

Tempi di lavoro e tempi di vita

Orario legale

Il Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66, ha confermato in 40 ore l'orario normale settimanale di lavoro. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa.

Norme contrattuali

Nel corso degli anni e con il susseguirsi dei rinnovi contrattuali, la normativa sull'orario di lavoro ha subito diverse modifiche che di seguito elencheremo:

Orario giornaliero e settimanale

1. L'orario settimanale normale di lavoro è di 40 ore
2. L'orario giornaliero massimo è di 10 ore (8 ordinarie e due straordinarie)
3. L'orario settimanale massimo è di 48 ore (40 ore ordinarie e 8 straordinarie) Dalla 45° ora scatta per l'azienda l'obbligo della comunicazione all'ispettorato del lavoro.
4. Per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana, la durata normale dell'orario di lavoro risulterà da una media plurisettimanale, con un massimo di 48 ore la settimana.

L'orario settimanale di lavoro può anche superare di altre 2 ore il tetto massimo della 48 ore ed arrivare quindi alle 50 ore, ma solo per esigenze temporanee ed eccezionali, previa autorizzazione dell'ispettorato del lavoro.

La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla direzione aziendale anche in modo uniforme, previo esame con le RSU.

- Essendo la ripartizione settimanale dell'orario di lavoro significa che l'azienda non può pretendere la modifica dell'orario di lavoro in corso di settimana ma solo dalla settimana successiva.
- Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale di 40 ore su 6 giorni, il lavoro cessa di norma non oltre le ore 13 del sabato.
- L'orario giornaliero viene esposto in un'apposita tabella a cura della direzione aziendale, ed è conteggiato con l'orologio dello stabilimento o reparto.
- I lavoratori non possono rifiutarsi all'istituzione di più turni giornalieri e devono prestare la loro opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se predisposti solo per determinati reparti.
- Quando l'assegnazione a turni prevede anche il turno notturno il lavoratore può chiedere l'accertamento sanitario in ordine alla sua idoneità a prestare lavoro in ore notturne.
- Nessun lavoratore (ad eccezione dei volontari) può essere adibito sempre al turno notturno.

- **Orario plurisettimanale**

Le parti convengono che in caso di stagionalità dei prodotti di attività di installazione e montaggio e di picchi produttivi non fronteggiabili con il ricorso ai normali assetti produttivi, potrà essere adottato l'orario plurisettimanale, da realizzarsi anche per gruppi di lavoratori, la cui media è di 40 settimanali che viene definito nella sua quantità in 64 ore annue con un massimo di orario settimanale di 48 ore e con una durata minima di 32 ore o formule compensative equivalenti. Per i lavoratori addetti a turni, nel caso in cui l'orario normale di lavoro sia articolato dal lunedì al venerdì, la durata massima settimanale sarà di 48 ore con il vincolo di un solo turno lavorabile nella giornata del sabato, ovvero 46 ore con due turni lavorabili nella giornata del sabato.

Le parti altresì concordano che, a livello aziendale, verranno convenute, tramite accordo, le modalità di attuazione oltretutto i tempi di implementazione dell'orario settimanale di cui al presente punto con le Rappresentanze sindacali unitarie e le Organizzazioni sindacali territoriali.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale normale sarà riconosciuta ai lavoratori interessati una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva del 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 25% per le ore prestate al sabato da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Riposo settimanale

- Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide con la domenica (sono fatte salve le deroghe previste dalla legge, ad esempio : la siderurgia e i cicli continui)
- I lavoratori che nei casi consentiti dalla legge, lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.
- Nessun lavoratore può essere obbligato a lavorare sette giorni consecutivi.

Permessi annui retribuiti (PAR)

Cosa sono.

Sono la sommatoria della vecchia riduzione di orario e le 32 ore delle ex festività.

Quanti sono

Il lavoratore che presta un orario settimanale mediamente di 40 ore, matura in ragione di anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 13 giorni di Permessi annui retribuiti di 8 ore, pari complessivamente a 104 ore, (72 ore di rol e 32 di ex festività).

Per i lavoratori che prestano la propria opera nelle .

- fonderie di seconda fusione,
- metallurgia non ferrosa, lavorazioni di forgiatura, fucinatura, pressofusione
- auto e macchine agricole
- elettronica, elettromeccanica
- aeronautica, telecomunicazioni, informatica

le ore di permesso annuo retribuite sono 112

- Per i lavoratori della siderurgia le ore di permesso annuo retribuite sono 132 .

