita.</p> <p>Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi l'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.</p>	
<p><b>Diritto allo studio</b></p>	<p><b>Retribuito</b></p>	<p><b>Non retribuito</b></p>
	<p>Il dipendente può essere collocato in aspettativa anche per motivi di studio, ricerca o dottorato di ricerca. Per gli incarichi e le borse di studio resta in vigore l'art. 453 del d.P.R. n. 297 del 1994.</p> <p>Il dipendente della scuola con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ha diritto, sulla base di idonea documentazione anche autocertificata, a permessi retribuiti per i seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– partecipazione a concorsi od esami: gg. 8 complessivi per anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio.</li> </ul>	

## CCNL ATTIVITÀ FERROVIARIE

---

### SUL RINNOVO DEL CONTRATTO

L'Accordo di rinnovo del *Contratto collettivo nazionale di lavoro delle attività ferroviarie* è stato sottoscritto in data 16/4/2003 ed è relativo al quadriennio normativo 2003-2006.

### SUI DIRITTI INDIVIDUALI

#### Motivi di salute (artt. 26, 29-31, 35-37)

##### ■ Malattia

###### *Conservazione del posto e trattamento economico*

Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto, con il riconoscimento dell'anzianità a tutti gli effetti, anche ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale, per un periodo di comporto di 12 mesi; durante tale periodo le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro un trattamento economico pari al 100% della retribuzione per i primi 9 mesi ed all'80% della retribuzione per i successivi 3 mesi.

Qualora l'ultimo evento morboso in atto al termine del periodo di comporto risulti di durata superiore a 40 giorni, il periodo di comporto sarà pari a 15 mesi e durante tale prolungamento il lavoratore ha diritto al 50% della retribuzione.

Nel computo dei periodi di comporto non si tiene conto delle assenze dovute ai periodi di degenza ospedaliera continuativa di durata superiore a 35 giorni.

Nel caso di più assenze per malattia, anche in relazione a diversi eventi morbosi, il suddetto periodo di conservazione del posto si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi in un arco temporale di 36 mesi consecutivi.

Nei casi di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, il periodo di comporto sarà elevato a 30 mesi nell'arco temporale di 36 mesi consecutivi, durante i quali verrà corrisposto al lavoratore il 100% della retribuzione per i primi 18 mesi ed il 70% della retribuzione per i successivi 12 mesi.

Prima che siano superati i limiti di comportamento, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, può richiedere un periodo non retribuito di aspettativa per motivi di salute della durata massima di 12 mesi, commisurato a quanto indicato nella certificazione medica.

Qualora l'ultimo evento morboso in atto al termine del periodo di comportamento risulti di durata superiore a 2 mesi, il periodo di aspettativa di cui al precedente comma sarà elevato fino a 16 mesi.

L'azienda concederà tale aspettativa al termine del periodo di comportamento, al fine di agevolare la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore.

Il suddetto periodo di aspettativa non retribuita non è comunque considerato utile ad alcun effetto contrattuale.

I casi di donazione di organi, debitamente certificati, sono considerati malattia a tutti gli effetti contrattuali e non rientrano, in ogni caso, nel computo del periodo di 12 mesi.

Superato il periodo di comportamento, oppure scaduto il periodo di aspettativa, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva di preavviso.

Relativamente alle particolari categorie di lavoratori per i quali sono prescritte specifiche abilitazioni, nei casi in cui sia eventualmente accertato e certificato, con le modalità stabilite dai decreti ministeriali e dagli ulteriori provvedimenti amministrativi adottati dal gestore dell'Infrastruttura ferroviaria nazionale, che lo stato patologico abbia determinato una invalidità parziale che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda individuerà, soluzioni di impiego conformi con la ridotta capacità del lavoratore compatibilmente con le esigenze organizzative e dandone informativa alle RSU. A tal fine l'azienda provvederà agli opportuni interventi di riqualificazione professionale, qualora necessari.

## ■ **Infortunio (art. 27)**

### *Conservazione del posto*

Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto:

- ▶ in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- ▶ in caso di infortunio sul lavoro, fino alla guarigione clinica comprovata con rilascio del certificato medico definitivo da parte del Servizio competente.

Relativamente alle particolari categorie di lavoratori per i quali sono prescritte specifiche abilitazioni, nei casi in cui, a seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, questi riportino una invalidità parziale, accertata e certificata con le

modalità stabilite dai decreti ministeriali e dagli ulteriori provvedimenti amministrativi adottati dal gestore dell'Infrastruttura ferroviaria, che non consenta al lavoratore di svolgere i compiti precedentemente affidatigli, l'azienda individuerà soluzioni di impiego conformi con la ridotta capacità del lavoratore anche in settori diversi rispetto a quello di appartenenza, dandone informativa alla RSU. A tal fine l'azienda provvederà agli opportuni interventi di riqualificazione professionale, qualora necessari.

### *Trattamento economico*

Durante il periodo di infortunio o malattia professionale al dipendente non in prova compete, per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, il trattamento economico spettante gli in adempimento degli obblighi di legge ed il periodo stesso è utile ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.

Per tutta la durata del periodo di conservazione del posto di cui al precedente punto 2 l'azienda provvederà ad integrare mensilmente il trattamento al 100% della retribuzione calcolata come media degli ultimi tre mesi precedenti l'assenza, ad eccezione del compenso per lavoro straordinario, della trasferta, dell'indennità di trasferimento e dell'indennità di mobilità individuale.

### ■ **Tossicodipendenze e alcoolodipendenza**

Ai sensi del d.P.R. 9.10.1990, n. 309 i lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

Il dipendente che intenda avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare all'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma terapeutico-riabilitativo ai sensi dell'art. 122, del citato d.P.R. n. 309/1990. Il trattamento dei relativi dati avverrà nel rispetto di quanto previsto dalla legge 31.12.1996, n. 675.

Il dipendente interessato dovrà inoltre far pervenire con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale esegue il programma terapeutico, attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono chiedere di essere posti in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità, ai sensi dell'art. 4, legge 8.3.2000, n. 53 e delle relative disposizioni regolamentari di attuazione.

### ■ **Lavoratori affetti da virus HIV**

È vietato al datore di lavoro lo svolgimento di indagini volte ad accertare nei dipendenti o in persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro l'esistenza di uno stato di sieropositività.

Nel caso in cui i soggetti sopra menzionati svolgano o dovessero svolgere mansioni che possono comportare rischi per la salute dei terzi sono ammessi accertamenti sanitari a tutela del bene della salute costituzionalmente tutelato.

Ai lavoratori affetti dal virus HIV si applica quanto previsto all'art. 35 (Congedo per gravi motivi familiari) del presente CCNL.

### ■ **Congedo per gravi motivi familiari**

L'azienda potrà concedere al lavoratore che ne faccia richiesta scritta un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni, per gravi e documentati motivi familiari (secondo l'art. 2 del d.p.c.m. n. 278/2000).

Durante tale periodo il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione; il periodo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali ed il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria, come stabilito dall'art. 4 della legge n. 53/2000.

### ■ **Permessi**

Sono concessi tre giorni all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente (ai sensi e secondo le modalità dell'art. 4, comma 1, della legge 8.3.2000, n. 53 e del relativo Regolamento attuativo stabilito dal d.p.c.m. 21.7.2000, n. 278).

### ■ **Permessi per donatori di sangue e di midollo osseo (art. 37)**

Laddove sussistano i presupposti e le condizioni previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia, i donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione.

La giornata di riposo è computata in 24 ore a partire dal momento in cui il lavoratore si è assentato dal lavoro per l'operazione di prelievo del sangue.

In occasione di donazione di midollo osseo, al lavoratore che ne faccia richiesta scritta sono concessi permessi giornalieri retribuiti non fruibili a titolo di ferie per l'intero periodo di degenza ospedaliera.

I permessi di cui al presente articolo sono utili ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.

### **Congedo matrimoniale (art. 36)**

Sono concessi quindici giorni consecutivi di calendario in occasione del matrimonio del lavoratore non in prova. In tal caso la richiesta dovrà essere presentata dal lavoratore con un preavviso di almeno 15 giorni dall'inizio del permesso e documentata formalmente al rientro dal periodo di assenza.

### **Congedi parentali**

#### ■ **Maternità (art. 28)**

##### *Congedo di maternità e congedo parentale*

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice usufruirà di un periodo di astensione obbligatoria:

- ▶ per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- ▶ per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- ▶ per i tre mesi dopo il parto.

Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto, fino a concorrenza del periodo complessivo di 5 mesi. Ferma restando la durata complessiva dell'astensione obbligatoria le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto.

Il diritto ad assentarsi dal lavoro per il periodo stabilito, è riconosciuto al padre lavoratore in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono da parte della madre, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro, anche contemporaneamente all'altro, previo un preavviso che dovrà essere quindici per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi. Le astensioni dei genitori non possono comunque eccedere complessivamente il limite di dieci mesi.

Nel caso vi sia un solo genitore, questi usufruirà di un periodo di astensione continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi. Qualora il padre usufruisca di un periodo di astensione facoltativa non inferiore a tre mesi, il suo limite individuale massimo di sei mesi è elevato a sette e, conseguentemente, il limite complessivo di dieci mesi dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici.

I periodi di astensione obbligatoria sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi. L'astensione facoltativa è computata nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi, ad esclusione degli effetti relativi alle ferie.

### *Trattamento economico*

Durante il periodo di astensione obbligatoria la lavoratrice madre e il lavoratore padre hanno diritto a percepire un trattamento economico pari al 100% della retribuzione.

Durante il periodo di astensione facoltativa la madre lavoratrice e il padre lavoratore hanno diritto, fino al terzo anno di età del bambino, ad un trattamento economico pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo, tra i due genitori, di sei mesi.

Per i periodi di assenza obbligatoria e facoltativa l'azienda corrisponderà integralmente l'importo dovuto a titolo di tredicesima mensilità, ovvero integrerà sino al 100%, ove previsto, il trattamento anticipato in forza di norme di legge o disposizioni regolamentari, ed i periodi di assenza sono utili ai fini del passaggio al parametro retributivo superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.

### ■ **Malattia del bambino**

Entrambi i genitori hanno diritto, alternativamente, ad assentarsi dal lavoro per i periodi corrispondenti alla durata della malattia del bambino di età non superiore a tre anni e, per un'età compresa tra i tre e gli otto anni, entro il limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

### *Riposi giornalieri*

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ad uscire dall'azienda; sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, ove istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

I periodi di riposo precedenti e i relativi trattamenti economici sono riconosciuti al padre lavoratore:

- ▶ nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- ▶ in alternativa alla madre che non se ne avvalga;
- ▶ nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- ▶ in caso di morte o di grave infermità della madre.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è fatto divieto di licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza, attestato da regolare certificato medico, fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge.

## **Diritto allo studio (artt. 33-34)**

### ■ **Facilitazioni per i lavoratori studenti**

Ai lavoratori studenti che frequentano corsi di studio presso scuole di istruzione e di qualificazione professionali, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio dei titoli di studio legali, saranno riservati, su richiesta degli stessi e in relazione alle possibilità tecnico-organizzative del servizio, turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami. Tali lavoratori non saranno obbligati a fornire prestazioni di lavoro straordinario oppure prestazioni durante i riposi settimanali, salvo l'insorgenza di calamità.

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari e quelli iscritti a corsi post-laurea legalmente riconosciuti, sono concessi su richiesta permessi giornalieri retribuiti, con la retribuzione spettante per i giorni di ferie, per le giornate in cui svolgono le prove di esame.

Gli stessi lavoratori studenti possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame, nel caso di esami universitari, ovvero precedenti la sessione di esami negli altri casi, fermo restando il diritto del-

l'azienda di richiedere la produzione delle certificazioni relative all'effettuazione delle suddette prove di esame.

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

Inoltre i lavoratori studenti, che abbiano meno di cinque anni di anzianità aziendale, potranno richiedere nel corso dell'anno 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo sarà programmato trimestralmente pro-quota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.

### ■ **Congedi per formazione e per formazione continua**

Il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa.

Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

La richiesta di congedo potrà non essere accolta ovvero l'accoglimento potrà essere differito in caso di comprovate esigenze organizzative.

Tra queste, in particolare, implicano il diniego della richiesta i casi di:

- ▶ oggettive difficoltà nella sostituzione del lavoratore richiedente;
- ▶ mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un intero mese di calendario.

Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal CCNL.

## SULLE TUTELE RAGGIUNTE

*L'iter contrattuale è stato ripercorso grazie alla collaborazione di Luciano Maggi del Dipartimento Trasporto della FILT CGIL nazionale.*

«La vicenda del rinnovo del contratto dell'Attività è caratterizzata da un percorso controverso e difficoltoso. La scadenza normativa del 31.12.2006 è stata comunque occasione per ricercare le soluzioni necessarie per affermare pienamente l'applicazione di

un unico contratto di settore del trasporto ferroviario, rafforzando le ragioni che nel 2003 hanno portato alla nascita del contratto delle Attività ferroviarie.

Il trasporto ferroviario è segnato in tutti i suoi segmenti di attività (trasporto di media e lunga distanza, trasporto regionale e trasporto merci) da una persistente e irrisolta crisi di offerta a fronte di una domanda crescente e largamente insoddisfatta.

Dopo lunghi anni di abbandono della politica di programmazione nel settore dei trasporti e di tagli di risorse, la situazione si presenta estremamente critica.

Il contratto unico, applicato a tutti i lavoratori del settore è, per il sindacato, l'obiettivo fondamentale e irrinunciabile, per la tutela del lavoro.

La richiesta sindacale di un contratto in grado di tutelare l'insieme del lavoro nel settore e di clausole sociali è sostenuta dall'esigenza di superare i processi di dumping sociale messi in atto dalle modalità con le quali attualmente le diverse imprese ferroviarie agiscono, in mancanza di regole, a seguito dei processi di liberalizzazione.

La lotta alla precarietà del lavoro deve trovare la sua traduzione concreta anche in un settore che registra problemi crescenti e sempre più gravi che, considerate le caratteristiche del trasporto ferroviario, possono avere conseguenze sulla sicurezza del trasporto e sulla sicurezza del lavoro.

