

**Disciplina del rapporto di lavoro
dei dipendenti delle Ambasciate, Consolati, Legazioni,
Istituti culturali ed Organismi internazionali in Italia**

INTRODUZIONE

A seguito delle richieste delle OO.SS. dei lavoratori CGIL, CISL, UIL, UGL e CEUQ FP rivolte al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al Ministero degli Esteri, si è pervenuti alla revisione della Disciplina nazionale del rapporto di lavoro dei dipendenti delle Ambasciate, Consolati, Legazioni, Istituti culturali ed Organismi internazionali.

I lavori sono stati seguiti, secondo le competenze di ciascuno, da:

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale.

Delegazioni Sindacali.

PREMESSA

La presente disciplina, recante Linee guida per la regolamentazione del rapporto di lavoro tra le Ambasciate, Consolati, Legazioni, Istituti Culturali, Organismi Internazionali ed i loro dipendenti italiani o stranieri residenti in Italia, è stata inizialmente adottata su proposta delle Organizzazioni sindacali confederali **CGIL, CISL, UIL fin dal 2001.**

Allo scadere dell'accordo sottoscritto in data [...] è stato avviato il confronto per il rinnovo e l'aggiornamento dei suoi contenuti in base alle normative in materia di rapporti di lavoro vigenti in Italia ed in base alle previsioni della contrattazione collettiva riferita al settore pubblico e privato.

La presente disciplina rinnova la precedente del 31 dicembre 2019, sia per la parte normativa che per la parte economica.

La sua definizione è in applicazione:

- delle Convenzioni di Vienna e particolarmente per l'attuazione ed applicazione degli articoli n. 33 e n. 41 sulle Relazioni Diplomatiche del 18 aprile 1961 e degli articoli n. 48 e n. 55 sulle Relazioni Consolari del 24 aprile 1963, ratificate in Italia con legge 9 agosto 1967 n. 804;
- delle Convenzioni n. 87, San Francisco 17 giugno 1948, concernenti "La libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale", e n. 98, Ginevra 8 giugno 1949, concernente l'applicazione dei principi del "Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva", adottata dalla Conferenza della Organizzazione Internazionale del Lavoro (O.I.L.);
- della Carta Sociale Europea, rivista (Legge 9 febbraio 1999, n. 30);
- della Costituzione della Repubblica Italiana.

Le disposizioni contenute nella presente Disciplina continuano ad applicarsi, dopo la scadenza, fino al suo rinnovo.

In applicazione del principio della c.d. "immunità ristretta o relativa", riconosciuto dal diritto internazionale consuetudinario e recepito dalla giurisprudenza di legittimità interna con riferimento alle controversie aventi natura patrimoniale portate in giudizio da un lavoratore dipendente di uno Stato estero sulla base dei diritti derivanti dall'applicazione della presente "Disciplina" la giurisdizione spetta al giudice italiano.

RIFERIMENTI NORMATIVI

I riferimenti normativi applicati sono indicati specificamente sotto ogni articolo.

ARTICOLO 1 - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

Le presenti linee guida recanti la disciplina di riferimento del rapporto di lavoro regolano in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le Ambasciate, Consolati, Legazioni, Istituti Culturali, Organismi Internazionali ed il relativo personale dipendente.

La presente disciplina, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerata un complesso normativo unitario ed inscindibile, costituisce un riferimento normativo e contrattuale per le eventuali discipline, accordi speciali, usi e consuetudini riferentisi alla disciplina dei rapporti di lavoro fra le Ambasciate, i Consolati, le Legazioni, gli Istituti Culturali, gli Organismi Internazionali ed il relativo personale dipendente, fatte salve le condizioni di miglior favore in atto rispetto alla presente disciplina del rapporto di lavoro.

Per quanto non esplicitamente previsto dalla presente disciplina valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

ARTICOLO 2 - ASSUNZIONE

(Legge n. 264 del 23-4-49; Legge n. 300 del 20-5-70; Legge n. 39 del 28-2-90 e D. Lgs. 6.9.2001, n.368; art. 4 bis d.lgs. 181/2000; d.lgs. 276/03; d.lgs. n.81del 15/06/2015; decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante “Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese”, convertito con legge n. 96/2018).

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.

L'assunzione a tempo determinato è consentita nei limiti previsti dal decreto legislativo n.81 del 15-6-2015 e successive modificazioni.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto e dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- la data di assunzione;
- la durata del periodo di prova;
- la qualifica del lavoratore;
- la retribuzione lorda

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- certificato di nascita;

- certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento professionale compiuti;
- attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
- attestato o dichiarazione di servizio eventualmente prestato presso altri datori di lavoro;
- documenti relativi alle assicurazioni sociali;
- certificato di famiglia.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati e comunicare, entro il giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro, per via telematica, attraverso il sistema informatico per le comunicazioni obbligatorie (www.co.lavoro.gov.it). Tale comunicazione è utile anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti di enti ed istituti previdenziali interessati (INPS, INAIL).

Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto ad iscriversi al Fondo di Integrazione Salariale (FIS), istituito, con decorrenza dal 1° gennaio 2016, ai sensi dell'articolo 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148. Tale fondo eroga prestazioni in presenza di eventi di sospensione e riduzione di orario di lavoro in costanza di rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro è altresì tenuto a fornire al lavoratore la documentazione necessaria all'iscrizione presso il S.S.N. o presso il Servizio Sanitario Pubblico dello Stato di nazionalità del lavoratore medesimo o della rappresentanza presso la quale è impiegato. In alternativa il datore di lavoro sarà tenuto a fornire al lavoratore un'assicurazione sanitaria privata Italiana o dello Stato di nazionalità propria del dipendente o della rappresentanza.

L'avvenuta assunzione dovrà essere comunicata anche al Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale- Ufficio Cerimoniale II.

ARTICOLO 3 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il sistema di classificazione del personale si articola su tre Aree Professionali, all'interno di ciascuna delle quali sono compresi profili professionali collocati su posizioni economiche diverse, in base ai differenti gradi di complessità delle mansioni e funzioni. Questo sistema prevede sia progressioni economiche nell'ambito di ciascuna Area professionale, sia il passaggio dall'Area di appartenenza alla posizione iniziale dell'Area immediatamente superiore, secondo le procedure previste dall'art. 26 di questa disciplina.

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, intendendosi per tale quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata. In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello/area superiore (Cass. n. 21868 del 2017).

Le Aree **A**, **B** e **C** sono così configurate:

AREA A

Appartengono a questa area quei prestatori di lavoro subordinato che, pur non rientrando nella categoria dei dirigenti, svolgono funzioni di responsabilità e autonomia di esecuzione con carattere continuativo di rilevante importanza. È richiesta un'ottima conoscenza della lingua italiana e di quella ufficiale della Missione o dell'Organizzazione Internazionale.

Profili professionali: A-super, A-1 e A-2

Mansioni e funzioni:

Livello A-super: i lavoratori e le lavoratrici che, pur svolgendo le mansioni e le funzioni di cui ai livelli A-1 e A-2, ricoprono nell'organizzazione un ruolo di rilevante importanza, caratterizzato da autonomia di iniziativa e di decisione nei limiti delle direttive generali del proprio settore della cui organizzazione sono responsabili o da elevati e specifici livelli di specializzazione connessi ad incarichi di particolare rilevanza. L'accesso a tale profilo non richiede il possesso del diploma di laurea.

Livello A-1 – Esempi: Collaboratore e/o Assistente di Capo Missione, o di Legazione, o di Direttore, Collaboratore ufficio relazioni esterne, Responsabile Tecnico Amministrativo, Responsabile Amministrativo Contabile, Incaricato all'Insegnamento, Responsabile del Personale e tutte le figure professionali contemplate nel livello A-2 nei casi di maggiore autonomia organizzativa e operativa; altre qualifiche assimilabili.

Livello A-2 - Esempi: Impiegato di concetto, Personale tecnico specializzato, Aiuto del Responsabile Amministrativo Contabile, Interpreti/traduttori e tutte le figure professionali contemplate nel livello B-1 nei casi di accertate idoneità e professionalità richieste dall'inquadramento superiore; altre qualifiche assimilabili.

