



AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

GESTIONE DEL PERSONALE

Orario di lavoro

Disciplina legale

R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692

L. 17 aprile 1925, n. 473

L. 30 ottobre 1955, n. 1079

L. 24 giugno 1992, n. 196 (art.13)

D.L. 29 settembre 1998, n. 335

L. 27 novembre 1998, n. 409

Orario di lavoro

Disciplina legale

**Attuazione
Direttive CE 104/93 e 34/00**

D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66

***GU 14 aprile 2003
in vigore dal 29 aprile 2003***

Orario di lavoro

Limite della durata dell'orario normale di lavoro

40 ore settimanali

I contratti collettivi stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro

In ogni caso la durata media non può superare per ogni periodo di 7 giorni comprese le ore di lavoro straordinario

48 ore settimanali

Orario di lavoro

Lavoro straordinario

Max 8 ore settimanali (*oltre le 40 normali*)

In difetto di disciplina collettiva, il ricorso è ammesso solo previo accordo tra datore

max 250 ore anno

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a

Eccezionali esigenze tecnico-produttive

Casi di forza maggiore

Eventi particolari (*mostre e fiere*)

Orario di lavoro

Lavoro straordinario

Deve essere contenuto il ricorso

Deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi che in aggiunta o in alternativa possono prevedere la fruizione di riposi compensativi

Il datore di lavoro con più di 10 dipendenti, in caso di superamento delle 48 ore settimanali, deve informare il servizio ispettivo delle Direzioni provinciali del lavoro

Orario di lavoro

Riposo giornaliero

Il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore

Pause

Qualora l'orario giornaliero ecceda il limite di 6 ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto

Orario di lavoro

Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica
Il riposo può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica

Ferie annuali

Il lavoratore ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane che non può essere sostituito dalla relativa indennità salvo il caso di risoluzione del rapporto di

Orario di lavoro

Principali deroghe al limite dell'orario di lavoro

40 ore settimanali

Industrie di ricerca e coltivazione di idrocarburi

Lavori discontinui o di semplice attesa e custodia

Commessi viaggiatori e piazzisti

Personale viaggiante dei servizi pubblici di trasporto terrestri

Giornalisti, personale poligrafico, personale addetto ai servizi di informazione radiotelevisiva

Interruzioni – Sospensioni – Riduzioni dell'attività lavorativa

Tutela dell'integrità fisico-psichica del lavoratore

Riposi giornalieri e settimanali

Festività

Ferie

Riposi per donazioni di sangue

Interruzioni – Sospensioni – Riduzioni dell'attività lavorativa

Tutela e sostegno della maternità e della paternità

Congedo di maternità

Congedo di paternità

Congedo parentale

Riposi e permessi

Congedo per malattia

Interruzioni – Sospensioni – Riduzioni dell'attività lavorativa

Tutela della personalità morale e civile del lavoratore

Congedo matrimoniale

Servizio militare

Cariche pubbliche

Funzioni elettoral

Diritto allo studio

Interruzioni – Sospensioni – Riduzioni dell'attività lavorativa

**Cause di malattia (comune o
professionale)
o infortunio**

**Tutela della libertà e dell'attività
Sindacale e del diritto di sciopero**

**Cause relative a provvedimenti
disciplinari**

Permessi – Aspettative - Assenze

Congedo di maternità

astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice

Congedo di paternità

astensione dal lavoro del lavoratore fruito in alternativa al congedo di maternità

Congedo parentale

astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore

Riposi e permessi

Congedo per la malattia del figlio

astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa

Permessi – Aspettative - Assenze

Congedo di maternità

é vietato adibire al lavoro le donne

durante i 2 mesi precedenti la data del parto

durante i 3 mesi dopo il parto

la lavoratrice ha la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto a condizione che il medico specialista del SSN e il medico competente di azienda attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro

Permessi – Aspettative - Assenze

Congedo di maternità

il congedo può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento

il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice

Permessi – Aspettative - Assenze

Congedo di paternità

il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre

in caso di adozione o affidamento, il congedo che non sia stato chiesto dalla lavoratrice spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore

Permessi – Aspettative - Assenze

Congedo parentale

per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi (*dieci qualora vi sia un solo genitore*)

per la madre, trascorso il congedo di maternità

per il padre, dalla nascita del figlio

congedi non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi (*undici se il padre esercita il diritto per un periodo non inferiore a tre mesi*)