Il CCNL è finalizzato a normative inerenti la costituzione del rapporto di lavoro improntate alla non discriminazione in base ai principi di appartenenza, di genere, di religione, di nazionalità o di etnia. Il sistema di diritti individuali e collettivi va adeguato meglio alle evoluzioni di contesto con particolare attenzione a:

- ▶ malattia, comparto, infortunio non sul lavoro e inidoneità;
- ▶ maternità, periodi di aspettativa e retribuzione;
- ▶ congedi per formazione continua, disciplina e possibilità di richiesta di anticipazione del TFR;
- ▶ lavoratori studenti, aggiornando l'articolato contrattuale in considerazione dei nuovi cicli universitari in modo da garantire il diritto allo studio;
- ▶ salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, introducendo il libretto sanitario personale anche ai fini dell'individuazione delle cause invalidanti;
- ▶ diritto al pasto aziendale, ridefinendo le condizioni di acquisizione e fruizione nelle giornate in cui si presta servizio, tenendo conto delle articolazioni d'orario e definendo la composizione del pasto e del relativo valore;
- ▶ tutela legale, rendendola esigibile anche nei casi in cui il lavoratore si costituisca parte attiva nei confronti di terzi a seguito di eventi occorsi durante lo svolgimento delle proprie mansioni;
- ▶ doveri del personale e rispettivi obblighi aziendali, rivedendone l'articolato relativo;
- ▶ sospensione cautelare, ridefinendone le modalità.

## CCNL ATTIVITÀ FERROVIARIE

## TAVOLA 9 - Quadriennio normativo 2003-2006

Stipula 9/7/2008

		Conservazione del posto	Trattamento economico
Malattia e infortunio	Malattia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 12 mesi;</li> <li>• 15 se l'ultimo evento morboso in atto al termine del periodo di comporto risulti di durata superiore a 40 giorni;</li> <li>• 30 mesi per assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici.</li> </ul> <p>Nel caso di più assenze per malattia i suddetti periodi si riferiscono alle assenze complessive in un arco temporale di 36 mesi.</p> <p>Nel computo non si tiene conto delle assenze dovute ai periodi di degenza ospedaliera continuativa di durata superiore a 35 giorni.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% della retribuzione per i primi 9 mesi, 80% per i successivi 3, 50% nel periodi di prolungamento del comporto.</li> </ul> <p>Nel caso di comporto di 30 mesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% della retribuzione per i primi 18 mesi ed il 70% per i successivi 12.</li> </ul>
	Infortunio sul lavoro e malattia professionale	<p>Malattia professionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per un periodo pari a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.</li> </ul> <p>Infortunio sul lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fino alla guarigione clinica.</li> </ul>	Per tutta la durata del periodo di conservazione del posto 100% della retribuzione calcolata come media degli ultimi tre mesi precedenti l'assenza, ad eccezione del compenso per lavoro straordinario, della trasferta, dell'indennità di trasferimento e dell'indennità di mobilità individuale.
	<b>Tossicodipendenza e alcooldipendenza</b>		<p>Conservazione del posto per accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeuticioriabilitative e socio-assistenziali per un periodo non superiore a tre anni.</p> <p>Malati di HIV: periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, senza retribuzione, non superiore a 2 anni.</p> <p>Donatori di sangue e midollo osseo: permesso retribuito:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per l'intera giornata in cui effettuano la donazione;</li> <li>• per l'intero periodo di degenza per la donazione di midollo osseo.</li> </ul>
<b>Congedo matrimoniale</b>	Sono concessi quindici giorni consecutivi di calendario in occasione del matrimonio del lavoratore non in prova. In tal caso la richiesta dovrà essere presentata dal lavoratore con un preavviso di almeno 15 giorni dall'inizio del permesso e documentata formalmente al rientro dal periodo di assenza.		

<p><b>Congedo parentale</b></p>	<p>Periodo di astensione obbligatoria, con retribuzione al 100%:  a) per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;  b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;  c) per i 3 mesi dopo il parto.  Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto, fino a concorrenza del periodo complessivo di 5 mesi.  Ferma restando la durata complessiva dell'astensione obbligatoria le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto.  Il diritto ad assentarsi dal lavoro per il periodo stabilito, è riconosciuto al padre lavoratore in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono da parte della madre, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.  <b>Congedo parentale</b>  Primi otto anni di vita del bambino:  • astensione dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, 10 nel caso di un solo genitore con retribuzione al 30%.  <b>Malattia del bambino</b>  • durata della malattia per il bambino fino ai 3 anni;  • 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, per il bambino tra i 3 e gli 8 anni.  <b>Handicap</b>  La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro.  Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché il lavoratore o la lavoratrice che assista un parente o affine entro il terzo grado di parentela con handicap in situazione di gravità, hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito mensile, fruibili anche in maniera continuativa. Durante il periodo di congedo il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione.</p>		
<p><b>Diritto allo studio</b></p>	<p><b>Retribuito</b></p>		<p><b>Non retribuito</b></p>
	<p>Studenti universitari o frequentanti corsi di studio presso scuole di istruzione e di qualificazione professionali, statali, parificate o legalmente riconosciute.</p>	<p>Permessi giornalieri retribuiti, con la retribuzione spettante per i giorni di ferie, per le giornate in cui svolgono le prove di esame.  Su richiesta, permessi retribuiti per i 2 giorni lavorativi precedenti ciascun esame, nel caso di esami universitari, ovvero precedenti la sessione di esami negli altri casi.</p>	<p>I lavoratori studenti, che abbiano meno di cinque anni di anzianità aziendale potranno richiedere nel corso dell'anno 120 ore di permesso non retribuito.</p>
	<p>Formazione e per formazione continua</p>		<p>Il dipendente con almeno 5 anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a 11 mesi per l'intera vita lavorativa. Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.  Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.</p>

## CCNL BANCARI

---

### SUL RINNOVO DEL CONTRATTO

L'Accordo di rinnovo del *Contratto collettivo nazionale di rinnovo per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti delle imprese creditizie del 12/2/2005*, relativo al quadriennio normativo 2008-2012 è stato sottoscritto in data 8/12/2008.

### DIRITTI INDIVIDUALI

#### Motivi di salute (art.18)

##### ■ **Malattia e infortunio**

##### *Conservazione del posto*

In caso di assenza per malattia o infortunio accertati, l'impresa conserva il posto e l'intero trattamento economico al lavoratore lavoratrice che abbia superato il periodo di prova per:

- ▶ 6 mesi fino a 5 anni di anzianità;
- ▶ 8 mesi da oltre 5 anni e fino a 10 di anzianità;
- ▶ 12 mesi da oltre 10 anni e fino a 15 di anzianità;
- ▶ 15 mesi da oltre 15 anni e fino a 20 di anzianità;
- ▶ 18 mesi da oltre 20 anni e fino a 25 di anzianità;
- ▶ 22 mesi da oltre 25 anni.

Per i periodi di assenza per malattia o infortunio possono essere calcolati dall'impresa con riferimento ai 48 mesi precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato. In tal caso i periodi di conservazione del posto e del trattamento economico sono i seguenti:

- ▶ 8 mesi fino a 5 anni di anzianità;
- ▶ 10 mesi da oltre 5 anni e fino a 10 di anzianità;
- ▶ 14 mesi da oltre 10 anni e fino a 15 di anzianità;
- ▶ 18 mesi da oltre 15 anni e fino a 20 di anzianità;
- ▶ 22 mesi da oltre 20 anni e fino a 25 di anzianità;
- ▶ 24 mesi da oltre 25 anni.

I periodi su indicati sono aumentati del 50% in casi di ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per TBC, nonché nel caso di malattie di carattere oncologico e di sindrome di immunodeficienza acquisita (AIDS), con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 mesi complessivi. I periodi di assenza per malattia o infortunio accertati, entro i limiti su indicati, sono computati a tutti gli effetti come servizio prestato, salvo quanto disposto in tema di ferie.

### *Trattamento economico*

In casi di assenza conseguente ad infortunio sul lavoro, il trattamento economico è corrisposto dall'impresa con deduzione di tutte le somme che il lavoratore lavoratrice ha diritto di riscuotere da parte dell'istituto assicuratore.

Se la malattia o l'infortunio perseguono oltre i termini previsti il lavoratore, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 8 mesi e senza alcun effetto di decorso sull'anzianità. La durata di più periodi di aspettativa non può tuttavia superare i 12 mesi in un quinquennio.

I lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato da una struttura sanitaria pubblica lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a un programma terapeutico o di riabilitazione in applicazione delle disposizioni vigenti, possono fruire di un'aspettativa non retribuita per un periodo non superiore a tre anni, finalizzata a favorirne la riabilitazione e il recupero sociale.

## **Congedi parentali (artt. 51-53)**

Per interessi di famiglia e per gravi motivi di indole privata, l'impresa può accordare adeguati periodi di congedo, determinando se, e per quale durata, debba corrispondere il trattamento economico.

L'impresa riconosce al lavoratore che ne faccia richiesta un'aspettativa non retribuita per motivi di studio, familiari e personali e per lo svolgimento di attività di volontariato previste nel contratto, fino ad un massimo di un anno utilizzabile anche in modo frazionato, di massima in non più di due periodi.

Le imprese accoglieranno le domande dirette a soddisfare la necessità di assistenza del figlio, di età compresa fra i tre e gli otto anni, che sia affetto da patologie di particolare gravità, idoneamente certificate.

Le imprese valuteranno la situazione dei dipendenti affetti da malattie irreversibili e

di particolare gravità (soggetti sottoposti a trattamenti di emodialisi, affetti da neoplasie, ovvero da patologie di analoga importanza) ai fini delle conseguenti necessità di cura.

### ■ Maternità

Durante il congedo di maternità dal lavoro per gravidanza e puerperio al lavoratore compete il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio, nel limite massimo di cinque mesi.

Nel caso in cui sia posta a carico di enti previdenziali l'erogazione di trattamenti istituiti in misura inferiore a quella di cui al comma precedente le prestazioni in parola vengono integrate dalle imprese per la relativa differenza sempre nel predetto limite massimo di cinque mesi.

Ove, durante il periodo di astensione volontaria, interviene una malattia si applica l'articolo che precede a decorrere dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

I lavoratori che sono stati assenti dal servizio per periodi significativi a causa di maternità malattia o infortunio saranno ammessi al rientro in servizio in presenza di mutamenti organizzativi e/o di nuove attività nel frattempo intervenuti, a forme di aggiornamento professionale che – nell'ambito delle previsioni contrattuali in essere – facilitino il reinserimento nell'attività lavorativa.

### **Congedo matrimoniale (art. 51)**

In occasione del matrimonio viene concesso un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi non computabili come ferie.

### **Diritto allo studio (artt. 55-56)**

I lavoratori-studenti hanno diritto di ottenere turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami o spostamenti di orario rispetto a quello normale di entrata e di uscita nei limiti previsti dal presente contratto.

Ai lavoratori studenti compresi quelli universitari, spettano permessi retribuiti oltre che per le giornate in cui devono sostenere prove di esame anche per il tempo di viaggio occorrente per raggiungere la località sede di esami qualora – per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza – frequentino corsi di studio in località diversa. Inoltre per quelli iscritti a un corso di laurea magistrale, spetta – una sola volta per ciascun esame previsto dal piano di stu-

di approvato dalla facoltà – un ulteriore giorno di permesso retribuito, da fruire nella giornata lavorativa precedente quale in cui è prevista la prova di esame.

Ai lavoratori che sostengono esami per il conseguimento della licenza di scuola secondaria di primo e di secondo grado presso le scuole statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, con esclusione di quelle a carattere artistico, spetta in aggiunta ai permessi stabiliti per una sola volta un permesso retribuito di 8 giorni lavorativi.

Agli iscritti a corsi regolati di studio in scuole di istruzione secondaria di primo e di secondo grado (comprese le scuole di qualificazione professionale) statali, pareggiate o legalmente riconosciute oppure iscritti a corsi di laurea magistrale spetta un permesso retribuito di 20 ore all'anno da fruire in 4 giornate lavorative e per 5 ore al giorno per ogni anno di corso previsto. È in facoltà dei lavoratori usufruire una sola volta per ciclo di studi di un permesso straordinario non retribuito sino a 30 giorni di calendario fruibile in non più di due periodi.

Ai lavoratori che conseguono dopo l'assunzione la licenza di scuola media superiore viene attribuito un premio di 133,51 euro.

Ai lavoratori non laureati che conseguono dopo l'assunzione la laurea o la laurea magistrale viene attribuito un premio di 136,35 euro per la laurea e di 85,22 per la laurea magistrale.

### ■ Borse di studio (art. 56)

Ai figli o persone equiparate a carico dei lavoratori iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondaria o di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o iscritti a corsi di laurea e di laurea magistrale vengono annualmente corrisposte provvidenze nelle misure alle condizioni seguenti:

a) 74,89 euro agli studenti di istruzione secondaria di primo grado;

b) 105,87 euro agli studenti di istruzione secondaria di secondo grado;

c) 216,91 euro agli studenti universitari.

b) e c) vengono elevate rispettivamente di 51,65 euro e di 77,47 euro per gli studenti che per mancanza di scuola o di università di tipo prescelto nel luogo di residenza della famiglia frequentano corsi di studio in località diversa.

## SULLE TUTELE OTTENUTE

*L'iter contrattuale è stato ripercorso grazie alla collaborazione di Graziella Rugolino, segretaria nazionale della FISAC CGIL.*

«La categoria ha per il credito due contratti: con ABI, che è l'associazione delle banche ordinarie e di credito speciale, nonché delle popolari e con FederCasse che è l'associazione delle banche di credito cooperativo.

Nel Credito, poi in tutte le aziende anche le più piccole, si fanno i Contratti integrativi aziendali più accordi a latere su varie materie; sulle questione di interesse di questa ricerca sicuramente la stragrande maggioranza delle aziende ha Accordi su polizze o Casse assistenza per integrare l'assistenza sanitaria pubblica.