AREA B

Appartengono a questa area quei lavoratori in possesso di ordinarie capacità professionali tecnico/amministrative, che svolgono mansioni impiegate e di servizio di maggiore responsabilità. È richiesta una buona conoscenza della lingua italiana e di quella ufficiale della Missione o dell'Organizzazione Internazionale

Profili professionali: B-1, B-2 e B-3

Mansioni e funzioni:

Livello B-1 - Esempi: Segretario di Funzionari, Addetti e Agenti Diplomatici e tutte le figure professionali contemplate nei livelli B-2 e B-3 nei casi di effettivo accrescimento delle conoscenze e delle competenze; operatore addetto alla sicurezza; altre qualifiche assimilabili.

Livello B-2 - Esempi: Operatore Tecnico-Amministrativo, Operatore contabile, Operatore informatico, Stenodattilografo e tutte le figure professionali contemplate nel livello B-3 nei casi di effettivo accrescimento delle conoscenze e delle competenze; altre qualifiche assimilabili.

Livello B-3 - Esempi : Impiegato Esecutivo, Impiegato addetto alla segreteria e/o alla contabilità, Addetti uffici informazioni, passaporti, visti, legalizzazioni, ecc., Addetto ai terminali informatici, Addetto alla biblioteca, Archivist, Bibliotecario, Responsabile della sicurezza e vigilanza, Receptionist, Autista del Capo Missione o Direttore, Governante, Maggiordomo della Residenza, Capocuoco, Responsabile tecnico della manutenzione, Capomastro e tutte le figure professionali contemplate nel livello C-1 nei casi di accertate idoneità e professionalità richieste dall'inquadramento superiore; altre qualifiche assimilabili.

AREA C

Appartengono a questa area quei lavoratori con mansioni prevalentemente manuali o impiegatizie di minore responsabilità per le quali si richiedono ordinarie o comuni conoscenze pratiche. Richiede una conoscenza di base della lingua italiana e di quella ufficiale della Missione o dell'Organizzazione Internazionale.

Profili professionali: C-1, C-2, C-3 e C-4

Mansioni e funzioni:

Livello C-1 - Esempi: Autista, Addetto/a alle fotocopie, Operaio/a Specializzato/a (Elettricista, Idraulico, Falegname, Tipografo) e tutte le figure professionali contemplate nei livelli C-2, C-3 e C-4 nei casi di effettivo accrescimento delle conoscenze e delle competenze; altre qualifiche assimilabili.

Livello C-2 - Fattorini con mansioni impiegatizie, Uscieri con mansioni impiegatizie, Addetti trasporto valigia diplomatica e della corrispondenza ufficiale, Guardie addette alla sicurezza del Personale e vigilanza della Cancelleria e/o Residenza, Cuoco, Imbianchino, Muratore, Giardiniere, Elettricista generico e tutte le figure professionali contemplate nei livelli C-3 e C-4 nei casi di effettivo accrescimento delle conoscenze e delle competenze; altre qualifiche assimilabili.

Livello C-3 - Esempi: Usciere, Portiere, Custode, Aiuto Giardiniere, Cameriere, Guardarobiere, Aiuto cuoco, Addetti alla manutenzione generale e tutte le figure professionali contemplate nel livello C-4 nei casi di effettivo accrescimento delle conoscenze e delle competenze; altre qualifiche assimilabili.

Livello C-4 - Esempi: Addetti pulizie, Fattorini, Addetti alle residenze private o della Residenza; altre qualifiche assimilabili.

ARTICOLO 4 - TRATTAMENTO ECONOMICO (Art. 36 Costituzione Repubblica Italiana; art. 2099 C.C.)

La struttura della retribuzione si compone delle seguenti voci:

- a) Il minimo tabellare mensile al lordo degli oneri fiscali e previdenziali, inderogabile che comprende anche l'indennità di contingenza;
- b) scatti di anzianità;
- c) indennità di funzione;
- d) indennità di appartenenza;
- e) ulteriori indennità riconosciute.

Il minimo tabellare mensile, secondo i livelli di Area, è il seguente:

LIVELLO	GENNAIO 2020	GENNAIO 2021	GENNAIO 2022
A-Super	1.950,92	1.964,58	1.984,22
A-1	1.950,92	1.964,58	1.984,22

A-2	1.858,72	1.871,73	1.890,44
B-1	1.792,06	1.804,60	1.822,65
B-2	1.750,04	1.762,29	1.779,92
B-3	1.704,67	1.716,60	1.733,77
C-1	1.669,25	1.680,94	1.697,74
C-2	1.575,84	1.586,87	1.602,74
C-3	1.490,10	1.500,53	1.515,53
C-4	1.399,54	1.409,33	1.423,43

Indennità di funzione

Ai lavoratori appartenenti ai livelli A-Super, A-1 e A-2 è corrisposta una indennità di funzione rispettivamente di euro 120,00, 75,00 e di euro 50,00 per quattordici mensilità.

Ai lavoratori con mansione di autista è corrisposta una indennità di funzione di euro 50,00 per quattordici mensilità.

Indennità di responsabilità

Ai lavoratori appartenenti ai livelli A-Super, A-1, A-2 che esercitino, ove previste, funzioni di responsabile dell'area o di unità organizzativa ovvero che siano in possesso di comprovate competenze specialistiche deve essere corrisposta una indennità minima di responsabilità rispettivamente di euro 200,00 lordi per quattordici mensilità.

Indennità di appartenenza

Ai lavoratori deve essere corrisposta una indennità minima di amministrazione di euro 200,00 per l'Area A, 180,00 per l'Area B e 150,00 per l'Area C lordi per quattordici mensilità.

Premio di produttività

Le Ambasciate, i Consolati, le Legazioni, gli Istituti culturali e gli Organismi Internazionali in Italia, su richiesta delle rappresentanze sindacali unitarie/aziendali e delle OO.SS territoriali maggiormente rappresentative, hanno la facoltà di attivare un 2° livello di contrattazione anche al fine di istituire un premio di produttività, definendo nella contrattazione di secondo livello i criteri, le risorse e le modalità di erogazione.

A tal fine le parti possono prevedere un sistema di valutazione del personale basato su criteri che tengano conto della presenza e dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi.

Indennità di cassa e/o Maneggio di denaro

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa e/o di maneggio denaro con carattere continuativo, che abbia piena e completa responsabilità della gestione del denaro, con l'obbligo di farsi carico delle eventuali differenze, compete una indennità di maneggio denaro nella misura del 7% (sette per cento) della retribuzione *di fatto* percepita.

Quota oraria

La quota oraria della retribuzione, sia normale, si ottiene dividendo l'importo mensile per il coefficiente divisore 156 (corrispondente a 36 ore settimanali per 4 settimane).

Quota giornaliera

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 22 o 26, a seconda se la settimana lavorativa è distribuita su 5 o 6 giorni.

Assegni al nucleo familiare

Al personale, ove ricorrano i presupposti di legge, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi dell'art. 2 del decreto-legge del 13 marzo 1988, n.69 convertito in legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.

ARTICOLO 5 - CERTIFICAZIONE UNICA E OBBLIGHI FISCALI

Le Rappresentanze diplomatiche, che non operano le ritenute fiscali IRPEF sui redditi di lavoro spettanti ai dipendenti, sono tenute a rilasciare al lavoratore, entro il 31 gennaio di ogni anno, idonea certificazione attestante l'ammontare degli emolumenti erogati nel corso dell'anno precedente, al netto dei contributi previdenziali, al fine di consentire al lavoratore di assolvere ai relativi obblighi fiscali.

Qualora le Rappresentanze diplomatiche operino sugli emolumenti erogati ai lavoratori (in alternativa, sui predetti emolumenti) le ritenute fiscali ai fini IRPEF, quali sostituti d'imposta ai sensi dell'articolo 64 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, saranno tenute ad assolvere a tutti gli obblighi di versamento, certificazione e dichiarazione previsti dagli articoli 23 e ss. del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, articolo 3 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602, articoli 17 e 18 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241 e articolo 4 del decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1998, n. 322.

