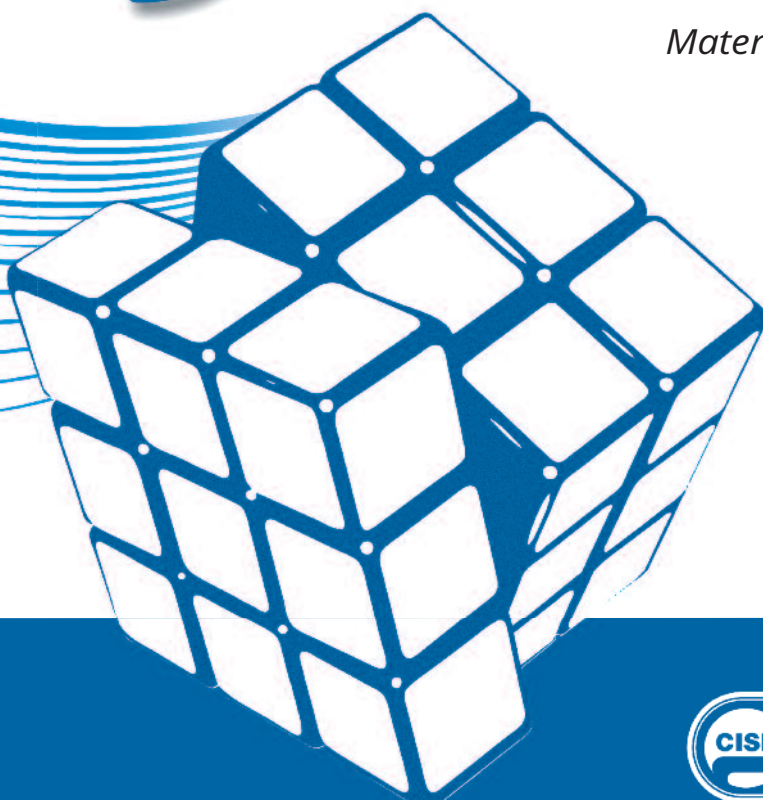


Storrei e Saber

Le **FAQ** su:

*Contratto ABI
Maternità - Congedi parentali
Pensioni - Previdenza
complementare - TFR
Le novità sul Jobs Act
...e altro*

edizione **2016**



A cura di:

Cesare Sandulli

Presentazione di:

Giulio Romani

(Segretario Generale First-Cisl)

Maurizio Arena

(Segretario Generale Aggiunto First-Cisl)

Ha collaborato ai testi:

Roberta Scarpellini

Hanno inoltre collaborato:

ai testi del Ccnl Abi

Sara Barberotti - Riccardo Colombani

Antonella Iachetti - Stefano Nunziatini - Elena Toraldo

al JOBS ACT:

Andrea Battistini - Mimmo Iodice

alla Previdenza Complementare - Conferimento del TFR - Pensioni:

Andrea Scaglioni

Progetto grafico di:

Valerio Parisini

Impaginazione e stampa:

STR Press srl - Pomezia (Roma)

Finito di stampare nel mese di settembre 2016

In memoria dell'amico

Tiziano Menta,

prezioso e disinteressato

collaboratore delle ultime

quattro edizioni del Vorrei Sapere

Presentazione

Il *Vorrei Sapere* è giunto alla sua ottava edizione e, col passare degli anni, diventa difficile non ripetersi nel commento di prefazione.

Eppure, questo manualetto, edizione dopo edizione, non finisce di stupire, arricchendosi di nuovi spunti, di dettagli sempre più approfonditi e, soprattutto, mantenendo l'originaria freschezza: la riscrittura **non in pillole, ma in domande e risposte**, del contratto nazionale di lavoro dei bancari, corredato da leggi e normative, continua ad essere la miglior interpretazione di un modo di far sindacato - frutto dell'intuizione del suo geniale ideatore e autore - che non si fonda sul trattenere il sapere da parte di sindacalisti "azzeccagarbugli", ma che invece facilita ogni singolo lavoratore a disporre della conoscenza necessaria a tutelarsi al meglio e a giudicare, senza condizionamenti, il lavoro dei negozianti.

Il quadro normativo delle leggi che regolano il lavoro dipendente e una serie di specifiche condizioni al suo interno, ha indotto l'autore, nel tempo, ad avvalersi della collaborazione di altri coautori, implementando il lavoro di *semplificazione* della lettura contrattuale con quello di vera e propria *traduzione in lingua comprensibile* di leggi e decreti spesso di improba intelligibilità.

Il lettore, che si trova a sfogliare un libricino apparentemente semplice, in alcuni passaggi perfino elementare, deve, perciò, sapere che questa semplicità non è frutto di un approccio superficiale e approssimativo, bensì di un lungo lavoro di approfondimento finalizzato a rendere immediatamente fruibili nozioni e conoscenze, senza svilirne il dettaglio.

Il *Vorrei Sapere*, insomma, non è un *Bignami* per studenti che non abbiano voglia o tempo per studiare i testi originari, ma è, piuttosto, un vero e proprio *dizionario del lavoratore*, dove trovare, non la spiegazione di un singolo testo, ma quella di tutto il materiale normativo, collegato e articolato, potenzialmente riguardante ogni singolo argomento del rapporto di lavoro.

Pensiamo con questo di aiutare i nostri iscritti a disporre di un importante valore aggiunto, a cui, talvolta i lavoratori, generosamente assorbiti da altri impegni, non accedono facilmente: quello della autonoma conoscenza dei propri diritti, dei propri doveri e delle opportunità che potrebbero cogliere.

Il *Vorrei Sapere* incarna il nostro modo di fare sindacato: con trasparenza, con disponibilità al confronto e con obiettività. Uno strumento ormai antico ma capace di rinnovarsi ad ogni edizione, esattamente come la nostra Federazione.

Al suo storico autore *Cesare Sandulli*, che di questa capacità di rinnovamento è e sarà sempre un simbolo, va ancora una volta il ringraziamento di tutti gli iscritti della FIRST CISL.

Giulio Romani

Presentazione

In un periodo caratterizzato dalla precarietà e dalla progressiva svalutazione del fattore lavoro, l'obiettivo prioritario del sindacato deve essere quello di porre argine a questa deriva attraverso la sottoscrizione di buoni contratti e l'intervento costruttivo e attento nella fase di riscrittura delle regole che devono necessariamente adeguarsi ai tempi ma non per questo cancellare tutele fondamentali faticosamente conquistate negli anni.

Ma buoni contratti e buone leggi non bastano: è necessario che il sindacato si assuma il compito di informare in modo capillare e chiaro i lavoratori sui propri diritti e conseguentemente sui propri doveri (di questo secondo aspetto per la verità si occupano fin troppo bene le aziende dimenticandosi spesso del primo) affinché una migliore conoscenza delle previsioni contrattuali e delle regole consenta di tutelarsi al meglio e di fare le scelte più corrette.

Un plauso, quindi, all'amico Cesare Sandulli che da svariati anni, prima in Fiba e oggi dopo la fusione di quest'ultima con DirCredito in First, si è assunto questo importante e delicato compito assolvendolo, alla sua maniera: in modo egregio.

Il suo "Vorrei Sapere" giunto all'ottava edizione è uno strumento utilissimo, un compendio di facile consultazione, volutamente schematico ma al tempo stesso completo ed esauriente, che rappresenta un faro per tutti i dipendenti bancari ad ogni livello di inquadramento e una certezza per tutte le domande o i dubbi che possono sorgere nell'ambito del proprio rapporto di lavoro.

Un pratico supporto, quindi, sia per i colleghi neo assunti che potranno avere un quadro chiaro e di facile comprensione dei vari aspetti che regolano il rapporto di lavoro, sia per quelli che hanno già una buona anzianità di servizio e che hanno necessità di aggiornarsi in conseguenza delle numerose e significative modifiche intervenute nel contratto e nella legislazione del lavoro.

Vi consiglio di sfogliarlo per avere una panoramica sulle tante materie trattate e di tenerlo a portata di mano per poterlo consultare in caso di necessità con la finalità non di sostituire ma di integrare l'attività e la competenza dei nostri dirigenti sindacali presenti sul territorio che restano a disposizione per fornire ulteriore supporto o per intervenire nei confronti delle aziende in caso di necessità.

Un sentito ringraziamento va anche all'amico Stefano Nunziatini che da alcune edizioni ha affiancato Cesare nel meticoloso e impegnativo lavoro di aggiornamento del volume che si inserisce nel quadro dell'ampia offerta che First/Cisl è costantemente impegnata ad offrire ai propri associati.

Buona lettura!

Maurizio Arena

Sommario



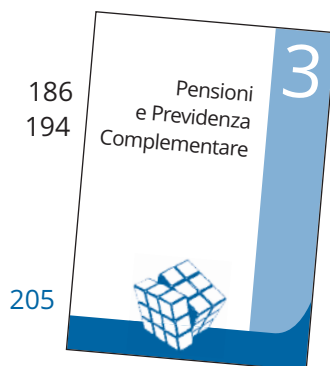
Capitolo 1	
Le norme contrattuali e la legge	
Addestramento	15
Anticipazione sul TFR	17
Apprendistato professionalizzante	23
Assegno nucleo familiare	29
Banca delle ore e lavoro straordinario	31
Borse di studio	37
Congedo matrimoniale	39
Contrattazione di secondo livello	41
Contrattazione nazionale	43
Dimissioni	45
Diritti e doveri del personale	49
Distacco del personale	51
Donazione sangue	53
Ex festività	55
Ferie	57
Festività civili / Giorni semifestivi	63
Fondo per l'occupazione	65
Formazione	69
Indennità modali	71
Iniziative sociali	73
Jobs Act - Il contratto a tutele crescenti	75
Jobs Act - Controlli a distanza	81
Lavoratori sottoposti a procedimento penale	84
Lavoro a tempo parziale	85
Lavoro a tempo parziale (part-time)	92
Long term care	93
Malattia	95
Mansioni superiori	101
Missioni	103
Orario di lavoro	105
Periodo di comporta	109
Periodo di prova	111
Permessi - Congedi (non di maternità) - Aspettativa	113
Permessi di studio	117
Provvedimenti disciplinari	119
Retribuzioni variabili - Premi	121
Riposo settimanale - Prestazioni in giorni festivi infrasettimanali e nelle semifestività	127

Quadri direttivi	129
Riscatto laurea	131
Scatti di anzianità	135
Servizio di cassa e gestione valori:	
deficienze, eccedenze di cassa e banconote false	136
Sistema incentivante	137
Telelavoro	139
Trasferimenti	141
Tutela dell'handicap: diritti - permessi - congedi	145
Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni	161
Videoterminali	163



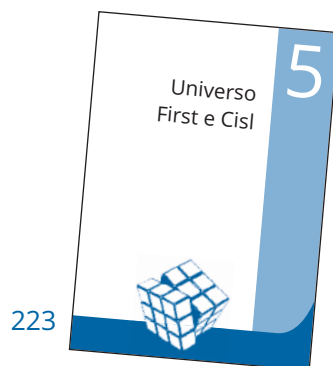
Capitolo 2	
Maternità e congedi parentali	165

Capitolo 3	
Pensioni e previdenza complementare	
Le nuove pensioni	
Conferimento del TFR e previdenza complementare	



Capitolo 4	
Trattamento economico	205

Capitolo 5	
Universo First e Cisl	223



Trova argomento... nel capitolo...

<i>Adozione</i>	Dimissioni
<i>Anzianità</i>	Anticipazione Tfr Apprendistato
<i>Apprendistato professionalizzante</i>	Apprendistato
<i>Banconote false</i>	Servizio di cassa e Gestione valori
<i>Brevi permessi</i>	Permessi – Congedi (non di maternità) – Aspettativa
<i>Buono pasto</i>	Missioni Lavoro a Tempo Parziale
<i>Cassa</i>	Diritti e Doveri
<i>Chiavi</i>	Diritti e Doveri
<i>Comporto</i>	Diritti e Doveri
<i>Congedo</i>	Congedo Matrimoniale Anticipazione Tfr Jobs Act Permessi – Congedi (non di maternità) - Aspettativa Permessi di Studio Tutela dell'Handicap Maternità e Congedi Parentali
<i>Controlli a distanza</i>	Jobs Act
<i>Culto</i>	Diritti e Doveri Jobs Act Retribuzione Variabile - Premi
<i>Diritti sindacali</i>	Telelavoro Apprendistato
<i>Discriminazione</i>	Iniziative Sociali Lavoro a Tempo Parziale
<i>Domicilio</i>	Diritti e Doveri Malattia Telelavoro Trasferimenti Tutela dell'Handicap
<i>Eccedenze e deficienze di cassa</i>	Diritti e Doveri
<i>Flessibilità</i>	Banca delle ore e Lavoro Straordinario Maternità e Congedi Parentali Iniziative Sociali Lavoro a Tempo Parziale

<i>Fungibilità</i>	Quadri Direttivi
<i>Infortuni</i>	Maternità e Congedi Parentali Apprendistato Professionalizzante Long Term Care Malattia
<i>Intervallo</i>	Banca delle ore e Lavoro Straordinario Lavoro a Tempo Parziale Missioni Orario di Lavoro Maternità e Congedi Parentali
<i>Mansioni superiori</i>	Mansioni Quadri Direttivi
<i>Matrimonio</i>	Congedo Matrimoniale Dimissioni Jobs Act
<i>Molestie</i>	Dimissioni
<i>Paternità</i>	Maternità e Congedi Parentali Jobs Act
<i>Prestazioni aggiuntive</i>	Banca delle ore e Lavoro Straordinario
<i>Prima casa</i>	Anticipazione Tfr
<i>Reperibilità e intervento</i>	Malattia
<i>Segreto d'ufficio</i>	Diritti e doveri
<i>Spese sanitarie</i>	Anticipazione Tfr
<i>Straordinario</i>	Banca delle ore e Lavoro Straordinario
<i>Turni</i>	Orario di Lavoro Ex Festività Banca delle ore e Lavoro Straordinario Ferie Lavoro a Tempo Parziale Permessi di Studio Riposo Settimanale Prestazioni in giorni festivi infrasettimanali e nelle semifestività
<i>Volontariato</i>	Iniziative Sociali Permessi Congedi (non di maternità) Aspettativa

LEGENDA

Il fascicolo è diviso nelle aree:

Le norme contrattuali e la legge

*Il testo contrattuale fa riferimento al contratto ABI
con gli aggiornamenti dell'ipotesi di accordo del 31 marzo 2015*

Maternità e congedi parentali
Pensioni e Previdenza Complementare
Trattamento economico
Universo First e Cisl

Ogni area è distinguibile grazie ad uno specifico colore

Le note sono scritte su fondino verde

Gli esempi sono scritti su fondino giallo



Attenzione sono su fondo rosa

Le norme contrattuali e la legge



SCHEDA

ADDESTRAMENTO



chi è interessato

neo assunti con contratto a tempo indeterminato inquadrati:

- nella **3ª area** professionale 1° livello;
- nella **2ª area** professionale 3° livello (esclusi gli addetti a mansioni operaie).



viene svolto

- **durante** il periodo di prova e comunque entro il **1° anno** di servizio.



dura

- minimo **4 settimane** per i lavoratori della 3ª area 1° livello;
- minimo **2 settimane** per i lavoratori della 2ª area 3° livello (esclusi gli addetti a mansioni operaie);
- i corsi si devono effettuare durante il normale orario di lavoro.



il sindacato può promuovere

- **congiuntamente o singolarmente** riunioni per illustrare ai neoassunti materie di interesse sindacale.



con un preavviso

- di **almeno 48 ore** da inoltrare alla Direzione aziendale.



la riunione può durare

- **mezz'ora (30 minuti)** per ciascuna Organizzazione Sindacale.



e si può

- **cumulare** in caso di interventi congiunti di più OO.SS. (esempio 2 sigle sindacali = 1 ora di riunione).

Anticipazione sul TFR

- Si tratta di un'anticipazione di denaro che il lavoratore può chiedere a valere sul trattamento di fine rapporto (liquidazione) di cui avrebbe diritto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro alla data della domanda.
- Viene istituita con la legge 29 maggio 1982; essa stabilisce anche che nei contratti collettivi (nazionali ed aziendali) si possono definire condizioni di miglior favore e criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste.
- Il testo che si propone fa riferimento alla legge di cui sopra e alle integrazioni contenute nell'accordo Assicredito (oggi ABI) del 29 settembre 1983.
- D.lgs. 252/2005 con decorrenza 1° gennaio 2007.

Chi ne può usufruire?

Il lavoratore subordinato con almeno 8 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro.

Per quali motivi?

L'anticipazione può essere richiesta nei seguenti casi:

- **spese sanitarie** per terapie e interventi straordinari, riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche (art. 2120 cc, comma 8 lettera a), per il lavoratore, coniuge, figli ed altri familiari conviventi fiscalmente a carico, nonché quelli nei confronti dei quali il richiedente abbia l'obbligo degli alimenti. Sono compresi i costi accessori, quali le spese di viaggio e/o il soggiorno presso località in cui deve essere effettuato l'intervento (Pret. Firenze 21/12/1982);
- **acquisto della prima casa** di abitazione, per sé o per i figli;
- **ristrutturazione della prima casa** di abitazione, per sé o per i figli nei casi di:
 - lavori di ristrutturazione disposti contestualmente all'acquisto dell'abitazione;
 - lavori di ristrutturazione disposti per dichiarata inagibilità dell'abitazione da parte della competente pubblica autorità;
- **acquisto o costruzione di vani contigui** nel caso l'abitazione divenga inadeguata in quanto il numero di vani, esclusi servizi, ripostigli e accessori, risulta inferiore ai componenti il nucleo familiare del lavoratore o del figlio;

Nel nucleo familiare vanno considerati i familiari conviventi o persone conviventi verso le quali l'interessato abbia l'obbligo degli alimenti.

- **congedi parentali e formativi (L. 53 del 2000).**

Qual è l'ammontare del TFR utilizzabile?

Fino al **70%** del maturato.

75% per gli iscritti a forme pensionistiche complementari – es: PreviBank (vedi scheda n° 9 le anticipazioni del TFR).

Quali sono i limiti numerici?

Annualmente debbono essere soddisfatte un numero di domande pari al 10% degli aventi titolo e comunque del **4%** dei dipendenti.

Le spese sanitarie e l'acquisto della casa a seguito di sfratto non sono comprese nel plafond annuo.

Anticipazione per spese sanitarie

Quale documentazione si deve presentare?

- Certificato della competente struttura pubblica che riconosce la necessità di terapie o intervento straordinario;
- i giustificativi relativi ai costi accessori, quali le spese di viaggio e/o il soggiorno presso località in cui deve essere effettuato l'intervento/terapia sia del malato che delle persone che gli prestano assistenza.

Secondo la giurisprudenza non è prevista la richiesta né del preventivo di spesa, né la dimostrazione a consuntivo della spesa sostenuta. Ne consegue che, ricorrendo le condizioni, il lavoratore può richiedere l'anticipo fino al 70% del Tfr maturato anche qualora la spesa effettivamente da sostenere fosse inferiore. Esempio utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale anziché una struttura privata.

Anticipazione per la prima casa

Cosa si intende per "prima casa di abitazione"?

- Il requisito di "**prima casa**" può risultare da una dichiarazione resa davanti ad un notaio o da dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante che né il richiedente né alcuno dei componenti il nucleo familiare (coniuge e figli conviventi) è proprietario di immobili, oppure dal quale risulta che le stesse persone sono intestatarie di immobili in luoghi distanti (ad esempio: casa in località turistica) da quello di residenza, tali da non poter costituire casa di abitazione;
- in caso di acquisto da parte del figlio, il presupposto di "prima casa" è riferito al figlio, quindi l'anticipazione spetta

Vi sono casi particolari per ottenere l'anticipazione per la prima casa?

- comunque al lavoratore anche se già proprietario della propria abitazione;
- si considera "prima casa" anche l'abitazione ubicata nelle vicinanze del luogo ove il lavoratore risiede o lavora (Pret. Milano 21/5/1988).
 - L'anticipazione va riconosciuta per intero anche nel caso in cui l'acquisto venga effettuato in comunione legale dei beni (Cass. 3/12/1994 n. 10371). La stessa sentenza dichiara ammissibile l'acquisto da parte del coniuge, qualora sussista il regime di comunione dei beni;
 - l'anticipazione non deve necessariamente precedere l'acquisto, ma deve comunque essere legata da un nesso funzionale (Cass. n. 1379 del 4/2/1993);
 - l'anticipazione effettuata dopo l'accensione di un mutuo ipotecario è legittima, a condizione che l'importo richiesto sia uguale o superiore alla somma, anche residua, sostenuta per l'acquisto (Pret. Ravenna 23/8/1996);
 - l'anticipazione può essere concessa anche se il richiedente è proprietario di immobili non costituenti casa di abitazione.

Quale documentazione si deve presentare per l'acquisto della casa?

Atto notarile o documento sostitutivo, esempio la promessa di compravendita.

Dopo la sentenza n.142 del 5/4/1991 della Corte costituzionale non è più richiesto l'atto notarile.

Anticipazione per congedi parentali e formativi

Chi ha diritto all'anticipazione per congedi parentali e formativi?

- **I lavoratori a tempo indeterminato quali:**
 - i genitori, anche adottivi od affidatari, che usufruiscono di periodi di astensione facoltativa;
 - i lavoratori che hanno presentato domanda, accolta dal datore di lavoro, per usufruire di periodi di congedo per formazione;
 - i lavoratori che partecipano ad iniziative di formazione continua, organizzate anche dall'azienda;
- che:**
- si avvalgano di congedo parentale o per malattia del bambino;
 - abbiano presentato domanda di congedo per la formazione;

- partecipino ad iniziative di formazione continua, anche aziendali.

La contrattazione di secondo livello può introdurre migliori condizioni di fruizione.

A cosa serve l'anticipazione per congedi?

Ad integrare o sostituire la retribuzione persa durante il periodo di congedo e a sostenere gli eventuali oneri contributivi per il riscatto ai fini pensionistici (da documentare all'atto della richiesta).

Come si richiede l'anticipazione per congedi?

Presentando domanda scritta al datore di lavoro almeno:

- **15 giorni** (per il congedo parentale);
 - **30 giorni** (per la formazione);
- prima dell'inizio dell'assenza.**

Reiterazione dell'anticipazione e criteri di assegnazione

È possibile reiterare la domanda di anticipo del TFR?

- **SI**, solo per spese sanitarie per sé o per i familiari conviventi fino a concorrenza dell'importo utilizzabile;
- le domande reiterate non entrano nel conteggio delle anticipazioni concedibili nell'anno e nell'anno successivo;
- l'anticipazione per spese inerenti all'acquisto e/o ristrutturazione della prima casa non sostenute o inferiori al preventivo va restituita;
- per i congedi: l'anticipazione spetta una sola volta se chiesta a seguito della nascita, adozione o affidamento di un figlio.

La contrattazione di secondo livello può introdurre migliori condizioni di fruizione.

Chi ha ottenuto un'anticipazione per spese sanitarie può chiederla nuovamente sia per le altre spese sanitarie che per l'acquisto della prima casa di abitazione. Chi ha ottenuto un'anticipazione per acquisto della prima casa di abitazione può chiederla solamente per spese sanitarie.

Quali sono i criteri per l'assegnazione?

- Le domande vanno soddisfatte in ordine cronologico: quelle eventualmente eccedenti il plafond annuo saranno riportate nello stesso ordine al 1° gennaio dell'anno successivo e verranno soddisfatte sempreché permangano i requisiti previsti;
- la domanda deve essere completa di tutti i documenti richiesti per poter essere presa in considerazione.

SCHEDA

ANTICIPAZIONE DEL TFR



ne hanno diritto

i lavoratori dipendenti con **almeno 8 anni** di servizio con lo stesso datore di lavoro.



nei limiti numerici

annui del:

- **10%** delle domande e
- **4%** dei dipendenti.



per

- spese sanitarie;
- congedi parentali e formazione;
- acquisto o ristrutturazione della prima casa per sé o per i figli;
- acquisto o costruzione di vani contigui per abitazione inadeguata per il nucleo familiare.



nella misura massima

del **70%** di quanto maturato all'atto della richiesta.



si precisa che l'anticipazione

- va riconosciuta per intero in caso di comunione legale dei beni;
- è legittima effettuata dopo l'accensione di un mutuo ipotecario;
- può essere concessa anche se il richiedente è proprietario di immobili non costituenti casa di abitazione;
- non deve necessariamente precedere l'acquisto, ma deve essere legata da un nesso funzionale.

Apprendistato professionalizzante

Il **"Testo Unico dell'apprendistato"** ai sensi del **d.lgs. 14 settembre 2011 n. 167** disciplina uno speciale contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

Inquadramento

A cos'è finalizzato l'apprendistato professionalizzante?

Al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali corrispondente ai profili professionali della **3^a area professionale** ed alle corrispondenti norme dei contratti aziendali.

Con quale tipo di contratto?

A **tempo indeterminato**, con una specifica facoltà di recesso al termine del periodo di addestramento.

Vi sono limiti di età di accesso a tale tipologia di contratto?

SI, l'apprendistato professionalizzante è riservato ai giovani compresi tra i **18 e 29 anni di età**, fatta eccezione per i lavoratori in mobilità o disoccupati (art.47 4 D.lgs. 81/2015).

Trattamento economico

All'apprendista, assunto dal 31 marzo 2015, spetta il livello retributivo di inserimento professionale corrispondente alla **3^a area professionale 1° livello** per un periodo di **4 anni** dalla data di assunzione nella misura di € 1.969,54 mensile riferito alle tabelle in vigore dal 1° gennaio 2015, fermo quanto previsto dall'art. 46 comma 3, del Ccnl 19 gennaio 2012 in tema di contribuzione datoriale del **4%** alla previdenza complementare.

Nei confronti dei destinatari del livello retributivo di inserimento professionale in servizio al 31 marzo 2015 l'incremento di cui sopra sarà assicurato tramite prestazioni del Fondo per l'occupazione (F.o.c.).

Durata

Il contratto di apprendistato ha una durata massima di **3 anni**.

Al termine del periodo di apprendistato, il lavoratore continua a percepire la retribuzione di ingresso fino al compimento del 4° anno di anzianità.

Può essere prorogata la durata?

SI, previa comunicazione al lavoratore la durata dell'apprendistato può essere prorogata per un **massimo di 30 giorni** in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto.

Costituzione del rapporto

Il rapporto di apprendistato può essere stipulato:

- **a tempo pieno;**
- **a tempo parziale:** in tal caso, per esigenze formative, il rapporto non può avere durata inferiore a **25 ore settimanali;**
- **anche ai lavoratori in mobilità.**

Anzianità

Cosa succede al termine del periodo di apprendistato?

Il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro.

E l'anzianità maturata?

Il periodo di apprendistato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio e, **limitatamente alla metà**, per la maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi.

Cosa deve fare l'apprendista in caso di malattia o infortunio?

L'apprendista, oltre a comunicare tempestivamente all'Azienda, per le vie brevi, lo stato di malattia o infortunio è obbligato, sin dal primo giorno dell'evento, alla presentazione della relativa certificazione del medico curante, secondo le nuove disposizioni di legge (vedi anche il capitolo malattia).

**Cosa succede
in caso di malattia
o infortunio
accertato?**

L'azienda conserva il posto di lavoro per la durata del comportamento. Il relativo trattamento economico viene erogato: in parte dagli Enti previdenziali (ove previsto) e per la differenza dal datore di lavoro. In sostanza il lavoratore percepisce l'intera retribuzione per un periodo complessivo pari a:

- **6 mesi** in caso di comportamento secco;
- **8 mesi** in caso di comportamento per sommatoria.

L'ABI, con propria raccomandazione, invita le aziende a valutare con la massima disponibilità la possibilità di applicare agli apprendisti affetti da patologie di particolare gravità le previsioni più favorevoli del Ccnl riguardanti il restante personale.

Formazione

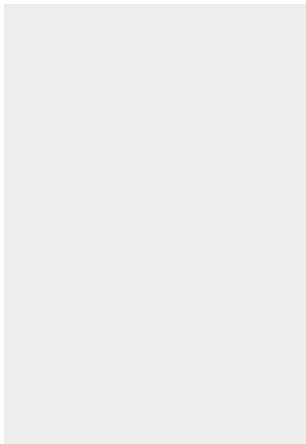
**Che tipo di
formazione deve
essere erogata
nei confronti
degli apprendisti?**

Nel rispetto delle competenze delle Regioni l'azienda è tenuta:

- ad erogare una formazione congrua, finalizzata al conseguimento della qualifica professionale ai fini contrattuali prevista;
- a declinare il percorso formativo nel "piano formativo individuale" con la presenza di un **tutor aziendale**;
- ad articolare le attività formative in relazione alla qualifica professionale da acquisire. In assenza di regolamentazioni regionali, le attività formative di base e trasversale, pari a **120 ore nel triennio**, dovranno perseguire obiettivi formativi articolati in quattro aree di contenuto:
 - competenze relazionali;
 - organizzazione ed economia;
 - disciplina del rapporto di lavoro;
 - disciplina della sicurezza sul lavoro. (gli obiettivi delle ultime 2 aree sono da effettuare - di massima - nel primo anno).

Le attività formative professionalizzanti, **di durata pari a 80 ore medie per anno**, e le competenze devono essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore ed il contesto aziendale;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche ed i metodi di lavoro;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;

- 
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro;
 - conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
 - conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
 - a riconoscere un'adeguata registrazione ed attestazione della formazione effettuata, anche ai fini del **libretto formativo**, secondo le modalità definite dalla normativa;
 - a consentire all'azienda di poter disporre il passaggio dell'apprendista da un percorso formativo ad un altro, salvo gli obblighi formativi complessivi e la computabilità della formazione già effettuata.

Preavviso

In caso di risoluzione del rapporto da parte dell'azienda al termine del periodo di apprendistato, spetta al lavoratore un preavviso di **1 mese**, da riconoscere tramite la corrispondente indennità sostitutiva.

Diritti sindacali e informativa

- Gli apprendisti possono partecipare a riunioni promosse, in orario di lavoro, dalle OO.SS. stipulanti il Ccnl, nelle quali vengono illustrate materie di interesse sindacale e del lavoro;
- in fase di prima applicazione del nuovo apprendistato l'azienda informa le OO.SS. aziendali su:
 - le previsioni di utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante;
 - la dislocazione degli interessati;
 - i criteri di formazione;
 - la sussistenza di capacità formativa interna.

SCHEDA APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE



è

un **contratto a tempo indeterminato**, con una specifica facoltà di recesso al termine del periodo di addestramento.



è riservato

ai **giovani** compresi tra i **18 e 29 anni** di età (*senza limite di età per i lavoratori in mobilità o disoccupazione*).



ha una durata

massima di 3 anni

al termine del periodo di apprendistato, il lavoratore continua a percepire la retribuzione di ingresso fino al compimento del **4° anno di anzianità**.



è retribuito

con lo stipendio corrispondente alla **3ª area professionale 1° livello** (€ 1.969,54) per 4 anni.



al termine del periodo

di apprendistato il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro, maturando integralmente la relativa anzianità di servizio e, limitatamente alla metà, la maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi.



in caso di risoluzione

del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, al termine del periodo di apprendistato, spetta al lavoratore un preavviso di 1 mese, da riconoscere tramite la corrispondente indennità sostitutiva.



l'azienda deve inoltre

- erogare una formazione congrua, finalizzata al conseguimento della qualifica professionale ai fini contrattuali prevista;
- garantire la presenza di un tutor aziendale nel "piano formativo individuale";
- articolare le attività formative in relazione alla qualifica professionale da acquisire.

Assegno nucleo familiare

È una provvidenza per sostenere economicamente le famiglie dei lavoratori dipendenti, parasubordinati e pensionati. L'importo dell'assegno varia in base alla composizione del nucleo familiare e del reddito percepito dallo stesso.

Quali sono i componenti del nucleo familiare?

- Il richiedente l'assegno;
- il coniuge non legalmente ed effettivamente separato;
- i figli ed equiparati di età inferiore ai 18 anni o maggiorenni inabili;
- dal 1.1.2007 **i nuclei familiari numerosi**, certificati dall' INPS, composti **da almeno 4 figli** o equiparati di età inferiore a 26 anni, hanno diritto all'assegno al nucleo familiare oltre che per i figli minori anche per i maggiori di anni 18 (compiuti) ed inferiore a 21 anni purché studenti o apprendisti;
- fratelli, sorelle e nipoti collaterali (ovvero i figli di fratelli o sorelle); nipoti diretti se di età inferiore ai 18 anni o maggiorenni inabili.

A quanto ammonta l'assegno?

La misura dell'ANF varia in relazione alla tipologia del nucleo familiare, al numero dei componenti ed al reddito posseduto **da tutti i soggetti costituenti il nucleo familiare**. L' INPS, anno per anno, rende noti **i nuovi livelli di reddito per l'A.N.F.** per i lavoratori dipendenti, rivalutando i precedenti sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati (FOI), calcolato dall'Istat, ed **i relativi importi dell'assegno**.

Quali sono i redditi da considerare?

L'insieme dei redditi assoggettabili all'IRPEF conseguiti dai singoli componenti il nucleo familiare nell'anno solare precedente il 1° luglio.

A titolo esemplificativo: redditi da lavoro dipendente e assimilati *comprese le somme riscosse e detassate per l'incremento della produttività del lavoro*, da pensioni, da prestazione (*disoccupazione malattia cassa integrazione ecc.*), l'assegno di mantenimento corrisposto al coniuge separato, i redditi di qualsiasi natura derivanti dal lavoro autonomo, da terreni fabbricati e immobili al lordo della eventuale detrazione per l'abitazione principale, redditi a tassazione separata, redditi da imposta o soggetti a ritenute alla fonte o ad imposta sostitutiva se superiori a € 1.032,91.

Quando si deve presentare la domanda?

Dal 1° luglio di ciascun anno (salvo variazione del nucleo familiare in corso d'anno) ed ha validità sino al 30 giugno dell'anno successivo.

È possibile richiedere l'ANF per gli anni passati?

SI, è possibile recuperare fino a cinque anni precedenti.

Le "famiglie di fatto" possono beneficiare dell'ANF?

SI, purché la richiesta di ANF sia preceduta da un'autorizzazione, da richiedere all'Inps, per il riconoscimento ad includere il figlio naturale all'interno del proprio nucleo familiare. La richiesta di ANF deve essere avanzata da uno solo dei genitori; **in questo caso il reddito da indicare è solo quello del richiedente (ed eventualmente dei figli).**

Anche i "divorziati" o "separati" possono beneficiarne?

SI, le richieste devono essere effettuate dalla persona alla quale i figli sono "affidati" o con la quale risiedono nel caso di affidamento congiunto.



Si ha diritto all'assegno se almeno il 70% del reddito del nucleo familiare è costituito da lavoro dipendente e/o pensione.

Banca delle ore e lavoro straordinario

È il lavoro prestato oltre il normale orario lavorativo che in parte viene recuperato con giornate di riposo e in parte retribuito con la maggiorazione dello stipendio.

il capitolo riguarda solo le 3 aree professionali

Prestazioni aggiuntive all'orario di lavoro

Chi può richiedere la prestazione di lavoro aggiuntivo?

L'azienda quando se ne verificano le condizioni che, lo ricordiamo, devono rivestire il carattere di straordinarietà, quindi non prevedibili e non programmabili.



La sua programmazione non è ammessa. Pertanto le richieste di effettuare turni di lavoro aggiuntivo o di fissare un prolungamento dell'orario giornaliero sono contrarie alle norme di contratto e di legge.

Quali sono le procedure per la sua effettuazione?

Le prestazioni di lavoro aggiuntivo, per essere a norma di contratto e di legge, quindi valide a tutti gli effetti, devono essere:

- autorizzate preventivamente dall'azienda;
- controfirmate dai singoli interessati, subito dopo la prestazione, su fogli anche elettronici previsti per legge;
- sottoposte giornalmente al visto del responsabile aziendale.

Quali sono i limiti previsti dal contratto?

2 ore giornaliere, **10** settimanali e **100** l'anno (per lo straordinario).

Banca delle ore

Che cos'è la banca delle ore?

È da considerarsi come un contenitore ideale nel quale affluiscono le ore da recuperare, provenienti sia dall'eventuale scelta di **accantonamento per riduzione dell'orario di lavoro**, da effettuarsi all'inizio dell'anno, sia dalle **prestazioni aggiuntive**.

Che cos'è la flessibilità?

È la prestazione di lavoro aggiuntivo nel limite delle **prime 50 ore** e dà diritto al recupero obbligatorio secondo il meccanismo della "**banca delle ore**".

Come si alimenta la banca delle ore?

Con:

- le **15,30 ore** - provenienti dalla scelta di **non fruire** della riduzione settimanale di 30 minuti (opzione consentita dal 1° gennaio 2000);

Per il periodo 2012-2018 viene sospesa la norma che prevede la riduzione di 30 minuti settimanali e, pertanto, è possibile (nella fase transitoria) solo l'accantonamento in banca delle ore.

- le **prime 27 ore** di prestazioni aggiuntive;
- **ulteriori 50 ore** di prestazioni aggiuntive se si opta per il meccanismo della banca delle ore.

Quali sono i criteri di recupero?

- **Entro 6 mesi** dalla relativa prestazione il recupero potrà essere effettuato previo accordo tra azienda e lavoratore;
- trascorso tale periodo, e **fino a 24 mesi** dalla relativa prestazione, il lavoratore ha diritto al recupero, previo semplice preavviso all'azienda di almeno:
 - **1 giorno** lavorativo: per il recupero frazionato di ore;
 - **5 giorni** lavorativi: per il recupero da **1 a 2** giorni;
 - **10 giorni** lavorativi: per il recupero di **più di 2** giorni.

Il recupero è ancora possibile dopo i 24 mesi?

- **SI**, trascorso il termine dei **24 mesi**, l'azienda nei **successivi 6 mesi** fisserà - previo accordo col lavoratore - il recupero delle ore relative a prestazioni rese in aggiunta al normale orario di lavoro, confluite in banca ore e non fruite. In difetto di accordo l'azienda provvederà ad indicare, entro il medesimo termine di 6 mesi, i tempi di fruizione;

- **NO**, relativamente alle 15,30 ore di **riduzione d'orario** che vengono accantonate ad inizio anno e non configurano una prestazione di lavoro straordinario.

Per le ore relative alla riduzione di orario di cui sopra si consiglia di utilizzarle prima possibile e comunque entro i 24 mesi.



In diverse aziende sono stati sottoscritti accordi che prevedono diversi limiti temporali.

È possibile effettuare il recupero nei casi di assenze prolungate?

SI, al rientro in servizio il lavoratore concorderà con l'azienda di effettuare il recupero entro un congruo termine, o optare per la corresponsione del relativo compenso per lavoro straordinario.

E nei casi di cessazione del rapporto di lavoro?

Viene riconosciuto il compenso per lavoro straordinario per le prestazioni aggiuntive non recuperate.

Il lavoratore può verificare il numero delle ore aggiuntive effettuate ed i relativi termini di recupero?

SI, può verificare, con cadenza mensile, la propria situazione con riferimento al quantitativo di ore confluite in banca delle ore ed i relativi termini di scadenza per il recupero.

Quali e quante sono le ore di straordinario?

- Le **prime 50 ore** di lavoro aggiuntivo che il lavoratore può scegliere di versare in banca delle ore oppure chiederne il relativo pagamento come lavoro straordinario;
- le **ulteriori 50 ore** obbligatoriamente retribuite come lavoro straordinario.

C'è un limite massimo?

SI, 100 ore annue

Lavoro straordinario

Come viene retribuito?