Nuovi Par aggiuntivi

- A partire da gennaio 2002, ai lavoratori turnisti su 15 turni o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, sarà aggiunto un permesso annuo retribuito di 8 ore. Tale permesso è assorbito da eventuali riduzione di orario già definite da accordi aziendali.
- Per i lavoratori turnisti del settore siderurgico le 8 ore di permesso aggiuntivo, viene riconosciuto dal 1° gennaio 2000 ma viene monetizzato e corrisposto con la retribuzione della 13° mensilità.

Come si possono usufruire

1. Una quota dei Par, fino ad un massimo di 7 giorni (56 ore) può essere utilizzata collettivamente a fronte di un accordo tra la direzione e le RSU, che deve essere definito entro maggio di ogni anno.
2. I rimanenti Par, 6 giorni (48 ore) a cui si aggiungono quelli eventualmente non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore, utilizzabili anche a gruppi di 4 ore.

Il modo di utilizzare i Par a disposizione del lavoratore

1. Il lavoratore deve chiedere, per iscritto, l'utilizzo dei Par a disposizione, secondo le proprie esigenze, almeno 15 giorni prima.
2. Se il numero dei dipendenti richiedenti lo stesso titolo non supera il 5% dei lavoratori normalmente addetti al turno, l'azienda è obbligata a concedere il permesso.
3. Nel caso le richieste, sempre riferite al medesimo titolo, si concentrino sullo stesso periodo e siano superiori al 5%, verrà concesso il permesso in riferimento all'ordine cronologico di presentazione della domanda.
4. Nel caso che la richiesta venga presentata senza che vi siano i 15 giorni di preavviso, l'azienda la accoglierà compatibilmente alle proprie esigenze e mediante rotazione che non comporti un'assenza per lo stesso titolo, superiore ad un tetto massimo compreso tra 8,5% e l'11,5% dei lavoratori normalmente al turno e privilegiando, in questo caso, le richieste con gravi motivi familiari.

Par non utilizzati e conto ore

- I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione, non potranno più essere retribuiti alla fine dell'anno, come avveniva fino al 1999, ma dovranno confluire in un conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi in modo da consentirne la fruizione da parte del lavoratore.
- Al termine di tale periodo, le ore eventualmente ancora non utilizzate, potranno essere liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

Utilizzo dei Par per le aziende che applicano il contratto Confapi.

La quantità e le condizioni sono le stesse con le seguenti particolarità.

1° il tasso del 5% o quello compreso tra l'8,5% e l'11,5% di assenza contemporanea si calcola tenendo conto anche di chi è assente oltre che per il godimento dei Par, ma anche per il recupero della banca ore.

2° l'utilizzo delle 6 giornate (48 ore) collettive, contempla anche come nel passato la possibilità di applicazione di riduzione giornaliera (10 o 15 minuti) o settimanali (1 ora a fine settimana) previa esame congiunto con le RSU:

Ferie

- Le ore di ferie sono 160 annue per tutti i lavoratori e maturano normalmente dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno, che rapportate a mesi di maturazione sono ore 13,33 ogni mese.
- La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero per la maturazione, mentre quella inferiore non fa maturare le 13.33 ore mensili.
- Le ferie avranno un utilizzo prevalentemente collettivo, (per stabilimento, per reparto, per scaglioni) e non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diversa intesa con le RSU.
- Il periodo delle ferie collettive sarà stabilito dalla direzione, previo esame congiunto con le RSU, da svolgersi di norma entro i primi mesi dell'anno tenendo conto dei desideri dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze dell'azienda.

La Corte costituzionale ha stabilito che le ferie sono un diritto inalienabile del lavoratore e non possono essere retribuite se non al momento della interruzione del rapporto di lavoro, pertanto le ferie non utilizzate nell'anno di maturazione si portano negli anni successivi. Essendo la fruizione delle ferie un diritto del lavoratore, anche se l'utilizzo va sempre concordato con l'azienda, se vengono rifiutate occorre far intervenire le RSU perché facciano rispettare il diritto al godimento. E' indispensabile che la richiesta delle ferie sia sempre fatta per iscritto chiedendo una risposta altrettanto scritta. L'azienda deve versare i contributi all'Inps se dopo 18 mesi dalla maturazione le ferie non sono ancora state godute.

Interruzione delle ferie

- Le ferie si interrompono a causa di una malattia già in corso prima dell'inizio del periodo stabilito e fino al termine della malattia.
- A causa di una malattia che comporti il ricovero ospedaliero e per tutta la durata del ricovero anche se le ferie collettive erano già in corso.
- Quando la malattia ha una prognosi superiore a 7 giorni di calendario consecutivi, anche se frutto di più certificati medici, e anche se le ferie collettive erano già in corso.