ARTICOLO 6 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

(Art. 2078 Codice civile)

Ai lavoratori in servizio, alla data di entrata in vigore della presente disciplina di lavoro, sono mantenute le eventuali condizioni di miglior favore in atto.

ARTICOLO 7 – RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (D.lgs. 81/2015, capo II sezione I articoli dal 4 al 12)

Il datore di lavoro può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale o trasformare, d'intesa con il dipendente, il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale con le modalità previste dalla normativa vigente.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- Il periodo di prova per i nuovi assunti;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in Rappresentanza;
- il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità e non discriminazione rispetto a quello corrisposto al dipendente a tempo pieno a parità di qualifica e mansione.
- La prestazione minima del lavoro a tempo parziale dovrà essere di 22 ore.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a quattro ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 % delle ore di lavoro settimanali concordate. (esempio: per un part-time di 20 ore settimanali il limite delle ore supplementari sarà di 5. In questo caso il lavoro supplementare sarà retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Il lavoratore potrà rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno o viceversa non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Nel caso in cui il lavoratore sia affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Il lavoratore può inoltre chiedere, per una sola volta, al posto del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

Il lavoratore o la lavoratrice che abbia un figlio di età non superiore a tredici anni o di un figlio portatore di handicap ha priorità riguardo la richiesta di trasformazione in part-time del contratto di lavoro a tempo pieno per esigenze legate alla cura del figlio.

ARTICOLO 8 - PERIODO DI PROVA

(Art. 2096 Codice civile)

La durata massima del periodo di prova per tutto il personale non potrà superare i seguenti limiti:

- per il personale destinato alle mansioni comprese nelle Aree A e B e nel livello C1 dell'area C, 30 (trenta) giorni di calendario;
- per il restante personale dell'area C, 15 (quindici) giorni di calendario.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo stabilito per la qualifica del lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso né altre indennità.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata a tempo indeterminato e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

ARTICOLO 9 - DIRITTO ALLO STUDIO

(Legge 20 maggio 1970 n. 300 e s.m.i.)

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10 della legge n.300 del 1970, per i lavoratori che frequentino corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione, statali, parificate e legalmente riconosciute, o adibite al rilascio di titoli di studio legali, nonché a corsi di formazione professionale istituiti o convenzionati dalle regioni, sono concesse 150 ore di permessi nell'anno.

ARTICOLO 10 - ORARIO DI LAVORO

(D.lgs. n. 66/2003 e s.m.i. D.lgs. n. 151 del 2001 recante Testo unico in materia di tutela della maternità e paternità, Legge 8 marzo 2000, n. 53; Legge n. 104/1992 e s.m.i.)

L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è articolato generalmente su cinque o sei giorni, di norma dal lunedì al venerdì, per sette ore e dodici minuti al giorno.

La distribuzione dell'orario di lavoro sarà realizzata in modo da:

- garantire la presenza in servizio di tutto il personale in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze del servizio;
- consentire un'articolazione dell'orario flessibile, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, per conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; tale articolazione dell'orario consisterà nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
- In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato

dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero predisposti da strutture sanitarie pubbliche o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie ai sensi del d.lgs. N. 151 del 2001;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

L'organizzazione generale dell'orario di lavoro flessibile sarà determinata dai dirigenti responsabili, previo accordo con il personale che dovrà fornire apposita richiesta preventiva nei termini ed alle condizioni previste dalla legge.

Il lavoratore è tenuto a rispettare l'orario che verrà fissato in relazione alle esigenze del servizio e reso noto con comunicazione personale e scritta o mediante l'affissione di una comunicazione scritta visibile da parte di tutto il personale.

Orario Multi periodale

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Qualora l'orario giornaliero superi le sei ore di lavoro effettivo, al lavoratore spetta una pausa di almeno trenta minuti per il recupero delle energie psico-fisiche e deve essere corrisposto un buono pasto di importo non inferiore a euro 7,00.

Per quanto non previsto dalla presente disciplina in materia di orario di lavoro valgono le vigenti norme di legge.

ARTICOLO 11 - LAVORO STRAORDINARIO, TURNI, REPERIBILITA' (D.lgs. n.66/2003 e s.m.i)

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dalla presente disciplina.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro, il quale può richiedere tale prestazione solo in casi di effettiva necessità o situazioni di comprovata emergenza e/o urgenza.

Le ore di lavoro straordinario sono considerate quelle eccedenti l'orario ordinario di lavoro, indicate nell'articolo 10. Queste verranno retribuite con una maggiorazione del trattamento previsto ai punti a e b dell'articolo 4:

- del 20 per cento per le ore diurne fino a due ore giornaliere;
- del 30 per cento per le eventuali ore eccedenti tale limite;
- del 50 per cento per le ore notturne;
- del 100 per cento per i giorni festivi.

Le prestazioni lavorative complessive (ordinarie e straordinarie) non possono eccedere il limite legale di 48 ore settimanali di lavoro.

Per il lavoro straordinario in caso di contratto a tempo parziale vedi l'articolo 7 della presente disciplina.

Reperibilità

1. All'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio, riferite a settori di attività per i quali sia necessario assicurare la continuità dei servizi, e che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario.

2. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.

3. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, l'interessato di norma dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

4. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario.

5. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese.

6. Per un turno di reperibilità di 12 ore è corrisposta una indennità di euro 10,00. Per turni di durata inferiore alle 12 ore, la già menzionata indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore e viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10 per cento. L'indennità di reperibilità di cui al presente comma non compete durante l'orario di servizio, a qualsiasi titolo prestato.

7. La misura dell'indennità di cui al presente comma, nonché i limiti di cui al comma 5 sono elevabili in sede di contrattazione integrativa.

8. Quando la reperibilità cade in giorno festivo, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione.

Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina in materia, si applicano le disposizioni di cui al presente articolo

ARTICOLO 12 – SMART WORKING (LAVORO AGILE).

(Legge n. 81 del 22 maggio 2017)

Al fine di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è possibile eseguire la prestazione di lavoro nelle rappresentanze diplomatiche in modalità agile in conformità alle previsioni degli artt. 18-24 della L. 81/2017.

1. Le rappresentanze diplomatiche possono stipulare protocolli per la sperimentazione del lavoro agile con le rappresentanze sindacali dei lavoratori e/o OO.SS. territoriali definendo quanto segue:

- a) destinatari del progetto.
- b) modalità di accesso, adesione e revoca.
- c) modalità di svolgimento.
- d) strumentazioni.
- e) equiparazione del lavoro svolto alla attività lavorativa ordinaria; orario, istituti stabiliti dalla presente disciplina.
- f) formazione, informazione, salute e sicurezza.
- g) sicurezza dati e strumentazione.
- h) sicurezza sul lavoro.
- i) orario e diritto alla disconnessione.

2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che non muta la tipologia del contratto di lavoro e le mansioni attribuite al lavoratore.

3. Allo smart worker si applicano tutte le discipline legislative e contrattuali vigenti e gli vengono garantite le tutele contro infortuni e malattia. Lo smart worker viene tutelato anche per l'infortunio in itinere, inteso come l'infortunio che avviene durante il "normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione all'esterno dei locali aziendali", secondo le modalità definite dall'INAIL.

4. La rappresentanza diplomatica fornirà un'informativa scritta in cui sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore dovrà cooperare nell'attuazione delle misure di prevenzione che gli verranno predisposte per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

ARTICOLO 13 – TIROCINI

(Legge n. 92 del 28/6/2012; dall'Accordo della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano del 24.01.2013 e del 25.05.2017: *Linee guida in materia di tirocini e relative delibere regionali*).

1. La presenza di eventuali tirocinanti è sottoposta al rispetto delle regole contenute nelle Linee Guida in materia di tirocini approvate dall'Accordo della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano il 25/05/2017 e dalle relative Delibere di Giunta Regionali in recepimento delle suddette linee guida.

2. In caso di tirocini extra-curricolari deve essere corrisposto al tirocinante un rimborso spesa non inferiore a quanto disciplinato dalla delibera regionale in cui ha sede il luogo di lavoro. Al tirocinante inoltre devono essere garantite le medesime prerogative di salute e sicurezza del personale dipendente.