Con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria calcolata secondo il comune criterio (**1/360** della retribuzione annua per ogni giornata **diviso 7,5**) con le seguenti maggiorazioni:

- **25% nei giorni feriali;**
- **30% nel giorno di sabato (ovvero nel giorno di lunedì, nei casi in cui la settimana lavorativa è distribuita dal martedì al sabato);**
- **55% di notte (fra le 22 e le ore 6);**
- **65% di notte nei giorni destinati a riposo settimanale e nelle festività infrasettimanali.**



Per il lavoro straordinario effettuato nella giornata di domenica o nella giornata prestabilita per il riposo, consultare la sezione RIPOSO SETTIMANALE.

Il compenso del lavoro straordinario spetta anche se dovuto ad errori del personale (per esempio non quadratura giornaliera da parte del cassiere).

Quando deve essere pagato?

Nel mese successivo a quello in cui il lavoro stesso è stato prestato.

Quali sono i principali abusi o irregolarità in materia di lavoro aggiuntivo?

- Non segnarlo o segnarlo in misura inferiore a quella effettiva;
- segnarlo una volta alla settimana o al mese;
- segnarlo cumulando periodi effettuati in giornate diverse;
- nascondere il registro del lavoro aggiuntivo;
- non controfirmare giornalmente il lavoro aggiuntivo da parte del responsabile aziendale;
- richiedere prestazioni aggiuntive agli apprendisti senza riconoscere loro il corrispettivo pagamento;
- richiedere prestazioni aggiuntive a chi è in part-time, al di là dei limiti e dei casi tassativamente previsti;
- effettuare prestazioni di lavoro aggiuntive durante l'intervallo e/o anticipare l'orario di entrata.

SCHEDA BANCA DELLE ORE E LAVORO STRAORDINARIO

Prestazioni aggiuntive



sono previste

nel limite di: 2 ore giornaliere, 10 ore settimanali e 100 ore l'anno.



e devono essere

- **autorizzate** preventivamente dall'azienda;
- **controfirmate** dai singoli interessati;
- **sottoposte** giornalmente al visto del responsabile aziendale.

Banca delle ore



è il contenitore che raccoglie

- le **23 ore** (ridotte a 15 ore e 30 minuti fino al 2018) provenienti dalla scelta di non fruire della riduzione settimanale di 30 minuti;
- le **prime 27 ore** di prestazioni aggiuntive;
- **ulteriori 50 ore** di prestazioni aggiuntive se si opta per il meccanismo della banca delle ore.



da recuperare

- **entro 6 mesi** dalla relativa prestazione, previo accordo tra azienda e lavoratore;
- trascorso tale periodo e **fino a 24 mesi** dalla prestazione, previo semplice pre-avviso all'azienda;
- **trascorsi i 24 mesi**, l'azienda **nei successivi 6 mesi fisserà**, previo accordo col lavoratore, il recupero delle ore relative al lavoro aggiuntivo.

Le 23 ore (15,30 fino al 2018) di riduzione di orario, se non recuperate entro i 24 mesi, vengono perse.

Lavoro straordinario



è costituito da

- le **prime 50 ore** se il lavoratore opta per il pagamento come straordinario;
- **ulteriori 50 ore** retribuito come compenso per il lavoro straordinario.

Borse di studio

Chi ne ha diritto?

I figli (o equiparati) a carico dei lavoratori con diritto agli assegni familiari che:

- **frequentano scuole secondarie e di qualificazione professionale:**
 - statali;
 - pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali;
- **sono iscritti a corsi di laurea e di laurea magistrale** presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree valide ad ogni effetto di legge.

Quanto viene riconosciuto?

€ **74,89** agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado;

€ **105,87** agli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado;

€ **216,91** agli studenti universitari.

E per chi frequenta scuole fuori la propria residenza?

Solo nel caso di mancanza di scuola o università del tipo prescelto nel luogo di residenza, spetta una maggiorazione di:

€ **51,65** per scuole di istruzione secondaria di secondo grado;

€ **77,47** per università.

Per quanti anni può essere erogata la provvidenza?

Per un numero di anni non superiore alla durata del corso legale degli studi previsto dai singoli ordinamenti.

Quali sono le condizioni per l'erogazione?

- **Per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo e secondo grado:**
 - superamento dell'anno scolastico di riferimento;
- **per gli studenti universitari:**
 - l'acquisizione di almeno 40 crediti formativi alla fine della sessione di esami dell'anno accademico di riferimento.

Quali sono i tempi di erogazione?

- Entro il mese di ottobre dell'anno in cui termina l'anno scolastico di riferimento per gli studenti di scuola secondaria;
- entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello accademico di riferimento per gli studenti universitari;
- entro dicembre del primo anno accademico di iscrizione per un importo di € **116,20** (si tratta di un acconto alla cifra di € **216,91**).

Occorre presentare una certificazione?

SI, è necessaria la certificazione che attesti il diritto alla provvidenza.

SCHEDA**CONGEDO MATRIMONIALE**

Rdl. 1334/37 - Contratto Collettivo Interconfederale C.C.I. del 31/05/1971 - Ccnl ABI - Casazione n. 9150 del 6/6/2012

**la legge stabilisce che**

in occasione del matrimonio, avente validità civile, il lavoratore, che ha superato il periodo di prova, ha diritto ad un congedo straordinario di **15 giorni di calendario**. Tale periodo, secondo il nostro Ccnl, deve essere usufruito consecutivamente e quindi non frazionabile.

La celebrazione del matrimonio può avvenire sia all'interno del periodo di congedo che fuori, mantenendo un ragionevole nesso temporale con l'evento. Esempio: decorrenza del congedo dopo una settimana dalla celebrazione delle nozze.

**garantendo**

la retribuzione piena (quindi utile anche alla maturazione di ferie, Tfr, Previdenza pubblica e complementare, ecc.).

**previo**

preavviso che il lavoratore deve dare **almeno 6 giorni prima** dall'inizio del congedo.

**l'azienda**

ha la facoltà di posticipare il congedo, rispetto alla data del matrimonio, per documentate ed improrogabili necessità inerenti la produzione.

**comunque**

il congedo dovrà essere concesso o completato **entro 30 giorni successivi** al matrimonio.

**si ha diritto**

a più congedi in caso di più matrimoni.

**anche gli extra-comunitari**

hanno diritto al congedo qualora, oltre ad essere lavoratori dipendenti contraggano matrimonio all'estero e risultino residenti in Italia da prima del matrimonio ed abbiano acquisito anche in Italia lo stato di coniugato. Qualora il lavoratore sia cittadino di uno Stato che ammette la poligamia il congedo è concesso una sola volta, salvo i casi di successivi matrimoni a seguito di decesso del coniuge o di divorzio.

Contrattazione di secondo livello

La contrattazione di secondo livello può essere svolta a livello aziendale o di gruppo, su determinate materie demandate dal Ccnl.

Qual è la durata?

Triennale, nel rispetto dell'autonomia dei cicli negoziali, finalizzati ad evitare la sovrapposizione con il rinnovo del Ccnl.

Qual è la decorrenza e la scadenza?

Non anteriore al **1° luglio 2015**, con scadenza il **30 giugno 2019**.

Quali materie si possono trattare?

- Premio aziendale (VAP), salvo quanto previsto in tema di **premio variabile di risultato**;
- garanzie volte alla sicurezza del lavoro;
- tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro;
- assistenza sanitaria;
- previdenza complementare anche con riguardo alla tematica della portabilità dei contributi;
- eventuali intese sugli inquadramenti nel rispetto di specifiche disposizioni;

inoltre:

i contratti collettivi aziendali o di gruppo, possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, modifiche alle normative nazionali relative a prestazioni lavorative, orari e organizzazione del lavoro per:

- favorire lo sviluppo economico e occupazionale;
- contenere gli effetti derivanti da crisi aziendali o di gruppo o da rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni.

Quando si possono presentare le richieste di rinnovo?

In tempo utile per l'apertura della trattativa e **comunque 2 mesi prima** della scadenza del contratto.

Nell'ambito del periodo di cui sopra e per il mese successivo alla scadenza dei contratti, si apre una fase di verifica della durata di 30 giorni (15 giorni per il livello aziendale e 15 giorni per quello nazionale) sulla conformità delle richieste sindacali rispetto ai demandi.

Quando si possono intraprendere eventuali iniziative sindacali?

3 mesi dopo la presentazione delle richieste di rinnovo.

Presentazione della piattaforma rivendicativa il 1° gennaio 2017: possibilità di eventuali iniziative sindacali di lotta solo a partire dal 1° aprile 2017.

Quali organizzazioni Sindacali possono sottoscrivere le ipotesi di accordo?

Quelle legittimate dagli accordi nazionali e presenti in azienda, che rappresentino la maggioranza degli iscritti.

A chi si applica l'accordo di rinnovo?

A tutto il personale dipendente dell'azienda.

Qual è la procedura di approvazione dell'ipotesi di accordo?

Le OO.SS., firmatarie del Ccnl sottoporranno l'ipotesi di accordo ai lavoratori che dovranno, riuniti in assemblee, esprimersi con voto certificato.

Esiste una tutela per i lavoratori di aziende prive della contrattazione di secondo livello?

SI, in particolare nei casi di situazioni di difficoltà economico-produttivo, vengono erogati **€ 258,00 annui** ai dipendenti di aziende prive di contrattazione di secondo livello (sono i lavoratori che godono solo del trattamento economico del Ccnl).

SCHEDA

CONTRATTAZIONE NAZIONALE



il Ccnl

ha durata triennale e scade il 31 dicembre 2018.

Procedure per il rinnovo del contratto nazionale



impegno delle OO.SS.

a presentare la piattaforma di rinnovo in tempo utile per iniziare le trattative 6 mesi prima della scadenza del Ccnl.



la tregua sindacale

inizia 6 mesi prima della scadenza del contratto e si protrae nel mese successivo, per complessivi 7 mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo.



impegno al rispetto

ad ogni livello, del Ccnl, qualora il relativo accordo di rinnovo sia sottoscritto da OO.SS. che rappresentano il 55% dei lavoratori iscritti, destinatari del contratto medesimo.



impegno delle OO.SS.

a sottoporre ai lavoratori, chiamati ad esprimersi con voto certificato, l'ipotesi di piattaforma e l'accordo per il rinnovo del contratto.

Apposito elemento della retribuzione (ex -ivc)



in caso di mancato accordo

dopo 3 mesi dalla data di scadenza del contratto verrà erogato ai lavoratori un apposito elemento della retribuzione, pari al 30% del tasso di inflazione previsto calcolato sulla voce stipendio. L'erogazione di tale elemento della retribuzione cesserà alla data di decorrenza del rinnovo del Ccnl.

Dimissioni

È la volontà espressa dal lavoratore di cessare il rapporto di lavoro.

Come comunicare
le dimissioni
volontarie (Art. 26
D.lgs. n. 151/2015)?

- Autonomamente per via telematica;

In tal caso richiedere il PIN all'Inps e registrarsi sul portale www.cliclavoro-gov.it e seguire l'apposita procedura.

- tramite soggetti abilitati.

Patronati – organizzazioni sindacali – enti bilaterali – commissioni di certificazione (D.Lgs.n.276/2003 art. 76).

La nuova normativa
si applica a tutti
i rapporti di lavoro
subordinato?

SI, anche per le lavoratrici che hanno pubblicato la data del loro matrimonio (per cui vige il divieto di licenziamento).

SONO ESCLUSI DALLA PROCEDURA I SEGUENTI CASI:

- Rapporto di lavoro domestico;
- dimissioni/risoluzioni intervenute in ambito di conciliazione (art. 2113 cc);

Nel caso di accesso al Fondo di Solidarietà per accordo sindacale e conciliazione in sede ABI, è frequente che tra il momento dell'adesione all'esodo e l'accesso al Fondo Esuberi intercorrano mesi se non anni. Senza le dimissioni telematiche, le aziende lamentano la mancata certezza delle uscite.

Rispetto a tale fattispecie, il Decreto non chiarisce nulla. In alcune aziende (es: UniCredit) si è convenuto, tramite accordo sindacale, di riconoscere al lavoratore la possibilità di scegliere tra due modalità:

- dimissioni telematiche al momento dell'adesione e conciliazione un mese prima dell'uscita;
 - doppia conciliazione, una subito e l'altra un mese prima dell'uscita.
- dimissioni/risoluzioni delle lavoratrici madri ai sensi dell'art. 55 D.lgs. 151/2001 (da convalidare presso la DTL competente):
 - durante il periodo di gravidanza (**solo madre**);
 - durante i primi 3 anni del bambino (**entrambi i genitori**);
 - nei primi 3 anni di accoglienza di minori adottati o affidati (**entrambi i genitori**);

- nei primi tre anni dalla comunicazione della proposta di incontro con il minore adottato nei casi di adozione internazionale (**entrambi i genitori**);

- recesso durante il periodo di prova;
- rapporto di lavoro marittimo;
- rapporto di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni.

Almeno 1 mese.

- Il preavviso decorre dal momento in cui è conosciuto dal datore di lavoro. Pertanto si consiglia di presentare la comunicazione prima della sua decorrenza;
- i giorni da computare sono quelli di calendario (e non lavorativi);
- è facoltà dell'azienda far cessare il preavviso anche prima della data prevista, corrispondendo però l'intero trattamento economico fino alla scadenza stessa.

Con quale preavviso?

Si possono rilasciare dimissioni in bianco?

NO, la recente normativa (**Art. 26 D.lgs. n. 151/2015**) lo ha ulteriormente ribadito, introducendo importanti ulteriori novità per contrastarle.

È possibile revocare le dimissioni?

SI, entro **i 7 giorni** dalla data di trasmissione del modello con le medesime modalità utilizzate (via telematica o tramite soggetti abilitati).

È possibile MODIFICARE la data delle dimissioni trascorsi i 7 giorni?

SI, la procedura ON-LINE non incide sul preavviso lasciando alle parti la libertà di raggiungere degli accordi modificativi della data di decorrenza delle dimissioni o della risoluzione consensuale. In tal caso spetta al datore di lavoro comunicare l'effettiva data di cessazione.

E le dimissioni per giusta causa?

Si concretizzano quando il datore di lavoro pone in atto un comportamento che non permette al lavoratore di proseguire il rapporto di lavoro (art. 2119 del cod. civ.).

Costituisco giusta causa:

- molestie sessuali del datore di lavoro (Pret. Milano 14.8.1991);
- la richiesta di comportamenti illeciti in contrasto con la legge (Pret. Legnano 10.3.1989);
- adibizione della lavoratrice a lavoro notturno nei casi di sussistenza del divieto (Cass. n. 14829 del 18.10.2002);

- comportamenti discriminatori dei colleghi di lavoro avallati dallo stesso datore di lavoro (Cass. n. 13782 del 7.11.2001);
- esautoramento dalle mansioni (Cass. n. 8091 del 26.7.1999);
- il ritardo del pagamento della retribuzione (Cass. n. 5146 del 23.5.1998).

Cosa spetta al lavoratore che si dimette per giusta causa?

La stessa indennità di mancato preavviso che l'azienda applica per le risoluzioni di rapporto per giustificato motivo maggiorata di:

- **4 mensilità** per il lavoratore **fino a 10 anni** di servizio effettivo;
- **6 mensilità** per il lavoratore con **oltre 10 anni** di servizio effettivo.

Cosa spetta al lavoratore dimissionario?

L'intero trattamento economico fino alla scadenza del preavviso.

E alla lavoratrice che si dimette durante il periodo di tutela contro il licenziamento (gravidanza e puerperio)?

Spetta il trattamento economico fino al termine del mese in corso.

E se il lavoratore non rispetta il preavviso?

Nel caso in cui il lavoratore, per sua scelta, intendesse cessare il rapporto di lavoro prima della scadenza del preavviso, ci potrebbe essere l'addebito dell'importo corrispondente dello stesso.

Se tra azienda e lavoratore non interviene alcun accordo per abbreviare la durata del preavviso c'è l'obbligo di effettuarlo interamente.

Le ferie maturate possono essere utilizzate durante il preavviso?

SI, ma solo previo accordo con l'Azienda. In assenza di tale disponibilità il preavviso viene prolungato di tanti giorni quanti sono quelli utilizzati per le ferie.

Cosa accade se ci si ammala o si subisce un infortunio durante il preavviso?

Il preavviso stesso viene prorogato di un periodo pari a quello della malattia o infortunio (Cass. 16/7/83 n. 4915).

**Vi sono altri eventi
che possano
interrompere
il preavviso?**

SI, il richiamo alle armi e la maternità.

SCHEDA

DIRITTI E DOVERI DEL PERSONALE

DIRITTI - Legge 300 - CCNL



i diritti

- rivestire cariche pubbliche elettive e di nomina;
- rivestire cariche sindacali;
- aderire ad organismi sindacali;
- ricevere dall'azienda informativa sulle procedure interne di lavoro e le normative che le regolano nonché le disposizioni generali di comportamento;
- praticare il proprio culto religioso, con un orario di lavoro confacente a questa esigenza.



i doveri

- dare all'azienda, nell'esplicazione delle proprie attività di lavoro, una collaborazione attiva ed intensa, secondo le direttive dell'azienda e le norme del Ccnl;
- osservare il segreto di ufficio;
- comunicare con sollecitudine alla direzione ogni mutamento di residenza e di domicilio e giustificare le assenze senza ritardo.

inoltre al personale è fatto divieto di

- prestare a terzi la propria opera – salvo preventiva autorizzazione della direzione – o svolgere attività comunque contraria agli interessi dell'azienda o incompatibile con i doveri di ufficio;
- accettare nomine o incarichi che comportino funzioni non compatibili con la posizione di lavoratore bancario, ivi compresa la partecipazione, a qualunque titolo, a organismi collegiali tributari comunque denominati, nei casi in cui tale partecipazione non sia obbligatoria per legge;
- allontanarsi arbitrariamente dal servizio;
- entrare o trattenersi nei locali dell'azienda fuori dell'orario normale, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio e con autorizzazione della direzione o per partecipazione ad assemblee sindacali;
- garantire la consegna delle chiavi necessarie per l'estrazione dei valori all'apertura dello sportello: obbligo che grava sui detentori delle chiavi Ccnl art. 39;
- denunciare – entro la presentazione della situazione giornaliera di cassa – le eventuali eccedenze o deficienze di cassa: obbligo che grava sul personale di cassa o comunque incaricato del maneggio dei valori Ccnl art. 39.

SCHEDA

DISTACCO DEL PERSONALE

✓ *la comunicazione*

al lavoratore deve essere fatta per iscritto con l'indicazione dei motivi e della durata.

✓ *si applica*

la normativa nazionale ed aziendale, compresa quella previdenziale, tempo per tempo **vigente presso l'azienda distaccante**.

✓ *al lavoratore distaccato*

spetta il **premio aziendale** (erogato dall'azienda distaccante) e l'eventuale **premio incentivante** (erogato dall'azienda distaccataria che ne comunicherà i criteri e le modalità all'azienda distaccante). Nel caso sia previsto il premio variabile di risultato, l'azienda o il gruppo deciderà chi lo debba erogare.

✓ *viene garantita*

la complessiva continuità dello sviluppo professionale.

✓ *in caso di distacco*

di gruppi di lavoratori è prevista la seguente procedura:

- informativa alle OO.SS. aziendali in merito alla quale si possono formulare osservazioni entro **3 giorni**;
- ricerca di soluzioni condivise entro **10 giorni**;
- verifica su specifiche condizioni, modalità di rientro e continuità dello sviluppo professionale.

✓ *l'azienda*

in assenza di soluzioni condivise, trascorsi i termini di cui sopra, rende operativi i propri provvedimenti.

SCHEDA

DONAZIONE SANGUE



è

la possibilità data al lavoratore di manifestare concretamente la propria solidarietà verso il prossimo, senza che ciò costituisca pregiudizio economico o di altro genere nei suoi confronti.



consiste

nel cedere il proprio sangue e/o emocomponenti (esempio: plasma), nella misura di almeno **250 grammi**, per uso terapeutico (legge n. 584 art. 1 del 23/7/97).



riconoscendo

al lavoratore:

- una giornata di riposo di 24 ore, a partire dal momento in cui – il lavoratore – si è assentato dal lavoro;
- la corresponsione della retribuzione.

e



compresa

la “copertura previdenziale” mediante l’accredito dei contributi figurativi.

Ex festività

Sono le festività che un tempo venivano godute effettivamente nel giorno in cui cadevano, ma poi sono divenute giornate lavorative. È rimasto però il diritto ad usufruirne tramite giornate di permesso durante l'anno.

Quanti sono i giorni di permesso per ex festività?

Tanti permessi giornalieri retribuiti quante sono le ex festività che cadono in giornate lavorative.

Le ex-festività sono:

anni	2016	2017	2018
numero giornate	4	3	4

Per i lavoratori del comune di Roma se la festività del Santo Patrono (29 giugno) cade in giornata lavorativa, questa non viene conteggiata nel numero di giornate di cui allo specchio.

Esempio: 29 giugno 2016 - mercoledì, le giornate di ex festività per i lavoratori di Roma restano 3 (anziché quattro).

Spettano in caso di assenza dal lavoro?

NO, se l'assenza - senza diritto all'intero trattamento economico - cade nei giorni di ex festività. In sostanza per fruire del permesso di ex festività bisogna che in quel giorno si percepisca l'intera retribuzione (quindi non bisogna essere in permesso non retribuito, in aspettativa ecc.).

Come vengono liquidati i permessi non utilizzati nel corso dell'anno solare?

Calcolando gli eventuali resti - compresa l'eventuale frazione - sulla base dell'ultima mensilità percepita nell'anno di competenza, ragguagliata ad anno (1/360 della retribuzione annua per ogni giornata) da erogare entro febbraio dell'anno successivo.



In diverse aziende sono stati sottoscritti accordi che modificano le modalità di liquidazione.

Come vanno utilizzati?

- Nel periodo **16 gennaio/14 dicembre**;
- con congruo preavviso;
- in aggiunta ai periodi di ferie in tutto o in parte oppure anche disgiuntamente da queste in **3 o più giornate consecutive**, segnalandoli al momento della predisposizione dei turni di ferie.

Stante le varie prassi aziendali attualmente in uso, si deduce che l'utilizzo possa avvenire sia a mezzogiornate che ad ore.

Quante sono le ex festività per gli assunti o dimessi nell'anno?

Spettano tanti giorni quanti sono quelli lavorativi che cadono nelle ex festività. Quindi il lavoratore assunto il **1° di luglio** avrà diritto ad un solo giorno di ex festività: il **4 Novembre** (festa dell'Unità Nazionale) sempre che tale ricorrenza cada in giorno lavorativo (e non sia assente senza diritto all'intero trattamento economico).

I giorni di ex festività sono:

- San Giuseppe (19 marzo);
- Ascensione (39° giorno dopo Pasqua);
- Corpus Domini (60° giorno dopo Pasqua);
- SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
- Festa dell'Unità Nazionale (4 Novembre).

Quante sono le ex festività per i Quadri Direttivi?

Sono le stesse del restante personale, **ma dal 2012 al 2018**, in via transitoria, vengono **ridotte di 1 giornata annuale**, utilizzata per alimentare il **Fondo per l'occupazione**.

Nel CCNL c'è l'impegno delle parti a far sì che le ex-festività vengano fruitate interamente nell'anno di competenza.

Ferie

È un periodo di riposo annuale spettante, di diritto, ai lavoratori per recuperare le energie psicofisiche spese nella prestazione lavorativa.

Sull'orario di lavoro sono in vigore rispettivamente: l'art. 2109 del codice civile, il D.lgs. 66/2003 e il D.lgs. 213/2004; con quest'ultimo decreto viene inasprito il regime sanzionatorio a carico delle imprese.

A quale periodo di ferie annuali hanno diritto i lavoratori?

Ad un periodo di ferie annuali retribuite.

Può l'azienda frazionare il periodo annuale di ferie?

SI, per particolari esigenze di servizio l'azienda può dividere le ferie in 2 periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi.

E se non vengono fruito interamente nell'anno?

La legge prevede che 2 settimane devono essere godute nell'anno di maturazione e le rimanenti giornate devono essere fruito entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Ferie 2016: 5 settimane. Si devono effettuare 2 settimane nel 2016 e le ulteriori 3 settimane entro il 30/06/2017.

Si può derogare dal tetto massimo di 18 mesi?

SI, a condizione che il periodo più ampio, concordato collettivamente, non vada oltre un limite per cui la fruizione delle stesse ne risulti snaturata.

In diverse aziende sono stati sottoscritti accordi che prevedono diversi limiti temporali.

Quali sono le conseguenze in caso di deroga?

La legge prevede che in caso di non godimento delle ferie entro i 18 mesi successivi alla loro maturazione, l'azienda debba effettuare il versamento dei relativi contributi all'Inps; **pertanto i lavoratori interessati si vedranno addebitare in busta paga i contributi di loro spettanza che verranno poi recuperati all'atto della fruizione delle ferie stesse.**

È possibile monetizzare le ferie maturate ogni anno dal lavoratore?

NO, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro (per qualsiasi motivo).

L'orientamento prevalente della dottrina afferma che, qualora il contratto collettivo preveda un periodo di ferie più lungo rispetto a quello legale (come previsto dal nostro CCNL), l'intero periodo è sottoposto alla regola della non monetizzabilità, in base all'art. 36 della Costituzione e alla direttiva 93/104 della Comunità Europea, di cui il D.lgs. 66/2003 è norma nazionale di recepimento.

Esistono sanzioni per i datori di lavoro che non rispettano le nuove regole?

SI, esistono sanzioni che possono andare da **130 a 780** euro, per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione.

Le ferie sono: IRRINUNCIABILI - NON MONETIZZABILI LA MALATTIA INTERROMPE IL PERIODO DI FERIE

Da chi vengono fissati i turni di ferie?

Tempestivamente dall'azienda, confermati al personale e rispettati. Solo in casi eccezionali possono essere variati con intesa tra il lavoratore e l'azienda.

Come vengono fissati i periodi di ferie?

In base alle richieste dei lavoratori tenendo conto delle esigenze di servizio.

Quali sono i criteri di precedenza?

Viene data precedenza:

- ai disabili rientranti nelle categorie previste dalla legge 12.03.99 n. 68;
- alla situazione familiare;
- all'anzianità di servizio.

Quanti giorni di ferie spettano nel primo anno di lavoro?

PER LE 3 AREE PROFESSIONALI

Spettano **20 giorni**, da proporzionare in relazione ai mesi di servizio prestati nell'anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese.

Lavoratore assunto l'8 marzo ha diritto a 10/12 di 20 giorni di ferie = 16.66 giorni.

PER LAVORATORI DISABILI

Spettano **20 giorni**, da proporzionare in relazione ai mesi di servizio prestati nell'anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese, **con un minimo di:**

- **12 giorni** se assunti nel 1° semestre solare;
- **6 giorni** se assunti nel 2° semestre solare.

PER LA CATEGORIA DEI QUADRI DIRETTIVI

Durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione spettano **2 giorni** di ferie per quanti sono i mesi intercorrenti fra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese, con un massimo di **20 giorni**.

PER I QUADRI DIRETTIVI DISABILI

- **20 giorni** se assunti nel 1° semestre solare;
- **12 giorni** se assunti nel 2° semestre solare.

PER I LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

- **Tempo parziale orizzontale:** stessa spettanza dei colleghi a tempo pieno;
- **tempo parziale verticale o misto:** in proporzione ai giorni lavorati.

Quanti giorni di ferie spettano dall'anno successivo a quello dell'assunzione?

- **20 giorni** fino al 5° anno di servizio;
- **22 giorni** per 3ª Area 4° livello (ex Capo Ufficio) dall'anno successivo all'assunzione.
- **22 giorni** dal 5° al 10° anno di servizio;
- **25 giorni** oltre il 10° anno di servizio;
- **26 giorni** per i Quadri Direttivi.

Quando matura il diritto di passaggio allo scaglione successivo?

Bisogna maturare l'anzianità necessaria entro l'anno.

Assunto il 15 dicembre 2011: nel 2016 ha diritto a 22 giorni di ferie perché matura il 5° anno di anzianità il 15 dicembre 2016.

Come maturano le ferie in caso di assenza dal servizio?

Il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.

IN CASO DI ASSENZE PER MALATTIA:

- la riduzione non si applica per i primi 6 mesi;
- se l'assenza è superiore ai 6 mesi, la riduzione non si applica per i primi 6 mesi, salvo che l'assenza duri l'intero anno.

Il lavoratore che ha diritto a 20 giorni di ferie:

- se si assenta per 8 mesi (dal 1° ottobre 2015 e fino al 31 maggio 2016) avrà una decurtazione del periodo di ferie di 2/12 di 20 gg. pari a 3,33 gg. che verrà applicata nel 2016 in quanto beneficia della franchigia per i primi 6 mesi (che scadono a fine marzo 2016);
- se si assenta 13 mesi (dal 1° ottobre 2015 al 31 ottobre 2016) avrà una decurtazione del periodo di ferie pari a 3/12 per il 2015 e 10/12 per il 2016 per un totale di 21,67 giorni (20 + 1/12 di 20).

Può un lavoratore in malattia chiedere di usufruire di un periodo di ferie?

Il lavoratore può interrompere il periodo di comporta per malattia, chiedendo di godere di periodi di ferie che il datore di lavoro deve concedere anche in costanza di malattia del dipendente stesso (Cassazione 30/03/90 n.2608 e Cassazione 06/06/91 n. 6431).

In caso di malattia durante il periodo di ferie cosa succede?

I giorni di accertata infermità intervenuta nel corso delle ferie - infermità che il dipendente deve immediatamente denunciare all'azienda - non sono computati nella durata delle ferie.

Vi sono altri casi di interruzione del periodo di ferie?

SI, la malattia del bambino fino agli **8 anni di età** che comporti il ricovero ospedaliero interrompe il decorso delle ferie da parte del genitore.

Può l'azienda richiamare il lavoratore dalle ferie?

Solo quando urgenti necessità di servizio lo richiedano. Il lavoratore richiamato ha diritto di completare le ferie in altra epoca.

Il lavoratore richiamato dalle ferie ha diritto a rimborsi?

SI, per le spese che dimostri siano derivate dall'interruzione; detto rimborso comprende anche le spese di trasporto, di vitto e di alloggio sostenute per il viaggio di rientro e per quello eventuale di ritorno nelle località in cui il lavoratore si trovava in ferie al momento del richiamo in servizio.

Il rimborso deve aver luogo anche nel caso di spese conseguenti allo spostamento, per necessità di servizio, del turno di ferie precedentemente fissato.

Come vengono conteggiate e liquidate le ferie in caso di cessazione del rapporto di lavoro?

Le ferie maturate vengono conteggiate in ragione di un dodicesimo del periodo di ferie annuali per ogni mese intero di servizio prestato dal 1° gennaio.

L'eventuale periodo di ferie maturato e non usufruito viene liquidato con 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata. Se invece sono state fruito più giornate di ferie delle spettanti verrà trattenuto dal Tfr un importo con lo stesso criterio.

Con il nuovo CCNL c'è l'impegno delle parti a far sì che le ferie vengano fruito interamente nell'anno di competenza.

SCHEDA

FERIE

**vengono fruito**

almeno 2 settimane nell'anno di competenza e le rimanenti **entro i 18 mesi** successivi al termine dell'anno di maturazione.

**trascorsi i 18 mesi**

la legge prevede che in caso di non godimento delle ferie **entro i 18 mesi** successivi alla loro maturazione, l'azienda debba effettuare il versamento dei relativi contributi all'INPS.

**la monetizzazione**

non è consentita salvo per il caso di risoluzione del rapporto di lavoro (per qualsiasi motivo).

**la precedenza**

nei turni di ferie viene data ai:

- **disabili** rientranti nelle categorie previste dalla legge 12.03.99 n. 68;
- alla **situazione familiare**;
- all'**anzianità di servizio**.

**in caso di assenza dal servizio**

il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza **per le assenze per malattia**:

- la riduzione non si applica per i **primi 6 mesi**;
- **se l'assenza è superiore ai 6 mesi**, la riduzione non si applica per i primi 6 mesi, salvo che l'assenza duri l'intero anno.

**durante le ferie**

il lavoratore può essere richiamato in servizio per urgenti necessità; in tal caso si ha diritto di completare le ferie in altro periodo.

**in caso di malattia**

durante il periodo di ferie, il dipendente, previa immediata denuncia all'azienda, conserva il diritto a fruito, in tempi successivi, le ferie coincidenti con lo stato di malattia.

Festività civili / Giorni semifestivi

Le prime ricordano avvenimenti importanti del passato sul piano civile e, se coincidenti con la domenica, fanno sorgere un diritto ad una giornata di permesso retribuito, oppure ad un compenso aggiuntivo, **le seconde** sono giornate che precedono una determinata festività o coincidono con la ricorrenza del Patrono e nelle quali si effettua un orario di lavoro ridotto.

Festività civili

Quante e quali sono le festività civili che possono coincidere con la domenica?

Sono 3:

25
aprile

1°
maggio

2
giugno

A cosa danno diritto?

Ad un giorno di permesso retribuito per ogni festività, oppure, d'intesa fra lavoratore ed azienda, al riconoscimento di un compenso aggiuntivo **o, in alternativa, altrettante giornate di permesso da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio.**

Nel 2016 il primo maggio coincide con la domenica;

nel 2017 - 2018 nessuna festività civile coincide con la domenica.

Giorni semifestivi

Quali sono i giorni semifestivi?

- La ricorrenza del Santo Patrono di ogni località (tranne il Comune di Roma che usufruisce dell'intera giornata di riposo, nella giornata del 29 giugno, in luogo dell'ex-festività);
- la vigilia di Pasqua (per chi lavora di sabato);
- la vigilia di Ferragosto;
- la vigilia di Natale;
- il 31 dicembre.

Quante ore di lavoro si devono effettuare nei giorni semifestivi?

L'orario di lavoro **non può superare le 5 ore.**

Qual è l'orario di sportello?

L'orario di sportello nei semifestivi **non può superare le 4 ore e 30 minuti.**

Il personale a part-time quale orario di lavoro svolge nei giorni semifestivi?

Il personale a part-time osserva l'orario di entrata fissato dal contratto individuale, mentre quello di uscita viene anticipato calcolando una riduzione d'orario proporzionale a quella del personale a tempo pieno. Comunque la durata della prestazione lavorativa **non può eccedere le 5 ore** nella giornata.

Lavoratore a part-time per 5 ore giornaliere 5 volte la settimana (quindi lavora i 2/3 di un tempo pieno). Nel giorno semifestivo lavora per 3 ore e 20 minuti (pari ai 2/3 delle 5 ore lavorate dal collega a tempo pieno nella giornata semifestiva).

Fondo per l'occupazione

È un Fondo costituito allo scopo di creare nuova occupazione stabile nel settore.

Qual è il suo scopo?

Ridurre i costi - per un periodo predeterminato - alle imprese che procedono ad assunzioni a tempo indeterminato o che stabilizzano il rapporto di lavoro.

Chi lo gestisce?

La gestione del Fondo è effettuata per il tramite dell'Ente bilaterale nazionale Enbicredito.

Come viene alimentato?

Dal 1° gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2018, salvo proroga concordata dalle parti, il Fondo viene alimentato dai contributi dei dipendenti di aziende destinatarie del Ccnl ABI, con rapporto a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti.

A quanto ammonta il contributo dei dipendenti?

Ad **una giornata lavorativa annua** pro-capite, per un periodo sperimentale di **5 anni**, mediante la rinuncia:

- per i lavoratori delle **3 aree professionali a 7 ore e 30 minuti**, facenti parte delle 23 ore di riduzione d'orario (**una delle 3 giornate accantonate in banca delle ore**);

Per il periodo 2012-2018 viene sospesa la norma che prevede la riduzione di 30 minuti settimanali e, pertanto, è possibile (nella fase transitoria) solo l'accantonamento in banca delle ore.

- per i lavoratori **part-time** ad **una giornata lavorativa**, utilizzando quelle accantonate per la riduzione di orario;
- per i **quadri direttivi** ad **una giornata di ex festività**;
- per i Dirigenti (Presidente, Consigliere Delegato, Amministratore Delegato e Direttore Generale, e le figure più rilevanti aziendalmente con RAL di almeno **300.000 €**) indicativamente il **4% della loro retribuzione fissa**.

Quanto erogherà il Fondo?

Per **un periodo di 3 anni**, e comunque in funzione delle disponibilità del Fondo, un importo annuo di euro **€ 2.500** per ciascun lavoratore che venga assunto con un contratto a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato professionalizzante, che si trovi in una delle seguenti condizioni:

- giovani disoccupati **fino a 32 anni di età**;

- disoccupati di lungo periodo di qualsiasi età, cassaintegrati e lavoratori in mobilità;
- donne nelle aree geografiche svantaggiate;

Un importo di 3.000 € per:

- disabili;
- lavoratori/lavoratrici nelle Regioni del Mezzogiorno con più elevati tassi di disoccupazione soprattutto giovanile.

Le somme erogate sono state ridotte del 50% nel caso in cui l'azienda abbia avuto diritto all'esonero contributivo previsto dalla legge di stabilità del 2015 per il periodo aprile-dicembre 2015.

Le somme non sono erogate se le aziende non hanno provveduto al versamento dei contributi dei lavoratori (dalle Aree professionali ai Dirigenti).

Ci sono altre tipologie di contratto che possono beneficiare di questi contributi?

SI, l'importo di **€ 2.500** verrà erogato anche nei casi di assunzione o stabilizzazione di lavoratori con contratti di lavoro diversi da quello a tempo indeterminato (ad esempio, contratti a termine, contratti di inserimento, contratti a progetto, contratti di somministrazione).

Quando verranno erogati gli importi?

Direttamente all'impresa in una unica soluzione, al superamento del periodo di apprendistato da parte del lavoratore assunto come apprendista. Negli altri casi il contributo è annuale e viene erogato all'impresa ogni **12 mesi** dalla data di assunzione a condizione che il lavoratore sia sempre in servizio.

Il F.O.C. aumenta l'importo del livello retributivo di inserimento?

Il Foc integra il livello retributivo di inserimento per i lavoratori **assunti dal 1° febbraio 2012 al 31 marzo 2015**, nella **3ª area professionale, 1° livello retributivo** con contratto a tempo indeterminato, compreso l'apprendistato. L'importo è di **€ 175,07** lordi mensili per tredici mensilità, ed è indicato in busta paga come "Integrazione ex F.O.C.".

Chi beneficia direttamente delle prestazioni del F.O.C.?

I destinatari del livello retributivo di inserimento professionale **in servizio al 31 marzo 2015**.

Il FOC eroga l'integrazione tra la nuova previsione contrattuale (€ 1.969,54) e la vecchia misura comprensiva dell'EDR (€ 1.794,47).

L'utilizzo del F.O.C.
potrà essere
implementato?

SI, anche in sinergia con il "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito" con misure di sostegno:

- alla rioccupazione dei lavoratori destinatari della Sezione emergenziale e di quelli licenziati per motivi economici;
- alla solidarietà espansiva;
- alla riconversione e riqualificazione professionale, finalizzata a fronteggiare possibili eccedenze di personale dovute a mutamenti nell'organizzazione del lavoro;
- ad iniziative mirate ad agevolare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.

Un apposito Gruppo di lavoro paritetico costituito tra le Parti stipulanti sta definendo quanto necessario per la realizzazione degli impegni di cui sopra. In tale ambito si valuterà fra l'altro:

- l'eventualità che il F.O.C. svolga una funzione supplente del Fondo di solidarietà rispetto alla possibilità di riconoscere all'azienda che assuma il lavoratore della Sezione emergenziale il contributo "residuo", salvo che non possa operarsi direttamente tramite il Fondo di solidarietà;
- la rimodulazione delle prestazioni del F.O.C. in relazione alle agevolazioni contributive previste dalla legge 23 dicembre 2014, n. 190 per le assunzioni a tempo indeterminato.