Giornate festive.

Fermo restando il divieto di legge a lavorare nella giornata della domenica (fatti salvi i casi eccezionali previsti dalla legge), sono da considerarsi festive le seguenti festività:

- Tutte le domeniche o le giornate di riposo sostitutive la domenica
- Capodanno (1° gennaio)
- Epifania (6 Gennaio)
- Lunedì di Pasqua (data mobile)
- Anniversario della liberazione (25 aprile)
- Festa del lavoro (1° maggio)
- Festa della Repubblica (2 giugno)
- Assunzione di M.V. (15 agosto)
- Ognissanti (1° novembre)
- Immacolata (8 dicembre)

- Natale (25 dicembre)
- S. Stefano (26 dicembre)
- Il Santo Patrono (nel giorno del luogo dove ha sede lo stabilimento)

Le singole giornate di festività sono ragguagliate a 6 ore e 40 minuti (1/6 di 40 ore).

Dal prossimo anno essendo pagati mensilmente, alla mensilizzazione vengono aggiunte solo le festività cadenti di domenica. A fine anno è prevista una compensazione per gli operai (ex parte prima del CCNL 1999) erogata a fine anno pari a 11 ore e 10 minuti. Per i dipendenti delle aziende che applicano il contratto Confapi, oltre alla suddetta compensazione è prevista un'aggiunta di 1 ora e 20 minuti ogni festività cadente dal lunedì al venerdì.

Nei casi di crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione che possono provocare eccedenza di manodopera, è possibile utilizzare le festività cadenti di domenica, come giornate di ferie aggiuntive.

In alcuni accordi aziendali l'utilizzo delle festività cadenti il sabato e la domenica è stato fatto per raggiungere una riduzione dell'orario di lavoro settimanale o per l'introduzione di turni aggiuntivi.

Lavoro straordinario

- E' considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario di lavoro giornaliero o dopo la 40° ora settimanale.
- Il lavoro straordinario non può eccedere le 2 ore giornaliere e le 8 settimanali e deve avere carattere di **eccezionalità**
- Salvo casi eccezionali ed imprevedibili la direzione aziendale darà informazione preventiva del lavoro straordinario, di norma in apposito incontro con le RSU.
- Il CCNL recependo in parte la legge sullo straordinario, prevede che da gennaio 2000 le ore straordinarie annue massime pro capite consentite siano di :

Federmeccanica	Confapi
<ul style="list-style-type: none"> • 250 ore per aziende con meno di 200 dipendenti 	<ul style="list-style-type: none"> • 250 ore indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda
<ul style="list-style-type: none"> • 200 ore per le aziende con più di 200 dipendenti 	<ul style="list-style-type: none"> • 280 ore per le attività di riparazione navale, aeronautica e impiantistica
<ul style="list-style-type: none"> • 260 ore per le attività di manutenzione, installazione e montaggi 	

Le ore straordinarie sono solo in minima parte da considerarsi "obbligatorie" e pertanto se comandato dall'azienda va svolto anche in assenza di accordo con le RSU.

Occorre pertanto che il comando dell'azienda sia chiaramente riferito alla norma contrattuale che prevede questa possibilità, e il comando deve avvenire di norma almeno 24 ore prima.

Le ore previste sono le seguenti:

Federmeccanica	Confapi
<ul style="list-style-type: none">• 40 ore per i lavoratori turnisti	<ul style="list-style-type: none">• 40 ore per tutti i lavoratori turnisti
<ul style="list-style-type: none">• 40 ore per i lavoratori non turnisti di aziende con più di 200 dipendenti	<ul style="list-style-type: none">• 48 ore per i lavoratori non in produzione indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda
<ul style="list-style-type: none">• 48 ore per i lavoratori non turnisti di aziende fino a 200 dipendenti.	

In assenza di un accordo con le RSU tutte le ore rimanenti non sono obbligatorie e pertanto il lavoratore può rifiutarsi di eseguirle.

Una sentenza della Pretura di Torino che ha accolto un ricorso della Fiom ha stabilito che la mancata comunicazione alle Rsu dell'utilizzo delle ore straordinarie costituisce violazione del contratto nazionale.

Consigliamo ai lavoratori coinvolti di conservare copia della lettera di comando allo straordinario per poter dimostrare, in qualunque momento, di aver esaurito tale obbligo. Possono essere considerate non obbligatorie le straordinarie comandate verbalmente.