3. Sono consentiti inoltre, i tirocini curriculari, nonché quelli formativi e di orientamento o di inserimento/reinserimento al lavoro in favore di disabili di cui all'art. 1, co. 1, della L. n. 68/)), di persone svantaggiate ai sensi della Legge n. 381/91 nonché di richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale.

ARTICOLO 14 – FONDI INTERPROFESSIONALI

(Art.12 d.lgs. 160/1975; art. 25 d.lgs. 845/1978; art. 118 Legge n. 388 /2000 che li istituisce).

1. I destinatari dell'attività formativa sono i lavoratori e le lavoratrici degli organismi tenuti a versare il contributo di cui all'articolo 12 d.lgs. 160/1975, art. 25 d.lgs. 845/1978 e art. 118 legge n. 388/2000.

2. Le parti sociali avranno il compito di favorire il migliore utilizzo possibile derivante dall'opportunità delle adesioni ai fondi nel pieno rispetto della legislazione vigente.

3. I progetti formativi dovranno essere supportati da accordo sindacale i quali, ai vari livelli, hanno validità solo se firmati dalle organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto l'accordo di costituzione del fondo di riferimento. Saranno le parti stesse a definire a quale livello (aziendale, territoriale, regionale o nazionale) è allocata la competenza di sottoscrizione degli accordi.

ARTICOLO 15 - RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITÀ

(Art. 2109 Codice civile; L. 260/49 D.lgs n. 66/2003 e s.m.i)

1. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale, normalmente coincidente con la domenica.

2. I lavoratori che in casi del tutto eccezionali prestino la loro opera la domenica godranno del prescritto riposo in altro giorno della settimana.

3. Qualora l'attività lavorativa venga prestata nella giornata del riposo settimanale o di altro giorno festivo il lavoratore avrà diritto, oltre alla normale retribuzione giornaliera, alla maggiorazione per il lavoro festivo nella misura del 100% o ad usufruire di un giorno di riposo compensativo.

4. Agli effetti della presente disciplina sono considerati giorni festivi quelli previsti dalla legislazione nazionale:

- le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo;
- le festività (da retribuire) appresso indicate:

1)	1° gennaio	Primo giorno dell'anno
2)	6 gennaio	Epifania

3)	Pasqua	Domenica di Pasqua
4)	Lunedì dell'Angelo	Lunedì dopo Pasqua
5)	25 aprile	Anniversario della Liberazione
6)	1° maggio	Festa del Lavoro
7)	2 giugno	Anniversario della Repubblica
8)	15 agosto	Assunzione di Maria Vergine
9)	1° novembre	Tutti i Santi
10)	8 dicembre	Immacolata Concezione
11)	25 dicembre	Natale
12)	26 dicembre	Santo Stefano
13)		La solennità del Santo Patrono del comune ove si svolge il lavoro

Esempio: Roma la festività del Santo Patrono SS. Pietro e Paolo (29 giugno),
Milano, Sant'Ambrogio (7 dicembre).

5. Il lavoro svolto nei predetti giorni festivi sarà compensato, oltre alla normale retribuzione mensile, con la paga oraria aumentata della maggiorazione per il lavoro festivo (100%).

6. Qualora il dipendente presti la propria opera durante una giornata considerata festiva che coincide con la domenica, oltre al giorno di riposo compensativo, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, avrà un ulteriore importo pari alla retribuzione normale giornaliera. Le eventuali festività del Paese di rappresentanza dell'Ente se rispettate non sono da ritenersi alternative o sostitutive delle già menzionate festività italiane.

ARTICOLO 16 - FERIE E RECUPERO FESTIVITA' SOPPRESSE

(Art. 2109, 2° comma del Codice civile; art 10 D.lgs. n.66/2003 e s.m.i)

1. Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione. La durata delle ferie, in caso di orario di lavoro articolato su cinque giorni, è fissata in 26 giorni lavorativi.

2. Nel caso di orario di lavoro articolato su sei giorni, la durata delle ferie è di 30 giorni lavorativi. Dal computo sono escluse le giornate di sabato, domenica e festività cadenti nel periodo stesso.

3. A tutti i dipendenti sono attribuite anche 4 giornate di riposo, corrispondenti alle festività soppresse da fruire nell'anno solare ai sensi della legge 937/1977.

4. In ogni caso le ferie vanno fruite secondo le disposizioni previste dal D.lgs. n.66/2003. In particolare, il periodo minimo di ferie, da fruire nell'anno di maturazione, è di due settimane consecutive.

5. Ai lavoratori che non hanno maturato un anno di servizio spetteranno tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato, computando le frazioni di mese, superiori a giorni 15, come mese intero.

6. Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.

7. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi salvo in caso di cessazione di rapporto di lavoro. Esse vanno fruiti generalmente nel corso dell'anno solare di riferimento, secondo oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. In caso di indifferibili esigenze di servizio, che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, o motivate esigenze di carattere personale del lavoratore, la fruizione delle ferie può avvenire nel corso del primo semestre dell'anno successivo.

ARTICOLO 17- FERIE E RIPOSI SOLIDALI

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 16 della presente disciplina.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel primo paragrafo possono presentare specifica richiesta alla rappresentanza diplomatica, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata. Ricevuta la richiesta, la Rappresentanza diplomatica rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

3. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

4. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 21 della presente disciplina e dei riposi compensativi eventualmente maturati. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto dal precedente paragrafo, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzate nel rispetto della relativa disciplina contrattuale.

5. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

6. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo.

ARTICOLO 18 - MALATTIE ED INFORTUNI

(Art. 55 septies del D.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 69 del D.lgs. 150/2009 e s.m.i.)

A - Assenze per malattia

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

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 171/2011.

5. Ove non sia possibile applicare il comma 4, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171/2011, può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.

6. L'amministrazione può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

8. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

9. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, ferma restando la normativa vigente, è il seguente:

a) intera retribuzione mensile fissa e continuativa con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio fisso e ricorrente, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa; in tale periodo sono computati la giornata del sabato, anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni, nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso;

b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

d) i periodi di assenza previsti dal comma 2, non sono retribuiti;

e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettera b), se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

10. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza.

11. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.

12. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

13. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti.

Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione.

14. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile ottenuto dal dipendente è versato da quest'ultimo all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

15.Lo stato di malattia dovrà essere comunicato con immediatezza dal lavoratore al proprio medico di base che provvederà ai conseguenti adempimenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 55 septies del D.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 69 del D.lgs. 150/2009.

16.Allo scopo di rendere possibile il controllo dello stato di malattia, il lavoratore ha l'obbligo di comunicare alla Rappresentanza da cui dipende il proprio effettivo domicilio durante la malattia, anche se coincidente con quello abituale. È altresì tenuto a permanere presso il comunicato indirizzo durante tutta la durata della malattia, nelle seguenti fasce orarie giornaliere: dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00.

B- Infortunio

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

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

3.In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica, certificata dall'ente istituzionalmente preposto.

4.In tale periodo, al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all' art. 37, comma 10 lettera a), comprensiva del trattamento accessorio ivi previsto

C- Trattamento economico di infortunio

1. Ai sensi dell'art. 73, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e s.m.i., il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto per la giornata in cui avviene l'infortunio.

2. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 90% (novanta per cento) per i giorni dal 5° al 20°;
- 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

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

D-Congedo per cure (D. Lgs. del 18 luglio 2011, n. 119)

1. Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a 30 giorni.
2. Il congedo per cure per gli invalidi di cui al comma 1 è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato, accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.
3. Durante il periodo di congedo, non rientrando nel periodo di comporta, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa.

E- Aspettativa non retribuita per infortunio

1. Nei confronti dei lavoratori infortunati sul lavoro, assenti per invalidità temporanea assoluta, la conservazione del posto oltre il periodo massimo di 18 mesi, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita, per tutta la durata dell'infortunio.
2. L'aspettativa spetta fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'INAIL, a condizione che siano esibiti regolari certificati medici e idonea documentazione comprovante il permanere dello stato di inabilità temporanea assoluta.
3. I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui ai precedenti commi dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R., ovvero per posta elettronica certificata prima della scadenza del 180° giorno di assenza per infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.
4. Il datore di lavoro ha l'obbligo di dare riscontro alla richiesta di cui al precedente comma.
5. Al termine del periodo di aspettativa, perdurando l'assenza, il datore di lavoro potrà procedere alla risoluzione del rapporto; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto limitatamente ai primi 120 giorni del periodo di aspettativa.