Sulla maternità di rilievo è il diritto alla integrazione della retribuzione fino al 100%, rispetto a quella goduta in servizio, per il periodo di maternità obbligatoria, fino ad un massimo di 5 mesi quindi con esclusione della maternità anticipata.

È una norma che c'è da almeno 10 anni, in alcuni Contratti integrativi aziendali (CIA) è ancora più vecchia.

Al rientro dalla maternità o dai congedi parentali dopo periodi significativi in cui sono intervenuti cambiamenti organizzativi o nuove attività, le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ad aggiornamenti professionali adeguati.

Quando non c'era ancora la norma di legge sul rientro nella stessa unità produttiva e nella stessa mansione, molti CIA prevedevano già il rientro in posizione professionale equivalente.

Sui congedi parentali, le norme contrattuali in materia, che prevedevano allungamenti del periodo facoltativo, permessi speciali per malattia dei bambini o altro sono state superate dalla legge 151.

Allo stato attuale sui congedi parentali non ci sono in genere disposizioni migliorative rispetto alla legge, salvo che in alcuni CIA, per es. l'aspettativa per inserimento del bimbo al nido, il collegamento tra le due ore di pausa nel 1° anno e l'intervallo, l'accesso facilitato al part-time al rientro, le provvidenze economiche per figli o familiari con handicap.

Per i permessi di studio il CCNL prevede permessi aggiuntivi rispetto alla legge 300 per i fuori sede e per il conseguimento dell'esame di laurea (compresa un'aspettativa di 30 gg. per conseguire il detto esame).

Sono previsti premi in danaro per il conseguimento del diploma e della laurea e borse di studio per i figli studenti.

Molti CIA hanno norme migliorative, sia sulla quantità dei permessi sia nella misura dei premi.

Per motivi personali, di salute, di studio e di attività di volontariato è prevista la possibilità di chiedere aspettative non retribuite o, a discrezione aziendale, anche parzialmente o integralmente retribuite.

L'aspettativa è sempre concessa dall'azienda se si tratta di necessità inerenti l'assistenza di figli di età tra i tre e gli otto anni affetti da gravi patologie.

Riguardo l'istituto della malattia, il comparto è particolarmente congruo nel nostro settore (quello "secco", in unico periodo, va da 6 mesi fino a 5 anni di anzianità ai 22 mesi per anzianità superiori a 25, quello per "sommatoria" da 8 a 24 mesi).

Il periodo di conservazione del posto è aumentato del 50% in presenza di gravi patologie fino ad un massimo di 30 mesi.

Alla fine del comporta il posto viene conservato per ulteriori 8 mesi di aspettativa non retribuita ma con decorrenza dell'anzianità di servizio.

L'aspettativa fino a tre anni è concessa a chi si sottopone a trattamento di disintossicazione per abusi di alcool o droghe.

Dall'ultimo CCNL è stato acquisito anche per gli assunti con contratto di apprendistato professionalizzante lo stesso trattamento malattia e la conservazione del posto, mentre prima avevano il trattamento di legge dei lavoratori a tempo determinato.

I lavoratori e le lavoratrici del credito sono molto attenti a queste materie: è stata molto apprezzata, in questo CCNL, l'equiparazione degli apprendisti ai lavoratori a tempo pieno nel trattamento di malattia».

## CCNL BANCARI

## TAVOLA 10 - Quadriennio normativo 2008-2012

Stipula 8/12/2008

		Conservazione del posto	Trattamento economico
Malattia e infortunio	Malattia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzianità fino a 5 anni: 6 mesi;</li> <li>• da 5 a 10 anni: 8 mesi;</li> <li>• da 10 a 15: 12 mesi;</li> <li>• da 15 a 20: 15 mesi;</li> <li>• oltre 20: 18 mesi;</li> <li>• per i quadri direttivi di 3° e 4° livello con anzianità superiore a 25 anni: 22 mesi.</li> </ul> <p>Il suddetto periodo va calcolato nei 48 mesi precedenti; in caso di frazionamento della malattia i periodi sono elevati a parità di anzianità nel seguente modo: 10,14,18, 22,24. In caso di superamento del periodo di comporto ulteriori 4 mesi di aspettativa non retribuita; l'aspettativa se frazionata è di 6 mesi nei cinque anni precedenti.</p>	100% della retribuzione per l'intero periodo fino al termine del periodo di comporto.
	Infortunio sul lavoro e malattia professionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzianità fino a 5 anni: 6 mesi;</li> <li>• da 5 a 10 anni: 8 mesi;</li> <li>• da 10 a 15: 12 mesi ;</li> <li>• da 15 a 20: 15 mesi;</li> <li>• oltre 20: 18 mesi;</li> <li>• per i quadri direttivi di 3° e 4° livello con anzianità superiore a 25 anni: 22 mesi.</li> </ul> <p>Il suddetto periodo va calcolato nei 48 mesi precedenti; in caso di frazionamento della malattia i periodi sono elevati a parità di anzianità nel seguente modo: 10, 14, 18, 22, 24. In caso di superamento del periodo di comporto ulteriori 4 mesi di aspettativa non retribuita; l'aspettativa se frazionata è di 6 mesi nei cinque anni precedenti.</p>	100% della retribuzione per l'intero periodo fino al termine del periodo di comporto.
	<p>Gravi patologie: aumento del periodo di malattia del 50% in caso di ricovero in sanatorio o d'accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per TBC, nonché nel caso di malattie di carattere oncologico, con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 24 mesi complessivi (30 mesi per i quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo).</p> <p>Non si terrà conto delle assenze per il tempo strettamente necessario al lavoratore per sottoporsi al trattamento di dialisi.</p>		

<b>Congedo matrimoniale</b>	Congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi non computabili come ferie.		
<b>Congedo parentale</b>	<p>Trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio, nel limite massimo di 5 mesi. Nel caso in cui sia posta a carico di Enti previdenziali l'erogazione di trattamenti sostitutivi in misura inferiore a quella di cui al comma precedente, le prestazioni in parola vengono integrate dalle imprese per la relativa differenza sempre nel predetto limite massimo di 5 mesi.</p> <p>Le imprese accoglieranno le domande dirette a soddisfare la necessità di assistenza del figlio, di età compresa fra i tre e gli otto anni, che sia affetto da patologie di particolare gravità, idoneamente certificate.</p>		
<b>Diritto allo studio</b>		<b>Retribuito</b>	<b>Non retribuito</b>
	Lavoratori studenti scuola dell'obbligo o diploma di Istituto tecnico o professionale o corsi inerenti al miglioramento professionale	<p>Permessi retribuiti – oltre che per le giornate in cui devono sostenere prove di esame, anche per il tempo di viaggio occorrente per raggiungere la località sede di esami qualora – per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza – frequentino corsi di studio in località diversa, più il giorno precedente l'esame. Permesso retribuito di 20 ore all'anno da fruire in 4 giornate lavorative e per 5 ore al giorno per ogni anno di corso previsto. Ai lavoratori non laureati che conseguono dopo l'assunzione la laurea o la laurea magistrale viene attribuito un premio di 136,35 euro per la laurea e di 85,22 per la laurea magistrale.</p>	30 giorni di permesso straordinario richiedibile una sola volta per ciclo di studi fruibile in non più di due periodi.
	Lavoratori studenti di scuole medie superiori e di scuole professionali	<p>Permessi retribuiti – oltre che per le giornate in cui devono sostenere prove di esame, anche per il tempo di viaggio occorrente per raggiungere la località sede di esami qualora – per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza – frequentino corsi di studio in località diversa. 8 giorni lavorativi usufruibili una sola volta nel corso di studi.</p> <p>Ai lavoratori che conseguono dopo l'assunzione la licenza di scuola media superiore viene attribuito un premio di 133,51 euro. Permesso retribuito di 20 ore all'anno da fruire in 4 giornate lavorative e per 5 ore al giorno. Per ogni anno di corso previsto.</p>	
<p>Ai figli o persone equiparate a carico dei lavoratori iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondaria o di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o iscritti a corsi di laurea e di laurea magistrale vengono annualmente corrisposte nelle misure e alle condizioni seguenti:</p> <p>a) 74,89 euro agli studenti di istruzione secondaria di primo grado;</p> <p>b) 105,87 euro agli studenti di istruzione secondaria di secondo grado;</p> <p>c) 216,91 euro agli studenti universitari.</p> <p>b e c vengono elevate rispettivamente di 51,65 e di 77,47 euro per gli studenti che per mancanza di scuola o di università di tipo prescelto nel luogo di residenza della famiglia frequentano corsi di studio in località diversa.</p>			

# CCNL LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE

---

## SUL RINNOVO DEL CONTRATTO

L'Accordo di rinnovo del *Contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro* è stato sottoscritto in data 16/5/2008.

## SUI DIRITTI INDIVIDUALI

### Motivi di salute

#### ■ Malattia (artt. 32-35)

##### *Conservazione del posto*

Durante la malattia il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro può procedere al licenziamento.

La conservazione del posto è prolungata, a richiesta scritta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni alle seguenti condizioni:

- ▶ che siano esibiti dal lavoratore i regolari certificati medici;
- ▶ che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di «aspettativa senza retribuzione».

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso di licenziamento.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto e al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto di lavoro stesso.

##### *Trattamento economico di malattia*

Durante il periodo di malattia il lavoratore, non in prova, ha diritto alle normali scadenze dei periodi di paga, a una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- a) Lavoratori in somministrazione con contratto a tempo determinato.

Per i periodi di malattia e nei limiti di scadenza del contratto è liquidato un trattamento economico così determinato:

- ▶ 100% della normale retribuzione giornaliera netta per i primi tre giorni di malattia;
- ▶ 75% della normale retribuzione giornaliera netta dal 4° al 20° giorno;
- ▶ 100% dal 21° giorno in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

b) Lavoratori in somministrazione con contratto a tempo indeterminato.

Sono previsti gli stessi trattamenti economici stabiliti al precedente punto a) per i periodi di malattia intervenuta nel corso della missione.

Decorsi i limiti di scadenza previsti per la missione e perdurando la malattia, il lavoratore ha diritto, nei limiti della conservazione del posto, all'indennità di disponibilità contrattualmente prevista.

Per i lavoratori in somministrazione, sia a tempo determinato che indeterminato, in presenza dei requisiti di accesso al trattamento economico di malattia, le indennità INPS vengono anticipate dall'Agenzia unitamente alle integrazioni previste nei commi precedenti.

### ■ Perdita del trattamento economico di malattia

Il ritardato invio del certificato medico e/o l'impossibilità di effettuare tempestivamente la visita medica di controllo, per cause addebitabili al lavoratore, comportano, salvo comprovati casi di impedimento da parte del lavoratore ad attenersi ai termini previsti, la riduzione del trattamento economico di malattia secondo le modalità previste dall'INPS.

Il mancato reperimento del lavoratore nelle fasce orarie di reperibilità oltre all'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, legge 11 novembre 1983, n. 638, comma 14, comporta l'obbligo dell'immediato rientro nell'azienda utilizzatrice.

In caso di mancato rientro, l'assenza è considerata ingiustificata.

Il lavoratore, non oltre il terzo giorno di calendario, deve consegnare o far pervenire alla Agenzia di somministrazione il certificato medico, anticipandolo anche per mezzo fax con obbligo di presentazione del certificato originale in un momento successivo, attestante l'effettivo stato d'infermità comportante l'incapacità lavorativa.

In caso di prolungamento del periodo di malattia il lavoratore ha l'obbligo di far pervenire, entro 24 ore e con le stesse modalità di cui al punto precedente, la successiva certificazione medica.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti alla permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Ogni mutamento d'indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro, deve essere tempestivamente comunicato alla APL.

### ■ **Infortunio (artt. 36-37)**

Le APL sono tenute ad assicurare presso l'INAIL, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

#### *Trattamento economico*

*Ai sensi dell'art. 73, d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124*, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera quota giornaliera della retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, è corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore, assente per inabilità temporanea assoluta, derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione della indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente la misura del 100% della retribuzione netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento dell'attività lavorativa.

In presenza dei requisiti di accesso al trattamento economico di infortunio le indennità INAIL vengono anticipate dall'Agenzia.

L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità prevista dalla legge.

### ■ **Previdenza integrativa (art. 15)**

Le parti concordano l'attivazione di un Fondo chiuso di settore per la previdenza integrativa alimentato con il contributo del lavoratore, della APL e sostenuto dalla bilateralità.

Al fine di individuare le modalità di finanziamento solidaristico del Fondo previdenziale sono state definite le risorse ordinarie e straordinarie di contribuzione.

In caso di insufficienza delle risorse straordinarie e ordinarie individuate si attiverà una contribuzione nella misura pari allo 0,10 da parte delle Agenzie, a decorrere dall'ultimo anno di vigenza contrattuale.

I costi di gestione del fondo saranno a carico delle risorse residue EBITEMP.

L'intervento solidale della bilateralità sarà attribuito a ciascun lavoratore aderente al fondo secondo le seguenti modalità: con riferimento all'esercizio annuale precedente si procederà al calcolo del contributo di solidarietà da versare nel fondo di previdenza in favore di ciascun iscritto secondo le seguenti modalità:

- ▶ per i lavoratori con durata complessiva di missione fino a 6 mesi nell'anno, il fondo di solidarietà concorrerà con un contributo integrativo e aggiuntivo pari a conseguire il versamento del 4% sulla retribuzione per 6 mesi;
- ▶ per i lavoratori con durata complessiva di missione nell'anno superiore a 6 mesi, il fondo concorrerà con un contributo integrativo pari a conseguire il versamento del 4% sulla retribuzione per ogni mese lavorato;
- ▶ per i lavoratori con durata complessiva di missione pari a 6 mesi e fino a 11 mesi, il fondo concorrerà con un contributo aggiuntivo pari al 4% della retribuzione.

Si concorda di attribuire mandato all'Ente per la predisposizione delle procedure di avviamento del fondo anche attraverso la costituzione di una commissione composta dai rappresentanti delle parti sociali entro il 30 settembre 2008.