Banca delle ore

Cos'è

- E' una novità introdotta con l'ultimo CCNL sia per Federmeccanica che Confapi ed è entrata in vigore dal 1° gennaio 2000
- Offre la possibilità al lavoratore che ha svolto lavoro straordinario di trasformare parte delle ore effettuate in un equivalente periodo di riposo retribuito, pur conservando una parte (il 50%) della maggiorazione economicamente contrattualmente prevista per lo straordinario.

Come funziona

- La banca ore funziona come un libretto di risparmio dove il lavoratore può far confluire, di volta in volta, le ore straordinarie effettuate oltre quelle consentite.

Cosa fare per attivarla

- Perché ciò sia possibile serve che il lavoratore comunichi all'azienda, in maniera tempestiva e comunque entro il mese successivo allo svolgimento dello straordinario, che intende accantonare le ore in Banca ore.
- A quel punto l'azienda congela il pagamento di quelle ore liquidando solamente il 50% della maggiorazione straordinaria prevista per lo straordinario.

Quantità di ore inseribili in banca ore

- E' possibile inserire in banca ore tutte le ore straordinarie.
- Le modalità di godimento dei periodi inseriti nella Banca Ore sono le stesse previste per il godimento dei Permessi Anni Retribuiti.

Lavoro notturno

E' entrato in vigore il decreto legislativo che disciplina il lavoro notturno e che si aggiunge a quanto già previsto nei CCNL:

Che cosa si intende per lavoro notturno e per lavoratore notturno

1. Si intende per lavoro notturno l'attività svolta nel corso di un periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo fra la mezzanotte e le 5 del mattino
2. Si intende per lavoratore notturno:
 - qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero
 - qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno un terzo del suo orario normale secondo le norme previste dal contratto collettivo.
 - In mancanza di disciplina collettiva è considerato lavoro notturno qualsiasi lavoratore che svolga un minimo di 80 giorni di notte in un anno.

Orario di lavoro

- L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le 8 ore nell'arco delle 24 ore

Mentre per legge il lavoro notturno inizia a mezzanotte pertanto il divieto per alcune figure vale solo da quella data, per il CCNL ai fini retributivi, decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino per ciascun gruppo lavorativo; tuttavia non si considera notturno il lavoro compiuto dalle ore 6.00, nel limite di un'ora giornaliera, per la predisposizione del funzionamento degli impianti.

Consultazione sindacale

- L'introduzione ex novo del lavoro notturno deve essere proceduta dalla consultazione delle RSU o in mancanza di esse alle OO.SS. di categoria.

Facoltà della contrattazione collettiva

- La contrattazione collettiva può stabilire riduzioni dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale o mensile, nonché una superiore maggiorazione retributiva a vantaggio di chi svolge lavoro notturno.

Chi può e chi non può svolgere il lavoro notturno

1. al lavoro notturno devono essere adibiti con priorità assoluta i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano esplicitamente richiesta o che rendono esplicitamente volontari.
2. non possono essere adibite a lavoro notturno, dalle ore 24 alle 6 le donne in stato interessante e fino al compimento di un anno del bambino.

Non è possibile obbligare al lavoro notturno

1. La lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o alternativamente dal padre che convive con la stessa
2. La lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni
3. La lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un disabile

Doveri del datore di lavoro

- Consultare le RSU se vuole introdurre il turno notturno
- Informare i lavoratori e il delegato della sicurezza (RLS) dei rischi connessi con il lavoro di notte.
- Garantire adeguate misure di sicurezza e servizi equivalenti a quelli per il turno diurno.
- Garantire, previa informazione alle RSU, un livello di servizi e di mezzi di prevenzione o di protezione, equivalenti a quelli previsti per il turno diurno
- Informare la Direzione Provinciale del Lavoro e le RSU con periodicità annuale sul lavoro notturno svolto.

Diritto dei lavoratori notturni

- I lavoratori adibiti al turno notturno devono essere sottoposti a spese a cura del datore di lavoro e per il tramite del medico competente (come da legge 626/94 e 242/96 a visite mediche volte ad accertare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno e ad accertamenti sanitari periodici (almeno ogni 2 anni) per appurare lo stato di salute e l'eventuale incompatibilità con il lavoro notturno
- Nel caso in cui al lavoratore sopraggiunga l'inidoneità al lavoro notturno, lo stesso deve essere assegnato ad altre attività diurne.