F- Aspettativa non retribuita per motivi familiari o personali

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza ricorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di 12 mesi in un triennio.

2. I periodi di aspettativa di cui sopra si aggiungono ai casi espressamente tutelati da specifiche espressioni di legge e normati dalla suddetta disciplina.

G -Aspettativa non retribuita per gravi motivi

1. In presenza di gravi e comprovati motivi, il lavoratore ha diritto a un periodo di aspettativa non retribuita, con diritto alla conservazione del posto, di durata non inferiore a un mese e non superiore a sei mesi. In tal caso, la Rappresentanza potrà procedere alla sostituzione del lavoratore in aspettativa con assunzione a tempo determinato.

2. Resta esclusa per tale periodo la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compresa l'anzianità di servizio.

H-Tubercolosi

1. I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti Sanitari o Case di Cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

2. Per le Rappresentanze che impiegano più di quindici dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, legge 14 dicembre 1970, n. 1088.

3. Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'idoneità stessa, decide in via definitiva la competente Struttura Sanitaria Pubblica assistita, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate.

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

I-HIV/AIDS (D.lgs. 135/1990 e s.m.i.)

1. Nessuno può essere sottoposto, senza il suo consenso, ad analisi tendenti ad accertare l'infezione da HIV se non per motivi di necessità clinica nel suo interesse. Sono consentite analisi di accertamento di infezione da HIV, nell'ambito di programmi epidemiologici, soltanto quando i campioni da analizzare siano stati resi anonimi con assoluta impossibilità di pervenire alla identificazione delle persone interessate.

2. È vietato ai datori di lavoro, pubblici e privati, lo svolgimento di indagini volte ad accertare nei dipendenti o in persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro l'esistenza di uno stato di sieropositività.

3. Si applica alle violazioni delle disposizioni contenute nel comma 1 il sistema sanzionatorio previsto dall'art. 38 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

L- Permessi retribuiti (ai sensi dell'art. 33 della legge n.104/92).

(L. 104/92 così come modificata dalla L.53/2000, L.183/2010 e dal d.lgs. 119/2011)

1. La legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone portatrici di handicap grave, all'art. 33, disciplina le agevolazioni riconosciute ai lavoratori affetti da disabilità grave e ai familiari che assistono una persona con handicap in situazione di gravità, di cui all'art. 3 comma 3 della predetta legge.

2. In base alla l.n.104/'92 i permessi retribuiti spettano:

- ai lavoratori dipendenti pubblici o privati disabili in situazione di gravità, impiegati sia a tempo pieno che in part time.
- ai genitori di lavoratori dipendenti, madre o padre biologici, adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità, anche non conviventi.
- Al coniuge, parte dell'unione civile, convivente di fatto (art. 1, commi 36 e 37, legge 76/2016), parenti o 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 o la parte dell'unione civile o il convivente di fatto (art. 1, commi 36 e 37, legge 76/2016) 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).

3. I permessi retribuiti ai sensi della Legge 104/92, si traducono per il lavoratore disabile in 3 giorni di permesso mensile (anche frazionabili in ore) o in alternativa in riposi orari giornalieri di 1 ora o 2 ore a seconda dell'orario di lavoro.

4. Le condizioni essenziali previste dalla L. 104/'92 per richiedere i permessi per il familiare da assistere sono le seguenti:

- Che sia stata accertata la condizione di handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3 Legge 104/1992 dalle strutture competenti;
- Che la persona con disabilità non sia ricoverata a tempo pieno, intendendosi con ciò il ricovero per le intere ventiquattro ore presso strutture ospedaliere o simili, sia pubbliche che private che assicurano assistenza sanitaria continuativa.

I permessi, richiesti tempestivamente al datore di lavoro, alle condizioni sopra indicate, non possono essere rifiutati.

5. Ai genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità minori di 3 anni spettano in alternativa:

- i tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore;
- prolungamento del congedo parentale con diritto per tutto il periodo ad un'indennità pari al 30% della retribuzione. Il prolungamento può essere usufruito dal termine del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente, indipendentemente dal fatto che sia stato in precedenza utilizzato o esaurito. I giorni fruiti a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale non possono superare in totale i tre anni, da godere entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino. I genitori adottivi e affidatari possono fruire del prolungamento del congedo parentale per un periodo

fino a tre anni, comprensivo del periodo di congedo parentale ordinario, nei primi dodici anni decorrenti dalla data di ingresso in famiglia del minore riconosciuto disabile in situazione di gravità, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.

- permessi orari retribuiti rapportati all'orario giornaliero di lavoro (art. 33, comma 2 L.104/92): 2 ore al giorno in caso di orario lavorativo pari o superiore a 6 ore, un'ora in caso di orario lavorativo inferiore a 6 ore.

6. I genitori, anche adottivi, con bambini oltre i tre anni e fino ai dodici anni di vita possono beneficiare, in alternativa;

- dei tre giorni di permesso mensile;
- del prolungamento del congedo parentale.

7. Ai genitori biologici di figli disabili in situazione di gravità oltre i dodici anni di età e ai genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità oltre i dodici anni dall'ingresso in famiglia del minore spettano tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore. Dopo il compimento della maggiore età, la lavoratrice madre, o – in alternativa – il lavoratore padre, ha diritto ai tre giorni mensili alle stesse condizioni fissate per gli altri gradi di parentela.

ARTICOLO 19 – MISURE IN MATERIA DI TUTELA E SOSTEGNO ALLA MATERNITA' E PATERNITA'

(D.lgs. 26 marzo 2001, n.151- “Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità” e successive modificazioni legge 28 giugno 2012 n.92. Direttiva UE del 20 giugno 2019 n. 1158)

1. La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

2. Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita.

A - Congedo di maternità e paternità

1. Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha l'obbligo di astenersi dal lavoro:

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza (ex astensione obbligatoria);

b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso (ex astensione obbligatoria);

c) per i tre mesi dopo il parto (ex astensione obbligatoria).

d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il

parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi. (art. 16, comma 1, lettera d), D.lgs. n. 151/2001)

e) In alternativa, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato 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 gestante e del nascituro (art. 16, comma 1).

2. Il diritto di cui alle lettere c) ed e) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti dell'art. 28, del D.lgs.151/2001 ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso, grave infermità, abbandono ovvero affidamento esclusivo del bambino al padre. (Art dell'art. 28, del D.lgs.151/2001).

3. In applicazione degli artt. 6 e 7 del d.lgs. 151/2001, per le lavoratrici madri addette a lavori pericolosi, faticosi e insalubri il periodo di astensione obbligatoria post partum è fissato in 7 mesi.

4. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli articoli 16, 17 e 28 del d.lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano 80% della retribuzione fissa mensile inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa l'indennità di posizione organizzativa, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

5. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1, Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

6. Il padre lavoratore ha diritto ad un congedo obbligatorio di paternità pari a sette i giorni, ed a un giorno di congedo facoltativo, da fruire in sostituzione ad un giorno di astensione obbligatoria della madre.

B -Congedo parentale. (Decreto legislativo n.151/2001 art.32; decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9 della legge delega n. 183 del 2014 (Jobs Act).

1. Ciascun genitore ha facoltà di astenersi dal lavoro per un ulteriore periodo di sei mesi, per ogni figlio nei suoi primi 12 anni di vita.

Il periodo di assenza facoltativa è computato, ai sensi dell'art. 34, comma 5, del d.lgs. 151/2011, nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari di assenza facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 34 del d.lgs. 151/2001, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

3. Nell'ambito del congedo parentale per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni sono retribuiti per intero, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente.

4. La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino ai sensi dell'art.

56, comma 1, del citato D.lgs. 151, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa; cessazione dell'attività dell'azienda; ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta; cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato; esito negativo della prova).

5. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro i termini di legge, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

6. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso. Le dimissioni presentate durante tale periodo devono essere convalidate presso i competenti Ispettorati territoriali del lavoro.