Permessi – Aspettative - Assenze

Trattamenti economici

Congedi di maternità/paternità

indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione

Congedi parentali

indennità pari al 30% della retribuzione fino al terzo anno di vita del bambino per un periodo massimo complessivo tra i genitori

Permessi – Aspettative - Assenze

Riposi e permessi

per la madre

datore di lavoro deve consentire, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata (il periodo é solo uno se l'orario é inferiore a sei ore) comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda

per il padre

riconosciuti se: figli affidati al padre; in alternativa alla madre che non se ne avvalga; madre non lavoratrice dipendente; in caso di morte o grave infermità della madre

Permessi – Aspettative - Assenze

Congedi per la malattia del figlio

entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni

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

Permessi – Aspettative - Assenze

Permessi per lavoratori studenti

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

Permessi per diritto allo studio

I contratti collettivi disciplinano la materia in termini di numero di ore di permesso retribuite e modalità e condizioni

Permessi – Aspettative - Assenze

Congedi per la formazione

lavoratori studenti che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono chiedere una sospensione per un periodo non superiore agli undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa

Il dipendente in tale periodo conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione

I CCNL prevedono le modalità di fruizione

Permessi – Aspettative - Assenze

Sospensioni per motivi disciplinari

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel contratto può dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione di un provvedimento

In caso di licenziamento per mancanze, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni

Permessi – Aspettative - Assenze

Congedo per eventi particolari

giorni di congedo retribuito o diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa in caso di grave malattia o decesso di: coniuge, parente entro il 2° grado, convivente

Congedo continuativo o frazionato fino a due anni in caso di gravi e documentati motivi familiari (conservazione del posto, nessuna retribuzione)

Permessi – Aspettative - Assenze

Permessi per congedo matrimoniale

In caso di matrimonio compete ai lavoratori ed alle lavoratrici non in prova un congedo matrimoniale di 15 gg. consecutivi che non può essere computato sul periodo di ferie annuali

Permessi – Aspettative - Assenze

Aspettative e permessi degli amministratori locali

Assenze per funzioni presso gli uffici elettorali

In occasione di tutte le consultazioni elettorali... coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali... hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata

giorni di assenza sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa

Permessi – Aspettative - Assenze

Permessi ai dirigenti delle R.S.A. / R.S.U.

I dirigenti sindacali hanno diritto per l'espletamento del loro mandato a permessi retribuiti

Tali permessi non potranno essere inferiori a 8 ore mensili nelle aziende fino a 3.000 e oltre 3.000 dipendenti; In quelle fino a 200 non potranno essere inferiori a 1 ora/anno per dipendente

I dirigenti sindacali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno

La tutela della libertà e dignità dei lavoratori

Statuto dei Lavoratori

L. 20 maggio 1970, n. 300

Libertà di opinione

L'articolo definisce una norma di principio che vale a delineare i valori essenziali cui si ispira

L'unico limite è che la libertà di manifestazione del pensiero non può contrastare con l'adempimento dell'obbligo primario che è quello di svolgere la prestazione dovuta

L'individuazione, nel caso concreto, di tale limite dovrà avvenire tenendo conto dello spirito della legge, che è diretto ad espandere i contenuti di libertà e non a comprimerli

Guardie giurate

L'articolo contiene una norma sanzionata penalmente diretta a porre fine alle distorsioni nell'impiego delle guardie giurate

Le guardie vengono restituite alla normale ed esclusiva funzione che è di tutela dei beni aziendali

Le guardie giurate non possono essere adibite a vigilanza sull'attività lavorativa e quindi non possono:

- *contestare la presenza fuori posto di lavoro*
- *contestare l'inattività in casi evidenti*
- *contestare comportamenti scorretti*

Le guardie giurate non possono accedere nei locali dove si svolge l'attività lavorativa tranne che in casi eccezionali per specifiche e motivate esigenze connesse alla loro funzione

Personale di vigilanza

L'articolo si ispira al principio che la funzione di vigilanza deve avere caratteristiche di pubblicità

Rientra nel personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa chiunque in qualche modo possa intervenire a vigilare sul regolare svolgimento dell'attività lavorativa