Sanzioni per il datore di lavoro e i dirigenti aziendali

- Con l'arresto da 3 a 6 mesi o con l'ammenda da € 1.549,37 a € 2.582,28 per la violazione delle norme relative agli accertamenti medici.
- Con la sanzione amministrativa da € 51,64 a € 154,93 per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre i limiti di orario previsti.

Part-time

Che cosa è

- Il lavoro a part-time può essere orizzontale, cioè a orario giornaliero ridotto, o verticale, cioè con orario pieno ma giornate ridotte
- I lavoratori a part-time possono svolgere lavoro supplementare
- Anche le assunzioni a termine possono avvenire con contratti a part-time.

Limiti nelle assunzioni

- I lavoratori che possono usufruire del part-time, contrattualmente è del 4% degli addetti a tempo pieno ed è così distribuita:
 - Fino al 3% l'azienda darà parere positivo, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di passaggio a part-time nei seguenti casi:
 - Necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedono a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti.
 - Necessità di accudire i figli fino al compimento del 7° anno

Per questi casi l'eventuale valutazione negativa dell'azienda sarà oggetto di discussione con le RSU al fine di individuare un'ideale soluzione.

Se il rifiuto dovrebbe persistere si può intraprendere un'azione legale contro la ditta per il rispetto della norma contrattuale.

- Oltre il 2% e fino al 4% l'accettazione della richiesta del lavoratore è legata alle disponibilità ed esigenze dell'azienda. In caso di rifiuto le RSU devono intervenire per chiedere le motivazioni e individuare la possibilità di accoglimento della richiesta

E' opportuno che il lavoratore che intende chiedere di passare a part-time faccia pervenire all'aziende sempre una richiesta scritta e motivata chiedendo un'altrettanta risposta scritta.

Assunzioni e passaggio a part-time.

- Nei casi di assunzioni o di passaggio a part-time l'azienda può chiedere al lavoratore di modificare la disposizione giornaliera dell'orario di lavoro a condizione che tale possibilità sia contemplata nel contratto che deve sempre essere stipulato per iscritto fra le parti interessate e depositato all'Ispettorato del lavoro
- Vi è inoltre la possibilità che l'azienda faccia intervenire le RSU per la modifica del contratto di lavoro e l'introduzione del part-time, in questo caso è importante che le RSU accertino la volontà del lavoratore a passare a part-time e che sia d'accordo sulle condizioni previste
- Il passaggio a part-time può essere a tempo determinato con il rientro a tempo pieno al termine del periodo stabilito o a tempo indeterminato.
- Qualsiasi modifica non può che avvenire con un nuovo accordo tra le parti.

Paga e istituti contrattuali

- La paga di un lavoratore ha part-time è calcolata come quella di un lavoratore a tempo pieno rapportandola però alle ore contrattualmente definite per il part-time
- Tutti gli istituti contrattuali (ferie, permessi annui retribuiti, franchigia della banca ore, straordinarie, ore di preavviso, ecc.) vanno calcolati rapportandoli alla quantità di ore previste nel contratto a part-time.

Lavoro supplementare

- Nei contratti a part-time è previsto il lavoro supplementare (il lavoro straordinario inizia dopo le 40 ore di lavoro settimanali)
- L'utilizzo del lavoro supplementare deve essere comunicato alle RSU
- Le ore fattibili sono proporzionalmente legate alle ore dei lavoratori a tempo pieno.

In caso di assunzione a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti di lavoratori a tempo parziale, a parità di mansioni, fatte salve le esigenze tecnico organizzative dell'azienda.

Permessi per il diritto allo studio

Ai lavoratori che frequentano degli studi, sono riconosciuti dei permessi retribuiti, come elencati nella tabella, a condizione però che siano indispensabili per la partecipazione ai corsi.

Per la scuola dell'obbligo	250 ore retribuite per ogni triennio utilizzabili anche in un solo anno. Il calcolo delle ore effettivamente utilizzabili è di 2 ore di permesso retribuito ogni 3 ore di frequenza al corso.
Per arricchimento culturale, anche in relazione all'attività dell'azienda	150 ore retribuite per ogni triennio utilizzabili anche in un solo anno Il calcolo delle ore effettivamente utilizzabili è di 1 ora di permesso retribuito ogni 2 ore di frequenza al corso.