7. L'art. 1, comma 339 della legge di stabilità per il 2013 (legge 24 dicembre 2012, n. 228) ha modificato l'art. 32 del T.U. maternità/paternità (decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, di seguito denominato T.U.) introducendo la possibilità per i genitori lavoratori dipendenti di fruire del congedo parentale in modalità oraria (Circolare n. 152/2015). I criteri relativi alla base oraria e al monte ore alla singola giornata lavorativa da prendere a riferimento sono quelli enunciati nella presente disciplina.)

8. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

9. Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1, Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

C - Riposi giornalieri

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, di un'ora ciascuno, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore (art. 39 D.lgs. 151/2001).

2. Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ai sensi dell'articolo 40 del d.lgs. 151/2001. I predetti riposi sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla Rappresentanza.

3. Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi del d.lgs. 151/2001.

D- Congedi per malattia del figlio (art.47 d.lgs. 151/2001)

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

2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
3. La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 è inviata per via telematica direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura il minore, all'Istituto nazionale della previdenza sociale.
4. Ai congedi per malattia del figlio non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore. I già menzionati periodi di assenza sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48, D.lgs. 151/2001.

E- Adozione e affidamento

1. Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'art. 26, del d.lgs. 151/2001.

F-DISPOSIZIONI GENERALI

1. A sensi della Legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 4.
2. Per quanto non previsto dalla presente disciplina in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti e con specifico riferimento alle disposizioni del Testo unico n. 151/2001, si specifica che resta tuttora in vigore il DPR n. 1026 del 1976 ad eccezione degli articoli 1, 11, 21.

F- Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al primo paragrafo - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, dell'art. 19 della presente disciplina.
4. Il periodo di cui ai paragrafi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima e quattordicesima mensilità.

5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al paragrafo primo. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. 7 della presente disciplina. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice

7. I congedi possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 18, lett. F, della presente disciplina, per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le Rappresentanze, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa.

ARTICOLO 20 - CONGEDO MATRIMONIALE

1. Al lavoratore, che non sia in periodo di prova, compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario retribuito della durata di quindici giorni di calendario.

2. Il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio. Tale congedo dovrà essere concesso anche in caso di celebrazione di matrimonio o unione civile, anche fra persone dello stesso sesso ove previsto.

3. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio o unione civile.

ARTICOLO 21 – PERMESSI RETRIBUITI

1. A domanda del dipendente e sulla base di idonea documentazione, sono concessi permessi individuali retribuiti per complessive 58 ore all'anno.

In casi speciali e giustificati la Rappresentanza diplomatica potrà concedere in qualunque periodo dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dai permessi individuali, di cui al precedente comma, ovvero, ove esauriti, dalle ferie.

2. Al dipendente spettano tre giorni di permesso retribuito per lutto, per il coniuge, per i congiunti civilmente, parenti entro il 2° grado e affini di 1° grado.

3. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, in base alla legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti. La Rappresentanza concederà altri cinque giorni retribuiti annui, per la relativa preparazione.

4. I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

5. Durante i già menzionati periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi di lavoro straordinario. I permessi sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

6. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui alla presente disciplina riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

ARTICOLO 22 – PERMESSI BREVI A RECUPERO

1. Previa valutazione del responsabile delle risorse umane e del diretto responsabile del dipendente, può essere concesso al lavoratore che ne faccia richiesta il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro, oltre ai permessi retribuiti di cui all'art. 21 della presente disciplina. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.

2. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del diretto responsabile del dipendente. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

ARTICOLO 23 - RICHIAMO ALLE ARMI

(Art.2111 Codice civile; Legge n. 370 del 3-5-1955)

1. Il richiamo alle armi per qualsiasi esigenza delle forze armate non risolve il rapporto di lavoro, ma si considera come sospensione temporanea del rapporto stesso, con diritto alla conservazione del posto di lavoro e reintegro nel posto stesso all'atto del rientro in servizio.

2. Alla fine del richiamo, di cui al comma 1, il lavoratore, entro trenta giorni di calendario, deve presentarsi al datore di lavoro per riprendere servizio; se il lavoratore entro i trenta giorni di calendario non si presenta al datore di lavoro per riprendere servizio il rapporto di lavoro si considera di fatto risolto, a meno che non provi un giustificato impedimento.

3. Il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto, fermo restando a tutti gli effetti, il computo del tempo trascorso in servizio militare nell'anzianità di servizio.

ARTICOLO 24 - MISSIONI FUORI SEDE

(Legge n. 836 del 18-12-1973; Legge n. 417 del 26-7-1978; D.P.R. n. 513/78; R.D. 3-6-1926, n. 941; D.P.R. del 31-3-1971, n. 286)

1. Il datore di lavoro ha facoltà di inviare, per un periodo massimo di 3 mesi in un anno, il personale in missione temporanea fuori sede. Per fuori sede si intende comune diverso da quello in cui il dipendente esegue normalmente la sua attività. In tal caso al personale compete:

- Il rimborso delle spese effettive e documentate di viaggio, trasporto bagagli, pernottamento, pasti e spese varie sostenute in esecuzione del mandato ricevuto dal datore di lavoro;
- Una diaria non inferiore al doppio della retribuzione giornaliera globale di fatto.

Non è considerata missione quella effettuata presso gli aeroporti della sede di lavoro.

Assegnazione temporanea a domanda

1. Le Rappresentanze possono autorizzare il dipendente che, per gravi e comprovati motivi ne faccia richiesta, un'assegnazione temporanea ad altra unità organizzativa per non più di sei mesi rinnovabile una sola volta, senza corresponsione di indennità o rimborso spese.

ARTICOLO 25 - ASSISTENZA E PREVIDENZA

(Art. 38 Cost. art. 2110 Codice civile; Legge n. 153 del 30-4-1969; Legge n. 132 dell'11-1-1943; Legge n. 335 dell'8-8-1995, art. 9; D.P.R. n. 1124 del 30-6-1965)

1. Per quanto riguarda la tutela previdenziale ed assistenziale (Istituto Nazionale di Previdenza Sociale - INPS, Aziende Sanitarie Locali e Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro - INAIL), sono garantiti tutti i diritti previsti dalla legislazione italiana e dalle convenzioni internazionali.

ARTICOLO 26 – MANSIONI E PASSAGGI DI QUALIFICA

(Art. 2103 Codice civile)

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, ovvero alle mansioni equivalenti, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

2. In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, intendendosi per tale quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata. In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello/area superiore.

3. Le rappresentanze sindacali tramite accordo con le rispettive Ambasciate e Organizzazioni internazionali promuoveranno i passaggi di qualifica anche con idonei percorsi di qualificazione e/o aggiornamento professionale, nonché con il riconoscimento delle capacità professionali accresciute nel tempo.

ARTICOLO 27 – SCATTI DI ANZIANITÀ

1. I lavoratori dipendenti hanno diritto a maturare cinque aumenti biennali periodici di anzianità. Gli scatti successivi saranno corrisposti ogni 3 anni. Gli aumenti di anzianità sono fissati nelle seguenti misure (in euro) secondo i rispettivi livelli:

LIVELLO DI AREA BIENNIO

A-1	42,00
A-2	40,00
B-1	38,00
B-2	36,00
B-3	35,00
C-1	33,00
C-2	30,00
C-3	27,00
C-4	25,00

2. Gli scatti biennali/triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio/triennio di anzianità e ogni rivalutazione del valore dello scatto comporta anche il ricalcolo dell'importo complessivo degli scatti maturati, sulla base del nuovo valore degli stessi.

ARTICOLO 28 – PROSPETTO PAGA O BUSTA PAGA

(Legge n. 4 del 1953)

1. La retribuzione mensile corrisposta al lavoratore deve essere accompagnata da relativa busta paga o prospetto paga, redatto in lingua italiana, nel quale dovrà essere specificato:

- nome, cognome, qualifica del dipendente;
- il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce;
- tutti gli elementi che compongono la retribuzione, compresi gli assegni per il nucleo familiare e l'importo corrisposto per l'eventuale lavoro straordinario;
- tutte le trattenute effettuate singolarmente specificate.
- La rappresentanza diplomatica è tenuta ad informare il lavoratore se agisce come sostituto d'imposta, o in caso contrario informarlo dell'onere di ottemperare agli adempimenti fiscali connessi al reddito percepito.