Nell'ambito dell'Ente bilaterale Enbicredito, si istituirà un'apposita "piattaforma" informatica per favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro nell'ambito delle imprese del settore bancario, secondo quanto verrà definito dal Gruppo paritetico di cui sopra.

SCHEDA

FORMAZIONE

✓ *il lavoratore ha diritto a*

- **non meno di 24 ore annuali** di formazione da svolgere in orario di lavoro;
- un pacchetto inscindibile di **26 ore di cui 8** da svolgersi in orario di lavoro e **18** fuori orario di lavoro.

✓ *sono retribuite*

soltanto le **24 ore** e le **8 ore** del pacchetto inscindibile.

✓ *e le ore perse (non fruitive)*

potranno essere utilizzate **nei 9 mesi successivi** alla scadenza per periodo di competenza.

✓ *e in caso di difficoltà*

a partecipare al **pacchetto inscindibile di 26 ore** l'azienda dovrà considerare eventuali particolari situazioni personali e/o familiari con specifico riguardo al personale femminile.

✓ *programmi e corsi*

verranno discussi tra le Parti (azienda e OO.SS.) entro il mese di **febbraio di ogni anno**.

✓ *sono previsti anche*

- **corsi internazionali** per le aziende di grosse dimensioni o per ragioni di carattere tecnico organizzativo;
- **corsi di riqualificazione del personale** nei casi di innovazioni tecnologiche o ristrutturazioni aziendali, utilizzando anche i quantitativi già previsti per la normale formazione;
- **ulteriori corsi** da effettuarsi durante il normale orario di lavoro con la partecipazione **facoltativa** dei lavoratori.

SCHEDA

INDENNITÀ MODALI

✓ *l'indennità di rischio*

- **spetta al personale** incaricato del servizio di cassa e della custodia pegni, nelle misure mensili e con i criteri indicati nella relativa tabella (vedi scheda nella sezione "trattamento economico" del Vorrei Sapere);
- **cessa** col cessare delle funzioni che la giustificano e non spetta nel caso di assenza dal servizio superiore al mese che non sia dovuta a ferie o a malattia.

✓ *ai lavoratori*

chiamati a sostituire il personale utilizzato in mansioni comportanti l'attribuzione dell'indennità di rischio, l'indennità stessa compete, per il periodo di adibizione a tali mansioni, nella misura prevista per il lavoratore sostituito.

✓ *al personale*

adibito in via continuativa e prevalente a lavori in locali ubicati prevalentemente (cioè per oltre metà dell'altezza) al di sotto del livello stradale spetta un'indennità (vedi scheda nella sezione "trattamento economico" del Vorrei Sapere).

✓ *ai lavoratori*

eccezion fatta per i **quadri direttivi, 3° e 4° livello retributivo**, che prestino servizio in centri con popolazione superiore a duecentomila abitanti viene corrisposto mensilmente un concorso spese tranviarie nella misura indicata nella tabella (vedi scheda nella sezione "trattamento economico" del Vorrei Sapere).

SCHEDA

INIZIATIVE SOCIALI



volontariato

le aziende favoriranno, compatibilmente con le esigenze di servizio, le richieste di volontari, appartenenti alle organizzazioni iscritte nei registri previsti dall' art. 6 legge 266/1991 e DPR 194/2001, di forme di flessibilità degli orari di lavoro previste dal Ccnl.



tutela dignità donne e uomini

impegno, ai diversi livelli aziendali, a tenere sempre comportamenti improntati a reciproca correttezza; in particolare riferiti alla **sfera sessuale, discriminazione** rispetto ai **propri orientamenti** e ad **atti discriminatori** riguardanti il **rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale**.



unioni di fatto

impegno delle parti a monitorare con attenzione l'evoluzione della materia sia sul piano legislativo, sia rispetto alle esperienze che maturino negli altri maggiori settori.



rispetto convinzioni religiose

le aziende, **in materia di orario di lavoro**, garantiranno il diritto dei lavoratori che ne facciano richiesta a praticare il proprio culto religioso nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia.



mobilità aree urbane

impegno delle Parti nazionali ad esaminare le modalità applicative del Decreto del Ministero dell'Ambiente del 27 marzo 1998 e successive disposizioni attuative.



provvidenze figli disabili

viene riconosciuta, entro il mese di giugno, una provvidenza annuale di **€ 103,29** per ogni figlio disabile fino al compimento del **26° anno di età**.

Jobs Act

Il contratto a tutele crescenti

Per Jobs Act si intende la riforma del mercato del lavoro che, secondo la formula comunitaria della **flexicurity** (flessibilità in entrata, in uscita e sicurezza sul mercato del lavoro attraverso politiche attive e passive) e gli intendimenti dichiarati dal Governo, si propone di "produrre posti" di lavoro modificando la disciplina giuridica del rapporto di lavoro e del mercato del lavoro.

Cosa cambia nelle assunzioni di lavoro a tempo determinato?

Viene generalizzato il contratto a termine acausale. Il contratto può essere prorogato **fino a 5 volte** e per una durata complessiva **fino a 36 mesi**, anche non continuativi, nel limite del **20%** del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al **1° gennaio** dell'anno di assunzione, salvo deroghe della contrattazione collettiva. **Viene inoltre eliminato l'obbligo di specificare la causale.**

La norma prevede inoltre la possibilità di stipulare un ulteriore contratto a termine per un massimo di **12 mesi**, in aggiunta al limite massimo consentito (**36 mesi**), mediante una speciale procedura di convalida davanti alla Direzione territoriale del lavoro.

Cosa cambia nelle assunzioni di lavoro a tempo indeterminato?

Per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato (operai, impiegati e quadri, esclusi i dirigenti), effettuate dal **7 marzo 2015** la norma prevede che si applichi il contratto a tutele crescenti.

Questa previsione vale anche per i contratti a termine e di apprendistato convertiti a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015.

Cos'è il contratto a tutele crescenti?

È la nuova forma di contratto a tempo indeterminato, introdotta con il Jobs Act, per i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato stipulati dal **7 marzo 2015**.

Qual è la principale differenza del contratto a tutele crescenti rispetto ai "vecchi contratti"?

È la disciplina delle tutele individuali in caso di licenziamento illegittimo. La nuova norma prevede come condanna per il datore di lavoro il pagamento di un indennizzo economico, invece della reintegrazione nel posto di lavoro **che rimane limitatamente ai licenziamenti orali, discriminatori o nulli, o all'insussistenza del fatto materiale dimostrata dal lavoratore in giudizio.**

Le “tutele crescenti” in che cosa consistono?

Sono **indennizzi economici crescenti** legati all’anzianità di servizio che il datore di lavoro è obbligato a corrispondere al lavoratore a fronte di un licenziamento dichiarato illegittimo dal giudice (prima era prevista la sua reintegrazione nel posto di lavoro).

Cosa cambia a chi era già assunto a tempo indeterminato prima del 7 marzo 2015?

Nulla. Il legislatore ha creato due differenti discipline, la nuova disciplina si applica esclusivamente **ai lavoratori assunti a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015** con il contratto a tutele crescenti, configurando quindi distinte tutele a fronte di uno stesso licenziamento.

L’azienda è obbligata ad effettuare le nuove assunzioni a tempo indeterminato con il contratto a tutele crescenti?

Tale contratto sostituisce tutte le forme di contratto di lavoro attualmente vigenti, per cui un’azienda che vuole assumere deve farlo utilizzando o il contratto a tutele crescenti oppure a tempo determinato o con il nuovo apprendistato. Ciononostante l’azienda può prevedere clausole specifiche di miglior favore che richiamino, nel caso di licenziamento illegittimo, il regime regolatorio ante *Jobs Act*.

Quali sono i vantaggi per le aziende nell’assumere con il contratto a tutele crescenti?

- Certezza circa il costo di un licenziamento che possa risultare ingiustificato sottraendolo alle valutazioni discrezionali del giudice;
- riduzione significativa del costo del licenziamento (il lavoratore diventa “liquidabile” a basso costo), in particolare rispetto ad una bassa anzianità di servizio;
- esonero dal versamento dei contributi previdenziali per 3 anni, per un massimo di € 8.060 annui per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato effettuate entro il 31 dicembre 2015.

Dal 1° gennaio 2016 lo sgravio contributivo si riduce a due anni, per un massimo di € 3.250 annui.

Quali sono i vantaggi per i lavoratori?

La riforma si propone di incrementare l’occupazione e creare maggiore dinamismo nel mercato del lavoro.

Il datore di lavoro ha convenienza economica ad assumere a tempo indeterminato ed è meno vincolato nella gestione dei licenziamenti.

Sicuramente, al momento, il lavoratore assunto con questo contratto è fortemente indebolito in termini di tutele sul licenziamento rispetto ai “vecchi contratti”.

Qual è la retribuzione di un lavoratore assunto con il contratto a tutele crescenti?

Il CCNL prevede che per gli assunti a far data dal 31 marzo 2015 a tempo indeterminato nella 3 area professionale - 1° livello retributivo, lo stipendio sia pari a **€ 1.969,54 per un periodo di 4 anni.**

Cosa succede al lavoratore, assunto a tempo indeterminato prima del 7 marzo 2015, che si dimette e viene successivamente riassunto in un'altra azienda?

Prima di dimettersi ed accettare la nuova proposta, è opportuno consultare il Sindacato. Il nuovo datore di lavoro proporrà l'assunzione con il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. Il lavoratore potrebbe contrattare l'integrazione per via contrattuale di un sistema di indennizzi economici più favorevoli, **oppure chiedere l'inserimento nel contratto individuale** di specifiche clausole finalizzate al ripristino del rapporto di lavoro (**la c.d. "reintegra"**) al posto dell'indennizzo previsto dal sistema delle tutele crescenti.

Cosa succede nel caso di passaggi inter societari collettivi a seguito di una riorganizzazione aziendale?

In caso di mobilità infragruppo, realizzata mediante cessione di azienda o di ramo di azienda, **il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano** (norma di riferimento art. 2112 c.c.). **È quindi esclusa la novazione del contratto.**

Qual è la principale differenza tra un contratto a tempo indeterminato stipulato fino al 6 marzo 2015 e un contratto a tutele crescenti?

Per i lavoratori assunti con il contratto a tutele crescenti la reintegrazione nel posto di lavoro a seguito di un licenziamento dichiarato dal giudice illegittimo, salvo pochi casi, non è più prevista ed è stata sostituita da un indennizzo economico crescente con l'anzianità di servizio.

Cosa prevede la norma in caso di licenziamento disciplinare (giusta causa o giustificato motivo soggettivo) illegittimo per i lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti?

La norma del Jobs Act prevede la **reintegrazione** solo per i licenziamenti disciplinari, qualora l'insussistenza del fatto materiale contestato venga provata "direttamente" in giudizio dal lavoratore. Esclude, pertanto, almeno per i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015, la possibilità per il giudice di valutare la sproporzione tra il fatto contestato al lavoratore e la sanzione disciplinare (licenziamento).

La norma antecedente e tuttora vigente, prevista dal "regime Fornero", rimane applicabile a tutti gli altri lavoratori. Essa non specifica la natura del "fatto insussistente" (se sia solo "materiale" o

Cosa significa “insussistenza del fatto materiale”?

anche “giuridico”), e non esclude espressamente la possibilità da parte del giudice di valutare la sproporzione tra infrazione e sanzione. Inoltre, sia per il regime Fornero sia per quello Jobs Act, viene confermata la reintegrazione anche nel caso in cui il fatto contestato rientri tra le condotte che la contrattazione collettiva punisce con una sanzione conservativa invece del licenziamento.

Significa che il fatto contestato dal datore di lavoro (assenza ingiustificata, furto, etc.) debba ritenersi non sussistente nella sua materialità, o evidenza empirica, indipendentemente cioè dal suo significato sociale e dalle sue implicazioni giuridiche. In definitiva, il fatto materiale insussistente è quello che non si è mai verificato, o non è imputabile al lavoratore (ma magari ad altri soggetti). Di fronte al rischio che il fatto materiale sia ritenuto sussistente, per gli effetti della conferma del licenziamento, pur se del tutto irrilevante (si pensi al caso di scuola di aver portato inavvertitamente a casa dal lavoro una penna di scarso valore), la giurisprudenza ha elaborato la fattispecie del fatto “rilevante”, che integra cioè un inadempimento disciplinarmente rilevante.

Cosa prevede la norma in caso di licenziamento economico (giustificato motivo oggettivo) illegittimo per i lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti?

Nel caso di licenziamento economico illegittimo, il giudice condanna il datore di lavoro al pagamento di un’indennità pari a **2 mensilità** dell’ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a **4** e non superiore a **24 mensilità**. **È esclusa la reintegrazione nel posto di lavoro.**

In quali casi il lavoratore assunto con contratto a tutele crescenti, ed illegittimamente licenziato, può essere reintegrato nel posto di lavoro?

Il giudice ordina la reintegrazione nel posto di lavoro nei seguenti casi:

- **licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa:** il lavoratore deve dimostrare direttamente in giudizio l’insussistenza del fatto materiale contestato (*indipendentemente da ogni valutazione circa la sproporzionalità tra fatto contestato e sanzione disciplinare*). In questo caso il datore di lavoro è condannato al pagamento di un’indennità risarcitoria dal giorno del licenziamento a quello dell’effettiva reintegrazione, con un **massimo di 12 mensilità**;
- **licenziamento discriminatorio per** motivi di natura politica, razziale o di lingua, oppure basato sul sesso od orientamenti sessuali, convinzioni personali, handicap;

- **licenziamento orale o nullo** comminato alla lavoratrice in concomitanza del matrimonio, all'inizio della gravidanza e durante il periodo di interdizione prescritto dalla legge o a seguito di richieste di fruizione di congedo parentale o per malattia del bambino, per fruizione del congedo di maternità e sino all'età di un anno del bambino o, nel caso di adozione, entro un anno dall'ingresso del bambino nel nucleo familiare.

È parimenti nullo il licenziamento intimato per fruizione del congedo di paternità e sino all'età di un anno del bambino o, nel caso di adozione entro un anno dall'ingresso del bambino nel nucleo familiare, è altresì nullo il licenziamento conseguente al rifiuto di passare da un regime a tempo parziale ad un regime a tempo pieno.

Le nuove regole in caso di licenziamento dichiarato illegittimo dal giudice valgono per tutti i lavoratori?

NO, le nuove regole valgono solo per i lavoratori assunti a tempo indeterminato **dal 7 marzo 2015**.

Come funzionano gli indennizzi economici nel caso di licenziamento illegittimo di un lavoratore assunto con il contratto a tutele crescenti?

Nel caso di licenziamento illegittimo, salvo i casi residuali e tipizzati di reintegrazione nel posto di lavoro, il datore di lavoro viene condannato al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'anzianità di servizio del lavoratore. Tale indennità è pari a **2 mensilità** (ultima retribuzione considerata per il Tfr) per ogni anno di servizio, con un minimo di **4** ed un massimo di **24 mensilità**.

È ancora previsto il tentativo di conciliazione?

SI, **la procedura non è obbligatoria, ma facoltativa**.

Il datore di lavoro, a fronte di un licenziamento e per evitare un contenzioso con il lavoratore, può offrire un importo pari ad una mensilità della retribuzione per ogni anno di anzianità aziendale, **non inferiore a 2 mensilità e non superiore a 18**. Tale importo non è fiscalmente imponibile ed è esente da contribuzione.

Entro **60 giorni** dal licenziamento il datore di lavoro può decidere di fare l'offerta conciliativa al lavoratore licenziato a titolo di risarcimento che, se accettata, implica la rinuncia a qualsiasi impugnazione. La procedura deve avvenire in "sede protetta" (presso la Direzione territoriale del lavoro, la commissione di certificazione o in sede sindacale).

Quali sono i vantaggi della conciliazione?

La procedura di conciliazione beneficia della totale esenzione fiscale e contributiva, e della celerità nella liquidazione degli indennizzi previsti (*l'offerta del datore di lavoro avviene con un assegno circolare*), evitando i tempi, l'incertezza e i costi di un procedimento giudiziario.

La scelta del lavoratore deve essere assistita, poiché l'accettazione dell'offerta datoriale comporta la rinuncia all'impugnazione del licenziamento.

A quanto dovrebbe ammontare l'offerta conciliativa?

L'offerta conciliativa è calcolata sulla base della retribuzione utile per il calcolo del Tfr e per un numero di mensilità proporzionali all'anzianità di servizio (una mensilità per ogni anno di servizio, **con un minimo di 2 e un massimo di 18**).

È possibile negoziare un indennizzo maggiore?

Il lavoratore, assistito dal Sindacato, può cercare di negoziare un indennizzo maggiore tenuto conto degli aspetti caratterizzanti la lite, dei motivi del licenziamento, di una valutazione economica complessiva sulla base del sistema di indennizzi previsto dalla riforma, dell'indennità (già dedotta la tassazione per quel livello di reddito) a cui il lavoratore avrebbe diritto a fronte della dichiarazione da parte del giudice dell'illegittimità del licenziamento.

Ovviamente tale maggiore importo, per la parte eccedente le 18 mensilità, è fiscalmente imponibile ed è soggetto a contribuzione.

È sempre conveniente negoziare un indennizzo?

In relazione ad una maggiore anzianità di servizio, la convenienza nella scelta conciliativa per il datore di lavoro si riduce ed aumenta quella per il lavoratore a cui verrebbe liquidato un importo netto maggiore di quello che potrebbe percepire in giudizio, evitando così i costi della lite, l'incertezza del giudizio e le lungaggini dei tribunali.

Jobs Act

Controlli a distanza

Cosa disciplina la norma sui controlli a distanza?

I limiti e le condizioni per l'installazione e l'utilizzo di impianti audiovisivi e di altri strumenti di possibile controllo a distanza.

Cosa prevedeva la precedente normativa?

Un divieto assoluto nell'uso di strumenti ed apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività del lavoratore, a salvaguardia della sua dignità e integrità fisica e morale, nel rispetto dei principi costituzionali.

Tuttavia il datore di lavoro poteva utilizzare strumenti ed apparecchiature per il controllo a distanza **solo in caso di preventivo accordo con le organizzazioni sindacali oppure tramite un'autorizzazione della DpL** (oggi DTL - Direzione Territoriale del Lavoro) **competente**. Dette apparecchiature potevano essere installate solo per esigenze organizzative e produttive o per la sicurezza del lavoro e potevano determinare, per le modalità di funzionamento, controlli "accidentali" dell'attività dei lavoratori.

Quali sono i cambiamenti che giustificano la riforma di questa materia?

L'evoluzione tecnologica (*posta elettronica, sistemi di comunicazione mobile, sistemi informatici sempre connessi ad internet, sistemi di localizzazione satellitare, badge, etc.*), le esigenze organizzative e produttive delle imprese, l'evoluzione normativa in materia di privacy e gli orientamenti ed interpretazioni giurisprudenziali spesso contrastanti.

Cosa prevede la nuova disciplina?

Non esiste più un divieto generalizzato per il datore di lavoro di effettuare possibili controlli a distanza.

In quali casi possono essere impiegati strumenti di controllo a distanza dell'attività del lavoratore?

Esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro a cui si è aggiunta la tutela del patrimonio aziendale, previo accordo sindacale o, in mancanza, con autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro.

Qual è la principale novità?

La legge prevede che si possano trattare i dati raccolti dagli strumenti informatici e tecnologici in dotazione al dipendente per svolgere l'attività lavorativa (pc, notebook, tablet, smartphone, etc.) e dagli strumenti di registrazione e degli accessi delle presenze.

Quale utilizzo potrà fare il datore di lavoro dei dati raccolti mediante i possibili strumenti di controllo a distanza?

Ai soli fini connessi al rapporto di lavoro il datore di lavoro potrà utilizzare le informazioni correttamente raccolte anche per il controllo dell'esatto adempimento della prestazione lavorativa e, se necessario, del corretto utilizzo degli strumenti di lavoro oltre che per contestazioni disciplinari (e licenziamenti conseguenti).

Quali sono gli obblighi imposti al datore di lavoro per utilizzare i dati raccolti dagli strumenti informatici e tecnologici in dotazione al lavoratore?

A tutela del lavoratore, l'azienda ha l'obbligo di rispettare la tutela della privacy, pertanto deve trattare i dati personali secondo liceità e correttezza. È pertanto obbligatoria un'adeguata informazione (preventiva) al lavoratore della presenza e modalità d'utilizzo di tali strumenti al momento della loro assegnazione e sulle modalità e casi in cui potranno essere effettuati controlli; inoltre è indispensabile che le informazioni ed i dati raccolti siano trattati nel rispetto della normativa del Codice per la tutela dei dati personali.

In cosa consiste l'adeguata informazione con riferimento ai dispositivi di geo localizzazione?

Nel fornire al lavoratore un'adeguata ed idonea informativa preventiva ai sensi dell'art. 13 del Codice della Privacy, oltre a compiuti ragguagli sulla natura e sulle caratteristiche del sistema di geo localizzazione.

In cosa consiste l'adeguata informazione con riferimenti ai dispositivi tecnologici (pc, tablet, smartphone, etc.)?

Il datore di lavoro deve adottare un disciplinare interno (*policy*) da pubblicare adeguatamente, utilizzando come riferimento le prescrizioni delle Linee guida del Garante per la privacy per posta elettronica e internet, indicando in modo chiaro ciò che è consentito e ciò che è vietato:

- quali comportamenti sono tollerati;
- quali informazioni vengono memorizzate temporaneamente e chi vi può accedere;
- se e quali informazioni possono essere memorizzate per un periodo più lungo;
- i comportamenti vietati rispetto all'utilizzo della rete Internet;
- se e in quale misura il datore di lavoro si riserva di effettuare controlli;
- le conseguenze di tipo disciplinare previste.

I dati ricavati possono essere utilizzati anche per sanzionare il dipendente?

SI, se il datore di lavoro rispetta sia gli obblighi informativi che il Codice privacy, i dati ricavati dall'utilizzo delle email, telefoni cellulari, pc, smartphone *etc.* potranno essere utilizzati contro il lavoratore.

Come deve avvenire il trattamento dei dati?

Rispettando la normativa del Codice in materia di protezione dei dati e osservando alcuni cogenti principi: necessità, correttezza, pertinenza, completezza e non eccedenza. Inoltre i trattamenti devono essere effettuati per finalità determinate, esplicite e legittime nella misura meno invasiva possibile. I monitoraggi possono essere effettuati solo da soggetti preposti e mirati ad attività di rischio, (nel rispetto del principio di segretezza della corrispondenza, anche se in merito a questo punto ci sono indirizzi contrastanti).

Il datore di lavoro può trattare i dati con strumenti preordinati al controllo a distanza?

Non è consentito il trattamento di dati effettuato con sistemi hardware e software preordinati al controllo a distanza (controllo occulto), con i quali sia possibile ricostruire l'attività dei lavoratori (*esempio: lettura e registrazione sistematica dei messaggi di posta elettronica, riproduzione e memorizzazione sistematica delle pagine web, analisi occulta di computer portatili in uso, etc.*).

Cosa succede in caso di violazione da parte del datore di lavoro degli obblighi di preventiva ed adeguata informazione al lavoratore e/o di mancato rispetto dei principi, dei limiti e delle condizioni di trattamento dei dati raccolti?

Tali dati sono inutilizzabili da parte del datore di lavoro, quindi qualsiasi provvedimento disciplinare direttamente connesso al loro utilizzo è nullo.

Inoltre in caso di violazione dell'art 23 D.lgs. 151/2015 è confermata la tutela penale (che si riassume in pena alternativa da euro 154 a 1.549 o arresto da 15gg a un anno salvo che il fatto non costituisca reato più grave).

SCHEDA**LAVORATORI SOTTOPOSTI
A PROCEDIMENTO PENALE*****il lavoratore deve***

immediatamente informare l'azienda nel caso in cui, nei suoi confronti, siano in corso indagini preliminari ovvero sia stata esercitata l'azione penale per reato che comporti l'applicazione di pena detentiva anche in alternativa a pena pecuniaria o abbia soltanto ricevuto informazione di garanzia.

***l'azienda può***

- **rinvia la valutazione dei fatti** alla conclusione del procedimento penale;
- disporre, in ogni fase del procedimento penale, l'**allontanamento dal servizio** per motivi cautelari; **l'allontanamento cessa** in presenza di una decisione irrevocabile del giudice penale.

***il trattamento economico***

durante il periodo di allontanamento dal servizio il lavoratore conserva il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso viene considerato di servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal Ccnl.

***in caso di recesso***

durante il periodo di allontanamento dal servizio, sia il lavoratore che l'azienda possono risolvere il rapporto di lavoro in base a quanto previsto dall'art. 77 Ccnl.

Lavoro a tempo parziale

Costituisce un contratto individuale di lavoro che fissa un orario ridotto rispetto a quello previsto normalmente dal Ccnl per il restante personale.

La normativa contrattuale e di legge

Quali sono i tipi di tempo parziale possibili?

Orizzontale, verticale, misto.

Quali sono le caratteristiche dei vari tipi di tempo parziale?

- **Orizzontale**: quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

5 giorni la settimana per 5 ore.

- **verticale**: quando l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati;

3 giorni la settimana a tempo pieno e due non lavorati.

- **misto**: quando l'attività lavorativa è svolta secondo una combinazione delle due tipologie orizzontale e verticale.

3 giorni la settimana a tempo pieno e due solo la mattina.

Chi può chiedere il tempo parziale?

Tutti, compresi i quadri direttivi.

Quanti tempi parziali si possono effettuare in una azienda?

Non si può superare, salvo specifico accordo aziendale, il:

- **20%** del personale per i passaggi da tempo pieno a part-time;
- **10%** del personale per assunzioni dall'esterno.

Le percentuali di cui sopra sono riferite al complesso del personale appartenente alle categorie dei quadri direttivi e delle 3 aree professionali rilevati al 31 dicembre dell'anno precedente.

Mediante intesa fra le OO.SS. e l'Azienda, in presenza di richieste del personale, di esigenze aziendali o di tensioni occupazionali è possibile il superamento delle percentuali massime di cui sopra.

Esistono criteri di priorità per l'accoglimento delle domande?

SI, l'azienda accoglierà prioritariamente le domande dei lavoratori in servizio con l'inquadramento necessario e riconosciuti idonei a svolgere le mansioni per le quali si è determinata l'esigenza. Inoltre favorirà, ai fini della precedenza, le domande dei lavoratori con comprovati motivi personali o familiari di rilevante gravità.

Come matura l'anzianità?

Il trattamento contrattuale per ferie, malattie, scatti tabellari, automatismi e preavvisi, è equiparato a quello a tempo pieno. Nei casi in cui, per effetto di previgenti disposizioni contrattuali, i periodi di lavoro a tempo parziale siano stati valutati in proporzione al minor orario, l'azienda dovrà riconsiderare tali periodi **per intero**. Tale ricostruzione però produrrà i propri effetti economici da una data comunque **non anteriore al 1° agosto 1999**.

Qual è l'orario di lavoro settimanale?

Minimo 15 ore - massimo 32,5 ore con distribuzione sia orizzontale (orario distribuito su tutti i giorni della settimana), sia verticale (orario distribuito su alcuni giorni della settimana). La distribuzione dell'orario è possibile anche in forma mista. L'orario può essere **inferiore alle 15 ore** solo per il personale appartenente alla 1ª area professionale o addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2ª area professionale.

Nel caso di lavoro a tempo parziale con distribuzione verticale o mista, mensile o annuale, l'orario settimanale può essere fissato nei limiti del tempo pieno, per esempio nel caso di un lavoratore che alterna una settimana di lavoro a tempo pieno e una a casa.

Come e chi definisce l'orario di lavoro?

Azienda e lavoratore concordano la collocazione della prestazione lavorativa, secondo le esigenze di servizio, senza obbligo di uniforme ripartizione nella settimana o nel mese, anche tramite turni di lavoro a cadenza settimanale, mensile, ecc., ma nel rispetto di una prestazione giornaliera **massima di 9 ore**.

Part-time misto di 25 ore settimanali, di cui due giornate a 7 ore e 30 giornaliere (martedì e giovedì), due a 5 ore (mercoledì e venerdì solo mattina) e una a casa (lunedì).

E i Quadri direttivi?

Ai quadri direttivi di 1° e 2° livello con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica la normativa sulla flessibilità della prestazione, proporzionata rispetto alla durata dell'orario a tempo parziale.

L'azienda può variare l'orario concordato?

SI, ma solo se i contratti collettivi (nazionali o aziendali) prevedono la stipula di “**clausole elastiche**”, determinando condizioni e modalità per cui il datore di lavoro può variare la sola collocazione temporale (e non la durata) dell'orario del lavoratore a part-time. La variazione deve essere comunicata al lavoratore con un preavviso di **almeno 10 giorni**, salvo diversa previsione dei contratti collettivi, ma comunque **non inferiore a 48 ore**. I contratti collettivi dovranno prevedere anche una maggiorazione della retribuzione oraria globale, a cui ha diritto il lavoratore o la lavoratrice che accetta di lavorare con “clausole elastiche”. La disponibilità del lavoratore o della lavoratrice ad un part-time con “clausole elastiche” deve essere formalizzata attraverso uno specifico “patto” scritto, anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro a part-time.

Il Ccnl del credito non parla di clausole elastiche; pertanto sono possibili solo in seguito ad uno specifico accordo aziendale.

Il lavoratore può rifiutare la variazione di orario?

SI, il lavoratore o la lavoratrice ha la possibilità di “**ripensarci**” e tornare ad una distribuzione dell'orario non variabile, per una delle seguenti documentate ragioni:

- esigenze di carattere familiare;
- esigenze di tutela della salute;
- necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma.

La richiesta deve essere fatta in forma scritta e può essere effettuata dopo almeno 5 mesi dalla stipula del patto e con un mese di preavviso per il datore di lavoro. I contratti collettivi possono prevedere possibilità di denuncia del patto anche per esigenze di studio e di formazione.

L'azienda può chiedere prestazioni di lavoro supplementare?

SI, ma solo per le mansioni attribuite e per le seguenti esigenze organizzative:

- operazioni di quadratura contabile e di chiusura;
- interruzioni temporanee nel funzionamento di strumenti elettronici di lavoro;
- assenze impreviste di altri dipendenti della medesima unità operativa.

Con i seguenti limiti temporali:

- **2 ore** al giorno;
- **50 ore** all'anno solare (dal 1° gennaio al 31 dicembre).

In caso di lavoro supplementare svolto dopo l'intervallo per il pranzo spetta il Ticket Pasto.

Come vengono pagate le ore di lavoro supplementare?

Con un compenso corrispondente alla normale paga oraria, senza maggiorazioni, salvo superamento del limite dell'orario giornaliero a tempo pieno, nel qual caso spetta il compenso per lavoro straordinario.

È possibile, in alternativa al compenso, optare per la fruizione di permessi?

SI, il Ccnl prevede, in alternativa al compenso per lavoro supplementare, optare per la fruizione di permessi a recupero, secondo il meccanismo della banca delle ore.

Quando e come avviene il ripristino a tempo pieno?

- Alla scadenza concordata con assegnazione alla stessa unità produttiva;
- prima della scadenza concordata, su richiesta del lavoratore/lavoratrice, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive dell'azienda, tenendo anche conto dell'eventuale disponibilità al trasferimento manifestata dall'interessato.

In caso di mancato accoglimento, entro 3 mesi, della domanda di anticipato ripristino a tempo pieno, il lavoratore può chiedere che gli vengano forniti motivati chiarimenti. Tale diritto matura dopo 2 anni di lavoro a part-time.

Come e quando si possono effettuare le assemblee in orario di lavoro per i lavoratori a tempo parziale?

In qualsiasi momento della giornata lavorativa concordando fra OO.SS. e Azienda modalità, ore e locale, tenendo conto della esigenza operativa dello sportello. Se sono organizzate in orario lavorativo non coincidente con quello del personale a part-time, quest'ultimo ha diritto di essere presente entrando nei locali dove si svolge l'assemblea.

Qual è l'orario di lavoro nei giorni semifestivi?

La riduzione d'orario è proporzionale a quella del personale a tempo pieno. Comunque la **durata massima è di 5 ore** nella giornata.

L'orario di un giorno semifestivo è di **5 ore**: il lavoratore con un part-time di 2/3 dell'orario normale effettuerà 3 ore e 20 minuti di prestazione lavorativa ($7,5:5 = 5:X$, quindi $5 \times 5:7,5 = 3,33$ pari a circa 3 ore e 20 minuti).

Come vengono conteggiate le ferie?

- **Per i lavoratori con orario di lavoro distribuito su 5 giorni alla settimana**: gli stessi criteri adottati per il personale a tempo pieno;
- **per i lavoratori il cui orario si concentra in meno di 5 giorni alla settimana o in numero di giorni inferiore a quelli lavorativi nel mese o nell'anno**: proporzionando lo scaglione annuale al minor numero di giornate lavorative prestate nella settimana, mese o anno.

E in caso di trasformazione del rapporto di lavoro da parziale a tempo pieno e viceversa?

La previsione di cui sopra si applica solo al periodo di lavoro a tempo parziale.

Ai lavoratori a tempo parziale viene applicata la riduzione dell'orario di lavoro settimanale?

Part-time orizzontale

SI, vengono conservate le due giornate di permesso frazionabile previste dal vecchio Ccnl e in aggiunta vengono attribuite ulteriori riduzioni di orario proporzionate al minor orario effettuato, utilizzabili con gli stessi criteri.

Per un part-time orizzontale a 25 ore settimanali (cioè 5 ore giornaliere) la riduzione settimanale di orario sarebbe pari a 20 minuti o, in alternativa 2 giornate all'anno da accantonarsi in banca delle ore.



Per il periodo 2015-2018 viene sospesa la norma che prevede la riduzione settimanale e, pertanto, è possibile (nella fase transitoria) solo l'accantonamento in banca delle ore.

I lavoratori a tempo parziale contribuiscono al Fondo per l'occupazione?

Part-time verticale o misto

SI, la riduzione è proporzionata al minor numero di giornate lavorative, mediamente prestate nel mese o nell'anno, rispetto alla normale distribuzione dell'orario.

SI, rinunciando, per il periodo **2015-2018** ad una giornata lavorativa facente parte di quelle accantonate per la riduzione di orario.

Qual è il trattamento economico?

È proporzionato all'orario di lavoro:

- l'indennità di rischio cassieri viene anch'essa corrisposta in proporzione alla durata dell'adibizione, con un minimo pari a 2/5 del valore giornaliero dell'indennità stessa;
- l'indennità sotterranei viene corrisposta nel caso si superi mediamente nella settimana la metà del normale orario giornaliero di un lavoratore a tempo pieno.

È compatibile il tempo parziale con altre tipologie di contratti?

SI, con i contratti a termine e di apprendistato professionalizzante, salvo che la durata temporale ridotta della prestazione lavorativa sia tale da impedire il soddisfacimento dell'esigenza formativa e il conseguimento della qualifica professionale.

Qual è il trattamento previsto per la partecipazione ai corsi di formazione professionale e/o aggiornamento?

Si applicano le norme previste per i lavoratori a tempo pieno (art. 66 Ccnl), proporzionando al minor orario i quantitativi annuali previsti, fermo restando il pacchetto di **24 ore** retribuite obbligatorie all'anno.

Qualora il corso cada in tutto o in parte fuori dall'orario di lavoro previsto per il part-time, il lavoratore/lavoratrice può parteciparvi ma senza essere retribuito.

È previsto un addestramento per neo assunti a tempo parziale?

SI, i neo assunti con contratto a tempo indeterminato, appartenenti alle aree professionali, avranno diritto ad un addestramento pari a quello previsto per il personale a tempo pieno.

Quali sono le agevolazioni per motivi di studio?

Ai lavoratori a part-time si applicano le norme previste per i lavoratori a tempo pieno ma:

- ai lavoratori o lavoratrici che devono sostenere prove d'esame i permessi aggiuntivi per il tempo di viaggio e la giornata lavorativa precedente la prova spettano solo se coincidono con la prestazione lavorativa dell'interessato/a;
- i permessi di studio spettanti al personale a tempo pieno, espressi in ore, vanno proporzionati alla ridotta prestazione lavorativa.

Il lavoro a tempo parziale può costituire elemento di discriminazione?

NO, ad alcun fine del rapporto di lavoro, in particolare del giudizio, dello sviluppo professionale e degli automatismi.

Aspetti particolari in campo previdenziale

Quando matura il diritto alla pensione?

Ai fini della maturazione dei requisiti per il diritto alla pensione i lavoratori a tempo parziale sono equiparati ai lavoratori a tempo pieno.

Il lavoratore a tempo parziale con 30 anni di lavoro a tempo pieno e 12 anni a tempo parziale matura complessivamente 42 anni di contribuzione.

Qual è l'ammontare della prestazione pensionistica?

- **Per i lavoratori con intera vita lavorativa a tempo parziale:** l'ammontare della pensione sarà proporzionale all'orario svolto;
- **per i lavoratori con periodi lavorativi a tempo pieno e a tempo parziale:** l'ammontare della pensione sarà: per intero per i periodi a tempo pieno e proporzionale all'orario svolto per i periodi a tempo parziale.

Le giornate non lavorate possono essere riscattate ai fini contributivi?

SI, è possibile effettuare versamenti di contribuzione volontaria presso l'INPS, al fine di coprire, da un punto di vista previdenziale, giornate non lavorate di diverse tipologie di part-time (part time verticale, orizzontale, misto).

Il versamento, una volta effettuato, sarà oggetto di sgravio fiscale se segnalato nella dichiarazione dei redditi dell'anno successivo.

Rivolgersi agli uffici del Patronato Inas-Cisl, o direttamente l'INPS per le pratiche necessarie.

SCHEDA LAVORO A TEMPO PARZIALE (part-time)



ci sono

3 tipologie di lavoro a tempo parziale: **orizzontale - verticale - misto**.



nel limite

- **20% del personale** per i passaggi da tempo pieno a part-time;
- **10% del personale** per assunzioni dall'esterno.



l'orario di lavoro

è fissato tra un **minimo di 15 ore ed un massimo di 32,5 ore settimanali** per tutte le 3 tipologie.



ed inoltre

nel caso di lavoro a tempo parziale con distribuzione verticale o mista, mensile o annuale, l'orario settimanale può essere fissato nei limiti del tempo pieno; **per esempio alternando una settimana di lavoro a tempo pieno ed una a casa**.



per i Q.D.

di 1° e 2° livello con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica la normativa sulla flessibilità della prestazione, proporzionata rispetto alla durata dell'orario a tempo parziale.



oltre il normale orario

l'azienda, per alcune esigenze organizzative, può richiedere prestazioni supplementari **nel limite di 2 ore al giorno e 50 ore annue**.



retribuite

con un compenso corrispondente alla normale paga oraria, senza maggiorazioni. In caso di superamento dell'orario giornaliero a tempo pieno, spetta il compenso per lavoro straordinario. **In alternativa si può optare per la fruizione di permessi a recupero, secondo il meccanismo della banca delle ore**.



al fondo per l'occupazione

i lavoratori a tempo parziale **destinano**, per gli **anni 2012-2018**, **una giornata lavorativa** facente parte di quelle spettanti per la riduzione di orario.

Long term care

Dal 1° gennaio 2008 è stata istituita l'assicurazione che copre il rischio della non autosufficienza per infortunio, malattia o vecchiaia.

Cosa si intende per perdita di autosufficienza?

La perdita di autosufficienza avviene quando, in modo tendenzialmente permanente si è incapaci di svolgere da soli gli atti elementari della vita quotidiana, necessitando pertanto dell'assistenza e dell'aiuto di un'altra persona.

Lavarsi (fare il bagno o la doccia), vestirsi e svestirsi, deambulare, alimentarsi, ecc..

A chi si applica la copertura della LTC?

Ai lavoratori dipendenti delle aziende che hanno conferito mandato di rappresentanza all'Abi.

Da quando si applica la copertura?