## Congedi parentali

### ■ Maternità (artt. 12-13)

Alle lavoratrici in gravidanza, per le quali la missione cessa nell'arco dei primi 180 giorni della stessa e alle quali non spetti l'indennità relativa alla maternità obbligatoria, è corrisposta una indennità una tantum di 1400 euro e un contributo fino ad un massimo di 80 euro mensili fino al terzo anno di età del bambino a carico di EBITEMP.

Le lavoratrici che abbiano terminato il periodo di astensione obbligatoria e che abbiano reso dichiarazione di disponibilità alla APL, entro 30 giorni dalla cessazione dello stesso o dell'eventuale periodo di astensione facoltativa, hanno diritto di precedenza per l'avvio in missione di pari livello e contenuto professionale delle precedenti attività svolte.

In caso di impossibilità di avviamento, alle stesse saranno proposte misure di politiche attive di carattere formativo accompagnate da misure di sostegno al reddito.

## ■ Congedi parentali

Per quanto attiene alla disciplina dei congedi parentali trova applicazione quanto previsto dalla legge 53/2000.

## Diritto allo studio (art. 14)

I lavoratori in somministrazione hanno diritto di usufruire dei permessi per la frequenza di corsi di studio secondo le modalità previste dai contratti collettivi applicati nelle aziende utilizzatrici ove prestano l'attività lavorativa.

I lavoratori in somministrazione con sei mesi di anzianità di lavoro hanno diritto ad un congedo retribuito per la partecipazione a corsi di formazione professionale promossi dalle agenzie o da strutture pubbliche. L'accesso alla formazione avviene attraverso l'utilizzo di voucher formativi secondo le modalità stabilite da FORMATEMP.

I progetti formativi delle Agenzie e finanziati dal Fondo Nazionale per la Formazione Professionale devono essere promossi secondo gli indirizzi, le tipologie e per gli obiettivi previsti dall'Accordo Quadro sulle politiche formative.

Qualora la formazione sia realizzata in costanza di missione, l'orario complessivo di impegno del lavoratore in somministrazione comprensivo di missione e frequenza del corso, non può eccedere i seguenti limiti:

- ▶ 48 ore settimanali;
- ▶ 9 ore giornaliere.

In ogni caso non può essere superato il limite dell'orario normale contrattuale, qualora sia inferiore a 40 ore settimanali, per più di 8 ore settimanali.

Al fine di diffondere una maggiore cultura sulla prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, ai lavoratori in somministrazione, all'atto dell'avviamento in missione sarà assicurata la partecipazione ad interventi formativi, promossi dall'APL, sui contenuti generali relativi alla sicurezza con particolare riferimento ai rischi connessi alle lavorazioni nella categoria produttiva di riferimento.

Le parti firmatarie, le APL e il sistema di rappresentanza unitario dei lavoratori in somministrazione possono confrontarsi in sede territoriale allo scopo di comprendere le esigenze e i fabbisogni formativi, utilizzando i dati forniti dall'Osservatorio nazionale, nonché quelli offerti da istituzioni regionali e locali.

I progetti formativi concordati tra le parti a livello territoriale nell'ambito dei CST, sono classificati come previsto dal regolamento di FORMATEMP quali progetti di particolare rilevanza.

I lavoratori che partecipano a corsi di formazione autorizzati da FORMATEMP possono beneficiare, per i relativi periodi, secondo quanto previsto nell'allegato n. 3, di misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito a carico, rispettivamente, di FORMATEMP ed EBITEMP, a condizione che abbiano svolto complessivamente almeno sei mesi di missione nell'arco degli ultimi 12. Il computo dei dodici mesi decorre dalla data di inizio della prima missione.

## SULLE TUTELE OTTENUTE

*L'iter contrattuale è stato ripercorso grazie alla collaborazione di Mena Trizio, segretaria nazionale di NidiL CGIL.*

«La piattaforma nasce in uno scenario controverso costellato da punti di rotture e distacchi delle rappresentanze sindacali, come quella dell'UGL che ha firmato il contratto dopo aver ottenuto un primo distacco.

La piattaforma puntava su una qualificazione del lavoro rispetto al settore e alla valorizzazione delle maestranze, le agenzie del lavoro.

All'interno della trattativa era stata inserita la questione dell'eliminazione dello staff leasing ma il cambio delle forze di governo ha rallentato il processo contrattuale.

L'accordo del 16 maggio ha introdotto una serie di modifiche significative come una spinta verso il lavoro a tempo indeterminato.

Sul terreno delle tutele si è agito sulla maternità con una bilateralità che si fa carico dell'erogazione dell'indennità di disoccupazione laddove i lavoratori non rientrano nel trattamento INPS e un contributo di 80 euro mensili per l'asilo nido, il diritto di precedenza per chi ha cessato la maternità, il rimborso del ticket sanitario per coniuge e/o figli a carico e cure odontoiatriche.

Il consenso è stato positivo nonostante il clima di scetticismo: di fatto la piattaforma è stata accettata quasi integralmente».

## CCNL LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE

## TAVOLA 11 - Quadriennio normativo 1/4/2008-31/3/2012

Stipula 9/7/2008

		Conservazione del posto	Trattamento economico
Malattia e infortunio	Malattia	180 giorni in un anno solare. Possibile prolungamento per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni se, priva esibizione di certificazione medica, il periodo eccedente i 180 giorni venga considerato di «aspettativa senza retribuzione».	Integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure: a) Lavoratori in somministrazione con contratto a tempo determinato: • 100% per i primi tre giorni di malattia, 75% dal 4° al 20° giorno; • 100% dal 21° giorno in poi. b) Lavoratori in somministrazione con contratto a tempo indeterminato: sono previsti gli stessi trattamenti economici stabiliti al precedente punto a) per i periodi di malattia intervenuta nel corso della missione. Decorsi i limiti di scadenza previsti per la missione e perdurando la malattia, il lavoratore ha diritto, nei limiti della conservazione del posto, all'indennità di disponibilità contrattualmente prevista.
	Infortunio sul lavoro e malattia professionale	Per la durata dell'infortunio.	Intera quota giornaliera della retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, una integrazione della indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente la misura del 100% della retribuzione netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento dell'attività lavorativa.
Congedo parentale	Alle lavoratrici in gravidanza, per le quali la missione cessa nell'arco dei primi 180 giorni della stessa, e alle quali non spetta l'indennità relativa alla maternità obbligatoria, è corrisposta una indennità una tantum di 1400 euro e un contributo mensile massimo di 80 euro per l'asilo nido fino al terzo anno d'età del bambino a carico di EBITEMP. Le lavoratrici che abbiano terminato il periodo di astensione obbligatoria e che abbiano reso dichiarazione di disponibilità alla APL, entro 30 giorni dalla cessazione dello stesso o dell'eventuale periodo di astensione facoltativa, hanno diritto di precedenza per l'avvio in missione di pari livello e contenuto professionale delle precedenti attività svolte.		

	<p>In caso di impossibilità di avviamento, alle stesse saranno proposte misure di politiche attive di carattere formativo accompagnate da misure di sostegno al reddito.</p> <p><b>Congedi parentali</b> Per quanto attiene alla disciplina dei congedi parentali trova applicazione quanto previsto dalla legge 53/2000.</p>
<b>Diritto allo studio</b>	<p>I lavoratori in somministrazione hanno diritto di usufruire dei permessi per la frequenza di corsi di studio secondo le modalità previste dai contratti collettivi applicati nelle aziende utilizzatrici ove prestano l'attività lavorativa.</p> <p>I lavoratori in somministrazione con sei mesi di anzianità di lavoro hanno diritto ad un congedo retribuito per la partecipazione a corsi di formazione professionale promossi dalle agenzie o da strutture pubbliche. L'accesso alla formazione avviene attraverso l'utilizzazione di voucher formativi secondo le modalità stabilite da FORMATEMP.</p> <p>Qualora la formazione sia realizzata in costanza di missione, l'orario complessivo di impegno del lavoratore in somministrazione comprensivo di missione e frequenza del corso, non può eccedere i seguenti limiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 48 ore settimanali;</li> <li>- 9 ore giornaliere.</li> </ul> <p>In ogni caso non può essere superato il limite dell'orario normale contrattuale, qualora sia inferiore a 40 ore settimanali, per più di 8 ore settimanali.</p>

# CCNL TURISMO - CONFCOMMERCIO

---

## SUL RINNOVO DEL CONTRATTO

L'Accordo di rinnovo del *Contratto collettivo nazionale di lavoro i dipendenti da aziende del settore turismo* è stato sottoscritto in data 27/7/2007.

## SUI DIRITTI INDIVIDUALI

### **Motivi di salute (artt. 113-114, 143-145, 148-151, 153, 211-213)**

#### ■ **Malattia**

Nell'ambito della normativa del SSN il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al SSN.

Il lavoratore ammalato ha l'obbligo di dare notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia e anche al fine della percezione delle indennità economiche, recapitando o trasmettendo a mezzo raccomandata a.r. entro 2 giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione dell'inizio e della durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione di malattia.

A decorrere dal 23.1.99, durante il periodo di malattia previsto dall'art. 143, l'apprendista avrà diritto:

- ▶ per i primi 3 giorni di malattia, limitatamente a 3 eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari a 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- ▶ in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 150, a un'indennità a carico del datore di lavoro, pari a 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

## ■ Infortunio

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia ad INAIL, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Salvo quanto previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto, ai sensi dell'art. 73, d.P.R. 30.6.65 n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio e un'indennità pari a 60% della normale retribuzione giornaliera per i 3 giorni successivi (periodo di carenza).

### *Conservazione del posto*

In caso di malattia accertata o d'infortunio il personale che non sia nel periodo di prova o di preavviso ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni per anno intendendosi per tale il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre.

Per il personale assunto a termine, la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo di stagione o di ingaggio.

Qualora allo scadere del periodo per il quale è obbligatoria la conservazione del posto, il personale non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, il rapporto di lavoro s'intenderà risolto con diritto all'intero TFR e a quanto altro dovuto, esclusa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni dall'art. 150 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni, alle seguenti condizioni:

- ▶ che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
- ▶ che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
- ▶ che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di «aspettativa» senza retribuzione.

## ■ Malattia

### *Trattamento economico*

Durante il periodo di malattia previsto dall'art. 143, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

- ▶ a un'indennità pari a 50% della retribuzione per i giorni di malattia dal 4° al 20° e pari a 2/3 della retribuzione per giorni di malattia dal 21° giorno in poi;
- ▶ a un'integrazione dell'indennità a carico INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura di 75% per i giorni dal 4° al 20° e di 100% per i giorni dal 21° in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

L'integrazione è dovuta per 180 giorni all'anno solare, fatta eccezione per i dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale per i quali l'integrazione non verrà corrisposta oltre il termine di cessazione del rapporto.

### *Infortunio*

Il personale impiegatizio, non soggetto all'assicurazione obbligatoria per legge, beneficia della stessa tutela con facoltà del datore di lavoro di assumere in proprio il rischio conseguente o provvedere attraverso una forma di assicurazione.

Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno 15 milioni per l'invalidità permanente e 10 milioni per la morte.

### ■ **Lavoratori affetti da tubercolosi (art. 153)**

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di 14 mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a 4 mesi successivi alla dimissione stessa.

Ai sensi dell'art. 9, legge 14.12.70 n. 1088, le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a 15 unità hanno l'obbligo di conservare il posto ai lavoratori affetti da TBC fino a 6 mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

### **Congedo per motivi familiari (art. 114)**

In caso di comprovata disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela o di affinità, nonché nei casi di gravi calamità, il lavoratore avrà diritto ad un congedo

straordinario retribuito la cui durata sarà strettamente rapportata alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dell'evento calamitoso, con un limite massimo di 5 giorni di calendario. Tale congedo potrà essere prolungato sino ad un limite massimo di ulteriori 3 giorni di calendario in relazione alla distanza del luogo da raggiungere.

In altri casi di forza maggiore il lavoratore potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dalle ferie annuali.

### **Congedo matrimoniale (art. 113)**

Il personale, che non sia in periodo di prova, ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di 15 giorni di calendario per contrarre matrimonio.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno 10 giorni di anticipo.

Il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal 3° giorno antecedente la celebrazione del matrimonio.

Il personale ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione. Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri 5 giorni senza retribuzione.

### **Congedi parentali**

#### **■ Maternità (art. 155)**

Durante l'astensione obbligatoria, la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, a un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del 100% della retribuzione giornaliera netta cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

La lavoratrice ha diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino d'età inferiore a 3 anni, dietro presentazione di certificato medico.

I periodi di assenza di cui al precedente comma sono computabili solo ai fini di cui all'art. 7, ultimo comma, legge 30.12.71 n. 1204.

### **Diritto allo studio (art. 116)**

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore turistico le aziende concederanno permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolasti-

co svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31.12.62 n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19.1.42 n. 86, e anche per frequentare corsi di studio finalizzati al conseguimento di un diploma di qualifica professionale riferito al settore turismo.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore *pro capite* in un triennio.

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

Viene demandato alle organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività turistica.

## SULLE TUTELE RAGGIUNTE

*L'iter contrattuale è stato ripercorso grazie alla collaborazione di Maurizio Scarpa della FILCAMS CGIL nazionale.*

«Tra i risultati raggiunti nell'ultimo rinnovo contrattuale va evidenziato, sul versante economico, l'aumento salariale di 135 euro al 4° livello, l'una tantum di 350 euro e l'incremento del welfare contrattuale che porta a 10 euro mensili la quota destinata a EST e FAST, con l'obbligo di versamento anche per gli apprendisti dal luglio 2009, equiparando i lavoratori part-time a quelli full time, oltre alle specifiche previsioni per i Quadri e l'attivazione dei regolamenti per il sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione.

Le tutele sono state estese agli apprendisti con le medesime normative del personale qualificato: malattia, infortunio, ecc.