2. In caso di decesso del lavoratore, la sua retribuzione mensile fino all'atto del decesso verrà pagata dal datore di lavoro agli eredi del lavoratore.

È possibile trasmettere la busta paga con messaggio di posta elettronica, all'indirizzo del lavoratore provvisto di password personale.

ARTICOLO 29 – 13° E 14° MENSILITÀ

1. Ogni anno entro il giorno 20 del mese di dicembre verrà corrisposta ai lavoratori una mensilità della normale retribuzione in atto (art. 4) esclusi gli assegni familiari.

2. A coloro che non abbiano prestato lavoro per l'intero anno, la mensilità verrà commisurata in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato, computando come tale anche la frazione di mese superiore a quindici giorni.

3. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, e sempre che sia superato il periodo di prova, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanto sono i mesi di servizio prestati.

4. Ogni anno entro il giorno 20 del mese di giugno verrà corrisposta ai lavoratori una mensilità della normale retribuzione in atto (art. 4) esclusi gli assegni familiari.

5. A coloro che non abbiano prestato lavoro per l'intero anno, la mensilità verrà commisurata in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato, computando come tale anche la frazione di mese superiore a quindici giorni.

6. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, e sempre che sia superato il periodo di prova, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati.

ARTICOLO 30 - ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

(Legge n.604 del 15-7-1966; Legge 20-5-1970 n. 300 e Legge 11-5-1990 n. 108)

1. La risoluzione del rapporto di lavoro avviene nelle ipotesi e con le modalità di cui agli artt. 2118 e 2119 del Codice civile.

2. Ai sensi dell'art. 2118 ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dandone preavviso scritto a mezzo di raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificarne la data di ricevimento.

3. I termini di preavviso sono stabiliti come segue:

- A1 e A2 90 giorni di calendario;
- B1, B2, B3, C1 e C2 60 giorni di calendario;
- C3 e C4 30 giorni di calendario.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

5. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato a tutti gli effetti nel calcolo del trattamento di fine rapporto.

6. Il licenziamento del lavoratore non può avvenire che per "giusta causa e giustificato motivo", anche per le Istituzioni con meno di 15 dipendenti, secondo quanto previsto dalla legge n.604 del 1966 e s.m.i. e dalla legge n. 108 del 1990.

7. Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di sesso etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale, identità di genere, ovvero dall'appartenenza ad un sindacato o dalla partecipazione ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione addotta (D.lgs. 216/2003 e art. 15 legge 300/70).

ARTICOLO 31 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (T.F.R.)

(Artt. 2120-2121-2122 del Codice civile; Legge n. 1561 del 18-12-1960; Legge n. 604 del 15-7-1966; Legge n. 297 del 29-5-1982; D.lgs. 5.12.2005, n.252; art.1 comma 749-766, legge 296/2006)

1. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, indipendentemente dalle cause che l'hanno provocata, verrà corrisposta al lavoratore una indennità proporzionale all'anzianità maturata (TFR), secondo le modalità previste dalla legge n. 297 del 29-5-1982 e Decreto Legislativo 5.12.2005, n.252.
2. In caso di decesso del lavoratore l'indennità di anzianità sarà corrisposta agli eredi secondo quanto previsto dagli articoli n. 2120, 2121 e 2122 del Codice civile.
3. L'indennità deve essere versata al lavoratore all'atto della cessazione del rapporto, unitamente ai documenti personali di lavoro e assicurativi.
4. Il dipendente, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.
5. La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:
 - eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, per sé e per il suo nucleo familiare a carico;
 - acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
 - fruizione dei congedi per astensione facoltativa per maternità;
 - fruizione dei congedi per formazione;
 - fruizione dei congedi per formazione continua.
6. L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.
7. I dipendenti delle Rappresentanze possono esercitare il diritto di opzione previsto dal Decreto Legislativo 5.12.2005, n.252, in ordine alla destinazione del proprio trattamento di fine rapporto (TFR).

ARTICOLO 32 - NORME DISCIPLINARI

(Art.2106 Codice civile; Legge n. 300 del 20-5-1970; D.lgs. 150/2009)

1. Il lavoratore ha l'obbligo di osservare i doveri ed i segreti d'ufficio.
2. È vietato ai lavoratori di ritornare nel posto di lavoro e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione del datore di lavoro.
3. Non è consentito ai lavoratori di allontanarsi dal servizio durante l'orario di lavoro se non per ragioni di lavoro con permesso esplicito ovvero per sopravvenuta malattia, opportunamente documentata.

4. La Rappresentanza non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

5. In caso di inosservanza dell'orario di lavoro, sarà operata una trattenuta pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo maggiorato di una multa pari all'ammontare della trattenuta.

6. La trattenuta dovrà figurare sul prospetto paga o busta paga. In caso di recidiva nel ritardo per la terza volta nell'anno solare, il datore di lavoro potrà raddoppiare la multa, che, comunque, non potrà eccedere l'importo corrispondente a quattro ore di retribuzione.

7. Fermo restando quanto previsto precedentemente per le assenze e i ritardi, la inosservanza dei doveri da parte dei lavoratori comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
- multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore di retribuzione;
- sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di dieci giorni;
- licenziamento disciplinare, senza preavviso.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo Pensioni dei lavoratori dipendenti ed il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

8. I provvedimenti disciplinari sopra citati non possono essere adottati nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In ogni caso i provvedimenti disciplinari, ad eccezione del biasimo verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che ha dato causa.

9. Il lavoratore cui sono stati applicati i provvedimenti disciplinari e che intende impugnare la legittimità del provvedimento stesso, può avvalersi delle procedure di conciliazione della presente disciplina di lavoro.

10. L'insieme delle norme disciplinari (norme relative alle infrazioni, alle procedure di contestazioni e alle sanzioni applicabili) poste dalla presente disciplina costituisce il "codice disciplinare" che deve essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

ARTICOLO 33-SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

(Convenzione ILO 154 del 1981 sulla Contrattazione Collettiva, Consultation Industrial and National Levels, ILO Recommendation, 1960 n. 113, Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, Convenzione OIL n. 190).

Soggetti delle relazioni sindacali

1. I soggetti sindacali titolari delle relazioni sindacali di sede sono i rappresentanti sindacali dei lavoratori aziendali eletti sulla base di un sistema regolare e trasparente di elezione da parte dei lavoratori (RSA).

2. I componenti della delegazione di parte datoriale sono l'Ambasciatore, il Console e/o un suo delegato e altri funzionari eventualmente designati dal Capo Delegazione.

3. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra datore di lavoro e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi ruoli ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) informazione;
- b) consultazione.

a) Informazione

L'attività di informazione consiste nella trasmissione di notizie, dati etc. da parte del datore di lavoro ai rispettivi rappresentanti sindacali dei lavoratori al fine di consentire loro la conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti adeguati, atti a consentire ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure proposte.

b) Consultazione

Per consultazione si intende lo scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e il datore di lavoro.

La consultazione deve essere organizzata nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai rappresentanti dei lavoratori di esprimere un parere e quindi cercare di avere la possibilità di influenzare le misure proposte dal datore di lavoro sulla base delle informazioni fornite in merito alle misure proposte alle quali la consultazione è connessa.

5. La informazione e la consultazione riguardano:

- la salute e la sicurezza sul lavoro;
- l'orario di lavoro e le politiche di conciliazione vita-lavoro (smart working);
- le conseguenze sulle condizioni di lavoro delle decisioni che cambiano l'organizzazione di strutture e servizi o quando vi è una minaccia per l'occupazione;
- la formazione;
- Parità di genere e non discriminazione;
- Le eventuali procedure di progressione.

ARTICOLO 34 - DIRITTI SINDACALI DEL LAVORATORE

(Legge n. 300 del 20-5-1970)

1. Il datore di lavoro deve consentire l'effettivo svolgimento dell'attività sindacale sul luogo di lavoro, permettendo ai rappresentanti sindacali di esercitare le loro funzioni, garantendo loro i mezzi per farlo.