A partire dal 1° gennaio 2008.

Sono interessati:

- i lavoratori in servizio da tale data;
- i lavoratori non più dipendenti dal 1° gennaio 2008, esclusi:
 - i cessati dal servizio per dimissioni senza diritto alla pensione;
 - i cessati dal servizio senza diritto alle prestazioni del Fondo di sostegno al reddito;
 - i licenziati per giusta causa o giustificato motivo.

Se la non autosufficienza si verifica in costanza del rapporto di lavoro?

Il lavoratore ha diritto a **"vita intera"** alle prestazioni e servizi a prescindere dalla durata stessa del rapporto di lavoro.

Quando dura la copertura?

Dal verificarsi dell'evento al momento del decesso **"vita intera"**, fermo restando il mantenimento della condizione di non autosufficienza.

Quanto costa l'LTC?

Al lavoratore nulla; si finanzia attraverso il contributo annuale di **100 euro** a carico dell'impresa, a prescindere dal tipo di contratto (tempo indeterminato, apprendistato, tempo determinato), da versare entro il mese di gennaio.

Quali sono le prestazioni erogate?

Salvo modifiche concordate fra ABI e OO.SS., si ha diritto ad un rimborso per un totale massimo di **euro 16.800** annuali erogabile, anche mensilmente, ai quadri direttivi, al personale delle aree professionali ed ai dirigenti, a fronte di presentazione di valida documentazione relativa a prestazioni sanitarie e/o socio-assistenziali sostenute in relazione allo stato di non autosufficienza preventivamente accertato.

Quando e per quanto tempo si ottiene il rimborso?

Il rimborso è pagabile al verificarsi dello stato di non autosufficienza per tutta la sua durata, purché questa sia superiore ai **90 giorni**.

Da quando si applica la prestazione?

Ai sinistri manifestatisi a partire dal **1° gennaio 2008**.

Ci sono altre prestazioni erogate?

SI, il secondo parere medico (Second Opinion) ovvero una consulenza specialistica a distanza fornita da centri specialistici di eccellenza internazionale. Si può poi ottenere il supporto psicologico verso l'assistito ed i familiari ed il video-monitoraggio domestico.

Malattia

È uno stato patologico che comporta un'incapacità lavorativa e la totale impossibilità temporanea della prestazione. Rientrano nel concetto anche situazioni non direttamente collegabili all'alterazione psicofisica del lavoratore, come la necessità di particolari terapie oppure i periodi di convalescenza.

Come viene computato il periodo di malattia?

A tutti gli effetti (tranne quanto disposto in tema di ferie) come periodo di servizio.

Chi può attestare al lavoratore lo stato di malattia?

Il medico curante.

Chi si deve intendere per medico curante?

Salvo diversa indicazione della Regione, per medico curante deve intendersi quello (Circ. INPS 28 gennaio 1981 n.14):

- scelto dall'interessato a norma della Convenzione nazionale unica (c.d. medico di famiglia);
- di accettazione ospedaliera;
- specialista;
- di accettazione operante presso le case di cura convenzionate con il SSN;
- universitario;
- libero professionista che assume in cura diretta il lavoratore nei casi di assoluta urgenza.

Cosa bisogna fare in caso di malattia?

- Comunicare tempestivamente - per le vie brevi - all'Azienda (propria direzione, ufficio personale, ecc.) lo stato di malattia.

L'omessa, errata od incompleta indicazione del proprio recapito, determinando l'impossibilità di predisporre la visita medica di controllo, può comportare per il lavoratore la perdita dell'intero trattamento economico di malattia per tutto il permanere dell'omissione.

- Annotare il numero di protocollo del documento attestante lo stato di malattia che il medico curante invia telematicamente all'INPS.

L'azienda può chiedere al lavoratore il numero di protocollo del certificato che è obbligato a fornirlo.

Il lavoratore ha diritto di chiedere la documentazione cartacea?

SI, il lavoratore può chiedere il rilascio della documentazione cartacea del certificato e dell'attestato di malattia.

In caso di impossibilità a stampare tali documenti è possibile chiederne copia, in formato pdf, alla propria casella postale.

Il lavoratore può verificare il ricevimento del certificato da parte dell'Inps?

SI, secondo le seguenti due ipotesi:

- **il lavoratore possiede una casella di posta certificata (PEC)**; in tal caso può chiedere all'Inps di ricevere copia di tutti i certificati che lo riguardano presso la propria casella di posta;
- **il lavoratore NON possiede una casella di posta certificata (PEC)**: in tal caso può, collegandosi al sito dell'Inps, richiedere tramite l'apposito PIN (preventivamente ottenuto) l'invio di tutti i certificati che lo riguardano alla propria casella di posta ordinaria.

Cosa bisogna fare se il medico è impossibilitato ad inviare il certificato all'Inps?

Il lavoratore si fa rilasciare i 2 certificati cartacei dal medico e provvede ad:

- **inviare - tempestivamente - all'azienda l'attestato di malattia**, contenente l'indicazione dei giorni di assenza;
- **inviare - entro - 2 giorni all'Inps il certificato di malattia**, contenente la diagnosi.

Il lavoratore può contestare il referto medico?

SI, in tal caso deve eccepirlo, seduta stante, al medico che dovrà annotarlo sul referto.

Cosa succede in caso di contestazione del referto?

Il giudizio definitivo spetta al coordinatore sanitario della Sede dell'INPS.

Da chi viene corrisposto il trattamento economico durante le assenze per infortunio sul lavoro?

Dall'azienda deducendo le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere dall'Ente assicuratore.

Il lavoratore può essere controllato?

SI.

Chi dispone la visita di controllo?

- L'Inps d'ufficio;
- su richiesta alle sedi dell'Inps da parte di altri istituti previdenziali o dei datori di lavoro.

Quali sono le strutture competenti ad effettuare i controlli sanitari di malattia?

Sono le ASL (mediante i rispettivi Servizi medico-legali) e l'INPS (mediante personale medico inserito in liste speciali istituite presso ogni sede dell'Istituto).

Quando può essere disposta la visita di controllo?

Fin dal 1° giorno di assenza del lavoratore, con richiesta - anche attraverso comunicazione telefonica - alla sede dell'Inps. Il medico incaricato deve effettuare la visita nella stessa giornata se la comunicazione è stata effettuata nelle ore anti-meridiane, altrimenti non oltre la giornata successiva.

Quali sono le fasce orarie di reperibilità?

Tutti i giorni compresi i domenicali e festivi:

- **dalle ore 10.00 alle ore 12.00;**
- **dalle ore 17.00 alle ore 19.00.**

L'ammalato può assentarsi durante la malattia?

- **SI**, al di fuori delle fasce orarie;
- **NO**, nelle fasce orarie, salvo che per motivi che giustificano l'assenza e che sono:
 - nei casi di forza maggiore;
 - in caso di situazioni che abbiano reso imprescindibile o indifferibile la presenza personale dell'interessato stesso altrove, per evitare gravi conseguenze per sé o per i familiari;
 - in caso di concomitanza di visita medico-generica: solo se l'accesso all'ambulatorio del medico non poteva essere effettuato in ore diverse da quelle delle fasce di reperibilità.

Quali sono gli effetti in caso di assenza ingiustificata del lavoratore alla visita di controllo?

Il lavoratore assente alla visita di controllo decade dal trattamento economico, in tutto o in parte, a seconda che si tratti di prima o successive visite (come esplicitato nella tabella inserita nel presente capitolo).

Le visite ambulatoriali presso l'INPS, alle quali vengono invitati coloro che risultano assenti alle visite di controllo domiciliari sono considerate dall'INPS stessa come ulteriore visita di controllo (quindi come seconda, terza, ecc.).

Sono esclusi i periodi di ricovero in ospedale e quelli già accertati da precedente visita di controllo.

La eventuale sanzione si applica anche nel caso di conferma dello stato di malattia. Infatti il controllo si riferisce prevalentemente all'assenza del lavoratore dal proprio domicilio.

Nei casi di gravi patologie sono previste le visite di controllo?

Dal 22 gennaio 2016, per Decreto del Ministero del Lavoro, **non vi sarà più l'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità in caso di patologie gravi** che richiedono terapie salvavita, ovvero di stati patologici sottesi o connessi alla situazione d'invalidità riconosciuta, per i lavoratori del settore privato.

Quali sono i casi in cui è previsto l'esenzione dalla reperibilità?

- **Patologie gravi** che richiedono **terapie salvavita** come quelle, per esempio, per i malati oncologici o per i malati sottoposti a dialisi.

È necessaria un'idonea attestazione, rilasciata dalle competenti strutture sanitarie del SSN o con esso convenzionate, dalla quale risulti la natura della patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare.

- Stati patologici sottesi o connessi alla **situazione di invalidità** riconosciuta che ha determinato una **riduzione della capacità** lavorativa nella misura pari o superiore al **67 per cento**.

Assenza alla **PRIMA** visita di controllo

Perdita del trattamento economico per i primi 10 giorni di malattia, o per il minor periodo che precede la seconda visita.

- Esempio n. 1: assenza alla prima visita di controllo effettuata il 7 aprile: perdita intero trattamento economico dall' 1 al 7 aprile;
- esempio n. 2: assenza alla prima visita di controllo il 15 aprile: perdita intero trattamento economico dall' 1 al 10 aprile;
- i rimanenti giorni non sono soggetti ad alcuna decurtazione dello stipendio.

Assenza alla **SECONDA** visita di controllo

Perdita dell'indennità per il periodo residuo dei primi 10 giorni di malattia. Riduzione del 50% dell'indennità per i giorni successivi.

- Assenza a seconda visita di controllo del 12 aprile (la prima era del 7 aprile);
- perdita intero trattamento economico dal 1 al 10 aprile e del 50% dal 13 al 30 aprile.

Assenza alla **TERZA** visita di controllo

Interruzione dell'erogazione dell'indennità dal giorno dell'assenza.

L'indennità viene corrisposta dal giorno dell'eventuale successiva visita (anche volontaria) che accerti la malattia.

Assenza alla terza visita di controllo del 22 aprile (la prima era del 7 aprile e la seconda del 12 aprile).

Oltre alla perdita del trattamento economico (come sopra riportato), si avrà l'interruzione dell'erogazione dell'indennità dal 22 aprile al 30 aprile, quindi:

- perdita totale del trattamento economico dal 1 al 10 aprile;
- perdita del 50% del trattamento economico dal 11 al 21 aprile;
- interruzione dell'erogazione dell'indennità dal 22 al 30 aprile.

Mansioni superiori

È l'assegnazione al lavoratore di mansioni di livello superiore al proprio per le quali matura il diritto ad ottenere riconoscimenti economici e/o normativi.

Qual è il trattamento economico in caso di assegnazione temporanea a mansioni superiori?

Il lavoratore incaricato ha diritto all'assegno contrattuale inerente al livello superiore corrispondente ai compiti che effettivamente è stato chiamato a svolgere.

Per le posizioni di lavoro non coperte da altro lavoratore:

- **dopo 5 mesi** - comunque distribuiti nel corso di un semestre, purché vi siano almeno 30 giorni lavorativi di servizio continuativo;
- **dopo 5 mesi** - nel caso di assegnazione alla categoria dei **Quadri Direttivi** e all'interno dei vari livelli retributivi della stessa.

Per le posizioni di lavoro coperte da lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto:

(Solo per le aree professionali)

- **non prima di 6 mesi** dall'inizio della sostituzione, se viene a cessare per qualsiasi motivo il rapporto di lavoro dell'assente; **(tale norma non si applica ai QD);**

Lavoratore della 3ª area, 2º livello che sostituisca altro lavoratore appartenente alla 3ª area 3º livello che, dopo 6 mesi di malattia si dimetta dalla banca, ha diritto all'inquadramento superiore.

- **dopo 9 mesi** dall'inizio della sostituzione dell'assente. Tale norma non si applica:
 - per il passaggio alla categoria dei quadri direttivi;
 - per i passaggi dal 1º al 2º livello della 2ª area professionale;
 - per i passaggi all'interno della 3ª area professionale.

Un lavoratore della 2ª area, 2º livello che sostituisca altro collega che svolge mansione da 3ª area, 1º livello, assente per malattia, acquisisce il grado superiore trascorsi 9 mesi anche se l'assente riprenderà servizio in un periodo successivo.

Quando matura il diritto al passaggio all'inquadramento superiore?

Missioni

Incarico al lavoratore di svolgere temporaneamente la propria attività al di fuori della sede di lavoro abituale.

PER LE BREVI DISTANZE

Per le missioni fino alla distanza di **25 km.** dalla dimora abituale (corto raggio) vengono riconosciute le sole spese di viaggio tra la residenza del lavoratore e la località di missione, ed i ticket pasto.

Non si configura la fattispecie del corto raggio nell'ipotesi in cui il lavoratore in trasferta effettua, nella medesima giornata, una pluralità di spostamenti che superano complessivamente i 50 km fra località ciascuna delle quali, singolarmente considerata, non dista oltre i 25 km dalla residenza (abituale dimora) del lavoratore stesso.

PER LE DISTANZE SUPERIORI

- **Fino a 4 giorni** di missione nel mese vengono rimborsate le spese di viaggio a piè di lista per i pasti ed il pernottamento per un importo massimo pari alla diaria;
- **oltre i 4 giorni** di missione nel mese si riconoscono le diarie per l'intero periodo (solo per le aree professionali, mentre per i quadri direttivi i **primi 4 giorni** non vengono comunque riconosciuti).

Cosa spetta al lavoratore inviato in missione in Italia?

- **Per le aree professionali:** rimborso spese effettive di viaggio in 2a classe, seguendo la via più breve. Se il percorso supera i **150 km.** viaggio in 1a classe; per l'aereo classe turistica, autorizzato dall'azienda. **Per i quadri direttivi:** rimborso spese viaggio sempre 1a classe o aereo classe turistica o comunque altro mezzo autorizzato dall'azienda;
- rimborso spese effettive per il trasporto del normale bagaglio;
- rimborso delle spese sostenute in esecuzione del mandato ricevuto e negli interessi dell'Azienda;
- se nell'arco del mese si superano le **4 giornate** di missione verranno riconosciute le relative diarie (per i quadri direttivi solo quelle **dal 5° giorno in poi**).

La misura della stessa viene aggiornata in un apposito incontro tra le parti.

Le diarie si aumentano del:

10% per missioni in centri superiori a 200.000 e fino a 500.000 abitanti;

20% per missioni in centri superiori a 500.000 e fino a 1.000.000 di abitanti;

30% per missioni in centri superiori a 1.000.000 di abitanti.

La diaria è frazionabile?

Per le 3 Aree Professionali

In caso di missione **superiore ai 30 giorni** la diaria viene ridotta del **15%** a partire dal **31° giorno**, purché la direzione abbia comunicato preventivamente per iscritto al lavoratore che la missione avrebbe avuto durata **superiore ai 30 gg.**

Per i Quadri Direttivi

In caso di missione superiore ai **45 gg.** la diaria viene ridotta del **15%** a partire dal **15° giorno**, purché la direzione abbia comunicato preventivamente per iscritto al lavoratore che la missione avrebbe avuto durata superiore ai **45 gg.**

SI:

- 1/3 per la consumazione di un pasto;
- 2/3 per la consumazione di due pasti;
- intera (pasti + pernottamento).

Vengono riconosciuti i **2/3 di diaria** per missioni di durata superiore a **10 ore.**

Nella durata della missione si computano: orario di lavoro, intervallo, tempo per il viaggio di andata e ritorno ed eventuale lavoro straordinario.

In alternativa alla diaria il lavoratore può chiedere il rimborso a piè di lista. Vi è anche la possibilità di accordi fra lavoratori e azienda.

Cosa spetta al lavoratore inviato in missione all'estero?

Nel caso di superamento dei 4 giorni di missione nel mese spetta il rimborso delle spese effettivamente sostenute (e documentate) più almeno la metà della diaria stabilita per le missioni in Italia. Nei confronti dei quadri direttivi tale trattamento di diaria resta comunque escluso per i primi 4 giorni di missione del mese.

Misure delle diarie

Abitanti	Quadri direttivi	3 ^a e 2 ^a AREA professionale, 3° livello retributivo	2 ^a area professionale, 1° e 2° livello retributivo	1 ^a AREA professionale
Centri fino a 200.000 ab.	133,66	79,4	62,75	58,88
Centri da 200.001 a 500.000 ab.	147,03	87,34	69,02	64,76
Centri da 500.001 a 1.000.000 ab.	160,4	95,29	75,3	70,65
Centri oltre 1.000.000 ab.	173,76	103,22	81,57	76,53

Orario di lavoro

È il tempo per il quale il lavoratore si impegna a prestare la propria opera a favore dell'azienda, mediante un corrispettivo economico.

Qual è l'orario di lavoro settimanale?

È di **37 ore e 30 minuti** (40 ore per il personale di custodia diurna e per i guardiani notturni), di norma dal lunedì al venerdì, salvo casi particolari. Ma dal 1° gennaio 2000 i lavoratori usufruiscono di una riduzione di 30 minuti.

Come si può usufruire della riduzione d'orario prevista per le Aree Professionali?

Riversando nella banca delle ore la relativa differenza settimanale per un totale di 23 ore annue.

Per gli anni 2012-2018 vengono dedotte annualmente (dalle 23 ore) 7 ore e 30 minuti da destinare al Fondo per l'occupazione.

Dal 1/1/2000 sono scomparse (NON PER I PART-TIME) le 2 giornate di permessi frazionabili (15 ore), ma l'orario di lavoro si è ridotto comunque di ulteriori 8 ore. Infatti le 15 ore precedenti si sono sommate alle 8 acquisite nel contratto 11/7/99, dando luogo alla riduzione complessiva di 23 ore, pari a 30 minuti settimanali (46 settimane lavorative per 30 minuti = 23 ore). Dal 2001 vi è per tutti un'ulteriore giornata di permesso frazionabile (in proporzione per i part-time).

Sono possibili orari settimanali più brevi?

SI, possono esservi orari settimanali di **36 ore** nei casi di articolazione:

- su **4 giorni per 9 ore** ciascuno o su **6 giorni per 6 ore** ciascuno;
- dal lunedì pomeriggio al sabato mattina;
- comprendente la domenica;
- in turni.

Qual è l'orario giornaliero di lavoro?

- **Standard**: quello compreso fra le ore **08.00 e le 17.15**;
- **extra-standard** quello compreso fra le ore 7,00 e le ore 19,15 per una quota non superiore al 13% di tutto il personale dipendente;

I lavoratori con disagi di carattere obiettivo dovuti a pendolarismo, menomazioni fisiche o necessità di assistenza a familiari portatori di handicap nonché situazioni analogamente meritevoli di considerazione potranno richiedere di: a) non modificare il precedente orario di lavoro, **b) essere adibito alle prestazioni per le quali sia stato adottato il predetto orario extra-standard** (compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali).

- **entro il limite del 2%** per attività per le quali sussistano effettive esigenze operative, con intese con gli organismi sindacali aziendali che non comportino oneri aggiuntivi a carico delle imprese.

Qual è l'orario di sportello?

L'orario di sportello viene fissato **fra le ore 8 e le ore 20**.

Qual è la procedura di confronto fra le parti per l'adozione del nuovo orario di sportello?

L'azienda o la capogruppo, nell'adottare il nuovo orario di sportello, dovrà informare, in un apposito incontro, le OO.SS. che, a loro volta, potranno formulare osservazioni nello stesso incontro o entro i **10 giorni** successivi. Trascorso tale periodo l'impresa o la capogruppo potranno adottare i provvedimenti deliberati.

È possibile ampliare questo orario?

SI, fra le ore 7 e le 8 e quello finale fra le ore 20 e le 22 mediante accordo fra le parti da concludere entro 10 giorni dall'informativa.

I limiti di cui sopra possono essere superati?

SI, previa informativa sindacale, per situazioni particolari (es. centri commerciali, ipermercati, fiere, dogane, stazioni ferroviarie, marittime, aeree o autostradali, ecc.).

Per quante ore può essere adibito allo sportello un lavoratore?

Per un massimo di **6 ore e 30 minuti** giornalieri, salvo individuazione di particolari situazioni, con intese sindacali, dove l'orario di sportello individuale potrà essere di **7 ore**.

Qual è la durata normale dell'intervallo?

È di **1 ora**, compresa normalmente **fra le 13.25 e le 14.45**.

Nei casi di orari diversi dal nastro standard, nonché laddove lo giustificino le circostanze obiettive connesse alla consumazione del pasto e le esigenze del servizio - in particolare quelle connesse all'orario di sportello - l'intervallo per la colazione può essere attuato (anche mediante l'adozione di turni) con inizio non prima delle ore 12.00 e non dopo le ore 14.40.

Può la durata dell'intervallo essere ridotta o protratta?

SI, da mezz'ora fino a due ore, ma solo con intesa fra azienda e organismi sindacali.

Cos'è l'orario multi periodale?

È quello mediante il quale l'azienda - quando ricorrano particolari esigenze tecniche, organizzative o commerciali programmatiche - può in determinati periodi dell'anno chiedere al lavoratore di superare le **37 ore e 30 minuti settimanali** (36 ore nei casi di distribuzione su 4 o 6 giorni) ed in altri periodi chiedere invece prestazioni ridotte.

Ci sono limiti da osservare?

SI, in ogni caso:

- la prestazione del singolo non può superare le **9 ore e 30 minuti giornalieri** e le **48 settimanali** e non può essere inferiore a **5 ore giornaliere e 25 settimanali**;
- l'orario settimanale medio annuale deve comunque essere pari a **37 ore e 30 minuti**;
- è esclusa la prestazione di lavoro straordinario, salvo situazioni eccezionali, nei periodi di "maggior lavoro" che non possono comunque superare i 4 mesi nell'anno.

Si percepiscono retribuzioni differenziate nei diversi periodi di lavoro?

NO, si percepisce la stessa retribuzione sia nei periodi di "maggiore" che "minore" lavoro.

L'azienda può chiedere contemporaneamente a tutti i dipendenti di attuare l'orario multi periodale?

NO, solo al **2%** del personale dipendente, tenendo conto degli eventuali volontari e delle esigenze personali e familiari.

Il lavoro multi periodale può essere effettuato anche dai lavoratori a part-time?

NO.

Periodo di comportamento

È il periodo durante il quale il lavoratore ammalato può assentarsi dal lavoro mantenendo la retribuzione e conservando il posto di lavoro.

Quali sono i tipi di comportamento?

Il comportamento può essere di due tipi:

- **“secco”**: quando il periodo di conservazione del posto è riferito ad un'unica ed ininterrotta malattia;
- **“per sommatoria o frazionato”**: quando nel Ccnl si prevede un arco di tempo entro il quale la somma di più periodi di malattia non può superare un determinato limite (esempio 36, 48 ... mesi).

Qual è l'assenza massima consentita per malattia?

Comporto Secco:

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

Comporto per sommatoria:

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

Aumento del **50%** con un **minimo di 12 ed un massimo di 30** complessivi mesi per tbc (sia in caso di ricovero in sanatorio, che di accertata necessità di cura) e di sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS).

Il Ccnl 31/3/2015 all'Art. 58 comma 5 prevede che in caso di **malattia di carattere oncologico** i periodi di conservazione del posto e dell'intero trattamento economico sono **raddoppiati con un massimo di 36 mesi complessivi**.



ABI raccomanda alle imprese di valutare con la massima considerazione, ai fini di quanto previsto dal comma 4 del presente articolo, la condizione dei dipendenti affetti da patologie di analoga gravità.

Per coloro che sono sottoposti a trattamento di dialisi, le assenze non sono considerate ai fini del comporta.

Comporto per sommatoria: un lavoratore con anzianità di 8 anni è stato assente per malattia per l'intero mese di giugno 2009, successivamente per un altro mese e mezzo ed infine dal 1° febbraio al 31 maggio del 2012. Al rientro (1° giugno 2012) ha già totalizzato 6 mesi e mezzo di assenze per malattie o infortuni e quindi ha a disposizione altri 3 mesi e mezzo fino al 31 maggio del 2013.

In caso di prolungamento della malattia, cosa bisogna fare prima che sia finito il comporta?

Utilizzare l'aspettativa non retribuita.

Trascorsi i periodi di comporta, il lavoratore può richiedere un'aspettativa non retribuita di **massimo 8 mesi**. In caso di ripetizione non si possono superare i **12 mesi** nell'arco di un quinquennio.

L'azienda è obbligata a segnalare al lavoratore l'approssimarsi della scadenza del periodo di comporta?

SI, le aziende segnaleranno al lavoratore - con un mese di anticipo - la scadenza del periodo di comporta contrattualmente previsto.

I lavoratori 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 sottoporsi ad un trattamento terapeutico di riabilitazione, possono fruire di un'aspettativa non retribuita per un periodo non superiore a tre anni, finalizzato a favorirne il recupero sociale e la riabilitazione.

L'aspettativa non è concedibile agli ultrasessantenni in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia.

Periodo di prova

È il periodo durante il quale il lavoratore neo-assunto e l'azienda possono liberamente recedere dalle proprie obbligazioni contrattuali senza preavviso.

Quanto dura il periodo di prova?

- **3 mesi** per Quadri Direttivi – 2a e 3a Area Professionale;
- **30 giorni** per 1a Area Professionale e personale addetto a mansioni operaie.

Qual è il trattamento economico e normativo?

Al lavoratore in prova si applicano le disposizioni del Ccnl vigente valido per tutto il restante personale.

Si può recedere senza preavviso?

SI, il lavoratore e l'azienda possono recedere senza preavviso e indennità.

Quali competenze spettano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro?

- **Se ad iniziativa del lavoratore:** l'azienda deve corrispondere le competenze fino al giorno dell'effettiva cessazione del servizio, ivi compresi i ratei delle gratificazioni computando, a tal fine, come mese intero l'eventuale frazione;
- **se ad iniziativa dell'azienda:** le competenze di cui sopra devono essere corrisposte fino alla fine del mese in corso.

Il lavoratore assunto il 1° gennaio, recede il 10 febbraio:

caso A: ha diritto allo stipendio fino al 10 febbraio e a 2/12 di gratificazioni;

caso B: ha diritto allo stipendio fino al 28 febbraio e ai 2/12 di gratificazioni.

Cosa succede al termine del periodo di prova?

Il lavoratore viene confermato in servizio a tempo indeterminato con una anzianità di servizio pari alla durata della prova.

Chi è esonerato dal periodo di prova?

Il lavoratore che ha già prestato servizio presso la stessa azienda o banche incorporate (o di cui sia stata comunque assunta la prosecuzione degli affari) per almeno 3 mesi (effettuati anche in più volte).

Permessi – Congedi (non di maternità) Aspettativa

Si tratta di periodi di assenza, richiesti dal lavoratore e comunicati all'azienda per motivi personali e/o familiari, durante i quali viene conservato il posto di lavoro.

Permessi retribuiti

L'azienda può concedere brevi permessi retribuiti?

SI, per giustificati motivi personali o familiari, non computabili nelle ferie annuali.

Sono previsti altri permessi retribuiti?

SI, la legge 53/2000 all'art. 4 stabilisce che i lavoratori hanno diritto ad un permesso retribuito di 3 giorni complessivi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica, o di un parente entro il 2° grado, anche non convivente o di un soggetto che compone la famiglia anagrafica (vedi anche il Decreto Ministeriale 21 luglio 2000 n. 278).

In alternativa al permesso di 3 giorni, in caso di documentata grave infermità dei soggetti di cui sopra, si possono concordare con l'azienda modalità diverse di utilizzo dell'orario di lavoro.

Congedi

Per quali motivi possono essere accordati periodi di congedo?

Per interessi di famiglia e per gravi motivi di indole privata.

Tali periodi sono retribuiti?

L'azienda ha la facoltà di corrispondere o meno il trattamento economico definendone anche la durata.

Cosa prevede la legge?

L'art. 4 della legge 53/2000 prevede che per gravi e documentati motivi familiari si può ottenere un periodo di congedo continuativo o frazionato **non superiore a 2 anni, non retribuito**, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Tra la norma contrattuale e la legge cosa conviene scegliere?

- **La norma contrattuale** ha il vantaggio di non essere legata al tetto massimo di durata e quindi il congedo è ripetibile ad ogni rinnovo contrattuale;
- **la legge** obbliga l'azienda a motivare l'eventuale diniego, ma ha una durata massima di **2 anni**;
- vista la complessità delle pratiche da affrontare consigliamo di rivolgersi per questa tematica al vostro sindacalista First Cisl che potrà prendere insieme a voi i contatti con il patronato Inas Cisl per ricevere aiuto e consulenza specializzata.

Per i congedi (legge 53/2000) c'è la copertura previdenziale?

Il lavoratore può riscattare (con onere a suo carico) il periodo di congedo fruito o effettuare versamenti volontari.

Si possono richiedere congedi a scopi formativi?

SI, ai sensi della legge il lavoratore che abbia un'anzianità di servizio superiore ai **5 anni** presso la stessa azienda, può chiedere periodi di congedo, **non retribuito**, per la formazione per un **massimo di 11 mesi** continuativi o frazionati nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Si possono richiedere congedi per altri scopi?

SI, il D.lgs. Nr.80 del 15/6/2015 all'art. 24 stabilisce che le lavoratrici inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, possono astenersi dal lavoro, per un periodo massimo di tre mesi e per motivi legati al suddetto percorso, **interamente retribuito (congedo per le vittime di violenza di genere)**.

Il congedo per le vittime di violenza di genere può essere frazionato?

SI, il congedo per le vittime di violenza di genere può anche essere fruito in modo frazionato. Il periodo di tre mesi può essere utilizzato su base oraria oppure giornaliera, distribuito nell'arco temporale di tre anni.

I congedi per le vittime di violenza di genere (D.lgs. nr. 80/2015) prevedono la copertura previdenziale?

SI, per i periodi di astensione dal lavoro, spetta alle lavoratrici l'intera contribuzione previdenziale.

Alle lavoratrici vittime di violenza di genere spettano altri diritti?

SI, (art.24 comma 6 e 7), alle lavoratrici vittime di violenza di genere, inserite in appositi percorsi è riconosciuto il diritto di chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro **da tempo pieno a tempo parziale** (part-time verticale o orizzontale), con il diritto di ritornare nuovamente a tempo pieno su loro richiesta. Resta salva la possibilità di applicare condizioni eventualmente più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

Aspettativa non retribuita

In quali casi l'azienda riconosce l'aspettativa?

L'aspettativa viene concessa compatibilmente con le esigenze di servizio:

- per motivi di studio;
- per motivi familiari e personali;
- per lo svolgimento di attività di volontariato.

Le Aziende accoglieranno le domande di aspettativa dirette a soddisfare la necessità di assistenza ai figli di età compresa fra i 3 e gli 8 anni affetti da patologie di particolare gravità, idoneamente certificate.

Per quanto tempo?

Massimo 1 anno anche frazionato in 2 periodi.

L'aspettativa è retribuita?

NO, il periodo trascorso in aspettativa non comporta, a qualsiasi effetto, decorso dell'anzianità e percezione della retribuzione (ad eccezione degli assegni familiari).

Le necessità di cure in situazioni gravi sono previste dal Ccnl?

SI, nei casi di malattia irreversibile e di particolare gravità (lavoratori soggetti ad emodialisi, affetti da neoplasie o patologia di analoga importanza), l'Azienda valuterà la situazione ai fini delle necessità di cura.

È prevista un'aspettativa per i casi di tossicodipendenza?

SI, in base al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, "Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza". È stato infatti introdotto il principio che i lavoratori **con contratto a tempo indeterminato**, per i quali sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi svolti dal Servizio Sanitario Nazionale o da altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, **hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il periodo di svolgimento del programma, e comunque per un massimo di tre anni.**

SCHEMA

PERMESSI - CONGEDI (non di maternità)
ASPETTATIVA

Permessi retribuiti

***l'azienda può***

concedere brevi permessi retribuiti per giustificati motivi personali o familiari, non computabili nelle ferie annuali.

***la legge 53/2000***

stabilisce che i lavoratori hanno diritto ad un **permesso retribuito di 3 giorni complessivi all'anno** in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o del convivente o di un parente entro il 2° grado.

Congedi

***l'azienda può***

accordare periodi di congedo per interessi di famiglia e per gravi motivi di indole privata, con facoltà di corrispondere o meno il trattamento economico, definendone anche la durata.

***la legge 53/2000***

prevede che per gravi e documentati motivi familiari **si può ottenere** un periodo di congedo continuativo o **frazionato non superiore a 2 anni**, non retribuito, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

***è possibile richiedere anche***

congedi formativi per un **massimo di 11 mesi continuativi o frazionati** nell'arco dell'intera vita lavorativa se si possono vantare **almeno 5 anni** di servizio presso la stessa azienda.

Aspettativa non retribuita

***l'azienda concede***

compatibilmente con le esigenze di servizio, l'**aspettativa non retribuita** per motivi: di **studio, familiari, personali** e di **volontariato** per la durata massima di **1 anno**, anche frazionata in **2 periodi**.

Permessi di studio

Sono permessi sia retribuiti che non, concessi ai lavoratori studenti per avere la possibilità di completare gli studi.

I lavoratori studenti hanno diritto ad effettuare un orario di lavoro diverso?

SI, hanno diritto:

- ad effettuare turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami (per i turnisti del CED e di impianti di sicurezza e presidi tecnologici);
- a spostamenti di orario di entrata ed uscita rispetto a quello normale.

SI, ne hanno diritto i lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame.

Per gli iscritti a corsi di laurea e laurea magistrale:

- per le giornate di esami, nonché per il tempo necessario a raggiungere la località in caso di mancanza di università del tipo prescelto nel luogo di residenza;
- una ulteriore giornata di permesso retribuito, per ogni esame universitario, non ripetuto, previsto dal piano di studi per i lavoratori studenti **iscritti alle facoltà che danno diritto all'anzianità convenzionale**. Tale permesso deve essere fruito nella giornata lavorativa precedente l'esame;
- **per una sola volta: 5 giorni lavorativi** per la tesi di laurea e **3 giorni lavorativi** per la tesi di laurea magistrale solo per le facoltà che danno diritto all'anzianità convenzionale. Tale permesso è usufruibile a richiesta del lavoratore, da presentare alla Direzione dell'Azienda con **almeno 5 giorni di anticipo**;

I lavoratori studenti hanno diritto a permessi retribuiti?

I corsi di laurea che davano diritto all'anzianità convenzionale (Ccnl 19-12-1994 art. 54 1° comma, lett. d) sono: giurisprudenza * economia e commercio * scienze politiche * scienze economiche e marittime * lettere * materie letterarie (rilasciate dalle facoltà di Magistero delle Università statali o riconosciute dallo Stato) * filosofia * lingue estere * sociologia * scienze economiche e bancarie.

- permesso retribuito di **20 ore annue** da fruire in **4 giornate lavorative** e per **5 ore al giorno**. Tale permesso spetta per un numero di anni uguale al corso legale di studi + 1. Va richiesto all'Azienda con almeno 5 giorni di anticipo e può essere fruito solamente durante il normale periodo accademico.

Tutti i lavoratori studenti hanno diritto a permessi di studio non retribuiti?

Per gli iscritti a scuole secondarie di 1° e 2° grado:

- per le **giornate di esami**, nonché per il tempo necessario a raggiungere la località in caso di mancanza di scuola del tipo prescelto nel luogo di residenza;
- **8 giorni lavorativi** - per una sola volta - per il conseguimento della licenza di scuola media, inferiore o superiore, con esclusione di quelle a carattere artistico. Tale permesso è usufruibile a richiesta del lavoratore, da presentare all'Azienda con almeno 5 giorni di anticipo;
- permesso retribuito di **20 ore annue** da fruire in **4 giornate lavorative** e per **5 ore al giorno**. Tale permesso spetta per un numero di anni + 2 di corso legale degli studi previsto dagli ordinamenti delle scuole di istruzione secondaria. Va richiesto all'Azienda con almeno 5 giorni di anticipo e può essere fruito solamente durante il normale periodo scolastico o accademico.

SI, permesso straordinario - una sola volta per ciascun ciclo di studi (quindi massimo 3 volte) - sino a **30 giorni di calendario**, fruibili in unica soluzione o in due periodi. La richiesta deve essere presentata all'Azienda con almeno **30 giorni di anticipo**. Deve essere fruito solamente durante il normale periodo scolastico o accademico.

In aggiunta a quanto sopra i lavoratori studenti possono chiedere di sospendere il rapporto di lavoro (cioè mantenerlo e non ricevere la retribuzione), ottenendo un congedo per la formazione, per un periodo massimo di **11 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa**, continuativo o frazionato. Tale congedo può servire per completare la scuola dell'obbligo, per conseguire un diploma di scuola superiore o il diploma di laurea.

I lavoratori studenti hanno diritto ad una provvidenza annuale?

NO.

Spetta un premio a chi consegue il titolo di studio?

SI:

- **€ 133,51** al lavoratore che consegue, dopo l'assunzione, la licenza di scuola media superiore, esclusa quella di indirizzo artistico;
- **€ 136,35** al lavoratore - non laureato - che consegue una laurea (riconosciuta ai fini dell'anzianità convenzionale);
- **€ 85,22** al conseguimento della laurea magistrale (riconosciuta ai fini dell'anzianità convenzionale).

Gli importi di cui sopra vanno riconosciuti una sola volta.

I Contratti Integrativi di ogni azienda possono prevedere normative migliorative.

Provvedimenti disciplinari

Punizioni di varia gravità erogate dall'azienda nei confronti dei lavoratori che hanno mancato ai propri doveri.

Le mancanze del personale ai propri doveri sono punite con una serie di provvedimenti previsti dal Ccnl. I provvedimenti disciplinari sono regolati dall'articolo 7 della Legge 20.5.70 nr. 300 (Statuto dei Lavoratori) adattati nei vari Ccnl.

Quali sono i provvedimenti disciplinari applicabili?

- Il rimprovero verbale;
- il rimprovero scritto;
- la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- il licenziamento per notevoli inadempimenti degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

Come deve essere informato il lavoratore sulle norme che regolano i provvedimenti disciplinari?

Le norme devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo (all'interno dell'azienda) accessibile a tutti.

Può il datore di lavoro adottare un provvedimento disciplinare all'insaputa del lavoratore?

NO, il procedimento disciplinare non ha valore se al lavoratore non è stato preventivamente contestato l'addebito e senza che sia stato sentito a sua difesa, per iscritto od oralmente, con la presenza del rappresentante sindacale nel caso il lavoratore ne abbia chiesto l'assistenza. In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Può il lavoratore richiedere la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato?

SI, entro 20 giorni il lavoratore nei cui confronti sia stata disposta la sanzione disciplinare può promuovere, anche attraverso l'Organizzazione Sindacale a cui sia iscritto, la costituzione di un collegio di conciliazione: in questo caso la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Se il datore di lavoro non nomina un suo rappresentante nel collegio di conciliazione cosa succede?

La sanzione disciplinare non ha effetto.

Cosa succede se il datore di lavoro si rivolge all'autorità giudiziaria?

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Esiste un termine di prescrizione per i procedimenti disciplinari?

SI, decorsi 2 anni dalla loro applicazione non sono più da tenere in considerazione a qualsiasi effetto.

Cosa deve fare chi viene a conoscenza di un procedimento disciplinare in atto nei suoi confronti?

In tutti i casi nei quali il lavoratore riceve comunicazione scritta dalla propria azienda relativa ad una contestazione disciplinare, con relativo invito a giustificarsi:

- è assolutamente da evitare il cosiddetto fai da te;
- è bene coinvolgere il sindacato per i consigli e l'assistenza necessari.



È da evitare il rilascio di qualsivoglia dichiarazione scritta, prima di avere interpellato il sindacato e deciso la linea di difesa. La banca infatti potrebbe successivamente utilizzare contro il lavoratore quanto da lui dichiarato e ciò potrebbe quindi compromettere irrimediabilmente la sua difesa.