Inoltre vi sono indicazioni per il rafforzamento del secondo livello di contrattazione, sia aziendale che territoriale, per ciò che concerne la flessibilità governata dell'orario, dell'organizzazione dei turni e dei riposi e l'introduzione del part time week end per studenti.

Altre conquiste sono relative alla riformulazione dei compiti attribuiti alla rete degli enti bilaterali e l'estensione e consolidamento dei diritti sindacali e dei congedi parentali, del diritto allo studio nonché il consolidamento dei diritti sindacali».

## CCNL TURISMO - CONFCOMMERCIO

## TAVOLA 12 - Quadriennio normativo 1/4/2008-31/3/2012

Stipula 27/7/2007

		Conservazione del posto	Trattamento economico
Malattia e infortunio	Malattia	<p>180 giorni in un anno solare. Possibile prolungamento per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni se, previa di esibizione di certificazione medica, il periodo eccedente i 180 giorni venga considerato di «aspettativa senza retribuzione».</p> <p>La concessione del periodo di aspettativa è esclusa in caso di malattia cronica o psichica.</p> <p>Per i lavoratori con contratto a tempo determinato o stagionale la conservazione del posto è comunque limitata dalla data del termine.</p>	<p>Operai e impiegati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per le malattie di durata fino a tre giorni 100% della retribuzione per il 2° e il 3° giorno.</li> <li>• per le malattie di durata superiore il datore di lavoro deve corrispondere oltre al 100% della retribuzione per i primi 3 giorni di assenza, un'integrazione dell'indennità pari a: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 75% dal 4° al 20° giorno;</li> <li>- 100% dal 21° al 180°.</li> </ul> </li> </ul> <p>Pubblici esercizi: il datore di lavoro deve anticipare in ogni caso l'indennità di malattia per conto dell'INPS ed erogare a proprio carico, per le sole malattie di durata superiore a 5 giorni, il 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di assenza.</p> <p>Alberghi diurni e stabilimenti balneari: il datore di lavoro deve anticipare in ogni caso l'indennità di malattia per conto dell'INPS ed erogare a proprio carico, per le sole malattie di durata superiore a 5 giorni, il 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di assenza, nonché un'integrazione della predetta indennità in una misura corrispondente al 28% della normale retribuzione dal 4° al 180° giorno di assenza.</p>
	Infortunio sul lavoro e malattia professionale	180 giorni in un anno solare per infortunio sul lavoro.	<p>Alberghi diurni e stabilimenti balneari:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% per i primi 3 giorni;</li> <li>• 60% per il 2° e il 3°, 100% fino alla fine del comparto.</li> </ul> <p>Impiegati: massimali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per invalidità permanente 7746,85 euro;</li> <li>• in caso di morte 5164,57 euro.</li> </ul>

	<p>I lavoratori ricoverati di malattia tubercolare hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro.</p> <p>Nel caso di dimissione dalla casa di cura per guarigione entro 14 mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a 4 mesi successivi alla dimissione stessa.</p> <p>Per le aziende con oltre 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto permane per i 6 mesi successivi alla dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione.</p> <p>Ai fini dell'anzianità di servizio è riconosciuto un periodo massimo di 180 giorni.</p>
<b>Congedo matrimoniale</b>	<p>Congedo straordinario retribuito di 15 giorni di calendario per contrarre matrimonio. Il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal 3° giorno antecedente la celebrazione del matrimonio.</p> <p>Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri 5 giorni senza retribuzione.</p>
<b>Congedo parentale</b>	<p>Per un periodo di 5 mesi, a un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del 100% della retribuzione giornaliera netta cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p>La lavoratrice ha diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino d'età inferiore a 3 anni, dietro presentazione di certificato medico.</p> <p>I periodi di assenza di cui al precedente comma sono computabili solo ai fini di cui all'art. 7, ultimo comma, legge 30.12.71 n. 1204.</p>
<b>Diritto allo studio</b>	<p>Permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31.12.62 n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19.1.42 n. 86, e anche per frequentare corsi di studio finalizzati al conseguimento di un diploma di qualifica professionale riferito al settore turismo.</p> <p>I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore <i>pro capite</i> in un triennio.</p>



# 2 Omnibus

# 3 Conclusioni



**D**all'analisi dei 12 contratti collettivi nazionali è emerso un quadro differenziato della realtà italiana e, al medesimo tempo, un percorso contrattuale difficile comune a quasi tutti i settori.

La contrattazione nazionale si colloca, infatti, in un contesto, particolarmente complesso. Fornire una chiave analitica agli addetti ai lavori consente di fare il punto sui risultati finora conquistati, e favorisce una conoscenza più ampia da parte degli stessi. Come emerso nel corso delle interviste con i responsabili della contrattazione coinvolti nell'indagine, nonostante il livello di gradimento e di adesione dei lavoratori ai rinnovi contrattuali piuttosto soddisfacente, la corsa verso la strada dei diritti e delle tutele individuali sembrerebbe aver subito un rallentamento (eccezione fatta per il CCNL dei lavoratori in somministrazione che è parte di una materia di contrattazione recente). Nella valutazione complessiva non deve essere sottovalutato il fatto che i rinnovi contrattuali precedenti erano stati forieri di importanti successi sul piano delle tutele individuali, rendendo difficili ulteriori e sostanziali migliorie nel breve periodo. Si pensi, ad esempio, alle tutele assicurate dal Testo Unico su maternità e paternità del 2001.

Nella parte qualitativa della ricerca emerge da parte di tutti gli intervistati la soddisfazione per i riconoscimenti ottenuti in passato e la consapevolezza di aver dovuto concentrare le rivendicazioni sulla parte economica e gli aumenti salariali, a causa dell'attuale politica dei redditi e degli iter contrattuali lunghi e controversi, che non hanno consentito di agire su più fronti.

Le tavole riportate di seguito descrivono lo scenario che emerge per ogni singolo istituto contrattuale ricordando che, laddove nella descrizione del contratto non compaiono disposizioni a riguardo, ci si attiene alle vigenti norme di legge. Le pagine seguenti hanno lo scopo di fornire delle chiavi di lettura alle tavole nonché degli spunti interpretativi sullo scenario contrattuale del campione della ricerca per poter avere una chiara percezione dei cambiamenti.

## 1. Motivi di salute

Osservando la *tavola A* si possono notare le differenze per singoli contratti riguardanti le disposizioni per malattia, infortunio sul lavoro e malattie professionali inerenti il trattamento economico e la conservazione del posto.

Dall'analisi compiuta è stata effettuata una tipizzazione secondo il criterio dell'omogeneità, sia per la tutela della malattia che per quella dell'infortunio, costituita da tre differenti fasce rappresentative di tre diversi livelli di tutela, ordinate in maniera decrescente.

Riferendoci alla malattia si nota una fascia più «garantita» con 18 mesi di conservazione del posto, senza lo scoglio del limite di anzianità, per i lavoratori a cui si applica il contratto dei ministeriali, della sanità e della scuola nonostante il peggioramento del quadro di tutele per malattie brevi del recente decreto legge 133/2008.

In una ipotetica seconda fascia, con un periodo di conservazione del posto diversificato per anzianità acquisita, il periodo di conservazione è compreso tra i 6 e i 13 mesi; a questa fascia appartengono i contratti dei chimici-farmaceutici, edili, metalmeccanici, tessili, bancari, ferrovie (in questo ultimo caso la conservazione del posto può arrivare anche fino a 30 mesi per malattie oncologiche).

In una terza fascia, meno «garantita», rientrano il turismo, le cooperative agricole e i lavoratori in somministrazione, con un periodo di conservazione del posto di 180 giorni. Sono comunque contratti caratterizzati da una forte stagionalità e dalla minore durata del rapporto di lavoro.

Anche nel trattamento economico viene mantenuta la stessa differenziazione. Si confermano nella fascia più garantita i medesimi contratti – sanità, ministeri e scuola – più le attività ferroviarie, tutti con i primi 9 mesi di assenza retribuiti al 100%, con le relative modifiche del decreto legge 133/2008 sulle malattie di breve durata. Permane anche la seconda fascia, con un trattamento economico determinato da criteri strutturali e progressivi che prevede un primo periodo – di solito corrispondente a metà o a un terzo di quello relativo alla conservazione del posto – retribuito al 100% e il restante periodo retribuito al 50%.

Un'anomalia è però presente nel contratto dei tessili dove i primi 3 giorni di malattia sono retribuiti al 50%, probabilmente per la massiccia presenza (70%) femminile del settore.

Nella terza fascia permangono gli stessi contratti con tutele decrescenti.

Analizzando l'infortunio sul lavoro e le malattie professionali il quadro è il seguente:

- ▶ generalmente per l'infortunio la conservazione del posto è garantita fino alla guarigione clinica (cooperative agricole, chimica, metalmeccanici, tessili, sanità, scuola, ministeriali, ferrovie, bancari);

- ▶ 180 giorni per le cooperative agricole, i lavoratori in somministrazione ed il turismo;
- ▶ 6 mesi per gli edili, da considerare alla luce delle dinamiche legate all'edilizia e alla sicurezza sul lavoro.

Le stesse dinamiche si manifestano per la malattia professionale.

Sul fronte della gravi patologie emerge una maggiore tutela nei contratti del pubblico impiego, riferiti al nostro campione.

## 2. Maternità, paternità e congedi parentali

Nei testi di rinnovo dei contratti è difficile cogliere particolari e strutturali migliorie rispetto sia alle disposizioni del Testo unico sulla maternità e sulla paternità, che ha come fine l'effettiva tutela del minore, figlio/a naturale, adottivo od affidatario, sia alla normativa sull'handicap.

Miglioramenti sono comunque presenti per quanto attiene la retribuzione del periodo di assenza e la ripartizione dei periodi di assenza tra madre e padre lavoratore: una particolare attenzione a questa tutela emerge nei contratti dei chimici, bancari, tessili e attività ferroviarie.

Il Testo Unico, difatti, costituisce un organico complesso di norme a cui fare riferimento per tutelare al meglio la lavoratrice e il lavoratore nel loro essere genitori; esso integra e completa non solo la normativa riguardante le madri e i padri lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato, ma anche gli specifici provvedimenti legislativi relativi alle lavoratrici autonome, alle libere professioniste, alle parasubordinate e alle madri non lavoratrici ed occupate in lavori saltuari e discontinui.

Il percorso normativo, già iniziato con la legge 53/2000, conosciuta come legge sui congedi parentali, trova nel Testo Unico la sintetizzazione e la razionalizzazione necessarie per rendere operative e fruibili conquiste che registrano, e in alcuni casi anticipano, mutamenti sociali e di costume sul piano della parità e dell'alternanza dei genitori nell'accudimento dei figli.

## 3. Diritto allo studio

Negli ultimi rinnovi contrattuali è emersa un'importanza considerevole nei riguardi della formazione professionale in un'ottica di formazione continua, intesa come costante aggiornamento della propria professionalità, in modo che ogni lavoratore

possa essere sempre competente e qualificato di fronte ad ogni nuova esigenza del mercato del lavoro.

Le migliorie alla tutela del diritto allo studio sono diversificate a seconda delle professionalità prefigurate per gli addetti al settore: adempimento della scuola dell'obbligo per i profili professionali degli edili, ad esempio, con l'inserimento e maggiori tutele per l'alfabetizzazione dei lavoratori stranieri in un'ottica non solo di formazione ma di integrazione, arrivando ad aspettative per i corsi di dottorato di ricerca per bancari e scuola.

Il riconoscimento e la tutela di una condizione diversificata per i lavoratori immigrati sul piano della formazione e del diritto allo studio è il segnale di un impegno nella contrattazione nazionale che ancora ha molti importanti traguardi da raggiungere, per una presenza sempre più forte, soprattutto nel settore edile.

L'allargamento della tutela del diritto allo studio reca nella propria forza un limite: non sono tanto significativi, infatti, i permessi e le agevolazioni per la frequenza ai corsi quanto l'accesso agli stessi, essendo stabilito un massimale di studenti lavoratori per ciascuna azienda, di anno in anno, in base alle esigenze produttive.

Oltre alle disposizioni in merito nei contratti sono stati riportati i testi di legge per evitare fraintendimenti e garantire l'informazione.

Chimici farmaceutici, bancari e ferrovie sono tra i contratti con le condizioni più vantaggiose per il completamento del percorso scolastico.