La comunicazione potrà essere effettuata:

singolarmente

collettivamente tramite affissioni

con l'apposizione di segni all'abito di lavoro

Impianti audiovisivi

L'articolo, che contiene una norma sanzionata penalmente, prevede le due ipotesi seguenti

1

Gli impianti audiovisivi e le altre apparecchiature che servono esclusivamente per controllare a distanza (in qualsiasi momento e senza la conoscenza del personale controllato) l'attività dei lavoratori sono vietati

2

Gli impianti audiovisivi e le altre apparecchiature che servono per scopi di carattere organizzativo, produttivo e di sicurezza sul lavoro, ma con i quali si possa anche controllare a distanza l'attività dei lavoratori, possono essere installati solo previo accordo con le R.S.A.

Accertamenti sanitari

L'articolo, che contiene una norma sanzionata penalmente, vieta i controlli medici sul lavoratore da parte del datore di lavoro con propri sanitari di fiducia

L'accertamento della reale esistenza della malattia di un lavoratore che non si presenti al lavoro è demandato al servizio ispettivo dell'istituto previdenziale competente che deve confermare o no lo stato di malattia e la durata della prognosi

L'accertamento della idoneità o meno di un lavoratore in forza a svolgere la propria mansione o un'altra che gli si voglia affidare può essere svolto solo da enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico

Accertamenti sanitari

L'accertamento dei requisiti generali e specifici di idoneità prima dell'assunzione può essere svolto dai servizi sanitari aziendali in quanto la legge vieta i controlli sanitari solo per il lavoratore dipendente, cioè già assunto

L'accertamento dello stato di salute generale per i lavoratori addetti a mansioni per cui sussiste l'obbligo a carico del datore di lavoro delle visite periodiche, può essere svolto dai servizi sanitari aziendali

Ove da detto accertamento risultassero dubbi o sospetti circa la idoneità fisica, la relativa competenza dovrà essere demandata all'istituto specializzato di diritto pubblico

Visite personali di controllo

L'articolo, che contiene una norma sanzionata penalmente, detta le condizioni di liceità delle ispezioni personali sul lavoratore

Le visite debbono essere indispensabili per la tutela del patrimonio aziendale in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti

Le visite debbono essere effettuate all'uscita dei luoghi di lavoro, con modalità tali da garantire la dignità e la riservatezza del lavoratore con l'applicazione di sistemi di selezione

Le ipotesi e le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le R.S.A.

Sanzioni disciplinari

L'articolo integra le disposizioni di cui all'art. 2106 Codice Civile con una nuova e più incisiva regolamentazione del potere disciplinare

La normativa disciplinare aziendale non può discostarsi da quanto in materia è stabilito da accordi o contratti collettivi ove esistono

È imposta una regolamentazione articolata della materia che prevede gli illeciti disciplinari, le correlative sanzioni e le procedure di contestazione

Il datore di lavoro ha l'onere di portare a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti la normativa disciplinare

Sanzioni disciplinari

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare senza avere prima contestato per iscritto l'addebito e senza avere sentito il lavoratore a sua difesa

I provvedimenti che comportano sanzioni più gravi del rimprovero verbale possono essere applicati solo dopo che sono trascorsi

5 giorni dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa

È limitato a due anni il periodo di tempo a cui si può risalire per tenere conto di precedenti mancanze

Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente contratto può dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti

A

richiamo verbale

B

ammonizione scritta

C

multa non superiore a tre ore di paga base e contingenza

D

sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di ...giorni

Divieto di indagini sulle opinioni

Sono informazioni vietate quelle relative a opinioni o attività politica, religiosa, sindacale

Sono informazioni permesse quelle relative a

lavori svolti in precedenza

motivi della risoluzione del rapporto di lavoro precedente

studi fatti o in corso

precedenti penali

aspetti della vita privata solo se incidono direttamente sulla capacità ad eseguire bene la propria prestazione

L'articolo quindi

abolisce il potere dell'imprenditore di adibire il prestatore ad una mansione inferiore

stabilisce il diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta

stabilisce il diritto alla promozione alla categoria superiore dopo un periodo massimo di tre mesi in cui siano effettivamente esplicate le mansioni proprie della categoria superiore, tranne nel caso di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto

stabilisce il divieto dei trasferimenti ad arbitrio