Il lavoratore, oggetto di provvedimento disciplinare, può essere allontanato temporaneamente dal servizio?

SI, in attesa del definitivo provvedimento disciplinare, quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti. La sospensione cautelativa è comunque retribuita.

Il lavoratore allontanato temporaneamente può esercitare il diritto di sciopero?

SI.

Retribuzioni variabili – Premi

Il Premio Aziendale ed il Premio variabile di risultato (PVR) sono quote contrattate di salario variabile legato all'andamento dell'azienda. Il sistema incentivante è invece generalmente un regolamento aziendale.

Premio Aziendale

In cosa consiste il premio aziendale?

Il premio aziendale è la remunerazione ai lavoratori degli incrementi di produttività del lavoro. Rappresenta la parte variabile più consistente del salario contrattuale e nella contrattazione di primo livello vengono fissate le condizioni ed i criteri per la sua erogazione.

Come viene calcolato?

Si possono utilizzare vari parametri ed indicatori di bilancio aziendale che rispecchino la redditività, efficienza, produttività, rischiosità del credito e di struttura.

Il premio viene sempre e comunque erogato?

NO, nelle aziende che presentino un risultato negativo non si darà luogo ad alcuna erogazione di premio. Inoltre non viene erogato nel caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo.

E se l'accordo per determinare il premio aziendale non viene trovato, cosa succede?

Se l'accordo non viene raggiunto entro il mese di aprile dell'anno di riferimento, l'Abi e le Segreterie Nazionali dei Sindacati interessati, si incontreranno entro il mese di giugno dello stesso anno, in presenza dei rappresentanti dell'impresa interessata e delle relative strutture sindacali, per la ricerca di soluzioni condivise.

In quali ambiti vengono definite le condizioni e i criteri di erogazione del premio aziendale?

Nell'ambito aziendale oppure, in alternativa, nell'ambito di gruppo, con intesa fra le parti previo consenso degli organismi sindacali aziendali.

Nel caso di assenza dal servizio il premio viene comunque erogato?

Nel caso di assenza dal servizio il premio viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera tre mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno. La riduzione, comunque, non si applica per i periodi di assenza per ferie e per quelli determinati da gravidanza e puerperio relativamente al periodo di astensione obbligatoria di cinque mesi.

Premio Variabile di Risultato

Quali sono le caratteristiche generali?

- È previsto dal Contratto Nazionale, stipulato il 19 gennaio 2012;
- può essere negoziato a livello aziendale o di gruppo;
- è unico e sostituisce il premio aziendale e il sistema incentivante;
- è determinato sulla base di criteri, concordati tra le parti, di produttività e/o redditività aziendale e/o di gruppo, nonché di altri obiettivi generali o specifici per gruppi omogenei di posizioni lavorative;
- dovrà:
 - presentare i caratteri di variabilità e di effettiva correlazione ai risultati dell'impresa;
 - rispettare i principi dettati da Banca Italia.

I sindacati raccomandano l'adozione e la preventiva condivisione dei criteri distributivi.

I premi possono essere detassati?

SI, per il 2016-2018 la legge di stabilità prevede, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, la **DETASSAZIONE** dei premi (contrattati e legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione) che rispettano i requisiti del decreto, secondo i seguenti criteri:

- imposta sostitutiva di Irpef e addizionali regionali e comunali con un'aliquota **agevolata al 10%**;
- applicata al limite complessivo di **€ 2.000** (al lordo della ritenuta fiscale del 10% ed al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie);
- il precedente limite è aumentabile fino a **€ 2.500** nei casi di partecipazione strutturata dei lavoratori, ovvero che i lavoratori intervengano, operino ed esprimano opinioni di pari livello, importanza e dignità di quelle espresse dai responsabili aziendali che vi partecipano con lo scopo di favorire un impegno "dal basso" che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro;
- per dipendenti del settore privato, che non abbiano superato – **nel 2015** – il reddito di **€ 50.000**;
- il limite reddituale di **euro 50.000** deve essere calcolato tenendo conto dei redditi a tassazione ordinaria **di lavoro dipendente**, conseguiti nell'anno precedente a quello di applicazione dell'agevolazione (compreso il premio stesso se non erogato come Welfare);

- vale anche per le somme date come partecipazione agli utili dell'impresa;
- deve scaturire da miglioramenti aziendali misurabili;
- **inoltre:**
 - l'assenza per maternità obbligatoria è considerata per il pagamento del premio;
 - **i 2.000 € detassati** non rilevano ai fini della determinazione delle detrazioni fiscali;

Ad esempio, quelle per carichi di famiglia o per le detrazioni per reddito di lavoro dipendente (che spetteranno per un maggiore ammontare) o per il bonus Irpef di 80 € (non rientra quindi nella soglia dei 26.000 €).

- eccezionalmente la detassazione può risultare sfavorevole al dipendente perché esclude, su quell'importo, la possibilità di far valere oneri deducibili o detraibili;
- il Premio vale comunque per il calcolo dell'ISEE.

Si ricorda che i versamenti alla previdenza complementare riducono l'imponibile fiscale, per cui può essere interessante considerare tale opzione per rientrare nel limite dei 50.000 € (che varrà per l'anno successivo).

Qual è l'utilizzo del premio a fini di welfare?

La contrattazione può attribuire al dipendente un'ulteriore facoltà di scelta in relazione ai premi di risultato oltre a quella di avvalersi della tassazione sostitutiva: di scegliere se ottenere il premio in denaro o in natura.

A tale scopo si sono ampliate le ipotesi di somme e valori dati dal datore di lavoro che non concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Cosa esclude dal reddito (e quindi dalle imposte) la nuova norma?

- **Opere e servizi** aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, utilizzabili dal dipendente o dai familiari, anche se non sono fiscalmente a carico (come ad esempio i corsi di lingue, teatro, danza, ecc.);
- **servizi di educazione e istruzione** anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari (sono così compresi i contributi versati dal datore di lavoro per rimborsare al lavoratore le spese sostenute per le rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici, nonché gli

incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell'ambito scolastico, il servizio di trasporto scolastico, il rimborso di somme destinate alle gite didattiche, alle visite d'istruzione ed alle altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica nonché l'offerta – anche sotto forma di rimborso spese - di servizi di baby-sitting);

- **le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro** alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani (soggetti che abbiano compiuto i 75 anni di età) o non autosufficienti (ovvero che non riescono a fare una o più di queste attività: assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti).

Alcune di queste utilità devono essere pagate tramite voucher personali che:

- **non possono essere emessi** a parziale copertura del costo della prestazione, opera o servizio e quindi non sono integrabili (ma possono essere pagati separatamente dal lavoratore. Ad esempio se la prestazione ricreativa erogata dal datore di lavoro mediante voucher consiste in dieci ingressi in palestra, il pagamento dell'undicesimo ingresso deve essere contrattato direttamente dal dipendente);
- **non possono rappresentare** più prestazioni opere o servizi, salvo che si tratti di voucher cumulativi (come ad esempio nel caso di una elencazione contenuta su una piattaforma elettronica, che il dipendente può combinare a sua scelta nel "carrello della spesa", per un valore non eccedente 258,23 euro);
- **può consistere** anche in somministrazioni continuative o ripetute nel tempo come ad esempio, abbonamenti annuali a teatri, alla palestra, cicli di terapie mediche, pacchetto di lezioni di nuoto.

La parte di premio non sostituita dal benefit sarà assoggettata all'imposta sostitutiva o alla tassazione ordinaria, a scelta del prestatore di lavoro.

Nel caso in cui i benefit costituiscano una parte della somma riconosciuta dal premio?

**Posso utilizzare
il premio
per la previdenza
complementare?**

SI, nei limiti previsti.

Ad esempio in caso di premio di risultato di euro 4.000, convertito in contributi alla previdenza complementare, euro 2000 sono detassati ed euro 2000 sono dedotti dal reddito (fino complessivamente al limite di deducibilità di 5.164,57 € previsto per la previdenza complementare per essere tassati solo in fase di prestazione).

**In quali casi i beni
e servizi invece
concorrono alla
determinazione
del reddito di lavoro
dipendente?**

- **Se sono erogati a dipendenti** con un reddito superiore, nell'anno precedente a quello di erogazione, ad euro **50.000**;
- se sono erogati in sostituzione di premi non correlati ad incrementi di produttività, qualità ed efficienza.

Invece se l'erogazione di beni e servizi e può essere adempiuta solo con tale modalità i beni e servizi attribuiti ai lavoratori, anche a titolo premiale, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

Riposo settimanale - Prestazioni in giorni festivi infrasettimanali e nelle semifestività

Al lavoratore spetta il riposo compensativo se lavora di domenica?

SI, nel caso di lavoro nel giorno fissato per il riposo settimanale (domenica od altro giorno prestabilito) spetta un riposo compensativo in altra giornata della settimana.

E se lavora solo la mattina?

Il riposo compensativo viene effettuato di norma nelle ore antimeridiane del giorno lavorativo successivo, ferma la correzione del compenso spettante.

Come viene retribuita la giornata prestabilita per il riposo?

Oltre al riposo compensativo è previsto un compenso pari alla paga oraria **maggiorata del 25%** salvo per i lavoratori nella 2^a area professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale adibito a mansioni di commesso).

Come viene retribuita la prestazione nella giornata di domenica?

Per ogni ora di prestazione effettuata nella giornata di domenica, nei casi in cui detta giornata **non coincida con quella destinata al riposo settimanale**, al lavoratore spetta un compenso pari al **20%** della paga oraria.

È possibile beneficiare di un permesso in luogo della retribuzione?

SI, nei casi di prestazione in giorni festivi infrasettimanali, il lavoratore può chiedere di fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di un corrispondente permesso, in sostituzione del compenso pari alla paga oraria **maggiorata del 30%**.

Qual è la durata massima della prestazione lavorativa nei giorni semifestivi?

Non può essere superiore alle **5 ore** ad eccezione del personale di custodia e addetto alla guardiania diurna o notturna.

Le prestazioni compiute oltre le 5 ore dal personale di custodia addetto alla guardiania diurna, dai guardiani notturni e dal personale adibito ai turni nei giorni semifestivi, vengono compensate con una indennità pari, per ciascuna ora prestata, alla paga oraria maggiorata del **30%**.

Qual è la durata massima dell'orario di sportello nei giorni semifestivi?

Non può superare le 4 ore e 30 minuti.

SCHEDA

QUADRI DIRETTIVI

 **la categoria dei QD**

viene istituita con il Ccnl del 1999, articolata su **4 livelli** e comprendente anche gli ex-funzionari.

 **gli ex funzionari**

conservano la "maggiorazione di grado" (*componente dello stipendio*) sotto forma di "**assegno ad personam**" – *ristrutturazione tabellare ex articolo 66, Ccnl 11/7/99, rivalutabile e non riassorbibile* per effetto di futuri incrementi retributivi.

 **orario di lavoro e autogestione**

la durata dell'orario giornaliero di lavoro è in correlazione temporale con **l'orario normale** del personale della **3^a area professionale**, gestito con criteri di "**autogestione**" individuale, tenendo conto delle esigenze operative.

 **un'apposita erogazione**

può essere riconosciuta, generalmente in concomitanza con il pagamento del premio aziendale, a fronte di un impegno particolarmente significativo nell'anno, collegato al raggiungimento degli obiettivi.

 **fungibilità**

per tutta la durata del Ccnl viene applicata la **piena fungibilità** all'intera categoria dei QD.

 **gli altri aspetti normativi dei QD**

sono trattati nei rispettivi capitoli:

ferie ○ fondo per l'occupazione ○ missioni ○ part-time scatti di anzianità ○ trasferimenti sostituzioni e mansioni superiori ○ tutele per fatti commessi nell'esercizio delle proprie funzioni ○ trattamento economico.

Riscatto laurea

È la possibilità di riscattare, con onere a carico del richiedente, i periodi di corsi di studi universitari, utili ai fini previdenziali.

Ci sono novità importanti sulla possibilità di riscattare il periodo di studi universitari?

SI, la legge 247/2007 rende più facile e conveniente recuperare gli anni di studi universitari mediante il riscatto della laurea.

La legge di stabilità del 2016 prevede inoltre di poter cumulare il riscatto degli anni di laurea con il riscatto del periodo di maternità facoltativa fuori dal rapporto di lavoro anche con riferimento a periodi antecedenti all'1 gennaio 2016.

Per i dettagli rivolgersi al patronato Inas di riferimento.

Si deve obbligatoriamente riscattare tutto il periodo di studi?

NO, il riscatto può riguardare anche solo una parte del corso legale di studi.

Si possono riscattare solo le lauree o anche altri titoli di studio?

Sono soggette a riscatto anche le lauree brevi e specialistiche, i diplomi universitari, i diplomi di specializzazione, i dottorati di ricerca successivi alla laurea di durata non inferiore a due anni. Le lauree conseguite all'estero si possono riscattare solo se riconosciute da una università italiana.

Si potrà chiedere il riscatto della laurea solo dopo aver iniziato a lavorare?

NO, ora i giovani hanno la possibilità (prima non prevista) di chiedere il riscatto della laurea anche nel periodo intercorrente fra il conseguimento del titolo ed il primo impiego.

Come si determina in questo caso la somma da versare per il riscatto?

In assenza di un reddito di riferimento, la somma da versare per il riscatto viene determinata:

- prendendo a riferimento il reddito minimo imponibile dei commercianti (**per il 2016: € 15.548**) e lo si moltiplica per il **33%** (aliquota di accantonamento per la pensione dei lavoratori dipendenti);
- si ottiene così l'importo per 1 anno di riscatto, pari a **€ 5.131 nel 2016(€ 15.548 x 33%)**;

Per ottenere l'onere complessivo basta moltiplicare tale cifra per gli anni del corso legale di laurea che si intendono riscattare.

Dove confluiscono le somme versate per il riscatto?

Affluiscono temporaneamente in un apposito fondo, per essere poi trasferite, maggiorate degli incrementi dovuti ad una rivalutazione su base annuale, alla gestione pensionistica alla quale i giovani si iscriveranno all'inizio della loro attività.

È possibile detrarre dalle imposte le cifre versate per il riscatto della laurea?

SI, è possibile farlo, ovviamente non dai giovani ancora privi di reddito, ma dai loro genitori o da altro familiare di cui risultino fiscalmente a carico.

A quanto ammonta la detrazione di imposta?

Al **19%** dell'importo versato di anno in anno.

Esiste un'agevolazione fiscale per chi chiede, avendo già un lavoro, il riscatto della laurea?

SI, le somme pagate sono interamente deducibili dal reddito dell'interessato (esempio: con un reddito di **30.000 euro** si risparmia il **38%** dell'ammontare del riscatto).

Come viene calcolato il costo del riscatto per chi è già iscritto alla previdenza obbligatoria?

- Laurea conseguita prima del **1° gennaio 1996** (cioè entro il 31/12/1995): il costo si determina con il criterio della **riserva matematica**;

Il calcolo della riserva matematica tiene conto dell'età, del sesso e della retribuzione all'atto della domanda. Per eseguirlo bisogna individuare il coefficiente consultando le tabelle ministeriali.

- laurea conseguita dal **1° gennaio 1996**: il costo verrà calcolato con le norme vigenti prima dell'approvazione della legge sul welfare. Si prende in pratica il reddito di lavoro percepito negli **ultimi 12 mesi** e si moltiplica per l'aliquota contributiva del settore di attività. Il risultato, moltiplicato a sua volta per gli anni da riscattare, dà il costo complessivo.

Questo tipo di calcolo è più vantaggioso rispetto a quello precedente.

Dipendente con stipendio annuo lordo di € 30.000 euro. Se chiede il riscatto della laurea breve (tre anni) dovrà versare all'Inps € 29.700 euro (30.000 X 33% X 3).

Il riscatto della laurea avrà efficacia piena per raggiungere i requisiti per la pensione anticipata?

SI, ora tutti i lavoratori (anche coloro che rientrano nel sistema contributivo) si vedranno conteggiare gli anni riscattati per la laurea anche ai fini della maturazione dei requisiti per il pensionamento anticipato.

Il pagamento del riscatto del corso di laurea è rateizzabile?

SI, per le domande di riscatto presentate **dopo il 1° gennaio 2008** (riferite anche a periodi di studio antecedenti il 1° gennaio 1996), la somma dovuta all'ente previdenziale potrà essere versata nell'arco di **10 anni (120 rate mensili)** senza alcun aggravio di interessi.

Per le domande presentate fino al 31/12/2007 l'INPS concedeva una dilazione di 5 anni, maggiorata di interessi al tasso legale (3% dal 1° gennaio 2008).

SCHEDA

RISCATTO LAUREA

 **si possono riscattare**

tutte le lauree, anche quelle brevi e specialistiche, i diplomi universitari, i diplomi di specializzazione, i dottorati di ricerca successivi alla laurea di durata non inferiore a due anni. Le lauree conseguite all'estero si possono riscattare solo se riconosciute da una università italiana.

 **anche**

prima di iniziare a lavorare.

 **versando****in assenza di retribuzione o reddito di riferimento:**

un importo corrispondente al reddito di riferimento minimo imponibile (quello dei commercianti), che **per il 2016 è di € 15.548, moltiplicato per il 33%** (aliquota di accantonamento per la pensione). Il risultato si moltiplica per gli anni da riscattare;

per chi è già iscritto alla previdenza obbligatoria:

un importo corrispondente al reddito percepito negli **ultimi 12 mesi moltiplicato per il 33%** e per gli anni da riscattare. **Per la laurea conseguita prima del 1° gennaio 2006 il costo si determina con il criterio della riserva matematica.**

 **usufruendo****delle agevolazioni fiscali:**

mediante la **deducibilità** dal reddito delle somme interamente versate. Nel caso di richiesta di riscatto per il figlio o altro familiare fiscalmente a carico, spetta, al richiedente, una **detrazione d'imposta del 19%**;

della rateizzazione:

della somma dovuta all'ente previdenziale in **120 rate mensili, senza alcun aggravio di interessi.**

 **con il diritto**

per tutti i lavoratori (anche coloro che rientrano nel sistema contributivo) a vedersi conteggiare gli anni riscattati per la laurea anche ai fini della maturazione dei requisiti per il pensionamento.

Scatti di anzianità

Riconoscimento economico legato all'anzianità.

Dal 1° agosto 2015 vengono ripristinate le modalità di conteggio degli scatti di anzianità, congelati per il periodo 1° gennaio 2013- 31 luglio 2014.

Lavoratore che al 1° giugno del 2013 avrebbe maturare il 3° scatto, ha atteso il 1° gennaio 2015; il 4° scatto lo maturerà dopo 3 anni (scadenza naturale).

Qual è la cadenza per gli scatti di anzianità?

Gli scatti di anzianità vengono riconosciuti con cadenza **triennale**.

Qual è la decorrenza di ogni scatto?

Ogni scatto decorre dal primo giorno del mese in cui matura.

Per i nuovi assunti quando si avrà il primo scatto?

Dopo 4 anni in tutti i casi di assunzione. Sempre di **4 anni** sarà il tempo necessario per lo scatto di anzianità per il passaggio al **3° o 4° livello** dei quadri direttivi.

Vi sono lavoratori che conservano il diritto ai "vecchi scatti"?

SI, per un massimo di:

- **12 scatti** (aree professionali) a chi era in servizio al **19 dicembre 1994**;
- **9 scatti** (ex funzionari) a chi era in servizio al **19 dicembre 1994**.

Per gli altri lavoratori?

Per gli appartenenti alle aree professionali impiegate e per i quadri direttivi del **1° e 2° livello** spettano per un numero massimo di **8**. Per i quadri direttivi del **3° e 4° livello** spettano nel numero massimo di **7** e decorrono dalla data di assunzione o nomina.

SCATTI DI ANZIANITÀ			
cadenza	triennale		
durata 1° scatto	3 anni per tutti e per il passaggio dal 2° al 3° livello dei Quadri Direttivi		
		in servizio al 19/12/1994	in servizio dopo 19/12/1994
numero degli scatti	Aree professionali e Quadri Direttivi del 1° e 2° livello	12	8
	Quadri Direttivi del 1° e 2° livello ex-funzionari	9	7

SCHEMA**SERVIZIO DI CASSA E GESTIONE VALORI**
deficienze, eccedenze di cassa e banconote false**Eccedenze e Deficienze di cassa** ***il personale di cassa deve***

denunciare le eccedenze o deficienze di cassa non oltre la presentazione della situazione giornaliera.

 ***che verranno trattate***

- **le eccedenze:** trascorso il periodo di prescrizione ordinaria, vengono devolute agli organismi aziendali di previdenza e assistenza se formalmente costituiti oppure, in mancanza di questi, alla Fondazione Prosolidar;
- **le deficienze:** l'azienda, dopo aver valutato i singoli casi, ne richiede la refusione.

Banconote false ***il personale di cassa***

non è responsabile di eventuali banconote false se non dispone di apparecchiature che ne rilevano la contraffazione, accertabile soltanto in sede di controllo da parte della Banca d'Italia o della BCE.

Sistema incentivante

Premi di natura economica previsti per il raggiungimento di determinati obiettivi.

L'azienda può prevedere l'istituzione di premi incentivanti?

SI, può prevederla subordinandola al raggiungimento di specifici obiettivi, diversi da quelli previsti per il premio aziendale.

Chi stabilisce l'ammontare dei premi, i criteri di attribuzione ed i tempi di erogazione?

L'azienda per gruppi omogenei di posizioni lavorative in relazione agli obiettivi fissati.

Ad esempio settori aziendali quali strutture centrali o di rete, determinate unità operative aventi caratteristiche omogenee.

E i lavoratori che non fanno parte di questi gruppi omogenei?

L'azienda deve comunque tenere conto, nella determinazione dei premi, del personale che, in relazione alle mansioni svolte, fornisce contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati.

L'azienda è tenuta a comunicare i criteri e le modalità relative alla corresponsione dei premi incentivanti?

SI, deve darne informazione agli organismi sindacali aziendali prima della loro applicazione. Si può avviare una procedura di confronto, nel corso della quale il Sindacato può formulare considerazioni e proposte.

E se non si raggiunge un accordo?

Dopo **10 giorni** dall'avvio della procedura di confronto se non si raggiungono soluzioni condivise, ciascuna delle Parti potrà chiedere di proseguire la procedura con l'assistenza di ABI e delle Segreterie Nazionali dei Sindacati interessati.

E se ancora non si raggiunge nessuna intesa?

Trascorsi altri **10 giorni** l'azienda può comunque adottare i provvedimenti deliberati.

I sistemi incentivanti devono prevedere anche obiettivi qualitativi?

- **SI**, li devono prevedere e devono anche essere coerenti con i principi contenuti nella normativa comunitaria sui Mercati di Strumenti Finanziari (MiFID) e nelle disposizioni di vigilanza in tema di compliance, nonché nelle disposizioni di Banca d'Italia o dettati dalle competenti Autorità internazionali.
- **SI**, anche per le "campagne prodotto" ci si deve ispirare ai medesimi principi adottati per il sistema incentivante in materia di obiettivi di qualità.

Telelavoro

È un tipo di lavoro che richiede modalità di esecuzione diverse rispetto a quelle tradizionali, svolgendosi fuori dal normale ambito lavorativo e di norma con l'ausilio di strumenti informatici e/o telematici.

Come viene costituito il rapporto di lavoro?

L'azienda può assumere lavoratori con rapporto subordinato di telelavoro, oppure trasformare consensualmente, a tempo indeterminato o per un periodo predeterminato, rapporti di lavoro già in essere.

Dove si svolge?

Può svolgersi presso il domicilio del lavoratore, oppure in centri di telelavoro, o anche sotto forma di telelavoro mobile.

I telelavoratori hanno lo stesso trattamento contrattuale degli altri lavoratori?

SI, il medesimo. Il telelavoratore ha l'obbligo di essere reperibile nelle fasce orarie giornaliere prestabilite d'intesa con l'azienda.

L'azienda deve fornire l'attrezzatura necessaria?

SI, è a suo carico fornirla e mantenerla in efficienza, con particolare riguardo agli aspetti della sicurezza sul lavoro (D.lgs. 81/2008). La stessa azienda può, dietro congruo preavviso, effettuare controlli nei locali posti al domicilio del telelavoratore.

Chi deve attrezzare la postazione di lavoro al domicilio del telelavoratore?

L'azienda deve attrezzare la postazione di lavoro adeguata in locale idoneo e fornire le attrezzature necessarie, facendosi carico di ogni onere di installazione, manutenzione ed esercizio, nonché di ripristino dei locali in caso di risoluzione del rapporto di lavoro o rientro definitivo in azienda del lavoratore. Le postazioni e le attrezzature di lavoro sono fornite al lavoratore in comodato d'uso.

Al telelavoratore è garantita la formazione?

SI, ponendo in atto iniziative atte a favorirne la socializzazione.

Il lavoratore può chiedere il ripristino del rapporto tradizionale di lavoro?

SI, dopo due anni e la richiesta verrà accolta, compatibilmente con le esigenze di servizio.

I telelavoratori che diritti sindacali hanno?

Gli stessi degli altri lavoratori: possono essere concordate aziendali modalità di partecipazione alle assemblee e dovrà essere istituita un'apposita bacheca elettronica per poter consultare le comunicazioni sindacali fuori dell'orario di lavoro.

Trasferimenti

Incarico al lavoratore di svolgere la propria attività lavorativa in unità produttiva diversa da quella ove la svolge ora.

Quando può essere disposto il trasferimento del lavoratore?

Il trasferimento ad unità produttiva situata in comune diverso può essere disposto solo per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Nel disporre il trasferimento l'azienda dovrà tener conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

Nell'eventualità in cui il dipendente valuti di avere subito un trasferimento non motivato e voglia procedere in giudizio, grava sull'azienda l'onere della prova circa la sussistenza delle esigenze necessarie al trasferimento.

In presenza di un trasferimento "a sorpresa" è bene consultare il sindacato.

Si può richiedere la NASpl in caso di risoluzione consensuale a seguito del rifiuto del lavoratore al proprio trasferimento?

SI, solo se interviene a seguito del rifiuto del lavoratore al proprio trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 km dalla residenza del lavoratore e/o mediante raggiungibile in 80 minuti o oltre con i mezzi di trasporto pubblici.

Per le 3 aree professionali

Il lavoratore ha diritto ad un preavviso?

SI, il trasferimento deve essere comunicato con un preavviso **non inferiore ai 15 o 30 giorni** a seconda che la distanza per la piazza (per il comune) di destinazione sia rispettivamente inferiore o **superiore a 30 chilometri** dal luogo di lavoro attuale.

In caso di mancato o parziale preavviso cosa spetta al lavoratore?

La diaria in misura pari ai giorni di mancato preavviso, come implicita conseguenza del mancato rispetto dell'obbligo di preavviso.

Il lavoratore può rifiutare il trasferimento?

SI, qualora abbia compiuto **45 anni di età** e almeno **22 anni di servizio** (sono necessari ambedue i requisiti) non può essere trasferito senza il suo consenso.

Tale norma non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti **meno di 30 chilometri**, ed in caso si tratti di preposti o da preporre alle dipendenze.

CASI PARTICOLARI DI INTRASFERIBILITÀ

- se il lavoratore assiste con continuità un parente o un affine disabile o è una persona disabile ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso (art. 33 comma 5 e 6 Legge 5.2.1992 n. 104);
- se l'interessato ricopre l'incarico di responsabile di una Sezione Aziendale Sindacale (SAS), e la banca manifestasse il volere di procedere al suo trasferimento, scatta a suo favore la garanzia prevista dall'art. 22 della legge 20 maggio 1970 n. 300, in base al quale il trasferimento dall'unità produttiva di appartenenza può essere disposto solo previo nulla osta del sindacato di appartenenza. Si tratta di una garanzia che vale anche successivamente al venir meno dell'incarico, fino alla fine dell'anno successivo a quello in cui l'incarico è cessato.

Qual è il trattamento economico in caso di trasferimento?

Solo se il lavoratore cambia residenza ha diritto a:

LAVORATORE SENZA FAMILIARI CONVIVENTI

- rimborso delle spese effettive di viaggio, con biglietto di 2^a classe, salvo percorso superiore ai 150 km, nel qual caso il viaggio è autorizzato in 1^a classe; qualora l'azienda autorizzi l'uso dell'aereo, spetta il rimborso del biglietto di classe turistica;
- rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli;
- rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione, nella misura massima di 1 anno;
- diaria per il tempo strettamente necessario al trasloco (minimo 3 giorni);

LAVORATORE CON FAMILIARI CONVIVENTI

- rimborso delle spese effettive di viaggio, compresi i familiari ed eventuale persona di servizio, con biglietto di 2^a classe, salvo percorso superiore ai 150 km, nel qual caso il viaggio è autorizzato in 1^a classe; qualora l'azienda autorizzi l'uso dell'aereo, spetta il rimborso del biglietto di classe turistica;

- rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli;
- rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione nella misura massima di 1 anno;
- diaria per un periodo strettamente necessario per la sistemazione nella residenza con un **minimo di 15** ed un **massimo di giorni 30** più tante diarie nella misura del **60%** quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo strettamente necessario al trasloco.

In tutti i casi di trasferimento, salvo diversa previsione aziendale più favorevole, spetta, inoltre, dietro presentazione di idonea documentazione, un contributo pari alla differenza dei canoni di locazione. Il trasferimento senza cambio di residenza non dà luogo ai rimborsi di cui sopra.

Per i quadri direttivi

Il lavoratore ha diritto ad un preavviso?

SI, il trasferimento deve essere comunicato con un preavviso **non inferiore ai 45 giorni** per chi ha familiari a carico e **30 giorni** per gli altri.

In caso di mancato o parziale preavviso cosa spetta al lavoratore?

La diaria in misura pari ai giorni di mancato preavviso.

Il lavoratore può rifiutare il trasferimento?

NO, per i Quadri di 3° e 4° livello.

SI, per i Quadri di 1° e 2° livello qualora abbiano compiuto **47 anni di età** e **almeno 22 anni di servizio** (sono necessari ambedue i requisiti).

Tale norma non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che **disti meno di 50 chilometri**, ed in caso si tratti di preposti o da preporre alle dipendenze.

Qual è il trattamento economico in caso di trasferimento?

Solo se il lavoratore cambia residenza ha diritto a:

LAVORATORE SENZA FAMILIARI CONVIVENTI

- rimborso delle spese di viaggio in 1ª classe o in aereo (classe turistica) o con altro mezzo preventivamente autorizzato dall'azienda;

- rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
- rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione, nella misura massima di 1 anno;
- **diaria** per un periodo strettamente necessario per la sistemazione nella residenza con un massimo di **60 giorni**;
- **una mensilità e mezzo** se la distanza della piazza di destinazione è **inferiore ai 100 km**;
- **due mensilità** se la distanza della piazza di destinazione è **superiore ai 100 km**.

LAVORATORE CON FAMILIARI CONVIVENTI

- rimborso delle spese di viaggio, per sé e per le persone di famiglia conviventi, compresa l'eventuale persona di servizio, in 1ª classe o in aereo (classe turistica) o con altro mezzo preventivamente autorizzato dall'azienda;
- rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
- rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione, nella misura **massima di 1 anno**;
- diaria per un periodo strettamente necessario per la sistemazione nella residenza con un **massimo di giorni 120** + tante diarie nella misura del **60%** quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo strettamente necessario al trasloco;
- **quattro mensilità** se la distanza della piazza di destinazione è **inferiore ai 100 km**;
- **cinque mensilità** se la distanza della piazza di destinazione è **superiore ai 100 km**.

Nel caso di trasferimento di lavoratrice madre consultare il capitolo "Maternità e Congedi parentali".

Tutela dell'handicap: diritti - permessi - congedi

Fonti normative: (L. 104/92 - L. 53/2000 - TU 151/2001- I. 183/2010 dlgs 119/2011).

Quali sono i presupposti oggettivi per il riconoscimento delle agevolazioni lavorative per i portatori di handicap?

- L'handicap deve avere la connotazione di **gravità (disabilità grave)**;
- la persona in situazione di disabilità grave **non deve essere ricoverata a tempo pieno**;
- **rapporto di lavoro dipendente** anche a tempo determinato o part-time.

Cosa s'intende per gravità?

È handicap grave la situazione in cui la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale, nella sfera individuale o in quella di relazione (art 3 comma 3 L. 104/92).

Chi accerta la gravità?

Le Commissioni mediche per l'invalidità civile costituite presso le Asl territoriali competente.

Se le Commissioni mediche accumulano ritardi?

L'INPS ha stabilito che **trascorsi 90 gg** dall'invio della richiesta (**15 gg** nel caso di patologie oncologiche) senza che la Commissione medica si sia pronunciata, l'accertamento della gravità può essere effettuato **provvisoriamente** anche da un **medico specialista nella patologia** denunciata, in servizio presso l'Asl competente o da un **medico dell'ospedale** purché sempre specialista nella patologia; in tal caso la certificazione ha validità fino all'accertamento definitivo da parte della commissione.

La certificazione rilasciata dalla Commissione medica può essere a "tempo"?

SI, la Commissione può fissare una rivedibilità del soggetto, indicando una data di scadenza del verbale di accertamento; decorso tale termine, senza che si provveda tempestivamente ad attivare l'iter procedurale per la conferma della condizione di disabilità grave, decadono i benefici relativi ai permessi.

E per gli affetti da sindrome di Down?

L'accertamento della gravità può essere effettuato anche dal medico di base attraverso un certificato rilasciato su presentazione del cariotipo (che costituisce l'analisi cromosomica del paziente cfr. L. 289/2002).

E per i "grandi invalidi di guerra o equiparati"?

È sufficiente la presentazione dell'attestato di pensione rilasciato dal Ministero del Tesoro o di copia del decreto concessivo della pensione o di assegno temporaneo di guerra per lesioni o infermità ascritte alla 1° categoria con o senza assegno di super invalidità.

Cosa si intende per "ricovero a tempo pieno"?

L'Inps con apposita circolare n. 155 del 3/12/2010 chiarisce che per ricovero a tempo pieno si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa.

Esistono eccezioni al "ricovero a tempo pieno"?

SI, nei seguenti casi:

- interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate (cfr. msg. Inps n. 14480 del 28/5/2010);
- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera la necessità di assistenza da parte di un familiare (circ. Inps n. 155 del 3/12/2010);
- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine (circ. Inps n. 155 del 3/12/2010);
- ricovero a tempo pieno di un **minore** con disabilità grave per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera **la necessità di assistenza da parte di un genitore** (circ. Inps n. 155 del 3/12/2010).

La legge prevede agevolazioni lavorative per l'handicap in situazione di gravità?

SI.

Quali sono i soggetti aventi diritto?

- I **genitori lavoratori**, anche adottivi o affidatari (ricomprendendo anche le "coppie di fatto") di figli **sia minori che maggiorenni** con disabilità grave, non ricoverati a tempo pieno in istituto;
- il **lavoratore dipendente** che assiste il **coniuge**, o **parente** o **affine entro il secondo grado**, con disabilità grave, non ricoverato a tempo pieno in istituto;
- il **lavoratore dipendente disabile** in situazione di gravità.



Con la Legge 20 maggio 2016, n. 76 (detta legge Cirinnà) molti diritti del matrimonio vengono estesi alle coppie dello stesso sesso come per esempio i **congedi parentali**, detrazioni per il coniuge a carico, possibilità di usufruire delle agevolazioni lavorative previste dall'art. 33 della Legge 104/92 come i permessi e del congedo straordinario retribuito di cui all'art. 42 Decreto Legislativo n. 151/2001 per assistere il coniuge con handicap grave.

Vista la novità e complessità della norma si consiglia di rivolgersi al patronato INAS di riferimento.

Tali agevolazioni NON SPETTANO:

- ai lavoratori a domicilio;
- agli addetti ai lavori domestici e familiari;
- ai lavoratori agricoli a tempo determinato occupati a giornata, né per se stessi né in qualità di genitori o familiari;
- ai lavoratori autonomi;
- ai lavoratori parasubordinati.

SI, la Legge n. 183/2010 prevede l'**estensione del diritto** alle agevolazioni anche ai **lavoratori dipendenti** che assistono **parenti o affini di terzo grado** nei casi in cui il coniuge e/o i genitori della persona in situazione di disabilità grave che:

- abbiano compiuto i sessantacinque anni di età;
- siano affetti da patologie invalidanti;
- siano deceduti o mancanti.

Con l'espressione "mancanti" deve intendersi non solo una situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto) ma anche ogni altra condizione ad essa assimilabile (divorzio, separazione legale, abbandono) debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità.

Vi sono deroghe agli aventi diritto?

I gradi di parentela e di affinità*

Grado	Parentela	Affinità
1° grado	Genitori e figli	Suocero-a/Nuora-genero
2° grado	Fratelli/Nonni/nipoti	Cognati
3° grado	Zii/nipoti/Bisnonni/pronipoti	Zii acquisiti/nipoti acquisiti

* L'affinità è il vincolo che lega un coniuge con i parenti dell'altro coniuge.

Sono previsti "controlli" sulla sussistenza della condizione di disabilità grave?

SI, l'Inps o il datore di lavoro possono effettuare verifiche finalizzate ad accertare l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione delle agevolazioni previste dalla legge.

Come previsto dalla L. 183/2010 e come evidenziato nella circ. Inps 155/2010, il lavoratore decadrà dal diritto di beneficiare delle agevolazioni qualora le verifiche di cui sopra accertino l'insussistenza o il venir meno delle condizioni previste per la fruizione delle agevolazioni.

Esistono obblighi del lavoratore richiedente le agevolazioni?

SI, il lavoratore richiedente si impegna, **con dichiarazione di responsabilità**, a comunicare **entro 30 giorni** dall'avvenuto cambiamento, le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni autocertificate nel modello di richiesta, con particolare riferimento a:

- eventuale ricovero a tempo pieno della persona con disabilità grave;
- revoca del giudizio di gravità da parte della Commissione medica;
- modifiche ai periodi di permesso richiesti;
- eventuale decesso del disabile.

E nei casi di dichiarazioni non veritiere?

La legge punisce chi rilascia dichiarazioni false ("*chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso, è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia*").

È possibile per uno stesso lavoratore cumulare i permessi per l'assistenza di più persone con disabilità grave?

SI, l'art 6 del D.lgs. 119/2011 restringe però la platea inserendo la condizione **che il familiare da assistere sia il coniuge o un parente o affine entro il primo grado** o entro il secondo grado qualora uno dei genitori o il coniuge della persona con disabilità grave abbiano compiuto i 65 anni, o siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

È possibile usufruire dei permessi da parte di più lavoratori per l'assistenza della stessa persona con disabilità grave?

NO, il riformulato art 33, comma 3 della L.104/92, previsto nella L. 183/2010, introduce infatti il concetto del **referente unico** per l'assistenza **alla stessa persona** con disabilità grave.

L'unica deroga è concessa nel caso di genitori anche adottivi, di figli con disabilità grave i quali possono usufruire dei permessi, sempre nel limite dei tre giorni, alternativamente. (cfr. scheda).

È richiesta la condizione di "convivenza" con il familiare con disabilità grave per beneficiare dei permessi?

NO, lo ha chiarito definitivamente la L. 183/2010.

È richiesta la "continuità ed esclusività" dell'assistenza del familiare con disabilità grave per beneficiare dei permessi?

NO, lo ha stabilito la L. 183/2010.

Quali sono le agevolazioni normative per i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari di figli minori con disabilità grave non ricoverati a tempo pieno?