Per arricchimento professionale, correlati all'attività dell'azienda (il corso deve essere rapportato alla mansione svolta dal lavoratore presso l'azienda)	120 ore retribuite per ogni triennio utilizzabili anche in un solo anno. Il calcolo delle ore effettivamente utilizzabili è di 1 ora di permesso retribuito ogni 2 ore di frequenza al corso.
--	--

1. I corsi devono svolgersi presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti
2. Il limite massimo di lavoratori che possono accedere ai permessi è del 2% degli addetti calcolato anche sui singoli turni o reparti o squadre.

Facilitazioni per lavoratori studenti.

I lavoratori studenti iscritti a scuole abilitate al rilascio di titoli legali di studio, hanno diritto a:

- Esonero dall'obbligo di prestare lavoro straordinario
- Agevolazioni di orario di lavoro in modo tale di poter accedere alle ore di lezione
- Permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i due giorni lavorativi precedenti ogni esame compresi quelli universitari, per gli esami universitari i permessi retribuiti vengono concessi fino ad un massimo di due volte per ogni esame.
- Permessi non retribuiti pari a 120 ore annue programmate trimestralmente per esigenze di studio

Congedi per la formazione

La legge n.53 dell'8 marzo 2000 ha introdotto la possibilità di accedere ad un congedo non retribuito complessivamente di 11 mesi da godere in maniera continuativa o frazionata nell'arco dell'intera vita lavorativa, chiarendo con particolare forza il diritto del lavoratore a proseguire i percorsi di formazione per l'intero arco della vita lavorativa.

Le condizioni:

- I dipendenti devono avere almeno 5 anni di anzianità di servizio nella stessa azienda
- Viene concesso per la formazione inerente al completamento della scuola dell'obbligo, il conseguimento del titolo di studio di 2° grado, del diploma e laurea universitaria e per attività formative diverse o finanziate dall'azienda.
- Durante il periodo di congedo non retribuito, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ed ha rientrare nella medesima mansione
- Il congedo non è computabile con l'anzianità di servizio, ma può essere riscattato con il versamento dei relativi contributi ai fini previdenziali
- I contratti collettivi dovranno provvedere a stabilire le modalità di fruizione e individuare le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene e fissare i termini del preavviso che non potranno essere inferiori a 30 giorni
- Una grave e documentata infermità che dovesse avvenire durante il periodo di congedo, da luogo alla interruzione del congedo medesimo
- Si può richiedere l'anticipo sul TFR per sopperire alla mancanza di stipendio durante il congedo stesso.
- E' fatto divieto di licenziamento per i lavoratori che utilizzano il congedo per la formazione

Permesso per congedo matrimoniale

In occasione del matrimonio, alla lavoratrice e al lavoratore non in prova, spetta un congedo matrimoniale retribuito

- La durata del congedo è di 15 giorni consecutivi di calendario e comunque non inferiori a 80 ore di retribuzione globale di fatto.
- Tale congedo non può essere computato nel periodo di ferie annuali
- Il lavoratore deve comunicare preventivamente (almeno sei giorni prima) la richiesta del congedo e portare entro due mesi dalla data del matrimonio il certificato di matrimonio rilasciato dal comune.
- Il congedo matrimoniale deve essere utilizzato in tempi ravvicinati, ma non necessariamente coincidenti con la data del matrimonio

Permessi per i donatori di sangue

Il lavoratore donatore di sangue e/o di emocomponenti ha diritto al permesso retribuito

- Il permesso è di un giorno coincidente con la giornata della donazione
- La retribuzione sarà pari alla paga globale di fatto
- Il lavoratore ha diritto alla copertura previdenziale
- Il lavoratore dovrà portare la dichiarazione rilasciata dal centro in cui si è recato per la donazione.

Permessi elettorali

In occasione delle elezioni politiche, amministrative e referendum, i lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso i seggi elettorali, compresi i rappresentanti di lista, hanno diritto a permessi retribuiti.

- I permessi quantitativamente hanno pari durata delle operazioni elettorali, conseguentemente per i due giorni di sabato e della domenica, eventualmente anche il terzo giorno del lunedì se le operazioni proseguono oltre la mezzanotte della domenica. (se in alcune occasioni le operazioni elettorali terminano oltre la mezzanotte del lunedì, si aggiunge un quarto giorno).
- Il lavoratore ha il diritto di usufruire dei permessi elettorali nelle giornate immediatamente successive alle operazioni elettorali, per usufruirne in periodi successivi occorre concordarli con l'azienda.
- La retribuzione sarà pari alla paga globale di fatto.