# 2 Omnibus

Tavole



**MOTIVI DI SALUTE**  
**TAVOLA A**

TIPO DI CONTRATTO	Malattia		Infortunio sul lavoro e malattia professionale		Gravi patologie
	Conservazione del posto	Trattamento economico	Conservazione del posto	Trattamento economico	
<b>Cooperative Agricole</b>	<p>Impiegati: 12 mesi Operai: 180 giorni</p>	<p>Impiegati:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 % della retribuzione per i primi tre mesi (anzianità di servizio inferiore a 5 anni), cinque mesi (da cinque a dieci anni), sei mesi (oltre i 10 anni);</li> <li>• 50% rispettivamente, per i successivi tre, cinque, sei mesi.</li> </ul> </p> <p>Agricoli:                      integrazione dell'indennità INPS a carico delle casse provinciali <i>extra legem</i> fino a concorrenza dell'80% del salario giornaliero tabellare (nazionale e integrativo).</p> <p>Florovivaisti: per le malattie di durata superiore a tre giorni riconosciute dall'INPS, integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro in misura pari al 25% del salario giornaliero tabellare (nazionale e integrativo) in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso, dal 1° giorno di assenza e per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco dell'anno.</p> <p>Per gli operai a tempo determinato l'integrazione spetta solo per i lavoratori con almeno trenta giorni continuativi di lavoro a decorrere dal 31° giorno dalla data di discussione e per la durata di 45 giorni l'anno.</p>	<p>Infortunio:                      fino alla guarigione clinica.</p> <p>Malattia professionale:                      Impiegati: 24 mesi                      Operai: 180 giorni</p>	<p>Impiegati:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% per i primi 3 mesi, 50% per i successivi 3 (anzianità inferiore ai 5 anni);</li> <li>• 100% per i primi 5 mesi, 50% per i successivi 5 (dai 5 ai 10 anni);</li> <li>• 100% per i primi 6 mesi, 50% per i successivi 6 (superiore ai 10 anni).</li> </ul> </p> <p>Operai:                      Fermo rimanendo quanto previsto dalla legge per i primi 3 giorni (art. 213 sul TU sugli infortuni approvato con d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124) a partire dal 4 giorno in cui si è verificato l'infortunio e sino a un massimo di 180 giornate, avrà diritto alla erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera pari alla differenza tra indennità di legge e la somma dei salari giornalieri tabellari, nazionale e integrativo, relativi alla qualifica di appartenenza.</p>	<p>I lavoratori a tempo indeterminato di cui viene accertato, con idonea documentazione, lo stato di tossicodipendenza o di etilismo e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso strutture specialistiche riconosciute dalle competenti istituzioni o presso sedi di comunità terapeutiche individuate dalla legge 26 del giugno 1990 n. 162, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni di lavoro è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a due anni.</p>

TIPO DI CONTRATTO	Malattia		Infortunio sul lavoro e malattia professionale		Gravi patologie
	Conservazione del posto	Trattamento economico	Conservazione del posto	Trattamento economico	
<b>Chimica Industria</b>	<p>• 8 mesi (anzianità fino a 3 anni);</p> <p>• 10 mesi (anzianità da 4 a 6 anni);</p> <p>• 12 mesi (anzianità oltre i 6 anni);</p> <p>da escludersi – nel caso di un unico evento morboso – il periodo di ricovero ospedaliero continuativo dai 20 fino a un massimo di 60 giorni.</p> <p>In caso di più malattie il riferimento è in arco temporale di 36 mesi.</p> <p>Nel caso di malattie non professionali o infortunio non sul lavoro che abbiano procurato un'assenza di 8 mesi su 12, su richiesta aspettativa non retribuita di sei mesi prorogabile per altri 6, non computata nei 36 mesi, richiedibile solo una volta nel corso del rapporto di lavoro.</p>	<p>• Primi 3 mesi al 100% e successivi 5 al 50% (anzianità fino 3 anni);</p> <p>• primi 4 mesi al 100% e successivi 6 al 50% (anzianità dai 4 ai 6 anni);</p> <p>• primi 5 mesi al 100% e successivi 7 al 100% (anzianità oltre i 6 anni) (ad esclusione dei lavoratori in prova e di quelli in Cassa Integrazione Guadagni).</p> <p>Il trattamento ricomincia <i>ex novo</i> per il lavoratore in caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 4 mesi senza alcuna assenza per malattia, dal 12° giorno di ricovero ospedaliero.</p> <p>Se un unico evento morboso continuativo abbia comportato l'esaurimento del trattamento economico spettante, ricomincia <i>ex novo</i> in caso di ric. osp. superiore a 14 giorni.</p>	<p>Fino alla guarigione clinica comprovata da certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore (periodo non computato ai termini dalla conservazione del posto, né ai fini dell'arco temporale di 36 mesi).</p>	<p>• Primi 3 mesi al 100% e successivi 5 al 50% (anzianità fino 3 anni);</p> <p>• primi 4 mesi al 100% e successivi 6 al 50% (anzianità dai 4 ai 6 anni);</p> <p>• primi 5 mesi al 100% e successivi 7 al 100% (anzianità oltre i 6 anni) (ad esclusione dei lavoratori in prova e di quelli in Cassa Integrazione Guadagni).</p> <p>Il trattamento ricomincia <i>ex novo</i> per il lavoratore in caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 4 mesi senza alcuna assenza per malattia, dal 12° giorno di ricovero ospedaliero.</p> <p>Se un unico evento morboso continuativo abbia comportato l'esaurimento del trattamento economico spettante, ricomincia <i>ex novo</i> in caso di ric. osp. superiore a 14 giorni.</p>	
<b>Edilizia Industria</b>	<p><b>Operai:</b></p> <p>Fino a 3 anni e mezzo di anzianità, 9 mesi (in caso di ricaduta 9 mesi nell'arco dei successivi 20).</p> <p>Da 3 anni e mezzo in poi, 12 mesi (in caso di ricaduta 12 mesi nell'arco dei successivi 24).</p> <p><b>Impiegati:</b></p> <p>6 mesi (anzianità di servizio fino a due anni), 9 mesi (dai tre ai sei anni), 12 mesi (oltre i sei anni); in caso di più malattie, rispettivamente, 9 mesi nell'arco di 18, 15 mesi nell'arco di 30 mesi.</p>	<p><b>Operai:</b></p> <p>Erogazione di un trattamento giornaliero (per 6 giorni settimanali e sedute le festività) determinato applicando alla quota oraria di paga base, contingenza, indennità territoriale e di settore ed elemento economico territoriale, i seguenti coefficienti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dal 1° al 3° giorno, 0,5495 (malattie superiori a 7 giorni); 1,0495 (malattie superiori a 14 giorni);</li> <li>• dal 4° al 20° giorno, 0,3795 per le giornate indennizzate dall'INPS;</li> <li>• dal 21° giorno al 180°, 0,3795 per le giornate indennizzate dall'INPS;</li> <li>• dal 181° al 365° giorno, 0,5495 per le sole giornate non indennizzate dall'INPS.</li> </ul>	<p>Malattia professionale</p> <p><b>Operai:</b></p> <p>9 mesi consecutivi (nel caso di più malattie o ricaduta nella stessa malattia 9 mesi nell'arco di 12 mesi consecutivi)</p> <p><b>Infortunio:</b></p> <p>6 mesi</p>	<p><b>Operai:</b></p> <p>Erogazione mensile di un trattamento economico giornaliero determinato applicando alle quote orarie prorogate della retribuzione costituita dal minimo di paga base, dall'elemento economico territoriale, dalla indennità territoriale di settore e dall'<i>ex</i> indennità di contingenza, per il numero di ore corrispondente alla divisione per sette dell'orario contrattuale settimanale i coefficienti seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dal 1° giorno successivo al giorno dell'infortunio o alla data di inizio della malattia professionale e fino al 90° giorno di assenza: 0,2538;</li> <li>• dal 91° giorno in poi: 0,0574.</li> </ul>	<p><b>Tutela tossicodipendenti e loro familiari (art. 83)</b></p> <p>I lavoratori di cui viene accertato, secondo le previsioni di legge, lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro, in aspettativa non retribuita per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, salvo quanto previsto dal secondo comma dell'art. 115 del CCNL.</p>

TIPO DI CONTRATTO	Malattia		Infortunio sul lavoro e malattia professionale		Gravi patologie	
	Conservazione del posto	Treatmento economico	Conservazione del posto	Treatmento economico		
<b>Metalmeccanici Industria</b>	<p>In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fino al 3° anno sei mesi;</li> <li>• dal 4° al 6° nove mesi;</li> <li>• oltre il 6° anno 12 mesi.</li> </ul> <p>Nel caso di più malattie o infortuni sul lavoro, i suddetti periodi di conservazione del posto si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.</p> <p>Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo pari al 50% della misura ordinaria quando:</p>	<p>Le quote orarie così determinate sono moltiplicate per il numero di ore pari a 1/6 dell'orario settimanale. Tale trattamento è detratto da quanto dovuto alla Cassa edile.</p> <p>Ricapitolando l'operato ha diritto al pagamento anticipato dal datore di lavoro del 100% della retribuzione per i primi 6 mesi e il 50% per i restanti.</p> <p><b>Impiegati e intermedi:</b> 100% per il primo mese aggiuntivo, 50% per i successivi due mesi.</p>	<p>In caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale il lavoratore percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.</p> <p>In caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata dal rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.</p> <p>Nel caso di più infortuni sul lavoro, i suddetti periodi di conservazione del posto si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.</p>	<p>• Primi 2 mesi al 100%, successivi 4 al 50% (anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• primi 3 mesi al 100%, successivi 6 al 50% (anzianità oltre 4 anni e fino a 6 compiuti);</li> <li>• primi 4 mesi al 100%, successivi 6 al 50% (anzianità oltre i 6 anni).</li> </ul> <p>Nell'ipotesi di applicazione del comportamento prolungato il trattamento sarà:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• primi 3 mesi al 100%, successivi 6 al 50% (anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti);</li> <li>• primi 4 mesi e mezzo al 100%, successivi 9 al 50% (anzianità oltre 4 anni e fino a 6 compiuti);</li> </ul>	<p>I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono, a loro volta, essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.</p> <p><b>Portatori di handicap (art. 84)</b> Per quanto riguarda le assenze facoltative di cui alla legge 30 dicembre 1971, n. 1204, ed i permessi, si fa riferimento all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 e successive modificazioni intervenute con il d.lgs. n. 151/2001 e la legge n. 350/2003, art. 3, comma 106 e agli emendamenti del 2008.</p>	<p>La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi o affetti da morbo di Cooley nonché da lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C, ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie, sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.</p>

TIPO DI CONTRATTO	Malattia		Infortunio sul lavoro e malattia professionale		Gravi patologie
	Conservazione del posto	T trattamento economico	Conservazione del posto	T trattamento economico	
	<p>• il superamento del periodo di evento morboso sia determinato da un infortunio da un'unica ripresa dal lavoro per un periodo non superiore a due mesi;</p> <p>• si siano verificate, nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti ciascuna un'assenza continuata di almeno tre mesi;</p> <p>• alla scadenza del periodo stesso il lavoratore abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a tre mesi.</p> <p>Superato il periodo di conservazione del posto il lavoratore ha diritto ad un periodo di aspettativa di durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuata, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa prolungata, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari.</p>	<p>• primi 6 mesi al 100%, successivi 12 al 50% (anzianità oltre i 6 anni).</p> <p>Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini dei suddetti trattamenti economici si deve tener conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.</p> <p>Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiori a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il day hospital ed a trattamenti terapeutici ricorrenti.</p> <p>Fatti salvi i periodi di conservazione del posto prima definiti, nel computo dei limiti del trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• i periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continui, fino a un massimo di: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;</li> <li>- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;</li> </ul> </li> </ul>	<p>• primi 6 mesi al 100%, successivi 12 al 50% (anzianità oltre i 6 anni).</p>	<p>Nell'ipotesi in cui per un evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o ininterrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi, si superasse il periodo di conservazione del posto sopra indicato, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo pari alla metà dei periodi stessi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi 6 + 3 = 9;</li> <li>• per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino ai 6 compiuti: mesi 9 + 4,5 = 13,5;</li> <li>• per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti: mesi 12 + 6 = 18.</li> </ul> <p>Il periodo complessivo di conservazione del posto si applica anche nel caso in cui siano verificate, nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, un'assenza continuativa pari o superiore a tre mesi.</p>	

TIPO DI CONTRATTO	Malattia		Gravi patologie	
	Conservazione del posto	Treatmento economico	Inffortunio sul lavoro e malattia professionale	Treatmento economico
		<p>Treatmento economico</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni.</li> <li>• i periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi, fino a un massimo di:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;</li> <li>- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;</li> <li>- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni.</li> </ul> </li> </ul> <p>E comunque fino a un tetto massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui sopra unitariamente considerati.</p>		
<b>Tessili</b>	<p>13 mesi (fino a un massimo di 30 mesi in caso di più malattie) integrazione di 4 mesi in caso di trattamenti «salvavita».</p> <p>L'aspettativa per malattia è considerata come periodo neutro per il calcolo dei periodi di 13 e di 30 mesi agli effetti della conservazione del posto.</p>	<p>Operai:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dal 1° al 3° giorno 50% della retribuzione normale;</li> <li>• dal 4° al 180° giorno al 100%;</li> <li>• dal 181° al termine del compimento 50%.</li> </ul> <p>Impiegati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>primi 4 mesi al 100%, successivi al 50%.</li> </ul>	<p>Fino alla guarigione clinica, documentata dall'apposito certificato definitivo rilasciato dall'Istituto assicuratore. In caso di postumi invalidanti l'azienda dovrà cercare di adibirlo a mansioni più adatte alla sua capacità lavorativa.</p> <p>Pari trattamento anche in caso di assenza dal lavoro, riconducibile a un precedente infortunio, o una precedente malattia professionale riconosciuti dall'INAIL.</p> <p>In caso di assenza dovuta a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto.</p>	<p>Dal 1° giorno di assenza e fino a guarigione clinica, un trattamento assistenziale, a integrazione dell'indennità corrisposta da INAIL, fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta.</p>
<b>Sanità</b>	<p>18 mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.</p> <p>Ulteriori 18 mesi per i casi particolarmente gravi.</p>	<p>• 100% della retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per malattie pari o superiori a quindici giorni o in caso di ricovero ospedaliero e per il</p>	<p>In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione, comprensiva del trattamento accessorio.</p>	<p>Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.</p>

TIPO DI CONTRATTO	Malattia		Infortunio sul lavoro e malattia professionale		Gravi patologie
	Conservazione del posto	Trattamento economico	Conservazione del posto	Trattamento economico	
	<p>I periodi di assenza per malattia, salvo gli ulteriori 18 mesi di conservazione del posto, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.</p>	<p>successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete per intero l'indennità di amministrazione.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In tale periodo sono computati la giornata del sabato anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso.</li> <li>• In caso di malattia di durata inferiore ai quindici giorni l'indennità di amministrazione è decurtata in misura proporzionale ai giorni di assenza per malattia dividendo l'importo della stessa per 30 e moltiplicando il risultato per i giorni prescritti dal certificato medico.</li> <li>• 90% della retribuzione per i successivi mesi di assenza;</li> <li>• 50% per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto;</li> <li>• Gli ulteriori 18 mesi non sono retribuiti.</li> </ul>			
<b>Scuola</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 18 mesi (computati nel triennio precedente).</li> <li>• Ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.</li> <li>• 9 mesi in un triennio per il personale docente assunto con contratto di incarico annuale per l'insegnamento della religione cattolica.</li> <li>• 30 giorni annuali per il personale ATA assunto con incarico annuale retribuiti al 50%.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% della retribuzione per i primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a 15 gg. lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche ogni trattamento economico accessorio a carattere fisso e continuativo;</li> <li>• 90% della retribuzione per i successivi 3 mesi di assenza;</li> <li>• 50% della retribuzione per gli ulteriori 6 mesi.</li> </ul>	<p>Infortunio sul lavoro: fino alla guarigione clinica.</p>	<p>Infortunio sul lavoro: 100% della retribuzione.</p>	<p>Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC, nonché quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990, n. 162 e dal d.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309.</p>