Il prolungamento del congedo parentale (astensione facoltativa post-partum) entro il dodicesimo anno d'età del figlio (ovvero entro dodici anni dall'entrata in famiglia del minore adottato o affidato), per un periodo massimo di 3 anni, comprensivo dei periodi di normale congedo parentale, in misura continuativa o frazionata, con il riconoscimento di un trattamento economico pari al 30% della retribuzione; tale congedo, spetta alternativamente ad entrambi i genitori qualora entrambi siano lavoratori dipendenti e comunque anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (es. casalinga, lavoratore autonomo), a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

in alternativa, entro il terzo anno di vita del figlio:

- **2 (due) ore di riposo giornaliero retribuito** che si riducono ad una sola ora in caso di prestazione lavorativa **inferiore alle 6 ore giornaliere;**
- **3 (tre) giorni di permesso mensile retribuito** fruibili dalla nascita del figlio, anche in maniera continuativa (novità introdotta dalla L. 183/2010).

Il nuovo dettato normativo ha previsto inoltre che, per l'assistenza di un minore di età inferiore a 3 anni, in alternativa ai genitori, possono beneficiare dei permessi lavorativi anche i parenti o gli affini aventi diritto, sempre nel limite dei tre giorni mensili.

dopo il compimento del terzo anno di vita del figlio:

- a **3 (tre) giorni di permesso mensile retribuito** di cui al p. 3.

Si sottolinea che la fruizione delle agevolazioni di cui ai punti 1) e 2) ed il prolungamento del congedo parentale devono intendersi alternativi e non cumulativi nell'arco del mese. Pertanto nel mese in cui uno o entrambi i genitori, anche alternativamente, abbiano, per es beneficiato di uno o più giorni di permesso di cui al p. 2, gli stessi non potranno usufruire per lo stesso figlio delle due ore di riposo giornaliero o del prolungamento del congedo parentale. Allo stesso modo, nel mese in cui uno o entrambi i genitori abbiano fruito, anche alternativamente, del prolungamento del congedo parentale o delle due ore di riposo giornaliero, gli altri parenti o affini aventi diritto non potranno beneficiare per lo stesso soggetto in situazione di disabilità grave dei giorni di permesso mensili.

indipendentemente dall'età del figlio ed in qualsiasi momento:

- un **congedo straordinario retribuito** della durata **massima di due anni**.

"Prolungamento congedo parentale" (parte 1)

Chi ne ha diritto?

I genitori di un minore con handicap grave, anche nel caso in cui l'altro non ne abbia diritto (es lavoratore autonomo, casalinga etc.), **entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino**.

Qual è la durata?

Periodo massimo di tre anni, ricomprendendo in tale arco di tempo anche i giorni fruiti a titolo di congedo parentale ordinario.

Come può essere utilizzato?

In maniera **continuativa o frazionata, alternativamente** da parte di ciascun genitore, nel caso entrambi lavoratori dipendenti.

Quando può essere utilizzato?

Può essere utilizzato solo al momento in cui termina il periodo massimo di congedo parentale **teoricamente** usufruibile da ogni genitore **anche qualora non sia stato interamente utilizzato**.

C'è cumulabilità con le altre agevolazioni lavorative?

NO, infatti, la fruizione da parte di genitori dell'agevolazione in oggetto, rispetto ai tre giorni di permesso mensili ed ai riposi giornalieri, deve intendersi **alternativa e non cumulativa**.

È cumulabile con il congedo parentale e con il permesso malattia del figlio, eventualmente usufruiti da parte dell'altro genitore?

SI.

È retribuito?

SI, viene riconosciuto infatti per tutto il periodo dei **3 anni** un'indennità economica pari al **30%** della retribuzione fino a **dodici anni di vita del bambino**.

È utile ai fini della maturazione delle ferie e delle gratifiche contrattuali (esempio 13°sima, VAP)?

NO.

È utile ai fini dell'anzianità di servizio?

SI.

È utile ai fini previdenziali?

SI, essendo coperto da contribuzione figurativa (art. 8 L.155/81).

“Riposi orari giornalieri” (parte 2)

Chi ne ha diritto?

I genitori, anche nel caso in cui l'altro non ne abbia diritto (es lavoratore autonomo, casalinga etc.) fino a **tre anni di età del bambino**.

A quanto ammontano?

I riposi sono di **2 ore al giorno** in caso di orario di lavoro pari o superiore a 6 ore, di 1 ora in caso contrario.

Come possono essere utilizzati?

Alternativamente da parte di ciascun genitore, nel caso entrambi lavoratori dipendenti.

C'è cumulabilità con le altre agevolazioni lavorative?

NO, infatti, la fruizione da parte di genitori dell'agevolazione in oggetto, rispetto ai tre giorni di permesso mensili ed al prolungamento del congedo parentale, deve intendersi **alternativa e non cumulativa**.

Sono cumulabili con i permessi per allattamento nel corso del primo anno di vita del bambino?

L'Inps con il msg n. 11784/2007 ha ribadito, in generale, l'**incompatibilità** tra permessi orari ex L 104/92 e permessi orari per allattamento. Però precisa anche che se, in particolari casi, il sanitario competente ravvisi in capo al bambino, in relazione alla speciale gravità dell'handicap, *la necessità di cure che non possono essere garantite solo durante le ore di allattamento*, è possibile autorizzare il cumulo della fruizione dei permessi.

Vi è, invece, compatibilità tra i permessi orari ex L 104/92 per un figlio portatore di handicap inferiore ai tre anni ed i riposi orari (allattamento) per altro figlio.

Sono cumulabili con il congedo parentale e con il permesso malattia del figlio, eventualmente usufruiti da parte dell'altro genitore?

SI.

Sono retribuiti?

SI, l'Inps precisa che vanno equiparati ai riposi per allattamento, pertanto spetta **un'indennità economica pari alla retribuzione perduta**.

Sono utili ai fini dell'anzianità di servizio, della maturazione delle ferie e delle gratifiche contrattuali (es. 13°sima, VAP.)

SI.

Danno diritto
all'Assegno Nucleo
Familiare (ANF.)

SI.

Sono utili ai fini
previdenziali?

SI, essendo coperti da contribuzione figurativa convenzionale.

"Giorni di permesso mensile" (parte 3)

Chi ne ha diritto?

I disabili in situazione di gravità;
i genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità;
il coniuge, i parenti o gli affini entro il 2° grado di familiari disabili in situazione di gravità. Il diritto può essere esteso ai parenti e agli affini di **terzo grado** soltanto qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità grave abbiano compiuto i **sessantacinque anni** di età oppure siano anche essi affetti da **patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti** (L. 183/2010).

Ai lavoratori
che svolgono lavori
socialmente utili
cosa spetta?

3 giorni al mese anche frazionabili in ore, senza riduzione o sospensione dell'assegno. Le domande e la documentazione vanno presentate al soggetto utilizzatore e non all'INPS.

A quanto
ammontano?

A **tre giorni di permesso mensile** fruibili dal giorno del riconoscimento della situazione di gravità.

Nel caso di part-time
verticale come si
calcola il numero di
giorni?

Il numero dei giorni deve essere ridimensionato proporzionalmente e arrotondato all'unità inferiore o superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,5 o superiore.

Come possono
essere utilizzati?

In maniera **continuativa** o **frazionata**, a **giorni interi** oppure **frazionati ad ore** (frazione minima un'ora cfr. circ. Inps n. 45/2011). **Solo per i genitori di figli disabili fino agli 8 anni di età alternativamente** da parte di ciascun genitore, nel caso entrambi lavoratori dipendenti; il numero massimo mensile

Nel caso di utilizzo frazionato come si calcola il monte ore disponibile?

(3 gg) può essere ripartito tra i genitori stessi anche con assenze contestuali dal rispettivo lavoro (es madre 2 giorni, padre 1 giorno, anche coincidente con uno dei giorni della madre).

Dividendo l'orario di lavoro settimanale per il numero dei giorni lavorativi e moltiplicando il risultato per 3 (**esempio: 37,5 ore / 5 giorni X 3 = 22,5 ore mensili fruibili**).

Il datore di lavoro può pretendere dal lavoratore la programmazione preventiva mensile dei permessi?

Stante l'assenza di una disciplina legislativa in materia, in considerazione di alcune precisazioni del Ministero del Lavoro, possiamo affermare che **non è ammissibile** un diritto incondizionato del datore di lavoro di pretendere la programmazione preventiva mensile dei permessi; è **possibile** una richiesta aziendale di conoscere, prima della fine del mese precedente quello di utilizzo, la collocazione di detti permessi, che deve essere temperata con le specifiche esigenze e modalità di assistenza del disabile da parte del lavoratore.

In ogni caso il Ministero ha precisato che improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del disabile prevalgono sulle esigenze imprenditoriali.

C'è cumulabilità con le altre agevolazioni lavorative?

NO, infatti, la fruizione da parte di genitori dell'agevolazione in oggetto, rispetto ai riposi giornalieri ed al prolungamento del congedo parentale, deve intendersi **alternativa e non cumulativa**.

È possibile per uno stesso lavoratore cumulare i permessi per l'assistenza di più persone con disabilità grave?

SI, l'art 6 del D.lgs. 119/2011 restringe però la platea inserendo la condizione **che il familiare da assistere sia il coniuge o un parente o affine entro il primo grado** o entro il secondo grado qualora uno dei genitori o il coniuge della persona con disabilità grave abbiano compiuto i 65 anni, o siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

È richiesta la condizione di "convivenza" con il figlio o il familiare con disabilità grave?

NO, lo ha chiarito definitivamente la L.183/2010.

È richiesta la “continuità ed esclusività” dell’assistenza del figlio o del familiare con disabilità grave?

NO, lo ha stabilito la L. 183/2010.

Il genitore o il familiare può beneficiare dei permessi per assistere il figlio o una persona con disabilità grave che risiede in comune situato a distanza stradale superiore a 150 km rispetto a quello della sua residenza?

SI, ma ad una condizione: l’art 6, comma 1, D.lgs. 119/2011 ha infatti introdotto l’onere della prova in capo al lavoratore che usufruisce dei permessi, il quale dovrà **attestare** di essersi effettivamente recato, nei giorni di fruizione degli stessi, presso la residenza del familiare da assistere, presentando **titoli di viaggio o altra documentazione idonea**.

Caratteristiche dei predetti permessi:

• **Sono:**

- **retribuiti** con un’indennità economica sulla base della retribuzione effettivamente corrisposta;
- **utili** ai fini dell’anzianità di servizio, della maturazione delle ferie e delle gratifiche contrattuali (es 13°sima, VAP);
- **utili** ai fini previdenziali;
- **danno diritto** all’Assegno Nucleo Familiare (ANF) (quando previsto).

per i soli genitori

- **cumulabili** con il congedo parentale e con il permesso malattia del figlio, eventualmente usufruiti da parte dell’altro genitore.
- **NON sono:**
 - **Cumulabili temporalmente** (i permessi non utilizzati nel mese di competenza vanno persi);
 - **assoggettabili** alla disciplina del recupero.

È possibile usufruire dei permessi da parte di più lavoratori per l’assistenza della stessa persona con disabilità grave?

NO, il riformulato art 33, comma 3 della L.104/92, previsto nella L. 183/2010, introduce infatti il concetto del **referente unico** per l’assistenza **alla stessa persona con disabilità grave**. Tale diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l’assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.

Quali sono le agevolazioni per il lavoratore affetto da disabilità grave?

Il lavoratore disabile grave che già beneficia per sé stesso dei permessi previsti dalla L. 104/92, può cumulare il godimento dei tre giorni per assistere un familiare con disabilità grave?

Un lavoratore con disabilità grave che fruisce dei permessi orari o dei tre giorni mensili può essere assistito da altro soggetto lavoratore con riconoscimento dei permessi giornalieri?

- **Due ore di permesso giornaliero retribuito** in alternativa alla previsione che segue, che si riducono ad una sola ora in caso di prestazione lavorativa inferiore alle **6 ore giornaliere**;
- **tre giorni di permesso mensile retribuito** in alternativa alla previsione di cui sopra, fruibili anche in maniera continuativa.

Sì, può fruire anche di permessi per assistere altri familiari in situazione di disabilità grave, senza necessità di acquisire alcun parere medico legale (CIRC. INPS 53/2008 punto 6).

Sì, i giorni di permesso potranno essere riconosciuti al lavoratore non disabile, familiare convivente del lavoratore con disabilità grave anche se quest'ultimo già fruisce dei permessi per sé stesso, a condizione che:

- il medico di sede, in relazione alla gravità della disabilità valuta che il disabile abbia una effettiva necessità di essere assistito da parte del familiare lavoratore;
- nel nucleo familiare non sia presente un altro familiare non lavoratore in condizione di prestare assistenza. (circ. INPS 37/1999, punto 1.A).

I giorni di permesso dei due soggetti interessati non devono necessariamente essere fruiti nelle stesse giornate (Messaggio INPS 24705/2011).

Congedo straordinario retribuito

Chi sono i beneficiari?

Le sentenze della Corte costituzionale (n. 158/2007 e n. 119/2009) hanno chiarito che possono fruirne i lavoratori dipendenti **secondo il seguente ordine di priorità**:

- 1) il **coniuge** della persona con disabilità grave, qualora **convivente** con la stessa (anche se con separazione legale). Pertanto la semplice convivenza, anche di lungo periodo, non permette di chiedere il congedo;
- 2) i **genitori, anche adottivi o affidatari**, della persona con disabilità grave, in caso di mancanza, decesso o presenza di patologie invalidanti del **coniuge convivente**;

- 3) **uno dei figli conviventi** della persona con disabilità grave, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti, o affetti da patologie invalidanti;
- 4) **uno dei fratelli o sorelle** della persona con disabilità grave, nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori e i figli conviventi del disabile, siano mancanti, deceduti, o affetti da patologie invalidanti;
- 5) **uno dei parenti o affini entro il terzo grado conviventi** con il soggetto disabile, in caso di mancanza, decesso o di patologie invalidanti degli altri soggetti sopra indicati idonei a prendersi cura del disabile (Sentenza Corte Costituzionale 203/2013).

Il diritto al beneficio per i figli, fratelli e sorelle spetta nel caso in cui i tutti i soggetti menzionati si trovino in una delle situazioni descritte (mancanza, decesso, patologie invalidanti).

Quali sono i requisiti per l'accesso al congedo?

- Lo stato di **handicap grave**, accertato dalle competenti autorità sanitarie;
- **l'assenza di ricovero a tempo** pieno del disabile, salvo il caso in cui la struttura sanitaria richieda la presenza del familiare;
- che la persona che assiste il disabile sia titolare di un rapporto di lavoro;
- che il disabile non svolga attività lavorativa;
- che vi sia un rapporto **di convivenza** fra il disabile e il familiare che lo assiste.

Il Ministero del lavoro ha precisato che il concetto di convivenza viene ricondotto a tutte quelle situazioni in cui sia il disabile che il soggetto che lo assiste abbiano la residenza nello stesso Comune, riferita allo stesso indirizzo e numero civico, anche se in interni diversi.

Quanto dura il congedo?

Il congedo straordinario non può superare **la durata complessiva di 2 anni:**

- per ogni persona portatrice di handicap in situazione di gravità;
- nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il TU 151/2001, art. 42, stabilisce che alla lavoratrice madre o, in alternativa, al lavoratore padre anche adottivi, o dopo la

loro scomparsa, a uno dei fratelli o delle sorelle conviventi del portatore di handicap in situazione di gravità, è riconosciuto il diritto di fruire, entro 60 giorni dalla richiesta, di un periodo di congedo continuativo o frazionato non superiore a due anni (periodo massimo anche in caso in cui fruiscano entrambi i genitori alternativamente nell'arco della vita lavorativa). Durante il predetto congedo il richiedente ha diritto ad un'indennità pari all'ultima retribuzione (massimo 47.446,00 euro per il 2015) ed il periodo stesso è coperto da contribuzione figurativa.

Con sentenza della Corte Costituzionale n. 158 dell'8 maggio 2007, ora anche al coniuge convivente di persona in situazione di grave disabilità è riconosciuto il diritto a godere del congedo straordinario retribuito, come previsto dal TU 151/2001.

Il congedo straordinario può essere concesso a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona?

NO, il nuovo comma 5-bis dell'art 42 del D.lgs. n.151/2001 estende infatti anche al congedo straordinario il principio di "referente unico".

Pertanto qualora per l'assistenza ad una persona con disabilità grave risulti già esistente un titolare di permessi ai sensi dell'art 33 L.104/92 (es 3 gg) un eventuale periodo di congedo straordinario può essere autorizzato solo in favore dello stesso soggetto già fruitore dell'altro benefico.

Esistono deroghe al principio del "referente unico"?

SI, il nuovo comma 5-bis dell'art 42 del D.lgs. n.151/2001, dando rilievo alla particolarità del rapporto genitoriale, prevede che i **genitori, anche adottivi**, di figli con disabilità grave possano vedersi riconosciuta la possibilità di usufruire **alternativamente** entrambe le tipologie di benefici per lo **stesso figlio**, fermo restando che nel giorno in cui un genitore fruisce dei permessi, l'altro non può utilizzare il congedo.

Quali sono le modalità di utilizzo?

In via **continuativa** o **frazionata**.

È retribuito?

SI, spetta infatti un'indennità **economica** corrispondente all'ultima **retribuzione** con riferimento alle voci fisse e continuative, con un tetto complessivo massimo che, per il 2015, ammonta a euro **47.446,00**).

È utile ai fini della maturazione delle ferie e delle gratifiche contrattuali, (es 13^a sima, VAP, TFR)?

NO.

È utile ai fini previdenziali?

SI, essendo coperto da contribuzione figurativa fino al tetto massimo di cui sopra.

Altre TUTELE generali

- Sede di lavoro più vicina;
- divieto di trasferimento in altra sede lavorativa senza consenso.

E per il lavoratore stesso disabile in situazione di gravità?

Analogamente a chi assiste un familiare in situazione di gravità, il lavoratore **ha diritto**, ove possibile, di **scegliere la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio**.

Quando è possibile esercitare la scelta?

Sia in sede di assunzione sia successivamente in corso di rapporto.

Il datore di lavoro può rifiutarsi di accogliere una richiesta di trasferimento a "sede di lavoro più vicina"?

NO, il non accoglimento, infatti, da parte datoriale, può essere apposto solo per motivate esigenze di organizzazione aziendale (cfr. circ. Min. Lavoro n. 28/93 e sentenza Cassazione n. 7945/2008).

E per quanto riguarda il diritto di intrasferibilità ad altra sede lavorativa senza il consenso?

È un **diritto** che spetta sia al **lavoratore stesso** in situazione di disabilità grave, sia **al lavoratore** che assiste i figli o il coniuge in situazione di disabilità grave ovvero un parente o affine entro il 2° grado in situazione di disabilità grave (entro il 3° grado secondo la deroga prevista nelle regole generali cfr. "soggetti aventi diritto").

Il datore di lavoro può effettuare il trasferimento senza il consenso per "motivate esigenze organizzative"?

NO.

SCHEDA

TUTELE PER FATTI COMMESSI NELL'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI



sono

la notifica di informazione di garanzia o provvedimento analogo ovvero l'azione penale per fatti commessi nell'esercizio delle proprie funzioni.



il lavoratore

deve immediatamente comunicare all'azienda la situazione in cui si trova.



le spese

giudiziarie e di **assistenza legale** sono a carico dell'azienda, fermo restando il diritto dell'interessato a scegliersi un legale di sua fiducia.

Si applica al lavoratore anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, sempreché i fatti siano accaduti nel corso del rapporto stesso.



l'azienda sostiene

le eventuali sanzioni pecuniarie, tranne per i fatti commessi in violazione di istruzioni o disposizioni emanate dall'azienda ed in tutti i casi in cui il comportamento del lavoratore sia in conflitto con l'azienda stessa.



tale norma vale anche

per i dipendenti nei cui confronti sia esercitata azione penale relativa a fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni per l'adempimento di obblighi posti a carico della banca per antiriciclaggio, lotta all'usura, Mifid e privacy.



inoltre l'azienda deve

- conservare il posto di lavoro con diritto alla retribuzione, nel caso in cui il lavoratore sia privato della libertà personale;
- **deve porre a suo carico l'onere del risarcimento** nel caso il danneggiato si costituisca parte civile nei confronti del lavoratore.

Si applica al lavoratore anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, sempreché i fatti siano accaduti nel corso del rapporto stesso.

SCHEDA

VIDEOTERMINALI

✓ *è addetto ai videoterminali*

il lavoratore cui sia affidato in modo abituale o sistematico per **20 ore settimanali**, dedotte le pause, il compito di operare su dette apparecchiature.

✓ *sono esclusi*

coloro che utilizzano i videoterminali come strumenti per lo svolgimento dei compiti loro propri (es: addetti allo sportello con o senza maneggio di valori).

✓ *il diritto alle pause*

spetta, nella misura di **15 minuti**, al lavoratore addetto in via esclusiva ai videoterminali **dopo 2 ore di adibizione continuativa**.

✓ *i lavoratori dei CED o consorzi*

che effettuano turni hanno diritto, nella giornata, in luogo delle pause di cui sopra, a **2 pause di 10 minuti**, oltre alla **pausa di 30 minuti**.

✓ *per i non idonei*

all'**uso di videoterminali** l'azienda adotterà gli opportuni provvedimenti cercando di avvicinare gli interessati in altre mansioni.

✓ *in sede aziendale*

è possibile applicare una propria normativa aziendale nel caso in cui gli organismi sindacali abbiano, a suo tempo, manifestato la volontà di mantenere immutate dette previsioni. Presso le aziende già destinatarie del Ccnl ACRI 19 dicembre 1994, tale volontà doveva essere manifestata entro il 30 settembre 2001.

2

Maternità e Congedi Parentali



Maternità e congedi parentali

Riferimenti legislativi:

- *D. Lgs 26 marzo 2001 n. 151 e successive modifiche ed integrazioni fino al D.lgs. 157/2015.*
- *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53.*
- *Decreto Legislativo n. 119 del 18/07/2011.*

LE TUTELE

Divieto di trasferimento

La lavoratrice madre al rientro dalla maternità obbligatoria può essere trasferita?

NO, ha diritto a rientrare, ***salvo che espressamente vi rinunci***, nella stessa unità produttiva dove era occupata all'inizio del periodo di gravidanza e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino.

La lavoratrice madre al rientro dalla maternità obbligatoria può essere adibita ad altre mansioni?

NO, ha diritto di essere adibita alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

Quali sono i diritti del lavoratore padre dopo la fruizione del congedo di paternità?

Ha gli stessi diritti della lavoratrice madre di cui alle domande precedenti.

I genitori adottivi o affidatari hanno gli stessi diritti?

SI, fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Divieto di licenziamento

La lavoratrice in gravidanza può essere licenziata?

NO, per tutto il periodo che va dall'inizio della gestazione (data oggettiva dell'inizio della gravidanza attestata da certificato medico) e fino al compimento del 1° anno di vita del bambino, la lavoratrice non può essere licenziata.

Lo stesso articolo di legge ammette tuttavia la possibilità di licenziamento nelle seguenti ipotesi:

- **colpa grave da parte della lavoratrice;**
- **cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;**
- **scadenza del termine del contratto di lavoro.**

La lavoratrice licenziata per giusta causa durante il congedo obbligatoria ha diritto all'indennità di maternità?

SI, la legge prevede che nei casi di risoluzione del rapporto per giusta causa, derivante da colpa grave della lavoratrice, per cessazione dell'attività dell'azienda o per scadenza del contratto, che si verificano durante il congedo obbligatorio, venga comunque corrisposta l'indennità di maternità.

E il padre lavoratore può essere licenziato?

NO, se fruisce del congedo di paternità (tutto il periodo residuo che sarebbe spettato alla madre con un massimo di 5 mesi), in alternativa alla madre in caso di morte o grave infermità della stessa, abbandono da parte della madre, affidamento esclusivo al padre. Anche in caso di congedo parentale spetta la stessa protezione riconosciuta alla madre.

Cosa si può fare in caso di licenziamento?

Durante il periodo protetto si può impugnare il licenziamento, **entro 60 giorni** dalla data di comunicazione.

Il licenziamento è inefficace anche se il datore di lavoro non era a conoscenza dello stato di gravidanza.

Quali sono le tutele nei casi di: bambino nato morto e interruzione della gravidanza?

In caso di aborto considerato parto o di morte del bambino, la tutela contro il licenziamento opera sino ai **3 mesi successivi** a questo evento. Se il bambino muore successivamente all'evento del parto (tra i 3 mesi ed il primo anno di età), la tutela si estende fino a **10 giorni** dalla morte;

inoltre:

il Decreto Legislativo n. 119 del 18/07/2011, entrato in vigore l'11/08/2011, nel caso di **interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza** successiva al 180° giorno dall'ini-

zio della gestazione, nonché nel caso di **decesso del bambino** alla nascita o durante il congedo di maternità, prevede che **le lavoratrici hanno la facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro**, a condizione che il medico specialista del S.S.N. e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della lavoratrice.

Condizioni di lavoro

Sono previste norme di tutele per le lavoratrici che svolgono lavori "pericolosi"?

SI, dall'inizio dello stato di gravidanza sino a **7 mesi dopo il parto** è vietato adibire la lavoratrice al trasporto e al sollevamento pesi, a lavori pericolosi, faticosi e insalubri.

Quali sono le soluzioni adottate per garantire tale diritto?

Il datore di lavoro deve modificare temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro, più consoni allo stato di gravidanza o di allattamento.

Se i motivi organizzativi e produttivi non lo consentono, il datore di lavoro deve:

- affidare alla lavoratrice un'altra mansione, anche inferiore, ma mantenendo inalterata la qualifica e la retribuzione;
- nel caso la lavoratrice non possa svolgere altre mansioni, ha diritto all'anticipazione del periodo di divieto di lavoro e/o alla proroga dello stesso (**massimo 7° mese dopo il parto**).

Quale trattamento economico spetta alla lavoratrice in caso di dimissioni?

In caso di dimissioni volontarie presentate durante la gravidanza e **entro il 1° anno di vita** del bambino (periodo di non licenziabilità a norma di legge) alla lavoratrice competono le indennità previste dalle norme di legge e di contratto per l'ipotesi di licenziamento.

Il Ccnl prevede che alla lavoratrice dimissionaria nel periodo di gravidanza o fino al compimento di un anno di età del bambino, oltre al TFR spetti un importo equivalente all'ammontare della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso stabilito nel caso di recesso da parte dell'impresa.

In caso di DIMISSIONI VOLONTARIE durante il periodo tutelato di maternità, si ha diritto alla NASpI (Nuova Assicurazione Sociale Per l'Impiego)?

SI, da **300 giorni prima** della data presunta del parto fino al compimento del **primo anno di vita** del figlio.

La lavoratrice in gravidanza che presenta le dimissioni deve dare il preavviso?

NO, nel caso di dimissioni presentate durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento non vige l'obbligo di preavviso.

Quali sono le assenze dal lavoro?

- Congedo di maternità;
- congedo di paternità;
- congedo parentale;
- congedo per malattia del figlio;
- permessi per visite mediche per le gestanti;
- riposi orari (c.d. permessi per allattamento).

Quali sono le modalità di presentazione delle domande?

Le domande di congedo di maternità e paternità e di congedo parentale devono essere presentate - **esclusivamente** - attraverso uno dei seguenti canali:

- **WEB** – servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'Inps;
- **Patronati** – attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi;
- **Contact Center Multicanale** – attraverso il numero verde **803164**.

Congedi di maternità e paternità

Quali e quanti sono i periodi di congedo di maternità?

La legge stabilisce un periodo di **5 mesi di astensione obbligatoria** così ripartito:

PERIODO ANTE-PARTUM:

a) **in via generale: 2 mesi** precedenti la data presunta del parto;

Prendendo a riferimento la data presunta del parto, si va indietro nel tempo di due mesi ed avanti di un giorno.

b) **optando per la "flessibilità dell'astensione"**: fino a **1 mese** prima della data presunta del parto (anche frazionata-

mente), a condizione che il medico specialista della ASL e il medico competente per salute e sicurezza (se c'è) attesti che ciò non arrechi danno alla gestante e al nascituro.

La lavoratrice deve presentare domanda, prima che scada il 7° mese di gravidanza, all'Inps e al datore di lavoro, con allegati i prescritti certificati medici.

PARTO PREMATURO

In questo caso i giorni precedenti il parto non goduti si sommano al periodo "post-partum" anche qualora la somma dei due periodi superi il limite complessivo dei **5 mesi di astensione obbligatoria**: viene così tutelata non solo la maternità, ma anche il rapporto madre-bambino.

PARTO RITARDATO

L'eventuale periodo intercorrente tra la data presunta e quella effettiva del parto va aggiunto ai **2 mesi** del periodo "ante-partum".

PERIODO POST-PARTUM

Prendendo a riferimento la data effettiva del parto si va avanti nel tempo di **3 o 4 mesi** (a seconda della scelta del periodo "ante-partum").

La madre lavoratrice in via esclusiva:

fino al parto e **in via non esclusiva** per i **3** o più mesi fino ad un massimo di **5 mesi**, successivi al parto.

Il congedo di maternità può essere sospeso nell'ipotesi di ricovero del bambino in una struttura pubblica o privata e rinviato nel godimento, in tutto o in parte, alla data di dimissioni del neonato.

Chi ne beneficia?

il padre:

- **congedo di paternità obbligatorio:** per i **3** o più mesi fino ad un massimo di **5 mesi** successivi al parto, in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono da parte della madre, affidamento esclusivo al padre, indipendentemente dall'esistenza di un rapporto di lavoro della madre. Inoltre entro i **5 mesi** dalla data effettiva del parto il padre ha diritto a **2 giorni** (fino al 2015 1 giorno) di congedo che possono essere goduti anche in via non continuativa (*retribuiti al 100% dall'Inps*), **da richiedere con un anticipo di almeno 15 giorni sulla base della data presunta del parto;**

Come se ne beneficia?

- **congedo di paternità facoltativo:** massimo **2 giorni** anche non continuativi entro il quinto mese dalla data del parto a fronte della rinuncia della madre ad altrettanti giorni di congedo obbligatorio, *(retribuiti al 100% dall'Inps.)* **da richiedere con un anticipo di almeno 15 giorni.**

- La **lavoratrice** deve presentare al datore di lavoro il certificato medico con l'indicazione della data presunta del parto (la data fa testo, anche in caso di errore di previsione);
- il **lavoratore** deve presentare al proprio datore di lavoro opportuna documentazione attestante la morte o la grave infermità della madre, l'abbandono da parte della madre o l'affidamento esclusivo al padre.

Al rilascio dei certificati sono abilitati: gli ufficiali sanitari, i medici condotti, i medici convenzionati con l'ASL.

Qual è il trattamento economico e normativo?

La lavoratrice (e/o in alternativa il lavoratore) ha diritto da parte dell'Ente Previdenziale ad una indennità giornaliera pari all'**80%** della retribuzione per tutto il periodo dell'astensione obbligatoria.

I contratti del settore prevedono, per la lavoratrice, l'integrazione fino al raggiungimento del **100%** della retribuzione goduta in servizio.

La lavoratrice (e/o in alternativa il lavoratore) ha diritto all'accredito figurativo utile per la pensione (**100%**).

Benché alcuni testi contrattuali facciano riferimento alla sola lavoratrice l'integrazione si applica anche al padre lavoratore, qualora usufruisca del congedo di paternità.

Nei periodi di astensione obbligatoria matura l'anzianità di servizio ai fini:

- degli scatti di anzianità;
- degli automatismi;
- della tredicesima mensilità;
- delle ferie;
- del premio aziendale.

La lavoratrice disoccupata, sospesa o assente dal lavoro senza retribuzione, ha diritto all'indennità di maternità?

SI, ha diritto all'indennità di maternità se l'intervallo di tempo tra l'inizio dell'assenza, sospensione, disoccupazione e l'inizio del periodo di interdizione, non supera i **60 giorni**.

Nel computo dei 60 giorni non bisogna tener conto delle seguenti assenze:

- **malattia o infortunio sul lavoro;**
- **periodi di congedo parentale o per malattia del bambino a causa di precedente maternità (TU 151/2001);**
- **periodo di assenza per la cura del minore affidato in preadozione (TU 151/2001).**

La lavoratrice che, all'inizio dell'astensione obbligatoria, sia sospesa anche da più di **60 giorni** ha diritto ugualmente all'indennità di maternità qualora:

- fruisca del trattamento di disoccupazione;
- si trovi in aspettativa sindacale o per carica pubblica (L. 300/70).

Divieto di lavoro

Quali sono i casi di anticipo?

- Per complicazioni della gravidanza;
- qualora le condizioni ambientali siano pregiudizievoli alla salute della mamma e del bambino;
- per impossibilità di spostare la lavoratrice ad altre mansioni.

Chi può adottare il provvedimento di anticipo?

La procedura di interdizione anticipata per "gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza" è di competenza esclusiva della ASL (*art. 17 T.U.*, comma 3, come modificato dall'*art. 15 del D.L. n. 5/2012*, c.d. Decreto Semplificazioni). La lavoratrice, in detti casi, dovrà pertanto presentare domanda alla ASL territoriale di competenza.

La procedura di interdizione anticipata "quando le condizioni di lavoro o ambientali sono ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino" e quando la "lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni" sono di competenza della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispezione del lavoro del luogo di residenza abituale, ove la lavoratrice deve presentare domanda.

La domanda può essere presentata di persona dalla lavoratrice, tramite persona diversa munita di delega ovvero tramite il servizio postale mediante Raccomandata A/R, in quest'ultimo caso il tempo di rilascio dell'autorizzazione è più lungo.

Qual è il trattamento economico e normativo?

In caso di presentazione della domanda direttamente presso l'ufficio competente, questo rilascerà a vista il provvedimento di autorizzazione all'astensione dal lavoro in duplice copia, una copia per la lavoratrice e una copia che dovrà essere consegnata al datore di lavoro.

L'**80%** della retribuzione.

Nei periodi di astensione anticipata matura l'anzianità di servizio ai fini:

- degli scatti di anzianità;
- degli automatismi;
- della tredicesima mensilità;
- delle ferie;
- premio aziendale.

Interruzione della gravidanza

Il diritto al congedo di maternità spetta anche in caso di interruzione della gravidanza?

Se avviene:

- entro 180 giorni dall'inizio, si applica la normativa della malattia, pertanto non spetta l'astensione obbligatoria;
- dopo il 180° giorno di gravidanza, la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro per i 3 mesi successivi all'interruzione.

Per calcolare i 180 giorni di cui sopra occorre tornare indietro di 300 giorni dalla data presunta del parto.

Proroga del congedo di maternità

È possibile prorogare il congedo di maternità?

SI fino a 7 mesi dopo il parto, qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri, non possa essere spostata ad altre mansioni. (TU 151/2001).

Il provvedimento è adottato, anche su richiesta della lavoratrice, dalla Direzione territoriale del lavoro (Circ. Min. Lav. 6/5/1997 n. 66, Ministero del Lavoro nota 20.04.2013, n. 7553).

Tale normativa si estende alle madri adottive o affidatarie di bambini fino al compimento di sette mesi di età.

Congedo parentale

Cos'è il congedo parentale?

Per ogni bambino, nei suoi **primi 12 anni** di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro, dopo il periodo di congedo di maternità e paternità.

La madre **lavoratrice**, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un massimo di **6 mesi** (continuativi o frazionati);

- il **padre lavoratore**, per un periodo **non superiore a 6 mesi** (continuativi o frazionati), elevabili a 7 qualora abbia effettuato **almeno 3 mesi** (anche frazionati) di astensione dal lavoro;
- il **solo genitore**, per un periodo **non superiore a 10 mesi** (continuativi o frazionati).

Chi ne può usufruire?



Con la **Legge 20 maggio 2016, n. 76 (detta legge Cirinnà)** molti diritti del matrimonio vengono estesi alle coppie dello stesso sesso come per esempio i **congedi parentali**, detrazioni per il coniuge a carico, possibilità di usufruire delle agevolazioni lavorative previste **dall'art. 33 della Legge 104/92** come i **permessi e del congedo straordinario retribuito di cui all'art. 42 Decreto Legislativo n. 151/2001** per assistere il coniuge con handicap grave.

Vista la novità e complessità della norma si consiglia di rivolgersi al patronato INAS di riferimento.

La somma dei periodi fruibili da due genitori non può superare i 10 mesi, elevabili a 11 se il padre beneficia di 7 mesi di astensione.

Quando spetta il congedo parentale al padre lavoratore dipendente?

- Durante il periodo di astensione obbligatoria della madre - **a decorrere dal giorno successivo al parto**, anche se la stessa non lavora;
- contemporaneamente alla madre;
- durante i periodi nei quali la madre beneficia dei riposi orari.

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

Il congedo parentale può essere frazionato in giornate?

SI, il congedo parentale può anche essere fruito in modo frazionato **a giornate**.



- Alla **“ripresa effettiva del lavoro”** che, normalmente, deve essere effettuata il lunedì in modo tale da non far rientrare nel conteggio il sabato e la domenica;
- alla modalità di computo del congedo frazionato stesso, sottoposta ai conteggi dell'Inps locale.

Il congedo parentale può essere frazionato ad ore?

SI, il congedo frazionato può anche essere fruito in modo frazionato ad ore, con un **minimo di un'ora al giorno**, purché la somma delle ore fruito nel corso del mese corrisponda ad un numero intero di giornate lavorative. (Accordo ABI 15 dicembre 2015, in vigore dal 1 febbraio 2016). **Tale normativa si applica anche ai colleghi in Part-Time**.

Il congedo parentale può essere cumulato con altri permessi?

NO, la fruizione del congedo ad ore è incompatibile, nella medesima giornata, con permessi o riposi previsti dalla contrattazione collettiva, oltre che con altri previsti dalla legge per la medesima esigenza tutelata.

È possibile CUMULARE il riscatto degli anni di laurea con il congedo parentale?

SI, la legge di stabilità del 2016 prevede di poter cumulare il riscatto degli anni di laurea con il riscatto del periodo di maternità facoltativa **fuori dal rapporto di lavoro** anche con riferimento a periodi antecedenti all'1 gennaio 2016.

Per i dettagli rivolgersi al patronato Inas di riferimento.

Qual è il trattamento economico e normativo?

- **Spetta il 30%** della retribuzione su **12 mensilità** (per un massimo di 6 mesi complessivi per la coppia ed entro i primi 6 anni di vita del figlio) a carico dell'Ente Previdenziale;

Per i periodi successivi e fino a 8 anni di età del bambino si ha il diritto all'indennità solo se il reddito annuo del richiedente è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione.

- **vengono** riconosciuti l'anzianità di servizio e gli scatti di anzianità;
- **non maturano** le ferie, gli automatismi di carriera e la 13ª mensilità;
- **si ha diritto all'accredito figurativo, utile per la pensione:**
 - **100%** per un massimo di **sei mesi** complessivi per la coppia fino al **6° anno di vita** del bambino;

- in misura ridotta, per i periodi successivi e **fino a 12 anni di età del bambino**, con possibilità di completare la copertura con il riscatto del periodo scoperto e la prosecuzione volontaria.

Il congedo parentale spetta per ogni figlio; in caso di gemelli, il congedo va moltiplicato per il numero dei gemelli.

Cosa sono i voucher per baby-sitting e come funzionano?

La madre, in alternativa alla fruizione del congedo parentale, può richiedere l'erogazione di voucher dell'importo di **600 euro mensili, per massimo 6 mesi** – per provvedere al pagamento di babysitter o asili nido.

Congedo per malattia del bambino

Chi e per quanto tempo ha diritto ai permessi per la malattia del bambino?

Entrambi i genitori, in alternativa tra loro e indipendentemente dal fatto che l'altro genitore abbia un suo autonomo diritto:

- per tutta la durata della malattia, **entro il terzo anno** di vita del bambino;
- **nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno** per ciascun genitore per figli di età compresa tra i **3 e gli 12 anni**.

La malattia del bambino con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.

Come si possono richiedere?

Presentando al datore di lavoro un certificato redatto da un medico ASL.