Permessi per cure termali

I lavoratori che devono ricorrere alle cure termali su prescrizione di un medico specialista o di un medico dell'Inps o dell'Inail hanno diritto di usufruire di permessi

- I permessi sono di un massimo di 15 giorni non retribuiti nell'arco dell'anno
- I permessi retribuiti sono previsti solo per alcuni casi particolari, per i quali occorre l'autorizzazione dell'Inps.

Congedi particolari

Congedi per eventi e cause particolari

- 3 giorni di permesso retribuito all'anno in caso di decesso di un parente entro il secondo grado

- Il permesso deve essere utilizzato entro il sesto giorno dall'evento, su richiesta dell'interessato presentando al rientro il certificato di morte.
- 3 giorni di permesso retribuito all'anno a fronte di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica.
- In alternativa i lavoratori possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di utilizzo dell'attività lavorativa.

Congedo per gravi motivi familiari

- 2 anni di congedo continuativo o frazionato non retribuito per gravi e documentati motivi familiari
- Durante tale periodo il lavoratore conserva il posto di lavoro e al rientro nella stessa mansione svolta precedentemente o a mansioni equivalenti
- Non può svolgere altra attività, non ha copertura previdenziale, può però procedere al riscatto versando i contributi volontari.
- Può chiedere il prolungamento del rapporto di lavoro di un periodo corrispondente al congedo effettuato, anche in deroga all'età pensionabile
- Può chiedere l'anticipo sul TFR per sopperire al periodo senza stipendio.
- Divieto di licenziamento per chi usufruisce dei permessi

Per gravi motivi si intendono

1. Le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone sopra indicate
 2. Le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone sopra individuate
 3. Le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo
 4. Le situazioni, riferite ai soggetti sopra individuati, ad esclusione del richiedente derivanti dalle seguenti patologie:
- Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche
 - Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, emotochimici e strumentali
 - Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario
 - Patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi caratteristiche di cui ai precedenti capitoli o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la podestà.

Agevolazioni per le aziende

Al fine di incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa alle aziende vengono destinati 40 miliardi all'anno per erogare i contributi alle aziende che applicano le disposizioni di legge.

Sarà possibile sostituire con contratti a termine i lavoratori o le lavoratrici che si assentano dal lavoro utilizzando i congedi previsti.

Permessi e congedi delle persone con handicap

Il lavoratore maggiorenne che versi in situazione di gravità e che non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, ha diritto alle seguenti agevolazioni:

- Tre giorni di permesso retribuito ogni mese
- In alternativa due ore di permesso retribuito al giorno

Il lavoratore handicappato può usufruire dei giorni di permesso solo per se stesso e non anche di ulteriori giorni per assistere un altro familiare handicappato.

La diretta fruizione dei permessi da parte del lavoratore handicappato ne impedisce il contemporaneo utilizzo da parte dei genitori, parenti o affini.

Permessi e congedi straordinari per l'assistenza ai figli o fratelli e sorelle in condizione di handicap grave

1. La combinazione di tre leggi dello stato Italiano, la n.140/92, la n.53/2000 e la finanziaria del 2001, hanno istituito dei permessi e congedi retribuiti che possono essere utilizzati dai genitori o in mancanza dai fratelli e sorelle che convivono con un disabile con handicap riconosciuto grave
2. Il riconoscimento di handicap grave avviene attraverso l'apposita commissione istituita presso la ASL di competenza, riconoscimento che deve essere esibito ogni volta che si effettua la richiesta.
3. Per aver diritto ai permessi e congedi, il familiare con handicap grave non deve essere ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati
4. I permessi e congedi possono essere utilizzati dal genitore anche se l'altro non è lavoratore dipendente, ad esclusione del congedo di due anni retribuito.

I permessi e congedi sono.

- Alla nascita di un figlio con handicap grave, i genitori, dopo i primi tre mesi di maternità obbligatoria, hanno diritto alla maternità facoltativa, (per intenderci quella pagata al 30% dello stipendio) fino ai tre anni del figlio
- In alternativa a due ore di permesso retribuito giornaliero sempre fino a tre anni del figlio.
- Per ottenere la maternità facoltativa o le due ore di permesso giornaliero retribuito, l'interessato deve rivolgersi all'Inps per la compilazione del modulo di richiesta da consegnare in copia all'azienda.
- Dopo il terzo anno di vita del bambino i genitori hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito al mese
- Per ottenere i tre giorni di permesso retribuito il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro l'utilizzo di tale istituto, ovviamente accompagnandolo dalla dichiarazione di handicap del figlio.