TIPO DI CONTRATTO	Malattia		Infortunio sul lavoro e malattia professionale		Gravi patologie
	Conservazione del posto		Conservazione del posto		
	Trattamento economico		Trattamento economico		
	<p>18 mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.</p> <p>Ulteriori 18 mesi per i casi particolarmente gravi.</p>	<p>In caso di gravi patologie sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital, anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>100% della retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per malattie pari o superiori a quindici giorni o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete per intero l'indennità di amministrazione.</li> <li>In tale periodo sono computati la giornata del sabato anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso.</li> <li>In caso di malattia di durata inferiore ai quindici giorni l'indennità di amministrazione è decurtata in misura proporzionale ai giorni di assenza per malattia dividendo l'importo della stessa per 30 e moltiplicando il risultato per i giorni prescritti dal certificato medico.</li> <li>90% della retribuzione per i successivi mesi di assenza;</li> <li>50% per gli ulteriori sei mesi del periodo di conservazione del posto.</li> <li>Gli ulteriori 18 mesi non sono retribuiti.</li> </ul>	<p>In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione. Malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio: normale periodo di conservazione del posto con differente trattamento economico.</p>	<p>Infortunio sul lavoro: 100% della retribuzione</p> <p>Malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione comprensiva del trattamento accessorio (determinato dall'art. 34 del CCNL)</p>	<p>In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre a essa assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente del territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV/AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica sono esclusi dal computo dei giorni di assenza di malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione.</p>

TIPO DI CONTRATTO	Malattia		Infortunio sul lavoro e malattia professionale		Gravi patologie
	Conservazione del posto	Trattamento economico	Conservazione del posto	Trattamento economico	
<b>Attività ferroviarie</b>	<p>(rifiniti in un arco temporale di 36 mesi)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 12 mesi;</li> <li>• 15 se l'ultimo evento morboso in atto al termine del periodo di compenso risulti di durata superiore a 40 giorni;</li> <li>• 30 mesi per assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multiple, distrofia muscolare; morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici.</li> </ul> <p>Nel computo non si tiene conto delle assenze dovute ai periodi di degenza ospedaliera continuativa di durata superiore a 35 giorni.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% della retribuzione per i primi 9 mesi, 80% per i successivi 3, 50% nel periodo di prolungamento del compenso.</li> </ul> <p>Nel caso di compenso di 30 mesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% della retribuzione per i primi 18 mesi ed il 70% per i successivi 12.</li> </ul>	<p>Malattia professionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per un periodo pari a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.</li> </ul> <p>Infortunio sul lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fino alla guarigione clinica.</li> </ul>	<p>Per tutta la durata del periodo di conservazione del posto 100% della retribuzione calcolata come media degli ultimi tre mesi precedenti l'assenza, ad eccezione del compenso per lavoro straordinario, della trasferta, dell'indennità di trasferimento e dell'indennità di mobilità individuale.</p>	<p>Tossicodipendenza e alcol-dipendenza:</p> <p>conservazione del posto per accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali per un periodo non superiore a tre anni.</p> <p>Malati di HIV:</p> <p>periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, senza retribuzione non superiore a 2 anni.</p> <p>Donatori di sangue e midollo osseo:</p> <p>Permesso retribuito:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per l'intera giornata in cui effettuano la donazione;</li> <li>• per l'intero periodo di degenza per la donazione di midollo osseo.</li> </ul>
<b>Bancari</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzianità fino a 5 anni: 6 mesi;</li> <li>• da 5 a 10 anni: 8 mesi;</li> <li>• da 10 a 15: 12 mesi;</li> <li>• da 15 a 20: 15 mesi;</li> <li>• oltre 20: 18 mesi;</li> <li>• per i quadri direttivi di 3° e 4° livello con anzianità superiore a 25 anni: 22 mesi;</li> </ul> <p>il suddetto periodo va calcolato nei 48 mesi precedenti; in caso di frazionamento della malattia i periodi sono elevati a parità di anzianità nel seguente modo: 10,14,18, 22,24.</p> <p>In caso di superamento del periodo di compenso ulteriori 4</p>	<p>100% della retribuzione per l'intero periodo fino al termine del periodo di compenso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzianità fino a 5 anni: 6 mesi;</li> <li>• da 5 a 10 anni: 8 mesi;</li> <li>• da 10 a 15: 12 mesi;</li> <li>• da 15 a 20: 15 mesi;</li> <li>• oltre 20: 18 mesi;</li> <li>• per i quadri direttivi di 3° e 4° livello con anzianità superiore a 25 anni: 22 mesi;</li> </ul> <p>il suddetto periodo va calcolato nei 48 mesi precedenti; in caso di frazionamento della malattia i periodi sono elevati a parità di anzianità nel seguente modo: 10,14,18, 22,24.</p> <p>In caso di superamento del periodo di compenso ulteriori 4</p>	<p>100% della retribuzione per l'intero periodo fino al termine del periodo di compenso.</p>	<p>Aumento del periodo di malattia del 50% in caso di ricovero in sanatorio o d'accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per TBC, nonché nel caso di malattie di carattere oncologico, con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 24 mesi complessivi (30 mesi per i quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo).</p> <p>Non si terrà conto delle assenze per il tempo strettamente necessario al lavoratore per sottoporsi al trattamento di dialisi.</p>

TIPO DI CONTRATTO	Malattia		Infortunio sul lavoro e malattia professionale		Gravi patologie
	Conservazione del posto	Trattamento economico	Conservazione del posto	Trattamento economico	
<b>Commercio Turismo</b>	<p>mesi di aspettativa non retribuita; l'aspettativa se frazionata è di 6 mesi nei 5 anni precedenti.</p> <p>180 giorni in un anno solare. Possibile prolungamento per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni se, priva esibizione di certificazione medica il periodo eccedente i 180 giorni venga considerato di «aspettativa senza retribuzione».</p> <p>La concessione del periodo di aspettativa è esclusa la malattia cronica o psichica.</p> <p>Per i lavoratori con contratto a tempo determinato o stagionale la conservazione del posto è comunque limitata dalla data del termine.</p>	<p>Operai e impiegati:</p> <p>per le malattie di durata fino a tre giorni 100% della retribuzione per il 2° e il 3° giorno. Per le malattie di durata superiore il datore di lavoro deve corrispondere oltre al 100% della retribuzione per i primi tre giorni di assenza un'integrazione dell'indennità pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 75% dal 4° al 20° giorno;</li> <li>• 100% dal 21° al 180°.</li> </ul> <p>Publici esercizi:</p> <p>il datore di lavoro deve anticipare in ogni caso l'indennità di malattia per conto dell'INPS ed erogare a proprio carico, per le sole malattie di durata superiore a 5 giorni, il 100% della normale retribuzione per i primi tre giorni di assenza.</p> <p>Alberghi diurni e stabilimenti balneari:</p> <p>il datore di lavoro deve anticipare in ogni caso l'indennità di malattia per conto dell'INPS ed erogare a proprio carico, per le malattie di durata superiore a 5 giorni, il 100% della normale retribuzione per i primi tre giorni di assenza, nonché un'integrazione della predetta indennità in una misura corrispondente al 28% della normale retribuzione dal 4° al 180° giorno di assenza.</p>	<p>mesi di aspettativa non retribuita; l'aspettativa se frazionata è di 6 mesi nei 5 anni precedenti.</p> <p>180 giorni in un anno solare per infortunio sul lavoro.</p>	<p>Alberghi diurni e stabilimenti balneari:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% per i primi 3 giorni;</li> <li>• 60% per il 2° e il 3°, 100% fino alla fine del comporto.</li> </ul> <p>Impiegati: massimali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per invalidità permanente 7746,85 euro;</li> <li>• in caso di morte 5164,57 euro.</li> </ul>	<p>I lavoratori ricoverati di malattia tuberculare hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro.</p> <p>Nel caso di dimissione dalla casa di cura per guarigione 14 mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a 4 mesi successivi alla dimissione stessa.</p> <p>Per le aziende con oltre 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto permane per 1 sei mesi successivi alla dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione.</p> <p>Ai fini dell'anzianità di servizio è riconosciuto un periodo massimo di 180 giorni.</p>

TIPO DI CONTRATTO	Malattia		Infortunio sul lavoro e malattia professionale		Gravi patologie
	Conservazione del posto	Trattamento economico	Conservazione del posto	Trattamento economico	
<b>Lavoratori in somministrazione</b>	<p>180 giorni in un anno solare. Possibile prolungamento per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni sc. priva esibizione di certificazione medica il periodo eccedente i 180 giorni venga considerato di «aspettativa senza retribuzione».</p>	<p>Integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure: a) Lavoratori in somministrazione con contratto a tempo determinato  <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% per i primi tre giorni di malattia, 75% dal 4° al 20° giorno;</li> <li>• 100% dal 21° giorno in poi.</li> </ul>                     b) Lavoratori in somministrazione con contratto a tempo indeterminato                      Sono previsti gli stessi trattamenti economici stabiliti al precedente punto a) per i periodi di malattia intervenuta nel corso della missione.                      Decorsi i limiti di scadenza previsti per la missione e perdurando la malattia, il lavoratore ha diritto, nei limiti della conservazione del posto, all'indennità di disponibilità contrattualmente prevista.</p>	<p>180 giorni</p>	<p>Inera quota giornaliera della retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, una integrazione della indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente la misura del 100% della retribuzione netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento dell'attività lavorativa.</p>	

**CONGEDI PARENTALI**  
**TAVOLA B**

TIPO DI CONTRATTO	Maternità e paternità	Congedo parentale
<b>Cooperative Agricole</b>		<p>Le lavoratrici agricole a tempo indeterminato (OTT) rientrano nella regolamentazione delle altre lavoratrici dipendenti.</p> <p>Le lavoratrici agricole a tempo determinato (OTD) acquisiscono il diritto con lo svolgimento di un'attività lavorativa pari ad un minimo di 51 giornate effettuate nell'anno precedente l'inizio dell'incandidatura obbligatoria, oppure nell'anno stesso se le 51 giornate sono effettuate prima dell'inizio dell'evento con le modalità «dell'iscrizione d'urgenza» (articolo 5, commi 6 e 8, decreto-legge n. 463/1983 convertito in legge n. 638/83); a tal fine si sommano le giornate lavorate sia in qualità di OTD che OTI.</p>
<b>Chimica Industria</b>	<p>Oltre alle disposizioni di legge un'integrazione fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione per i primi 5 mesi di assenza.</p>	<p>Le assenze dal lavoro per congedi parentali entro i primi 2 anni di vita del bambino sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro un limite massimo di 9 mesi.</p> <p>Le imprese (art. 9 legge 53/2000) potranno promuovere l'assunzione di iniziative per facilitare in casi di necessità, il reinserimento produttivo dei lavoratori/lavoratrici a seguito di assenza per maternità o paternità o congedo parentale attraverso percorsi formativi individuali a livello nazionale.</p> <p>Per i lavoratori genitori di minori con handicap si richiamano del disposizioni della legge 104/92, art. 33.</p>
<b>Edilizia Industria</b>	<p>Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alle norme di legge.</p>	<p>Per il lavoratore padre si fa riferimento alle norme di legge vigenti.</p> <p>La misura dell'indennità per il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 22, primo comma, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è pari al 100% della retribuzione.</p>
<b>Metalmeccanici Industria</b>		<p>Il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei suoi primi otto anni di età, hanno diritto di astenersi dal lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a 10 mesi elevato a 11 mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.</p> <p>Il limite di astenersi dal lavoro compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;</li> <li>• al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;</li> <li>• qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo a frazionato non superiore a 10 mesi.</li> </ul>

TIPO DI CONTRATTO	Maternità e paternità	Congedo parentale
<p><b>Tessili</b></p>	<p>In caso di gravidanza e puerperio l'azienda deve integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino al 100% della retribuzione netta normale mensile per i primi 5 mesi. E' vietato adibire al trasporto e al sollevamento di pesi nonché ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri di cui all'art. 5, d.P.R. 25.11.76 n. 1026 (allegato A, d.lgs. 26.3.01 n. 151) le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto. Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni. Le lavoratrici che vengano adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.</p>	
<p><b>Sanità</b></p>		<p>Alle lavoratrici madri o al lavoratore padre, in astensione obbligatoria dal lavoro, ai sensi dell'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, spettano l'intera retribuzione fondamentale nonché le quote di incentivo eventualmente previste dalla contrattazione integrativa. In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio, richiedendo, previa la presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto e del periodo ante-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino. Nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro per la lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione. Successivamente al periodo di astensione e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino alle lavoratrici madri ed, in alternativa i lavoratori padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita. In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.</p>
<p><b>Scuola</b></p>	<p>Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel d.lgs. n. 151/2001.</p>	<p>Nel periodo di astensione obbligatoria spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono nei casi di malattia superiore a 15 giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalsa senza post-ricovero. Durante il medesimo periodo di astensione, tale periodo è da considerarsi servizio effettivamente prestato anche per quanto concerne l'eventuale proroga dell'incarico di supplenza. In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto non fruito, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta è accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo. Successivamente al periodo di astensione e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno di età del bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi l'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.</p>