Nel caso in cui tale permesso venga richiesto dal padre questi deve consegnare anche la dichiarazione della lavoratrice, se lavora, che attesti la sua rinuncia ad esercitare tale diritto.

Qual è il trattamento economico e normativo?

- **Non è dovuta alcuna retribuzione** (trattasi infatti di permessi non retribuiti);
- i permessi di cui sopra **sono computabili** nelle anzianità di servizio ad eccezione delle ferie, degli automatismi economici e di carriera, della 13° e della 14° mensilità;
- si ha diritto **all'accredito figurativo**, utile per la pensione:
 - **100% fino al 3° anno** di età del bambino;
 - **in misura ridotta dopo i 3 e fino ai 12 anni** di età del bambino, con possibilità di completare la copertura con il riscatto del periodo scoperto e la prosecuzione volontaria.

Permessi per visite mediche

La legge, in aggiunta all'astensione obbligatoria e facoltativa, dà la possibilità di usufruire di particolari permessi retribuiti per visite mediche (TU 151/2001).

Chi ne ha diritto?

Le lavoratrici gestanti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, se debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Riposi orari

Quando e come si possono usufruire?

- **Spettano** dopo il periodo di congedo di maternità e fino al compimento del **1° anno** di vita del bambino;
 - **consistono** in **2** interruzioni giornaliere di **1 ora** ciascuna, anche cumulabili, la cui distribuzione deve essere concordata con il datore di lavoro: in genere le lavoratrici accorpano le **2 ore** in modo da effettuare l'orario unico giornaliero.
- Per coloro che effettuano un orario giornaliero **inferiore alle 6 ore**, l'interruzione è di **1 ora**.

In caso di mancato accordo la distribuzione dei riposi sarà determinata dalla Direzione provinciale del lavoro (Circ. Inps 7/3/1989 n. 48).

Chi può usufruirne?

- La **lavoratrice madre**;
- in **alternativa il padre** se ricorrono le seguenti condizioni:
 - la madre lavoratrice non se ne avvalga;
 - morte o grave infermità della madre;
 - la madre non è una lavoratrice dipendente (esempio: lavoratrice autonoma, libera professionista, ecc.);
 - nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre.

In caso di parto plurimo quanti sono i riposi orari?

In caso di parto plurimo, qualunque sia il numero dei figli nati, i periodi di riposo **sono raddoppiati** e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre indipendentemente dal fatto che la madre stia usufruendo di periodi di congedo di maternità e parentale.

Qual è il trattamento economico e normativo dei riposi orari?

- Le ore di permesso sono considerate lavorative a tutti gli effetti.
- si ha diritto all'accredito figurativo, utile per la pensione.

Adozione e affidamento

Qual è la normativa sulle assenze in caso di adozione o affidamento?

Il congedo di maternità in caso di adozione ed affidamento può essere sospeso?

Congedo di maternità e congedo di paternità

per l'adozione:

- **spettano 5 mesi** (usufruibili anche dal padre qualora non sia stato richiesto dalla madre) dall'entrata del minore in famiglia che **non abbia superato i 18 anni di età**;
- **per adozione nazionale:** il congedo va fruito **entro i primi 5 mesi** successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia;
- **per adozione internazionale:** il congedo può essere anticipato e fruito, anche in parte, prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo della permanenza all'estero per l'incontro col minore ed il disbrigo delle procedure adottive (comunque il periodo complessivo **non deve superare i 5 mesi**).

Se il congedo di maternità non viene richiesto o richiesto parzialmente si ha diritto ad un congedo non retribuito.

Per l'affidamento:

- **spettano 3 mesi da fruirsi nei cinque mesi dall'affidamento stesso.**

SI, il congedo di maternità previsto in caso di adozione o affidamento può essere sospeso nell'ipotesi di ricovero del bambino in una struttura pubblica o privata e rinviato nel godimento, in tutto o in parte, alla data di dimissioni del neonato.

Congedo parentale

- **nei casi di adozione nazionale, internazionale e di affidamento, spettano massimo 6 mesi per entrambi i genitori** (con le stesse modalità previste per i genitori naturali);
- tale diritto può essere esercitato solo **nei primi 12 anni** dall'ingresso in famiglia, purché il minore non abbia, nel frattempo, compiuto i **18 anni**;
- il periodo massimo di 6 mesi è coperto da una indennità a carico dell'Inps pari al **30%** della retribuzione mensile solo se fruito entro i **primi 6 anni** dall'ingresso del minore nella famiglia.

Riposi orari (permessi per allattamento).

Le disposizioni in materia di riposi orari si applicano anche in caso di adozione ed affidamento entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.

In caso di adozione o affidamento di più bambini:

- **se entrano insieme vale la stessa normativa applicata ai gemelli;**
- **se entrano in tempi diversi si ha diritto ai permessi per ogni minore.**

Congedo per malattia del bambino.

Spettano gli stessi congedi per i genitori naturali secondo il seguente specchietto:

- **fino a 6 anni** tutto il tempo necessario;
- **da 6 a 8 anni** spettano comunque sempre 5 gg. all'anno per ciascun genitore;
- qualora all'atto dell'adozione o affidamento, il minore abbia una età compresa fra i **6 e i 12 anni, spettano 5 gg. all'anno**, usufruibili alternativamente nei **primi 3 anni** dall'ingresso in famiglia.

CONGEDI DI MATERNITA' E PATERNITA'

Il congedo è di 5 mesi

LA MADRE

modalità di utilizzo:

2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto, oppure fino ad 1 mese prima e 4 mesi dopo il parto a condizione che il medico specialista dell'ASL e/o medico competente se c'è attestati che ciò non arrechi danno alla gestante e al nascituro

parto prematuro:

i giorni non goduti di congedo di maternità prima del parto si aggiungono al periodo post-partum, anche oltre i 5 mesi totali.

parto ritardato:

gli eventuali giorni intercorrenti tra data presunta e il parto vanno aggiunti al periodo ante-partum.

anticipo congedo di maternità:

➤ l'anticipo è disposto dalla ASL per "gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza".

➤ l'anticipo è disposto dalla DTL "quando le condizioni di lavoro o ambientali sono ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino" e "quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni"

lavoratrice adottiva o affidataria:

➤ **ADOZIONE:** si applica la stessa normativa dei genitori naturali. Il diritto al congedo di maternità spetta nei primi 5 mesi successivi all'entrata in famiglia del bambino di età non superiore a 18 anni. In caso di adozione internazionale i 5 mesi di fruibilità possono comprendere anche il periodo di permanenza all'estero.

➤ **AFFIDAMENTO:** 3 mesi da fruirsi entro i primi 5 mesi dall'affidamento stesso si applica la stessa normativa dei genitori naturali.

RETRIBUZIONE
Indennità economica pari all'**80%** della retribuzione per tutto il periodo dell'astensione obbligatoria, quindi compresa l'eventuale anticipazione.

Il Ccni ABI prevede l'integrazione del **20%** a carico delle aziende per un massimo di 5 mesi.

COPERTURA INPS
100%

IL PADRE

Congedo di paternità obbligatorio, solo in caso di morte della madre, grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo al padre, **per i 3 o più mesi fino ad massimo di 5 mesi dopo il parto**.

Inoltre entro i **5 mesi** dalla data effettiva del parto ha diritto a **2 giorni** di congedo che possono essere goduti anche in via non continuativa (retribuiti al 100% dall'Inps), da richiedere con un anticipo di almeno 15 giorni sulla base della data presunta del parto.

In caso di adozione o affidamento valgono le disposizioni di cui sopra.

CONGEDI PARENTALI	
<p>LA MADRE</p> <p>6 mesi:</p> <p><i>(continuativi o frazionati)</i> dopo il congedo di maternità fino ad <u>12 anni</u> di vita del bambino.</p>	<p>RETRIBUZIONE</p> <p>Indennità economica pari al 30% della retribuzione fino al 6° anno di vita del bambino, e per un periodo massimo complessivo di 6 mesi.</p> <p>Per i periodi successivi <u>fino agli 8 anni di vita</u> del bambino spetta l'indennità del 30% della retribuzione SOLO se il reddito del singolo genitore interessato all'astensione, sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione</p> <p>COPERTURA INPS 100% fino al 6° di vita del bambino e per un periodo massimo complessivo di 6 mesi.</p> <p>Per i periodi successivi e <u>fino a 12 anni di vita</u> del bambino la copertura è ridotta con possibilità di coprire i periodi scoperti con versamenti volontari.</p>
<p>IL PADRE</p> <p>6 mesi:</p> <p><i>(continuativi o frazionati)</i> elevabili a 7 nel caso in cui abbia effettuato 3 mesi di astensione dal lavoro, fino ad <u>12 anni</u> di vita del bambino.</p>	
<p>IL SOLO GENITORE</p> <p>10 mesi:</p> <p><i>(continuativi o frazionati)</i> fino ad <u>12 anni</u> di vita del bambino.</p>	
<p>GENITORI ADOTTIVI o AFFIDATARI</p> <p>Massimo 6 mesi (per la madre) e 7 mesi (per il padre):</p> <p><u>con le stesse modalità previste per i genitori naturali.</u></p> <p>Tale diritto può essere esercitato solo nei <u>primi 12 anni</u> dall'ingresso in famiglia purché il minore non abbia, nel frattempo, compiuto 18 anni. In questo caso l'indennità economica pari al 30% spetta, senza condizioni di reddito per un periodo massimo complessivo tra i due genitori pari a 6 mesi, entro i 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato. Per i periodi richiesti oltre il limite complessivo di 6 mesi oppure per qualunque periodo di congedo richiesto oltre i 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato, l'indennità spetta solo a determinate condizioni di reddito.</p>	
<p>SITUAZIONI PARTICOLARI</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ il diritto all'astensione spetta a ciascun genitore a prescindere dalla condizione lavorativa o meno dell'altro; ➔ il congedo può essere usufruito contemporaneamente dai genitori e il padre può goderne durante il congedo di maternità della madre; ➔ il limite massimo di durata del congedo in caso di utilizzo da parte di ambedue i genitori è di 10 mesi elevabili a 11; ➔ possibilità di recuperare i periodi di congedo non utilizzati fino al compimento degli <u>12 anni</u> di vita del figlio. 	

CONGEDI PER MALATTIA DEL BAMBINO

MADRE e PADRE

entrambi i genitori (alternativamente) hanno diritto di assentarsi dal lavoro per malattia del bambino:

- **fino a 3 anni di vita:** senza limiti temporali;
- **da 3 a 12 anni di vita:** 5 giorni all'anno per ciascun genitore.

RETRIBUZIONE

nessuna

copertura Inps

* fino al 3° anno di vita del bambino è del 100%;
* fra i 3 e i 12 anni di vita del bambino la copertura è ridotta, con la possibilità di coprire il periodo scoperto con versamenti volontari.

ADOZIONE e AFFIDAMENTO

- fino a 6 anni di vita:** senza limiti temporali;
- da 6 a 8 anni di vita:** 5 giorni all'anno per ciascun genitore.
- minore con età compresa da 8 a 12 anni:** 5 giorni all'anno, usufruibili alternativamente nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia

la malattia del bambino con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore

PERMESSI PER VISITE MEDICHE E RIPOSI ORARI

LA MADRE

visite mediche, esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialiste durante l'orario di lavoro;

riposi orari (permessi per allattamento) durante il 1° anno di vita del bambino spettano:

- 2 ore** di riposo giornaliero
(1 ora se l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore).
in caso di parto plurimo le ore si raddoppiano.

RETRIBUZIONE

100%

copertura Inps

la copertura Inps è ridotta; i periodi non coperti possono essere riscattati.

IL PADRE

riposi orari (permessi per allattamento):

con le stesse modalità e misure previste per la madre e ad essa in alternativa se ricorrono le seguenti condizioni:

- * la madre lavoratrice non se ne avvalga;
- * la madre non è lavoratrice dipendente;
- * morte o grave infermità della madre;
- * i figli sono affidati al solo padre.

In caso di parto plurimo il padre può le ore aggiuntive.

Pensioni e Previdenza Complementare



LE NUOVE PENSIONI

scheda 1

Le schede proposte trattano la riforma delle pensioni dei lavoratori del settore privato

La riforma «Fornero»
si concretizza in quattro punti
fondamentali:

1

L'adozione del sistema contributivo

2

La pensione di vecchiaia

3

La pensione anticipata

4

L'aggancio dei requisiti anagrafici e contributivi alla speranza di vita

Le nuove pensioni

scheda 2

Le principali novità della riforma

Abolizione della **pensione di anzianità**

Dal 1° gennaio 2012 la pensione di anzianità viene *sostituita* con la nuova **pensione anticipata**

Abolizione delle **finestre mobili**

Dal 2012 non si applica più il meccanismo delle **"finestre mobili"** (in base al quale i lavoratori dipendenti potevano percepire la pensione 12 mesi dopo aver maturato i requisiti di pensionamento). **Dal 2012 in poi la pensione decorre dal mese successivo a quello di presentazione ed accettazione della domanda**

Metodo di calcolo della pensione: **«contributivo» per tutti**

Le quote di pensione maturate dal 1° gennaio 2012 verranno calcolate con il sistema **"contributivo pro-rata"** anche per i lavoratori con almeno 18 anni di contributi al 31/12/1995, mentre per le anzianità contributive pregresse viene mantenuto il calcolo retributivo

Chi va in pensione con le **"vecchie regole"**

I lavoratori, che entro il 31 dicembre 2011 hanno maturato i vecchi requisiti di età e anzianità contributiva, conseguono il diritto al trattamento pensionistico secondo la previgente normativa e possono chiedere all'ente di appartenenza **la certificazione di tale diritto**.
La previgente normativa si applica anche agli **esodati**, nei limiti dei quantitativi e delle risorse stanziati dal Governo

Gli incrementi per la **speranza di vita**

Si applicano a tutti i requisiti anagrafici previsti dalla legge per l'accesso alle varie tipologie di pensioni (vecchiaia, pensione anticipata, 70 anni di età, opzione anticipo per le donne, ecc.).

Le nuove pensioni

Le principali novità della riforma

Sarà possibile lavorare fino ai 70 anni di età

Mediante accordo fra le Parti (sentenza Sezioni Unite della Corte Costituzionale); in tal caso operano le tutele contro i licenziamenti (salvo per giusta causa o giustificato motivo):

- tutela obbligatoria** per i datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti;
- tutela reale** per i datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti.

Il lavoratore è libero di recedere dando il regolare preavviso contrattuale dopo il compimento del 70° anno di età.

Incentivi e vantaggi per chi prosegue oltre il periodo di maturazione della pensione

i lavoratori che decideranno di proseguire l'attività lavorativa (**massimo fino a 70 anni di età, fatti salvi gli adeguamenti alla speranza di vita che potrebbero far slittare in avanti tale limite**) si vedranno calcolata la pensione con l'applicazione dei coefficienti di trasformazione fino all'età di 70 anni. Ciò vuol dire che chi resterà più a lungo al lavoro incasserà un assegno più pesante, sia per i maggiori contributi versati sia per i vantaggi derivanti dai più alti coefficienti di trasformazione.

Salvaguardia della "opzione contributivo" per le donne

è stata confermata la possibilità, **solo per il 2016**, per le donne di **ottenere la pensione di anzianità con le vecchie regole ossia 57 anni e 3 mesi di età e 35 anni di contributi** a condizione che optino per il calcolo della pensione interamente con il sistema contributivo.

Precisazione: è necessario maturare i requisiti contributivi e anagrafici entro il 31 dicembre 2015. La decorrenza della pensione si può collocare successivamente alla predetta data.

REQUISITI PER LA PENSIONE nel 2016

REQUISITI PER LA PENSIONE 2016	
PENSIONE ANTICIPATA Misto-Retributivo	Uomini 42 anni - 10 mesi
	donne 41 anni - 10 mesi
SISTEMA CONTRIBUTIVO privi di contributi al 1° gennaio 1996	Uomini 42 anni - 10 mesi
	donne 41 anni - 10 mesi oppure 63 anni e 7 mesi e 20 anni di contributi effettivi se l'assegno non è inferiore a circa 1.250 mensili
PENALIZZAZIONI	Sospese fino a tutto il 2017
PENSIONE DI VECCHIAIA Misto-Retributivo	Uomini 66 anni - 7 mesi
	donne 65 anni - 7 mesi
SISTEMA CONTRIBUTIVO privi di contributi al 1° gennaio 1996	Uomini 66 anni - 7 mesi
	donne 65 anni - 7 mesi se la pensione è di almeno € 670 mensili oppure 70 anni e 7 mesi di età e 5 anni di contributi effettivi

Le nuove pensioni

LA PENSIONE ANTICIPATA

PENSIONE ANTICIPATA sistema **Misto**

Anni	uomo/donna		penalizzazione
2016 2017 2018	Uomini	42 anni e 10 mesi	NO
	donne	41 anni e 10 mesi	
	2019-2020	Uomini	
donne	42 anni e 3 mesi		
2021-2022	Uomini	43 anni e 6 mesi	SI
	donne	42 anni e 6 mesi	
2023-2024	Uomini	43 anni e 8 mesi	SI
	donne	42 anni e 8 mesi	

PENSIONE ANTICIPATA sistema **Contributivo**

Anni	uomo/donna		oppure *
2016 2017 2018	Uomini	42 anni e 10 mesi	63 anni e 7 mesi
	donne	41 anni e 10 mesi	
	2019-2020	Uomini	
donne		42 anni e 3 mesi	
2021-2022	Uomini	43 anni e 6 mesi	64 anni e 3 mesi
	donne	42 anni e 6 mesi	
2023-2024	Uomini	43 anni e 8 mesi	64 anni e 5 mesi
	donne	42 anni e 8 mesi	

* a condizione che ci siano almeno 20 anni di contributi effettivi
(cioè con esclusione della contribuzione figurativa)

Le nuove pensioni

scheda 6

LA PENSIONE DI VECCHIAIA

PENSIONE di VECCHIAIA sistema **Misto**

Anni	uomo/donna	
2016-2017	Uomini	66 anni e 7 mesi
	donne	65 anni e 7 mesi
2018	Uomini	66 anni e 7 mesi
	donne	
2019-2020	Uomini	67 anni
	donne	
2021-2022	Uomini	67 anni e 3 mesi
	donne	
2023-2024	Uomini	67 anni e 5 mesi
	donne	

Per il conseguimento della pensione di vecchiaia sono necessari **20 anni** di contribuzione (**15 anni** per i q.d. quindicenni) a qualsiasi titolo versata o accreditata (da lavoro, da riscatto, volontaria e figurativa).

PENSIONE di VECCHIAIA sistema **Contributivo**

Anni	uomo/donna		
con almeno 20 anni di contributi ed un importo dell'assegno non inferiore a 1,5 volte il valore dell'assegno sociale		Con almeno 5 anni di contributi "effettivi"	
2016-2017	Uomini	66 anni e 7 mesi	70 anni e 7 mesi
	donne	65 anni e 7 mesi	
2018	Uomini	66 anni e 7 mesi	70 anni e 7 mesi
	donne		
2019-2020	Uomini	67 anni	71 anni
	donne		
2021-2022	Uomini	67 anni e 3 mesi	71 anni e 3 mesi
	donne		
2023-2024	Uomini	67 anni e 5 mesi	71 anni e 5 mesi
	donne		

Per contribuzione effettiva si intende quella derivante da lavoro, da riscatto o versamenti volontari con esclusione della contribuzione figurativa

SOLIDARIETA' ESPANSIVA (art. 1, co.285)

E' la norma che dà la possibilità a datori di lavoro, enti bilaterali e Fondi di solidarietà di versare la contribuzione ai fini pensionistici correlata alla quota di retribuzione persa, nei casi di applicazione dei contratti di solidarietà espansivi.

La norma non è una effettiva incentivazione della solidarietà espansiva, o staffetta generazionale, che il Jobs Act si è limitato a riproporre nella versione da anni vigente, scarsamente utilizzata proprio perché priva di copertura figurativa per le ore perse per il lavoratore che passa a part-time.

Si tratta, infatti, di una mera possibilità, e quindi di una risposta del tutto parziale alla nostra richiesta di incentivare in maniera significativa i contratti di solidarietà espansiva. Tuttavia potrà rivelarsi importante, ed indicare una possibilità da seguire, se datori di lavoro, enti e fondi bilaterali avranno le risorse necessarie per poterla attuare.

LE CARATTERISTICHE:

- A Sono contratti espansivi in quanto **la riduzione dell'orario del personale in attività determina un corrispondente incremento del numero dei lavoratori.**
- A I benefici possibili sono due, **economico o contributivo in alternativa**. I benefici sono comunque limitati alle assunzioni corrispondenti **all'ammontare della riduzione d'orario**. Se le assunzioni fossero scaglionate nel tempo, i benefici partono da quando è stato assunto il numero corrispondente di lavoratori.

Beneficio economico: per i datori di lavoro **un contributo mensile pari al 15% della retribuzione lorda dei nuovi assunti** a tempi indeterminato.

Beneficio contributivo: per i lavoratori da 15 a 29 anni, **per i primi 3 anni il contributo dovuto dai datori di lavoro è quello degli apprendisti**, mentre rimane uguale quello dei lavoratori.

I lavoratori in essere ai quali **mancano massimo 24 mesi alla pensione di vecchiaia, possono anticipare la pensione** se accettano un orario di lavoro non superiore alla metà. In sostanza se il lavoratore ha i requisiti di contribuzione ma non quelli anagrafici, può anticipare il pensionamento. In questo caso la retribuzione si somma alla pensione, fino al massimo della retribuzione ante part-time.

C'è tempo, per il lavoratore, di anticipare la pensione entro un anno dalla stipula dell'accordo.

Per le assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato nel corso del 2016 i contributi del datore di lavoro sono ridotti del 40% (era del 100% l'anno 2015) per 24 mesi, ed entro un beneficio massimo di 3.250 ! annui.

Forme di uscite concordate – novità 2016

scheda 8

PART-TIME AGEVOLATO E PENSIONE – (Circolare INPS n. 90/216)

con circolare n. 90 del 26 maggio 2016 l'Inps ha fornito le indicazioni operative per l'esercizio della facoltà di richiedere, previo accordo con il datore di lavoro, il part-time agevolato in prossimità della pensione di vecchiaia previsto dall'art. 1 comma 284 della legge n. 208/2015 (Legge di stabilità per l'anno 2016). Del decreto ministeriale emanato ad aprile avevamo dato conto con nostra circolare prot. 143 del 21/4/2016.

Si ricorda che:

- questa facoltà è riconosciuta ai lavoratori del settore privato, anche agricolo, con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato (quindi non è esercitabile da parte dei dipendenti pubblici);
- i lavoratori devono essere iscritti alla assicurazione generale obbligatoria o alle forme sostitutive o esclusive della stessa;
- al momento della presentazione della domanda devono essere in possesso del requisito contributivo per la pensione di vecchiaia e maturare il diritto al pensionamento di vecchiaia **entro il 31/12/2018.**

Il beneficio per il lavoratore consiste nel riconoscimento a fini pensionistici di contribuzione figurativa commisurata alla corrispondente prestazione lavorativa non effettuata e sulla busta nella corresponsione allo stesso di una somma pari alla contribuzione previdenziale a fini pensionistici a carico del datore di lavoro relativa alla prestazione non effettuata.

La procedura amministrativa prevede, quindi, la certificazione da parte dell'INPS dei requisiti previdenziali richiesti, l'accordo con il datore di lavoro, l'autorizzazione al beneficio da parte della Direzione Territoriale del Lavoro competente.

INCENTIVO ALL'ESODO DEI LAVORATORI ANZIANI

Per incentivare l'esodo dei lavoratori anziani, ovvero quelli ai quali mancano **fino a 4 anni al pensionamento**, è possibile, tramite accordo sindacale, anticipare il pensionamento. Il datore di lavoro deve accollarsi sia il trattamento previdenziale erogato che i contributi figurativi fino al raggiungimento dei requisiti minimi del pensionamento.

E' la previsione dell'art. 4 della legge 92 del 28/6/2012 ampliata dalla legge 221 del 17.12.2012.. E' esteso anche al personale dirigente ed alle riduzioni di personale in seguito all'applicazione della legge 223.

Conferimento del TFR alla previdenza complementare

scheda 1

COSA SUCCEDDE ALL'ASSUNZIONE

Hai già una posizione in previdenza complementare?

PUOI TRASFERIRE la tua posizione previdenziale e darne comunicazione al datore di lavoro per il versamento dei contributi (vedi scheda 4)

Oppure RISCATTARE la tua posizione previdenziale. (vedi scheda 8)

Non hai una posizione in previdenza complementare?

Se sei stato assunto per la prima volta entro il 28 aprile 1993 -> vai alla scheda 3

Se sei stato assunto per la prima volta dopo il 28 aprile 1993 -> vai alla scheda 2

Dal 1 marzo 2015 al 30 giugno 2018 è possibile avere eccezionalmente l'accredito del Tfr in busta paga al posto del versamento alla previdenza od al mantenimento in azienda.

Questa scelta è irrevocabile ed è fiscalmente sconsigliata (va a tassazione ordinaria), oltre che penalizzante dal punto di vista dell'accantonamento previdenziale (inciderà sul montante accumulato al momento della prestazione)

Conferimento del TFR alla previdenza complementare

scheda 2

**ISCRITTI ALLA PREVIDENZA OBBLIGATORIA DAL 29 APRILE 1993
MA NON ISCRITTI ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Modulo
TFR2 sez. 1

ENTRO 6 MESI DALL'ASSUNZIONE POTRANNO FARE UNA SCELTA:

ESPLICITA

**SCELTA
REVOCABILE**

Conferendo l'intero TFR maturando alla forma complementare **PRESELTA** (fondi pensione negoziali, fondi pensione aperti, fondi pensioni territoriali, forme pensionistiche individuali)

Nota: Se si sceglie una forma pensionistica diversa da quella prevista contrattualmente non si ha diritto al contributo del datore di lavoro previsto dagli accordi stessi.

**SCELTA
IRREVOCABILE**

OPPURE:
lasciando il TFR maturando in azienda

Aziende fino a 49 dipendenti
Il TFR rimane fisicamente presso il datore di lavoro

aziende con ALMENO 50 dipendenti
Il TFR VA AL Fondo presso la tesoreria dello Stato e gestito dall'Inps

Nota: La liquidazione del TFR e le eventuali anticipazioni (presentate dal lavoratore al proprio datore di lavoro) verranno effettuate dal datore di lavoro che si rivarrà sull'Inps per le somme ad esso versate.

TACITA

**SCELTA
IRREVOCABILE**

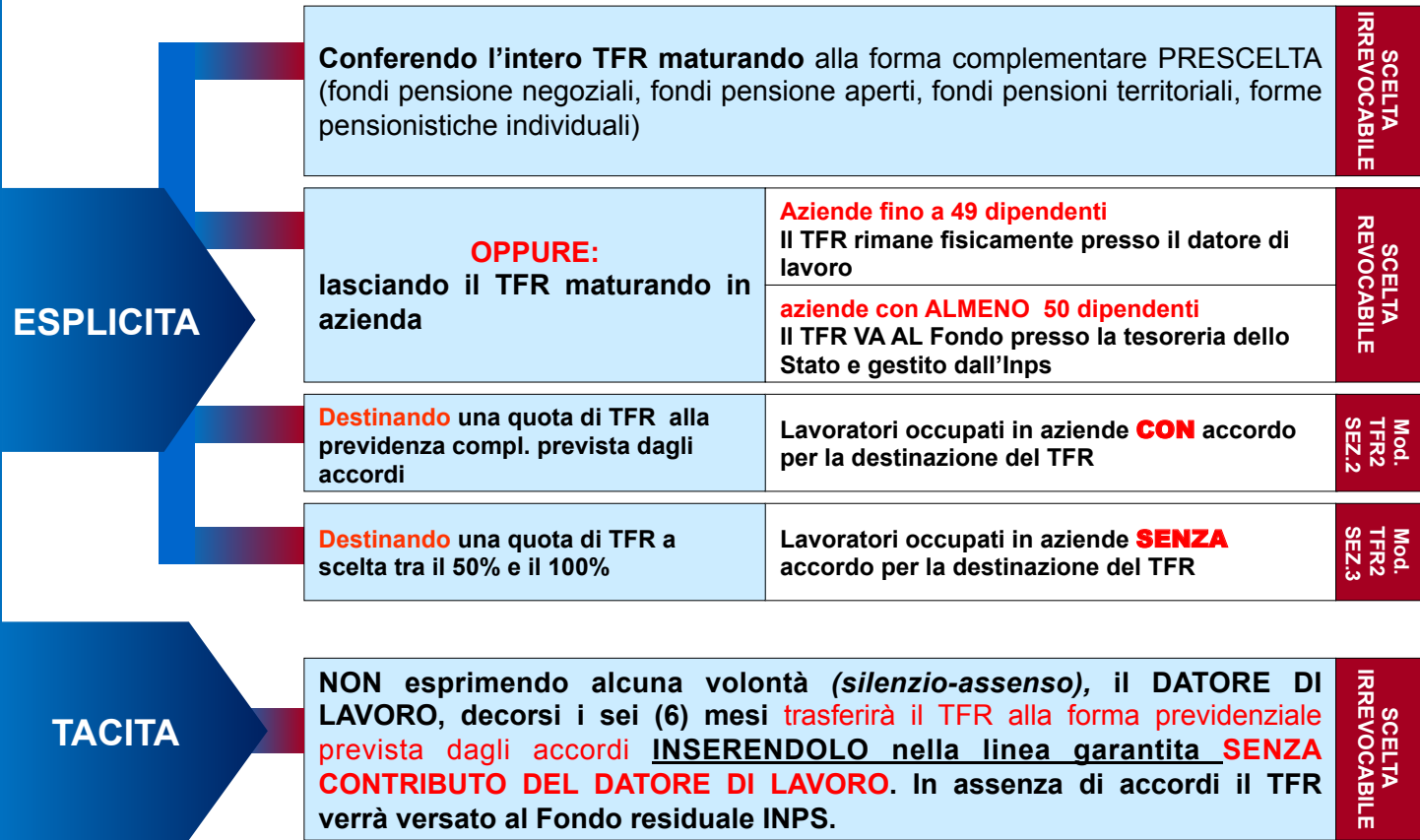
NON esprimendo alcuna volontà (*silenzio-assenso*). In tal caso il **DATORE DI LAVORO**, decorsi i sei (6) mesi **trasferirà il residuo TFR maturando alla forma previdenziale prevista dagli accordi INSERENDOLO nella linea garantita**. In assenza di accordi il TFR verrà versato al Fondo residuale INPS (a capitalizzazione, gestito come le forme pensionistiche complementari) **senza contributo del datore di lavoro**.

Conferimento del TFR alla previdenza complementare

scheda 3

**ISCRITTI ALLA PREVIDENZA OBBLIGATORIA PRIMA DEL 29 APRILE 1993
MA NON ISCRITTI ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

ENTRO 6 MESI DALL'ASSUNZIONE POTRANNO FARE UNA SCELTA:



Trasferimento della propria posizione

scheda 4

COSA SI INTENDE PER TRASFERIMENTO DELLA PROPRIA POSIZIONE?

Possono essere TRASFERITI ad una forma previdenziale senza trattenuta fiscale:

$$\left(\begin{array}{c} \text{I contributi} \\ \text{accumulati} \end{array} + \begin{array}{c} \text{I relativi} \\ \text{rendimenti} \end{array} - \begin{array}{c} \text{Le spese} \end{array} \right)$$



Per i **fondi a Prestazione Definita** (che garantiscono una quota o percentuale collegata alla retribuzione – oggi non più possibile) il trasferimento della posizione è possibile solo se questa è stata individuata e separabile, sulla base di criteri definibili, dalle altre posizioni.



Qualsiasi forma previdenziale (assicurative comprese) **non può avere clausole limitative** alla trasferibilità della posizione oltre quelle previste dalla legge



In conseguenza del trasferimento della posizione saranno versati la quota di Tfr ed i contributi del datore di lavoro se e secondo quanto stabilito dagli accordi.

Attenzione ai costi applicati, che potrebbero essere differenti

LE PRESTAZIONI

scheda 5

al momento
della pensione

Le prestazioni pensionistiche complementari verranno erogate alla maturazione dei requisiti per l'accesso alle prestazioni del regime obbligatorio, con almeno 5 anni di partecipazione ad un fondo complementare

MEDIANTE

L'erogazione di una rendita

la liquidazione della prestazione fino ad un massimo del 50% in forma di capitale e il restante in rendita vitalizia.

se richiesto, la liquidazione del 100% in forma di capitale nel caso in cui la rendita derivante dalla conversione di almeno il 70% del montante finale accumulato presso il fondo sia inferiore al 50% dell'assegno sociale INPS (**nel 2016: 5.824,91 € annui**).

I vecchi
iscritti
hanno
2 opzioni

- RISCATTARE il **100% del capitale** con la tassazione precedente al 2007;
- RICHIEDERE il **100% del capitale** maturato fino al 2006 (con la tassazione prevista fino al 2006) e **la quota maturata dal 1° gennaio 2007** secondo le regole generali (max 50% del capitale ed il resto rendita con la tassazione del 15% + abbattimento, applicando – se possibile - la norma migliorativa del terzo riquadro di cui sopra)

IL TRATTAMENTO FISCALE

scheda 6

SULLA
CONTRIBUZIONE

La contribuzione massima annua in
ESENZIONE FISCALE
è pari a **5.164,57 euro** →

I lavoratori di prima occupazione successiva al 1° gennaio 2007 possono versare – in esenzione fiscale - in aggiunta al versamento ordinario al fondo la differenza tra quanto versato nei primi 5 anni e l'importo di € 25.822,85 (5.164,57 x 5 anni). Tale possibilità si può esercitare nei 20 anni successivi ai primi 5 e per un importo non superiore a 2.582,29 euro annui (in aggiunta ai 5.164,57 euro della contribuzione annuale in esenzione)

NOTA: il limite massimo esente di 5.164,57 euro annui riguarda solo la contribuzione del lavoratore e del datore di lavoro. E' quindi escluso il TFR.

AL MOMENTO
DELLA
PENSIONE

Sulle somme erogate – sia in forma di capitale che di rendita – al netto della parte già assoggettata ad imposta (cioè sui rendimenti delle somme investite o sulla parte eccedente il limite di esenzione), si applica la ritenuta del 15%, ridotta di una quota pari allo 0,30% per ogni anno eccedente il quindicesimo di partecipazione a forme pensionistiche complementari, con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali.

Per determinare il numero degli anni (almeno 15) per ridurre la tassazione del 15% SONO UTILI anche gli anni relativi al TFR MATURATO trasferito al Fondo.

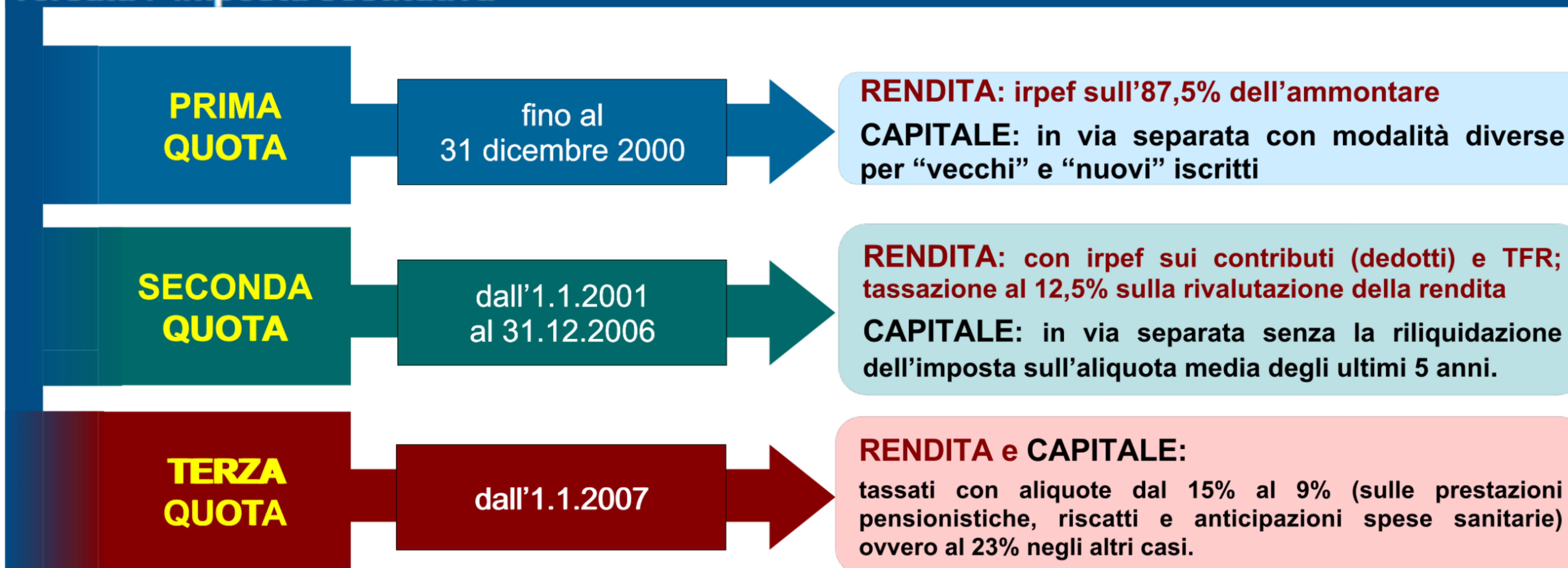
Durante tutto il periodo di accantonamento i rendimenti vengono tassati direttamente dal Fondo.

IL TRATTAMENTO FISCALE PRO-RATA

scheda 7

Tutte le prestazioni (quindi anche gli anticipi) sono soggette all'applicazione del regime IRPEF in vigore nei vari anni. Con il nuovo regime fiscale che decorre dal 1° gennaio 2007, le prestazioni saranno suddivise in tre parti, corrispondenti al montante maturato:

CONTRIBUTI non assoggettati ad imposta in precedenza od ai rendimenti per i quali è versata l'imposta sostitutiva



Rendimenti:

- dal 2001 (salvo particolari eccezioni) al 2014: **11%**;
- dal 2014: **20%** aliquota standard, **12,5%** sui titoli di stato, **20%** standard - **9%** di credito d'imposta=**11%** su strumenti a medio lungo termine incentrati sull'economia reale;
- per conoscenza, rendimenti del Tfr (rivalutato annualmente secondo un criterio fissato per legge: **1,5% + il 75%** dell'aumento del costo della vita accertato dall'ISTAT.) dal 2014: **dall'11% al 17%**

Al TFR MATURATO trasferito al Fondo (possibilità prevista dalla circ. 18-12-2007, n.70 dell'Agenzia delle Entrate), si mantiene la stessa tassazione del TFR (trattasi, quindi di una quarta quota di pro-rata)

RISCATTI

scheda 8

Il lavoratore potrà riscattare (con applicazione della **tassazione agevolata del 15%** + abbattimento per i periodi di iscrizione lunghi)

RISCATTO PARZIALE

per la perdita del posto di lavoro, nella misura massima del 50% di quanto maturato, nei casi di inoccupazione per un periodo non inferiore a 12 mesi e non superiore ai 48 mesi, ovvero in caso di mobilità, CIG e CIGS

RISCATTO TOTALE

della posizione, nei casi di invalidità permanente (con riduzione della capacità lavorativa a meno di un terzo) e a seguito di cessazione dell'attività lavorativa con inoccupazione superiore ai 48 mesi.