Congedo particolare fino a due anni

- I genitori o, in caso di loro decesso, ai fratelli o sorelle conviventi di soggetti handicappati in situazione di gravità, hanno diritto fino a due anni di congedo retribuito, pari all'ultima retribuzione e alla copertura contributiva.
- I due anni, sono massimi, possono anche essere frazionabili e fruibili nell'arco di tutta la vita lavorativa e non si sommano ad altri permessi o congedi anche non retribuiti, pertanto anche i permessi non retribuiti utilizzati per lo stesso motivo concorrono a formare i due anni massimi di congedo possibile.
- La fruizione è possibile anche a giorni interi, su richiesta del lavoratore interessato
- La lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre, anche adottivi, o dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o delle sorelle conviventi con soggetti con handicap in situazione di gravità, riconosciuta dall'apposita commissione, hanno diritto di fruire del congedo entro 60 giorni dalla richiesta
- Durante il congedo il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione o fino ad un massimo di 70 milioni (36.151,98 €) per il congedo annuale e viene rivalutato ogni anno in base alla variazione dell'indice istat.
- Il periodo richiesto è coperto da contribuzione figurativa ai fini pensionistici.
- L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro con le stesse modalità previste per i trattamenti di maternità.

Soggetti aventi diritto

- Hanno diritto di fruire del beneficio i lavoratori dipendenti, genitori naturali o adottivi di soggetti handicappati, la cui gravità è accertata da almeno 5 anni e che non siano ricoverati a tempo pieno e non è indispensabile la convivenza.
- I genitori di un figlio minorenni possono usufruire del beneficio anche se uno dei genitori non lavora, mentre se il figlio è maggiorenne il beneficio spetta solo se i genitori sono entrambi dipendenti.
- I fratelli o le sorelle in mancanza dei genitori a condizione che il congiunto sia convivente e che siano dipendenti.

Domanda e documentazione

1. La domanda di congedo va avanzata utilizzando i modelli a disposizione in ogni sede Inps in duplice copia, di cui una deve essere restituita all'interessato con l'attestazione da parte dell'Inps di ricezione e accettazione, una copia deve poi essere consegnata al datore di lavoro.
2. L'azienda non può rifiutare il congedo, può solo chiedere, in tempi rapidissimi, chiarimenti all'Inps.
3. Dopo il congedo il lavoratore ha il diritto di ritornare al proprio posto di lavoro o ad uno equivalente
4. Non è possibile licenziare il lavoratore che si avvale del diritto al congedo
5. L'azienda può sostituire il lavoratore assente con un altro con contratto a termine.

Computo dei gradi di parentela

Rientrano nei parenti di secondo grado:

Nonni, genitori, figli, nipoti consanguinei diretti, coniugi, fratelli e sorelle.

Non rientrano, agli effetti di legge i parenti acquisiti con il matrimonio e cioè: Suoceri, generi, nuore, cognati, nipoti non diretti (figli di fratelli e sorelle)

Esempio di richiesta per i permessi annui retribuiti

Brescia li

Spett.le Ditta

.....

Oggetto: richiesta permessi retribuiti

Raccomandata a mano

Il/la sottoscritto/a, in riferimento ai permessi annui retribuiti, previsti dall'art.5, disciplina speciale sezione terza, del vigente CCNL Federmeccanica, è con la presente a chiedere l'utilizzo di n. di ore o giorni di permesso retribuito a partire dal giorno

Distinti saluti

In fede

.....

Brescia li

Spett.le Ditta

.....

Oggetto: richiesta permessi retribuiti

Raccomandata a mano

Il/la sottoscritto/a , in riferimento ai permessi annui retribuiti, previsti dall'art.7. disciplina generale, del vigente CCNL Confapi, è con la presente a chiedere l'utilizzo di n..... di ore o giorni di permesso retribuito a partire dal giorno

Distinti saluti

In fede

.....

Brescia.....

Spett.le Ditta

.....

Oggetto: richiesta permessi retribuiti per grave infermità

Raccomandata a mano

Il/la sottoscritto/a, in riferimento alla legge n.53 dell'8 marzo 2000, chiede di poter usufruire dei tre giorni di permesso retribuito a partire dal giorno....., al riguardo allega documentazione medica.

Distinti saluti

In fede

.....

Brescia li.....

Spett.le Ditta

.....

Oggetto: richiesta permessi retribuiti per decesso

Raccomandata a mano

Il/la sottoscritto/a, in riferimento alle legge n.53 dell'8 marzo 2000. chiede di poter usufruire dei tre giorni di permesso retribuito a partire dal giorno....., al rientro porterà certificato di morte.

Distinti saluti

In fede

.....