TIPO DI CONTRATTO	Maternità e paternità	Congedo parentale
<p><b>Ministeriali</b></p>	<p>Periodo di astensione obbligatoria, con retribuzione al 100%:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;</li> <li>• per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;</li> <li>• per i tre mesi dopo il parto.</li> </ul> <p>Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto, fino a concorrenza del periodo complessivo di 5 mesi.</p> <p>Ferma restando la durata complessiva dell'astensione obbligatoria le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto.</p> <p>Il diritto ad assentarsi dal lavoro per il periodo stabilito, è riconosciuto al padre lavoratore in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono da parte della madre, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.</p>	<p>Nel periodo di astensione obbligatori spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché l'indennità di amministrazione e l'indennità organizzativa ove spettante e le quote di incentivo eventualmente previste dalla contrattazione integrativa.</p> <p>In caso di parto prematuro, alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio, richiedendo, previa la presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto e del periodo ante-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.</p> <p>Nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro per la lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione fissa mensile, comprese le quote di salario fisse ricorrenti, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.</p> <p>Successivamente al periodo di astensione e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino alle lavoratrici madri ed, in alternativa i lavoratori padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita.</p> <p>In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.</p>
<p><b>Attività ferroviarie</b></p>	<p>Periodo di astensione obbligatoria, con retribuzione al 100%:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;</li> <li>• per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;</li> <li>• per i tre mesi dopo il parto.</li> </ul> <p>Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto, fino a concorrenza del periodo complessivo di 5 mesi.</p> <p>Ferma restando la durata complessiva dell'astensione obbligatoria le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto.</p> <p>Il diritto ad assentarsi dal lavoro per il periodo stabilito, è riconosciuto al padre lavoratore in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono da parte della madre, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.</p>	<p>Primi otto anni di vita del bambino:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• astensione dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, 10 nel caso di un solo genitore con retribuzione al 30%.</li> </ul> <p>Malattia del bambino</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• durata della malattia per il bambino fino ai tre anni</li> <li>• cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, per il bambino tra i tre e gli otto anni.</li> </ul> <p>Handicap:</p> <p>La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro.</p> <p>Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché il lavoratore o la lavoratrice che assista un parente o affine entro il terzo grado con handicap in situazione di gravità, hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito mensile, fruibili anche in maniera continuativa.</p> <p>Durante il periodo di congedo il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione.</p> <p>Le imprese accoglieranno le domande dirette a soddisfare la necessità di assistenza del figlio, di età compresa fra i tre e gli otto anni, che sia affetto da patologie di particolare gravità, idoneamente certificate.</p>
<p><b>Bancari</b></p>	<p>Trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio, nel limite massimo di 5 mesi. Nel caso in cui sia posta a carico di Enti previdenziali l'erogazione di trattamenti istituiti in misura inferiore a quella di cui al comma precedente le prestazioni in parola vengono integrate dalle imprese per la relativa differenza sempre nel predetto limite massimo di 5 mesi.</p>	<p>Le imprese accoglieranno le domande dirette a soddisfare la necessità di assistenza del figlio, di età compresa fra i tre e gli otto anni, che sia affetto da patologie di particolare gravità, idoneamente certificate.</p>

TIPO DI CONTRATTO	Maternità e paternità	Congedo parentale
<b>Commercio Turismo</b>	<p>Per un periodo di 5 mesi, a un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del 100% della retribuzione giornaliera netta cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p>	<p>La lavoratrice ha diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino d'età inferiore a 3 anni, dietro presentazione di certificato medico.</p> <p>I periodi di assenza di cui al precedente comma sono computabili solo ai fini di cui all'art. 7, ultimo comma, legge 30.12.71 n. 1204.</p>
<b>Lavoratori in somministrazione</b>	<p>Alle lavoratrici in gravidanza, per le quali la missione cessa nell'arco dei primi 180 giorni della stessa, e alle quali non spetti l'indennità relativa alla maternità obbligatoria, è corrisposta una indennità una tantum di 1400 euro a carico di EBITEMP.</p> <p>Le lavoratrici che abbiano terminato il periodo di astensione obbligatoria e che abbiano reso dichiarazione di disponibilità alla APL, entro 30 giorni dalla cessazione dello stesso o dell'eventuale periodo di astensione facoltativa, hanno diritto di precedenza per l'avvio in missione di pari livello e contenuto professionale delle precedenti attività svolte.</p> <p>In caso di impossibilità di avviamento, alle stesse saranno proposte misure di politiche attive di carattere formativo accompagnate da misure di sostegno al reddito.</p>	<p>Per quanto attiene alla disciplina dei congedi parentali trova applicazione quanto previsto dalla legge 53/2000.</p>

**DIRITTO ALLO STUDIO**  
**TAVOLA C**

TIPO DI CONTRATTO	Permesso retribuito	Permesso non retribuito
<b>Cooperative Agricole</b>	150 nel triennio fruibili anche in un anno. Per i corsi di aggiornamento e formazione agricola 200 ore nel triennio fruibili in un anno.	
<b>Chimica Industria</b>	Lavoratori studenti universitari. 1 giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto, più 4 giorni per l'esame di laurea o di diploma universitario. Lavoratori studenti di scuole medie superiori e di scuole professionali. Giorni di permesso equivalenti a quelli degli esami. Lavoratori studenti scuola dell'obbligo o diploma di Istituto tecnico o professionale o corsi inerenti al miglioramento professionale. 150 ore di permesso retribuito in 3 anni fruibili anche in un anno.	Lavoratori studenti universitari. 20 giorni massimo di permessi non retribuiti all'anno. Lavoratori studenti di scuole medio-superiori e di scuole professionali. 15 giorni massimo di permessi non retribuiti all'anno. 30 giorni massimo di permessi non retribuiti per sostenere gli esami di diploma.
<b>Edilizia Industria</b>	150 ore per triennio usufruibili anche in un anno. 1 giorno degli esami.	Agevolazioni nei turni e per l'inserimento ai corsi di lavoratori extracomunitari.
<b>Metalmeccanici Industria</b>	150 ore di permesso retribuito in 3 anni fruibili anche in un anno. Nel caso di frequenza di corsi sperimentali per il recupero della scuola dell'obbligo per l'alfabetizzazione degli adulti e di lingua italiana per lavoratori stranieri al fine di agevolare l'integrazione, il monte ore di permesso retribuito, comprensivo delle ore di esame, procapite nel triennio è elevato a 250 ore.	I lavoratori hanno diritto ad usufruire di permessi retribuiti per un massimo di 150 ore procapite per triennio, anche utilizzabili in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. Ai lavoratori che intendano frequentare, anche in orari non coincidenti con quello di lavoro, l'ultimo biennio per il conseguimento del diploma di scuola media superiore saranno concesse ulteriori 40 ore annue di permesso retribuito, per non più di due anni nel corso del rapporto di lavoro.
<b>Tessili</b>	Lavoratori studenti universitari. 100 ore annue. 1 giorno degli esami più 12 giorni precedenti (non riconcedibile in caso di non superamento). Lavoratori studenti di scuole medio-superiori e di scuole professionali. 100 ore annue. 1 giorno degli esami più 12 giorni precedenti. Lavoratori studenti scuola dell'obbligo o diploma di Istituto tecnico o professionale o corsi inerenti al miglioramento professionale. 150 ore pro capite all'anno (formazione professionale). 200 ore (alfabetizzazione lavoratori stranieri).	(art. 5, legge 8.3.00 n. 53) Tali aspettative non retribuite non comporteranno alcun onere per l'azienda, non saranno computabili nella anzianità di servizio e non saranno utili per il TFR.

TIPO DI CONTRATTO	Permesso retribuito	Permesso non retribuito
<p><b>Sanità</b></p>	<p>At dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi – anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione – speciali permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore. Le amministrazioni articolate territorialmente provvedono, con atti organizzativi interni, a ripartire tra le varie sedi di contingente di personale, definendo i relativi criteri e modalità operative in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione.</p> <p>Tali permessi sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paragrafate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami. Nell'ambito della contrattazione integrativa possono essere previsti ulteriori tipologie di corsi di durata almeno annuale per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione Europea, anche finalizzati all'acquisizione della specifica professionalità, infine, corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo.</p> <p>Per la concessione dei permessi i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione agli stessi o altra idonea documentazione preventivamente concordata con l'amministrazione. L'attestato degli esami sostenuti anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.</p> <p><b>Congedi per la formazione.</b></p> <p>In materia di formazione è tuttora vigente l'art. 29 del CCNL 7/4/99, che prevede la formazione e l'aggiornamento professionale obbligatorio. In tale ambito rientra la formazione continua di cui all'art. 16-bis e ss., d.lgs. n. 502/92, da svolgersi sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati dalle Regioni e concordati in appositi progetti formativi presso l'azienda o ente ai sensi dell'art. 4, comma 2, punto 5, CCNL 7/4/99.</p> <p>L'azienda e l'ente garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato nell'ambito della formazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'azienda o ente. La relativa disciplina è, in particolare riportata nei commi 6 e ss., art. 25 del contratto del 1999 come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottata a livello regionale.</p>	<p>Aspettativa per i dipendenti ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscono delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989 n. 398 sono collocati, a domanda, fatta salva applicazione dell'art. 52, comma 57, della legge 448 del 2001, in aspettativa per motivi di studio senza assegnai per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.</p>
<p><b>Scuola</b></p>	<p>Il dipendente può essere collocato in aspettativa anche per motivi di studio, ricerca o dottorato di ricerca. Per gli incarichi e le borse di studio resta in vigore l'art. 453 del d.P.R. n. 297 del 1994.</p> <p>Il dipendente della scuola con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ha diritto, sulla base di idonea documentazione anche autocertificata, a permessi retribuiti per i seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• partecipazione a concorsi ed esami; fig. 8 complessivi per anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio.</li> </ul>	
<p><b>Ministeriali</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascuno anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato.</li> </ul> <p>Nell'ambito della contrattazione integrativa possono essere previsti ulteriori tipologie di corsi di durata almeno annuale per il conseguimento di particolari attestati di corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione Europea, anche finalizzati all'acquisizione della specifica professionalità ovvero, infine, corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo.</p>	

TIPO DI CONTRATTO	Permesso retribuito	Permesso non retribuito
<p><b>Attività ferroviarie</b></p>	<p><b>Congedi per la formazione.</b>                      Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso le amministrazioni del comparto, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p>Studenti universitari o frequentanti corsi di studio presso scuole di istruzione e di qualificazione professionali, statali, parificate o legalmente riconosciute.                      Permessi giornalieri retribuiti, con la retribuzione spettante per i giorni di ferie, per le giornate in cui svolgono le prove di esame.                      Su richiesta, di permessi retribuiti per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame, nel caso di esami universitari, ovvero precedenti la sessione di esami negli altri casi.</p>	<p>Studenti universitari o frequentanti corsi di studio presso scuole di istruzione e di qualificazione professionali, statali, parificate o legalmente riconosciute.                      I lavoratori studenti, che abbiano meno di cinque anni di anzianità aziendale, potranno richiedere nel corso dell'anno 120 ore di permesso non retribuito.</p> <p><b>Formazione continua.</b>                      Il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa.                      Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.                      Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.</p>
<p><b>Bancari</b></p>	<p><b>Lavoratori studenti scuola dell'obbligo o diploma di Istituto tecnico o professionale o corsi inerenti al miglioramento professionale.</b>                      Permessi retribuiti – oltre che per le giornate in cui devono sostenere prove di esame – anche per il tempo di viaggio occorrente per raggiungere la località sede di esami qualora – per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza – frequentino corsi di studio in località diversa, più il giorno precedente l'esame.                      Permesso retribuito di 20 ore all'anno da fruire in 4 giornate lavorative e per 5 ore al giorno per ogni anno di corso previsto.                      Ai lavoratori non laureati che conseguono dopo l'assunzione la laurea o la laurea magistrale viene attribuito un premio di 136,35 euro per la laurea e di 85,22 per la laurea magistrale.</p> <p><b>Lavoratori studenti di scuole medio-superiori e di scuole professionali.</b>                      Permessi retribuiti – oltre che per le giornate in cui devono sostenere prove di esame, anche per il tempo di viaggio occorrente per raggiungere la località sede di esami qualora – per mancanza di scuola o università del tipo prescelto nel luogo di residenza – frequentino corsi di studio in località diversa.                      8 giorni lavorativi usufruibili una sola volta nel corso di studi.                      Ai lavoratori che conseguono dopo l'assunzione la licenza di scuola media superiore viene attribuito un premio di 133,51 euro.                      Permesso retribuito di 20 ore all'anno da fruire in 4 giornate lavorative e per 5 ore al giorno.                      Per ogni anno di corso previsto.                      Ai lavoratori che conseguono dopo l'assunzione la licenza di scuola media superiore viene attribuito un premio di 133,51 euro.</p>	<p>30 giorni di permesso straordinario richiedibile una sola volta per ciclo di studi fruibile in non più di due periodi.</p>

TIPO DI CONTRATTO	Permesso retribuito	Permesso non retribuito
<b>Commercio</b> <b>Turismo</b>	<p>Permesso retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31.12.62 n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19.1.42 n. 86, e anche per frequentare corsi di studio finalizzati al conseguimento di un diploma di qualifica professionale riferito al settore turkismo.</p> <p>I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore <i>pro capite</i> in un triennio.</p>	
<b>Lavoratori in somministrazione</b>	<p>I lavoratori in somministrazione hanno diritto di usufruire dei permessi per la frequenza di corsi di studio secondo le modalità previste dai contratti collettivi applicati nelle aziende utilizzatrici ove prestano l'attività lavorativa.</p> <p>I lavoratori in somministrazione con sei mesi di anzianità di lavoro hanno diritto ad un congedo retribuito per la partecipazione a corsi di formazione professionale promossi dalle agenzie o da strutture pubbliche. L'accesso alla formazione avviene attraverso l'utilizzazione di voucher formativi secondo le modalità stabilite da FORMATEMP.</p> <p>Qualora la formazione sia realizzata in costanza di missione, l'orario complessivo di impegno del lavoratore in somministrazione comprensivo di missione e frequenza del corso, non può eccedere i seguenti limiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 48 ore settimanali;</li> <li>• 9 ore giornaliere.</li> </ul> <p>In ogni caso non può essere superato il limite dell'orario normale contrattuale, qualora sia inferiore a 40 ore settimanali, per più di 8 ore settimanali.</p>	