Tale facoltà non può **essere esercitata nel quinquennio precedente la maturazione dei requisiti per l'accesso alle prestazioni pensionistiche complementari** in quanto, in tali casi, scatterebbe la possibilità di **anticipare la pensione pubblica obbligatoria**

In caso di cessazione del rapporto di lavoro e perdita dei requisiti di partecipazione, qualora sia previsto dagli statuti o regolamenti dei fondi pensione, è **possibile riscattare l'intera posizione maturata o parte di essa** presso la propria forma pensionistica, **anche al di fuori delle condizioni suddette**, ma con l'applicazione di una ritenuta d'imposta pari al **23%**

In caso di morte dell'iscritto al Fondo avvenuta prima della maturazione dei requisiti per le prestazioni, l'intera posizione maturata verrà **riscattata dagli eredi o beneficiari designati**. Per gli iscritti, valutare se indicare i beneficiari.

LE ANTICIPAZIONI

scheda 9

I lavoratori iscritti alle forme pensionistiche complementari possono richiedere **anticipazioni** sulla propria intera posizione maturata (**contributi + Tfr**) per :

REGIME FISCALE

SPESE SANITARIE

fino al 75% della posizione individuale maturata per spese sanitarie, e a seguito di gravissime situazioni relative a sé, al coniuge e ai figli per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle strutture pubbliche

In qualsiasi momento

sulle somme erogate, al netto della parte già assoggettata ad imposta, si applica la **ritenuta del 15%**, ridotta di una quota pari allo 0,30% per ogni anno eccedente il quindicesimo di partecipazione a forme pensionistiche complementari, con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali.

ACQUISTO DELLA CASA

per un importo non superiore al 75% del maturato per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli o per interventi di ristrutturazione e riqualificazione edilizia (secondo le disposizioni legislative)

dopo 8 anni di iscrizione al Fondo

sulle somme erogate, al netto della parte già assoggettata ad imposta, si applica il **23%**

ALTRE SPESE

per un importo non superiore al 30% del maturato per ulteriori esigenze

dopo 8 anni di iscrizione al Fondo

CONTRIBUZIONE VOLONTARIA e REINTEGRAZIONE

scheda 10

La contribuzione volontaria

Per coloro che sono già pensionati:

è possibile versare (alla forma pensionistica complementare) una **contribuzione volontaria** dopo aver maturato l'età pensionabile prevista dal regime obbligatorio di appartenenza, a condizione che, **alla data del pensionamento, si possa far valere almeno 1 anno di contribuzione alla previdenza complementare e non si abbia riscattata la propria posizione.**

Il lavoratore potrà decidere autonomamente quando fruire della prestazione a carico del fondo.

La reintegrazione delle quote di anticipazione

E' possibile **reintegrare le somme relative ad anticipazione** in qualsiasi momento, anche mediante contribuzioni annuali eccedenti il limite di € 5.164,57.

Sulle somme reintegrate è riconosciuto un **credito d'imposta** pari a quanto versato all'erario.

Ciò permette di recuperare la maggiore tassazione (23% anziché 15%) applicata all'anticipazione per l'acquisto della prima casa e per spese varie

4

Trattamento Economico



Tabelle CCNL 31 marzo 2015

dal 1° gennaio 2015					dal 1° ottobre 2016				
importi per 13 mensilità					importi per 13 mensilità				
Livelli Aree	stipendio	ex-ristr- tabell	para- metri	scatti anzian.	Livelli Aree	stipendio	ex-ristr- tabell	para- metri	scatti anzian.
QD4	4185,11	14,30	233,43	95,31	QD4	4224,86	14,30	233,43	95,31
QD3	3552,46	14,30	198,14	95,31	QD3	3586,20	14,30	198,14	95,31
QD2	3170,41	7,99	176,83	41,55	QD2	3200,53	7,99	176,83	41,55
QD1	2986,59	7,99	166,58	41,55	QD1	3014,96	7,99	166,58	41,55
3 AREA 4 LIV.	2631,90	7,99	146,79	41,55	3 AREA 4 LIV.	2656,90	7,99	146,79	41,55
3 AREA 3 LIV.	2441,43	7,99	136,17	41,55	3 AREA 3 LIV.	2464,62	7,99	136,17	41,55
3 AREA 2 LIV.	2306,54	7,99	128,65	41,55	3 AREA 2 LIV.	2328,45	7,99	128,65	41,55
3 AREA 1 LIV.	2188,38	7,99	122,06	41,55	3 AREA 1 LIV.	2209,17	7,99	122,06	41,55
2 AREA 3 LIV.	2057,33	6,83	114,75	35,57	2 AREA 3 LIV.	2076,87	6,83	114,75	35,57
2 AREA 2 LIV.	1978,58	5,59	110,36	29,07	2 AREA 2 LIV.	1997,37	5,59	110,36	29,07
2 AREA 1 LIV.	1925,11	5,59	107,37	29,07	2 AREA 1 LIV.	1943,40	5,59	107,37	29,07
LIV.UNICO+ NOT.	1840,52	4,07	102,66	21,17	LIV.UNICO+ NOT.	1858,00	4,07	102,66	21,17
LIV. UNICO	1792,91	3,87	100,00	20,12	LIV. UNICO	1809,94	3,87	100,00	20,12
livello retributivo di inserimento professionale - assunti dal 1° Aprile 2015									
dal 1° aprile 2015					dal 1° ottobre 2016				
€ 1.969,54					€ 1.988,25				
livello retributivo di inserimento professionale - in servizio al 31 marzo 2015									
dal 1° aprile 2015					dal 1° ottobre 2016				
€ 1.794,47					€ 1.813,18				
Le differenze rispetto agli assunti dal 1° aprile 2015 sono assicurate dal F.O.C. (€ 175,07 mensili)									

Tabelle CCNL 31 marzo 2015

dal 1° ottobre 2017

importi per 13 mensilità

Livelli Aree	stipendio	ex-rist- tabell	para- metri	scatti anzian.
QD4	4272,56	14,30	233,42	95,31
QD3	3626,69	14,30	198,14	95,31
QD2	3236,67	7,99	176,83	41,55
QD1	3049,00	7,99	166,58	41,55
3 AREA 4 LIV.	2686,90	7,99	146,79	41,55
3 AREA 3 LIV.	2492,45	7,99	136,17	41,55
3 AREA 2 LIV.	2354,74	7,99	128,65	41,55
3 AREA 1 LIV.	2234,11	7,99	122,06	41,55
2 AREA 3 LIV.	2100,32	6,83	114,75	35,57
2 AREA 2 LIV.	2019,92	5,59	110,36	29,07
2 AREA 1 LIV.	1965,34	5,59	107,37	29,07
LIV.UNICO+ NOT.	1878,98	4,07	102,66	21,17
LIV. UNICO	1830,38	3,87	100,00	20,12

dal 1° ottobre 2018

importi per 13 mensilità

Livelli Aree	stipendio	ex-rist- tabell	para- metri	scatti anzian.
QD4	4320,26	14,30	233,42	95,31
QD3	3667,18	14,30	198,14	95,31
QD2	3272,81	7,99	176,83	41,55
QD1	3083,04	7,99	166,58	41,55
3 AREA 4 LIV.	2716,90	7,99	146,79	41,55
3 AREA 3 LIV.	2520,28	7,99	136,17	41,55
3 AREA 2 LIV.	2381,03	7,99	128,65	41,55
3 AREA 1 LIV.	2259,05	7,99	122,06	41,55
2 AREA 3 LIV.	2133,77	6,83	115,29	35,57
2 AREA 2 LIV.	2042,47	5,59	110,35	29,07
2 AREA 1 LIV.	1987,28	5,59	107,37	29,07
LIV.UNICO+ NOT.	1899,96	4,07	102,66	21,17
LIV. UNICO	1850,82	3,87	100,00	20,12

livello retributivo di inserimento professionale - per gli assunti dal 1° Aprile 2015

dal 1° ottobre 2017

€ 2.010,70

dal 1° ottobre 2018

€ 2.033,15

livello retributivo di inserimento professionale - in servizio al 31 marzo 2015

dal 1° ottobre 2017

€ 1.835,63

dal 1° ottobre 2018

€ 1.858,08

Le differenze rispetto agli assunti dal 1° aprile 2015 sono assicurate dal F.O.C. (€ 175,07 mensili)

Tabelle CCNL 31 marzo 2015

STIPENDI MENSILI (per 13 mensilità) - 2015 -2018 con AUMENTI nel triennio

Livelli Aree	1° gennaio 2015	1° ottobre 2016	1° ottobre 2017	1° ottobre 2017	aumenti mensili nel triennio 2016-2018
QP4	4185,11	4224,86	4272,56	4320,26	135,15
QP3	3552,46	3586,20	3626,69	3667,18	114,72
QP2	3170,41	3200,53	3236,67	3272,81	102,40
QP1	2986,59	3014,96	3049,00	3083,04	96,45
3 AREA 4 LIV.	2631,90	2656,90	2686,90	2716,90	85,00
3 AREA 3 LIV.	2441,43	2464,62	2492,45	2520,28	78,85
3 AREA 2 LIV.	2306,54	2328,45	2354,74	2381,03	74,49
3 AREA 1 LIV.	2188,38	2209,17	2234,11	2259,05	70,67
2 AREA 3 LIV.	2057,33	2076,87	2100,32	2133,77	76,44
2 AREA 2 LIV.	1978,58	1997,37	2019,92	2042,47	63,89
2 AREA 1 LIV.	1925,11	1943,40	1965,34	1987,28	62,17
LIV.UNICO+ NOT.	1840,52	1858,00	1878,98	1899,96	59,44
LIV. UNICO	1792,91	1809,94	1830,38	1850,82	57,91

CONCORSO SPESE TRANVIARIE

Per 12 mensilità	importo mensile
VERONA	1,11
CATANIA	1,21
BARI	1,24
VENEZIA	1,27
PADOVA, PALERMO	1,34
TRIESTE	1,47
BOLOGNA	1,50
MESINA . NAPOLI - TORINO	1,55
GENOVA	1,70
FIRENZE	2,01
ROMA	2,32
MILANO	2,92

ASSEGNI MENSILI DI ANZIANITA' (per 13 mens.)

	inquadramento	importo
3^a Area Professionale	2° e 3° livello retributivo	23,71
2^a Area Professionale	3° livello retributivo (per ex operai specializ)	33,87
2^a Area Professionale	1° e 2° livello retributivo	22,35
1^a Area Professionale		14,9

Indennità di rischio

	Capoluoghi di prov. e Centri aventi intenso movimento bancario	Altri Centri
QUADRI DIRETTIVI - 3 AREA PROFESSIONALE - 2 AREA PROFESSIONALE, 3° livello retributivo.		
a) Cassieri che hanno con continuità effettivo maneggio di valori inerenti alle operazioni svolte direttamente allo sportello in contanti.	126,62	94,95
b) Addetti allo sportello che effettuano esborsi e/o introiti di valori (esclusi i quadri direttivi 3° e 4° livello retributivo).	126,62	94,95
c) Cassieri che hanno con continuità effettivo maneggio di valori inerenti alle operazioni svolte direttamente allo sportello non contanti.	90,24	67,67
d) Cassieri che hanno maneggio di valori non esplicabile allo sportello.	64,21	48,11
e) Addetti allo sportello per l'incasso degli effetti, delle bollette e similari (esclusi i quadri direttivi 3° e 4° livello retributivo).	62,52	46,85
f) Addetti alla cassa per coadiuvare il cassiere (art.83, 3° livello retributivo 3° alinea)	55,06	41,31
g) Addetti alla stanza di compensazione che svolgono mansioni di maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello, di cui all'art.83, 3° livello retributivo, penultimo alinea.	48,60	36,38
2 AREA PROFESSIONALE – 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)		
h) Addetti che hanno maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello di cui all'art.83, 1° livello retributivo, 1° e 7° alinea, 2° punto.	36,38	27,23



Per adibizione giornaliera allo sportello, di cui alle lettere a), b), c), e), superiore alle 5 ore e fino a 6 ore, le misure mensili vengono maggiorate per un massimo del 20%; oltre le 6 ore le misure vengono maggiorate di un ulteriore 14%

Nelle aziende ove sono in atto situazioni diverse, valgono le norme già determinate con accordi aziendali

Indennità e compensi vari

AREE PROFESSIONALI e QUADRI DIRETTIVI

• Lavori in locali sotterranei	€ 45,99
• Turno notturno	€ 30,68
• Indennità agli addetti al sabato alla consulenza e nelle succursali presso località turistiche o centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini	€ 18,42
• Reperibilità 24 ore – con un minimo di € 13,05	€ 30,68

AREE PROFESSIONALI

• Turno diurno	€ 4,30
• Indennità per orari giornalieri che terminano dopo le 18:15 e fino alle 19:15	€ 3,68
• Per intervento	€ 18,42

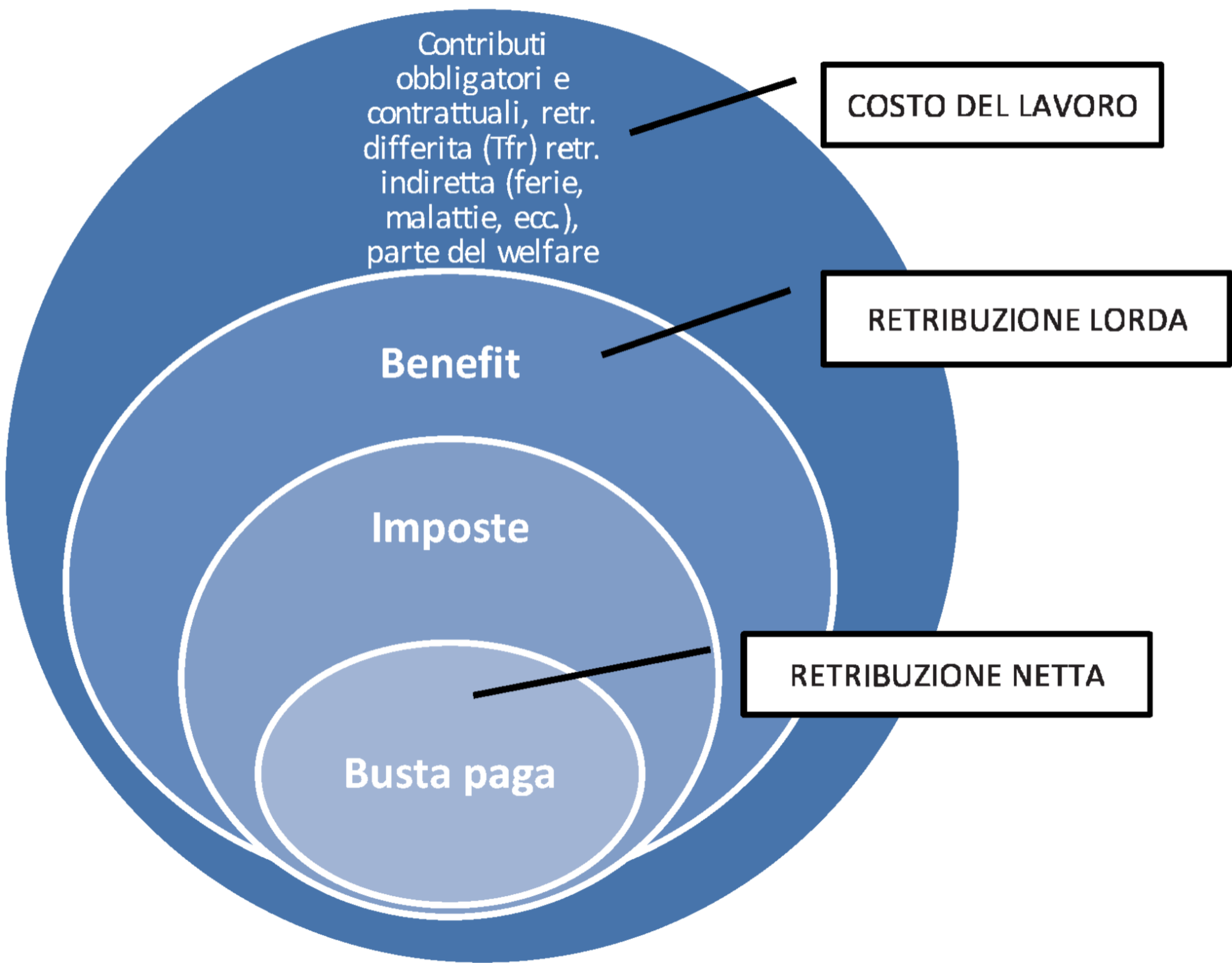
2 AREA PROFESSIONALE – PRIMO LIVELLO RETRIBUTIVO

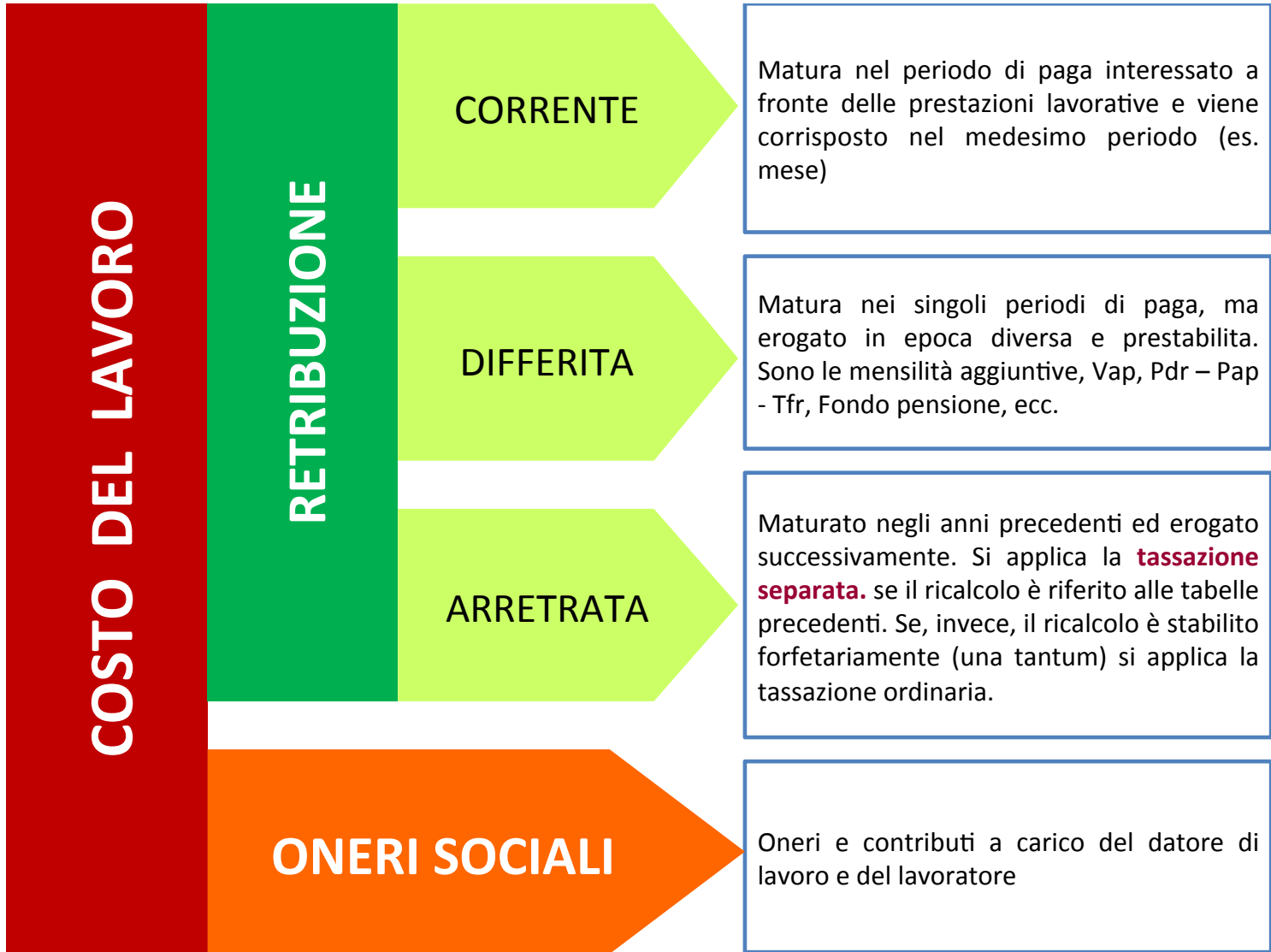
• Pernottamento	€ 18,42
• Vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	€ 24,52
• Vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	€ 14,71
• Custodia diurna nella giornata di sabato	€ 49,04

1 AREA PROFESSIONALE

• Vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	€ 14,71
• Vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	€ 9,21
• Pernottamento semplice	€ 10,74

RAL (Retribuzione annua lorda)





La retribuzione imponibile

Retribuzione lorda

Composta da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti in relazione al rapporto di lavoro.

Retribuzione imponibile

ai fini

Previdenziali

(art 12 L. 153/69 e D.lgs. 314/97 armonizzazione)

Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo maturati nel periodo di riferimento, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro, al lordo di qualsiasi contributo e trattenuta

ai fini

Fiscali

(art 12 L. 153/69 e D.lgs. 314/97 armonizzazione)

Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta (1), anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro, al netto degli oneri deducibili.

Inoltre le pensioni di ogni genere e gli assegni ad esse equiparati e le somme per crediti di lavoro derivanti da una sentenza di condanna.

(1) – Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti entro il 12 gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

Vi sono poi **somme** e **valori** esclusi parzialmente o totalmente dagli imponibili di cui sopra

La busta paga LORDA

è composta da:

Somme previste dal CCNL

+

Somme previste dalla contrattazione di 2° livello

+

Somme previste dalla contrattazione individuale

+

Assegni Familiari

si rivaluta attraverso:

La contrattazione nazionale

adeguamento all'inflazione

produttività nazionale

altri aumenti

La contrattazione di 2° livello

produttività aziendale

altre tipologie

LO STIPENDIO E LA SCALA PARAMETRALE

La **scala parametrica** è il rapporto tra lo stipendio del livello più basso (uguale a 100) è lo stipendio dei livelli superiori. Per il Credito il parametro si calcola sull'ammontare annuo della voce stipendio. Quindi non vengono presi in considerazione gli scatti di anzianità e altre voci della retribuzione.

Il **contratto ABI** ha una scala parametrica che va da **100** per il livello unico a **233,42**-per il QD4

Esempio di calcolo del parametro del 4° livello 3^ area (ex Capo ufficio)

stip. liv.unico 1^ area	param. liv. unico	param.. 4° livello 3^ area	stipendio 4° livello 3^ area
1.850,82	: 100,00	X 146,79	= 2.716,90

	stipendio ottobre 2018	parametri
QD4	4320,26	233,42
QD3	3667,18	198,14
QD2	3272,81	176,83
QD1	3083,04	166,58
3 AREA 4 LIV.	2716,90	146,79
3 AREA 3 LIV.	2520,28	136,17
3 AREA 2 LIV.	2381,03	128,65
3 AREA 1 LIV.	2259,05	122,06
2 AREA 3 LIV.	2133,77	115,29
2 AREA 2 LIV.	2042,47	110,35
2 AREA 1 LIV.	1987,28	107,37
LIV.UNICO+ NOT.	1899,96	102,66
LIV. UNICO	1850,82	100,00

Calcolo della paga oraria ordinaria e straordinaria

▶	Stipendio	X 13 =	<input type="text"/>
	Scatti di anzianità		
	Ex-ristrutturazione		
	Assegno di anzianità		
	Assegni ad personam		
			+
▶	Indenn. lavori sotterranei	X 12 =	<input type="text"/>
	Spese tram		
	Altre indennità		
			+
▶	Ex-premio di rendimento		<input type="text"/>
			=
▶	Totale emolumenti annui		<input type="text"/>
	Retribuzione giornaliera		<input type="text"/> : 360
▶	Retribuzione oraria		<input type="text"/> : 7,5
			<input type="text"/>

Per il calcolo del **lavoro straordinario** si prende lo stipendio del mese in cui viene svolto lo straordinario, limitatamente alle voci di cui sopra, ragguagliate ad anno, quindi si divide il risultato per 360 e per 7,5 e si ottiene la paga oraria alla quale applicare le maggiorazioni previste dal CCNL (quella ordinaria è del 25%)

Conteggio della trattenuta per SCIOPERO e ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE

Per i 12 mesi:				
Le voci retributive relative al mese in cui viene effettuato lo sciopero (o altra assenza non retribuita)	▪ ▪	30	▪ ▪	7,50
		Importo di 1 giornata		Importo di 1 ora
Per le mensilità aggiuntive:				
1) 13 ^a mensilità 2) ex premio di rendimento	▪ ▪	360	▪ ▪	7,50
		Importo di 1 giornata		Importo di 1 ora

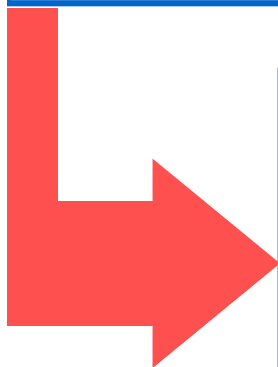
CALCOLO EX-FESTIVITA' E FERIE

Ultimo stipendio mensile (percepito nell'anno di competenza)
ragguagliato ad anno diviso per 360

▶	Stipendio	X 13 =	<input type="text"/>
	Scatti di anzianità		
	Ex-ristrutturazione		
	Assegno di anzianità		
	Assegni ad personam		
			+
▶	Indennità di turno	X 12 =	<input type="text"/>
	Indennità di rischio		
	Indenn. lavori sotterranei		
	Spese tram		
	Altre indennità		
			+
▶	Ex-premio di rendimento		<input type="text"/>
			=
▶	Totale emolumenti annui		<input type="text"/>
			: 360
	Importo corrispondente ad una giornata di ex-festività e ferie		<input type="text"/>
			: 7,5
▶	Importo corrispondente ad un'ora di ex-festività e ferie		<input type="text"/>

Trattenute previdenziali

misure in vigore dall' 1.1.2016	Aliquote a Tempo Indeterminato			Aliquote a Tempo Determinato			Add. ASPI temp.det.
	Dirigenti	Operai e Impiegati	Salariati	Dirigenti	Operai e Impiegati	Salariati	
IVS (Invalidità, Vecchiaia, Superstiti)	33	33	33	33	33	33	1,4
ASPI (Assicur. Sociale per l'Impiego)	1,31	1,31	1,31	1,31	1,31	1,31	1,4
Addizionale ASPI	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	1,4
F.do garanzia TFR	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	1,4
CJAF	0,68	0,68	0,68	0,68	0,68	0,68	1,4
Malattia			2,55			2,55	1,4
Maternità	0,46	0,46	0,46	0,46	0,46	0,46	1,4
F.do disoccupazione di settore	0,2	0,2	0,2				
totale contribuzione	36,15	36,15	38,7	37,35	37,35	39,9	9,8

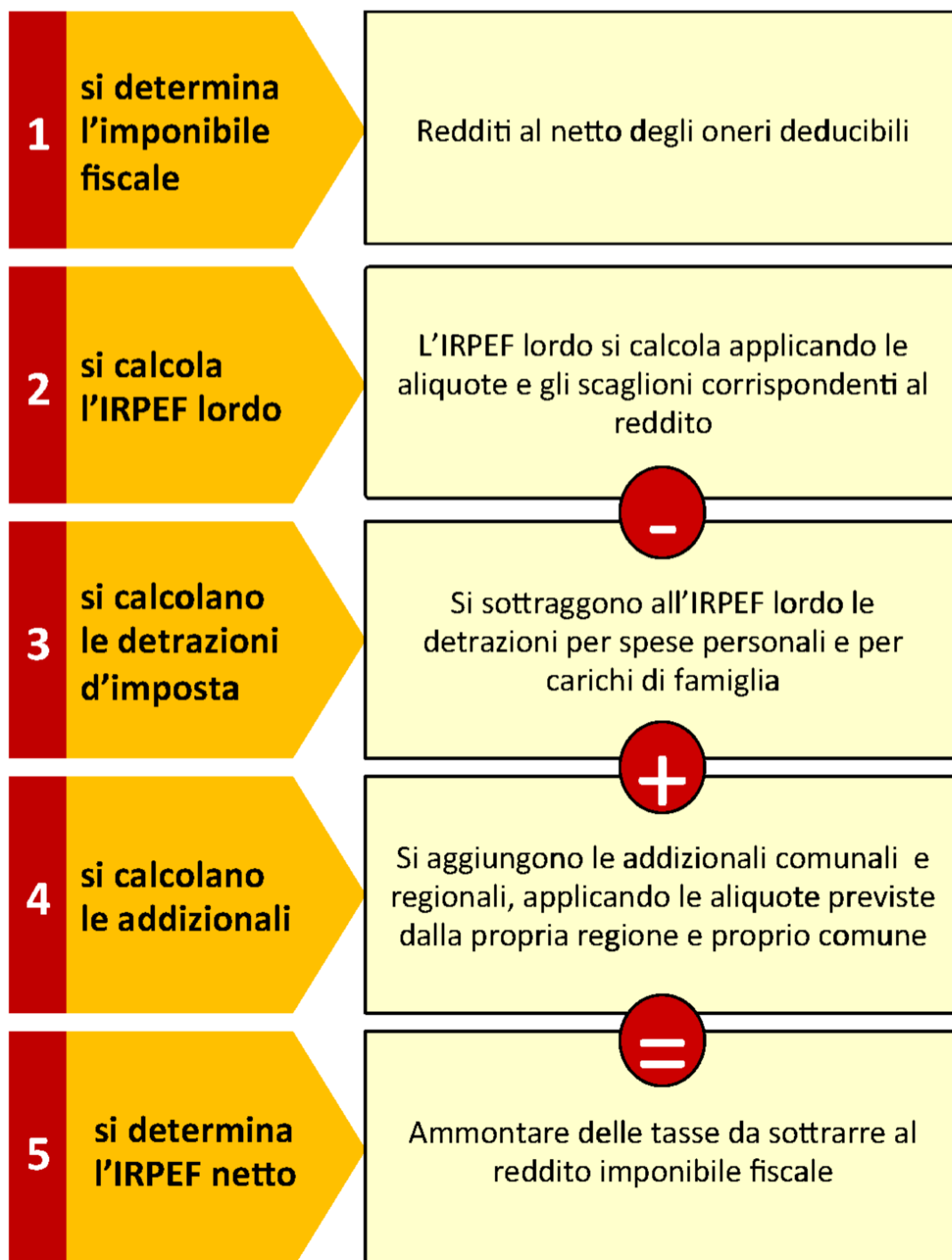


quota a carico del dipendente per un imponibile annuo FINO a € 46.123 (2016)						
	Dirigenti	Operai e Impiegati	Salariati	Dirigenti	Operai e Impiegati	Salariati
quota	9,19	9,19	9,19	9,19	9,19	9,19
più fondo solidarietà di settore	0,067	0,067	0,067			
totale	9,257	9,257	9,257	9,19	9,19	9,19

quota a carico del dipendente per un imponibile annuo SUPERIORE a € 46.123 (2016)						
	Dirigenti	Operai e Impiegati	Salariati	Dirigenti	Operai e Impiegati	Salariati
quota	10,19	10,19	10,19	10,19	10,19	10,19
più fondo solidarietà di settore	0,067	0,067	0,067			
totale	10,257	10,257	10,257	9,19	9,19	9,19

FISCO

I redditi dei lavoratori dipendenti sono assoggettati al prelievo fiscale (tasse) come segue:



ALIQUOTE IRPEF				
oltre Euro	fino a Euro	aliquota	correttivo da detrarre	imposta max scaglione
imponibile IRPEF annuo				
	15.000,00	23%		3.450,00
15.000,01	28.000,00	27%	600,00	6.960,00
28.000,01	55.000,00	38%	3.680,00	17.220,00
55.000,01	75.000,00	41%	5.330,00	25.420,00
75.000,01		43%	6.830,00	
imponibile IRPEF mensile				
	1.250,00	23%		287,50
1.250,01	2.333,33	27%	50,00	580,00
2.333,34	4.583,33	38%	306,67	1.435,00
4.583,34	6.250,00	41%	444,17	2.118,33
6.250,01	-	43%	569,17	-
esempi di calcolo rapido dell'IRPEF su base anno e mensile				
periodo di riferimento	importo imp. IRE	aliquota	meno correttivo	uguale Importo IRE
anno	33.000,00	38%	3.680,00	8.860,00
mese	2.200,00	27%	50,00	544,00

DETRAZIONI per Lavoro Dipendente

DETRAZIONI PER LAVORO DIPENDENTE

fasce di reddito annuo	detrazione	specifiche
fino a € 8.000	€ 1.880	La detrazione effettivamente spettante non può comunque essere inferiore ad euro 690 per redditi derivanti da contratti a tempo indeterminato e ad euro 1.380 per redditi derivanti da contratti a tempo determinato.
da € 8.001 a € 15.000	$\text{quoziente} = \frac{(28.000 - \text{reddito})}{20000}$ $978 + [902 \times (28.000 - 12.000) : 20.000]$	Esempio di reddito complessivo di € 12.000 $978 + [902 \times (28.000 - 12.000) : 20.000]$ $= 978 + (902 \times 0,8000) = 978 + 721,60 = 1.699,60$
da € 15.001 a € 55.000	$\text{quoziente} = \frac{(55.000 - \text{reddito})}{27000}$ $978 \times \text{quoziente}$	Esempio di reddito complessivo di € 35.000 $978 \times [(55.000 - 35.000) / 27.000] = 978 \times 0,7407 = 724,40$

La detrazione per lavoro dipendente non spetta se il reddito per detrazioni è maggiore di 55.000 euro.

Il reddito complessivo è al netto dell'abitazione principale e relative pertinenze. Nel reddito complessivo va compreso anche il reddito dei fabbricati assoggettato alla cedolare secca.

Se il risultato dei rapporti è maggiore di 0, lo stesso si assume nelle prime 4 cifre decimali.

DETRAZIONI Per: CONIUGE a Carico e FIGLI e altri familiari A CARICO

CONIUGE A CARICO

reddito complessivo	detrazione teorica
fino a 15.000	800
15.001-29.000	690
29.001-29.200	700
29.201-34.700	710
34.701-35.000	720
35.001-35.100	710
35.101-35.200	700
35.201-40.000	690
40.001-80.000	690
oltre 80.000	non spetta

calcolo detrazione

detrazione teorica X (per (80.000 - reddito): 40.000

Il reddito complessivo è al netto della deduzione per l'abitazione principale e le relative pertinenze.

DETRAZIONI per figli a a carico e altri familiari a carico

nr. figli	fasce di età	detrazioni teoriche	formula per la detrazione per ciascun figlio da rapportare alle % di detrazione
1	da 3 e più anni di età	950	$950 \times [(95.000 - \text{reddito complessivo}) / 95.000]$
	minore di 3 anni di età	1.220	$1.220 \times [(95.000 - \text{reddito complessivo}) / 95.000]$
2	da 3 e più anni di età	950	$950 \times [(110.000 - \text{reddito complessivo}) / 110.000]$
	minore di 3 anni di età	1.220	$1.220 \times [(110.000 - \text{reddito complessivo}) / 110.000]$
3	da 3 e più anni di età	950	$950 \times [(125.000 - \text{reddito complessivo}) / 125.000]$
	minore di 3 anni di età	1.220	$1.220 \times [(125.000 - \text{reddito complessivo}) / 125.000]$
4	da 3 e più anni di età	950	$950 \times [(140.000 - \text{reddito complessivo}) / 140.000]$
	minore di 3 anni di età	1.220	$1.220 \times [(140.000 - \text{reddito complessivo}) / 140.000]$
5	da 3 e più anni di età	1.150	$1.150 \times [(155.000 - \text{reddito complessivo}) / 155.000]$
	minore di 3 anni di età	1.420	$1.420 \times [(155.000 - \text{reddito complessivo}) / 155.000]$
oltre 5	L'importo di 155.000 euro va aumentato di 15.000 euro per ogni figlio successivo al 5°. Restano invariate le detrazioni teoriche (1.420 o 1.150 euro in base all'età).		
altri familiari a carico		750	

Il reddito complessivo è al netto della deduzione per l'abitazione principale e le relative pertinenze. Nel reddito complessivo è compreso anche il reddito dei fabbricati assoggettato alla cedolare secca sulle locazioni. Le detrazioni sopra indicate (950, 1.220, 1.150 e 1.420 euro) sono aumentate di un importo pari a **400 euro per ogni figlio disabile**.

5

Universo First e Cisl





prodotti e servizi di alta qualità

POLIZZE PROFESSIONALI

studiate appositamente per la tutela dei rischi connessi all'attività lavorativa

cerca su

www.aletheiastore.it

la soluzione più adatta a te



POLIZZA RC AUTO

Sconti oltre il 50% del tariffario

Non perdere

questa occasione

Richiedi subito un preventivo,

è facile e veloce

*Se acquisti la polizza con la Cisl Card,
puoi frazionare il premio in comode rate mensili*

CONVENZIONE SANITARIA

Rimborso delle spese sanitarie in assistenza diretta per prestazioni ospedaliere, extraospedaliere, alta diagnostica, visite specialistiche e accertamenti, perdita di autosufficienza

CENTRALE OPERATIVA E GUARDIA MEDICA
24 ORE SU 24, 365 GIORNI L'ANNO



ELECTROSMART

Un servizio innovativo e rivoluzionario che permette di far riparare i guasti degli elettrodomestici



COPERTURE ASSICURATIVE DIVERSE

Casa, Infortuni, Rc Capofamiglia, Tutela legala vita privata

E INOLTRE...

offerte per il tempo libero, sconti e convenzioni per parchi, viaggi, cinema, concerti ed eventi in genere, proposte di tecnologia, auto e tanto altro ancora su



www.aletheiastore.it



Il sistema Servizi

Per assicurare agli iscritti e ai lavoratori una tutela individuale, familiare e sociale più efficace ed estesa la Cisl mette a disposizione – attraverso strutture polivalenti presenti su tutto il territorio nazionale – una serie di servizi inerenti tutela previdenziale, problematiche fiscali e abitative, difesa dei consumatori, tempo libero, formazione professionale. La Cisl interviene anche nel campo della cooperazione, delle nuove professionalità, della solidarietà ai paesi in via di sviluppo, dell'assistenza agli immigrati. Per informazioni sulle attività offerte dai centri servizi CISL è disponibile il **numero verde 800-249307**



CAF CISL

assistenza fiscale, successioni, colf e badanti



INAS CISL

pratiche assistenza previdenziale



ANOLF

oltre le frontiere



ADICONSUM CISL

tutela consumatori



ANTEAS

terza età attiva per la solidarietà



SICET CISL

inquilini, casa e territorio



SINDACARE

vertenze individuali



ISCOS

cooperazione e solidarietà professionale



IAL

innovazione, apprendimento, lavoro

NOI CISL vantaggi e convenzioni

Un'iniziativa rivolta a tutti gli associati CISL che desiderano usufruire delle convenzioni e degli sconti a cui si ha diritto presentando la Tessera elettronica. L'elenco sempre aggiornato delle convenzioni è consultabile su

www.noicisl.it

oppure chiamando il numero verde NoiCISL



+ tutela

+ vantaggi



Agevolazioni e sconti offerti dalle convenzioni CISL nei settori del turismo, bancario, assicurativo, energetico e alimentare: vantaggi preziosi nella vita quotidiana. La Card è attivabile presso qualsiasi sportello CAF di First per essere utilizzata presso gli esercizi e punti vendita che aderiscono al circuito NOI CISL.

La CISL Card

Oltre a essere il segno distintivo dell'adesione alla Confederazione, ora è anche una carta di credito prepagata ricaricabile che consentirà di beneficiare dei servizi della CISL e di esclusivi sconti sugli acquisti.

**40 convenzioni nazionali,
circa 4.500 punti convenzionati
del circuito Noi Cisl
realizzato con Qui!Group
oltre a migliaia di convenzioni
nei diversi territori del paese**





Via Modena, 5 - 00184 Roma / 06.4746351 / info@firstcisl.it
www.firstcisl.it - [facebook@firstcisl.it](https://www.facebook.com/firstcisl.it) - twitter.com/FirstCisl

© Copyright - FIRST-CISL 2016 / Tutti i diritti riservati