2. I lavoratori, i quali risultano eletti negli organismi sindacali delle organizzazioni, alle quali esse appartengono, sono da considerarsi rappresentanti sindacali e come tali tutelati dalla presente normativa e dalla legge n. 300 del 20-5-1970.
3. L'elezione dei rappresentanti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata al datore di lavoro, da parte dell'organizzazione di appartenenza.
4. I lavoratori rappresentanti sindacali hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti per poter svolgere l'incarico assunto nella misura massima di 12 (dodici) ore annue.
5. Il datore di lavoro, dietro delega scritta del lavoratore, può provvedere alla trattenuta mensile sullo stipendio del lavoratore per il pagamento del contributo associativo sindacale che verserà poi alla associazione sindacale direttamente.
6. La lettera di delega deve contenere l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'organizzazione sindacale a cui il datore di lavoro dovrà versarlo.
7. I lavoratori rappresentanti sindacali hanno diritto ad affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno del posto di lavoro, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.
8. I lavoratori rappresentanti sindacali hanno diritto a permessi non retribuiti o congedi non retribuiti per poter svolgere l'incarico assunto, nella misura massima di 12 (dodici) giorni ogni anno solare.
9. I lavoratori rappresentanti sindacali che intendono usufruire di permessi e congedi, sia retribuiti che non retribuiti, devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro tre giorni prima.
10. La medesima disposizione si applica anche ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali, regionali e nazionali.

ARTICOLO 35 - CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE

(Legge 15-7-1966 n.604; Legge 20-5-1970, n.300; Legge 11-8-1973, n.533; Legge 11-5-1990, n.108; legge n. 4 -11-2010 n. 183)

1. Per le eventuali controversie individuali o collettive riguardanti il rapporto di lavoro regolamentato dalla presente Disciplina, è possibile segnalare il contenzioso in atto, al Ministero degli Affari Esteri, che si avvale dell'assistenza del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, al fine di verificare la possibilità di una soluzione condivisa prima di ricorrere alle procedure previste dalla normativa vigente in materia.
2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle leggi vigenti.

3. Allo scopo di verificare l'applicazione della disciplina e di monitorare eventuali controversie insorte fra le parti è costituito un Osservatorio presso il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione internazionale. L'osservatorio si riunisce ogni qual volta si renda necessario su specifica richiesta di una o più delle parti firmatarie la disciplina.

Dell'Osservatorio fa parte un rappresentante del Ministero degli Affari Esteri e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e alle riunioni possono essere invitati altre istituzioni o agenzie, qualora l'oggetto di discussione all'ordine del giorno lo richieda.

ARTICOLO 36 - SICUREZZA SUL LAVORO

(Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, modificato e integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, di seguito indicato D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.)

1. I datori di lavoro sono tenuti all'osservanza delle misure generali per la tutela della salute e per la sicurezza durante il lavoro, secondo quanto previsto dal d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e dai provvedimenti attuativi previsti dall'articolo 3, comma 2, del decreto medesimo nonché dalle altre disposizioni di legge in materia.

2. Nell'applicazione delle norme di protezione e di sicurezza sul lavoro il datore di lavoro è tenuto a predisporre tutte le misure necessarie a salvaguardare la sicurezza e la salute dei lavoratori, nell'ambito del luogo di lavoro, come stabilito negli articoli 17 e 18 del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

3. Il lavoratore a sua volta è tenuto a prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro, secondo quanto stabilito dall'art. 37 e dal Titolo III del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

4. Nei luoghi di lavoro dovranno essere predisposte tutte le misure di prevenzione e protezione, tra cui la prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori, servizio di pronto soccorso, ecc. ai sensi dell'art 18 d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

5. Particolare attenzione è richiesta nel disporre misure di prevenzione e protezione per quei lavoratori addetti ai videoterminali (computer) ai sensi del Titolo VII del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

ARTICOLO 37 - PARI OPPORTUNITA'

(D.lgs. n. 198/2006 e s.m.i.; d.lgs. 216/2003; d.lgs. 05/2010)

Nel quadro delle normative nazionali e comunitarie vigenti, in materia di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici, le Rappresentanze devono rispettare il principio di uguaglianza professionale tra i lavoratori e adottare strumenti idonei a prevenire e contrastare le discriminazioni nei luoghi di lavoro ai sensi dei d.lgs. 216/2003 e 05/2010.

ARTICOLO 38 - MOLESTIE E VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO
(Convenzione n. 190 OIL per l'eliminazione della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro e raccomandazione n. 206)

Le Rappresentanze sindacali tengono conto e applicano nella misura in cui è ragionevolmente possibile e compatibile con l'organizzazione interna, le normative nazionali e comunitarie ed internazionali vigenti, in materia di prevenzione e repressione delle molestie e della violenza nei luoghi di lavoro, ed in particolare l'Accordo Quadro sottoscritto delle parti sociali europee (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC/CES) il 16 aprile 2007, che si intende integralmente qui richiamato e la Convenzione n. 190 dell'Organizzazione internazionale del lavoro per l'eliminazione della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro.

ARTICOLO 39
TUTELA DELLA SALUTE E DIGNITA' DELLA PERSONA E MOBBING

Le Rappresentanze riconoscono l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

A tal fine, le Parti / Rappresentanze intendono per mobbing quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

Le Rappresentanze riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

ARTICOLO 40- COMITATO UNICO DI GARANZIA
(Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165; art.21, Legge 4 Novembre n.183/2010)

E 'auspicabile l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia, composto da rappresentanze dei lavoratori e delle Rappresentanze sindacali, da rinnovarsi alla scadenza dei quattro anni dalla prima costituzione, la cui attività è finalizzata alla previsione del contrasto alle discriminazioni e al mobbing nei luoghi di lavoro, volto alla prevenzione di ogni forma di violenza morale o psichica perpetrata in occasione del lavoro.

Il Comitato di garanzia unitamente al datore di lavoro redige un codice di condotta, elaborando azioni positive in ordine alla prevenzione ed alla repressione delle situazioni critiche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente.

ARTICOLO 41 - DECORRENZA E DURATA

1. La presente disciplina sia per la parte normativa che per quella economica ha validità di tre anni a decorrere dalla data di sottoscrizione.
2. Nel periodo che intercorre fra la scadenza della presente disciplina e il successivo rinnovo, il lavoratore mantiene il diritto al trattamento economico e normativo della disciplina vigente.

ARTICOLO 42 – INTERPRETAZIONE DELLA DISCIPLINA

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali fornisce la propria assistenza tecnico-giuridica sull'interpretazione della presente disciplina.

INDICE

-Introduzione	pag. 1
- Premessa	pag. 2
- Riferimenti normativi	pag. 3
Art. 1 Validità e sfera di applicazione	pag. 3
Art. 2 Assunzione	pag. 3
Art. 3 Classificazione del personale	pag. 4
Art. 4 Trattamento economico	pag. 6
Art. 5 Certificazione Unica	pag. 8
Art. 6 Condizione di miglior favore	pag. 8
Art. 7 Rapporto di lavoro a tempo parziale	pag. 9
Art. 8 Periodo di prova	pag. 10
Art. 9 Diritto allo studio	pag. 10
Art. 10 Orario di lavoro	pag. 10
Art. 11 Lavoro straordinario, Turni, Reperibilità	pag. 11
Art.12 Smart Working (lavoro agile)	pag. 13
Art.13 Tirocini	pag. 13
Art.14 Fondi Interprofessionali	pag. 14
Art.15 Riposo settimanale e festività	pag. 14
Art.16 Ferie e recupero Festività soppresse	pag. 15
Art.17 Ferie e Riposi Solidali	pag. 16
Art.18 Malattie ed Infortuni	pag. 17
Art.19 Misure in Maternità di Tutela e Sostegno alla Maternità e Paternità	pag. 23
Art.20 Congedo Matrimoniale	pag. 27
Art.21 Permessi Retribuiti	pag. 27
Art.22 Permessi brevi a recupero	pag. 28
Art.23 Richiamo alle Armi	pag. 28
Art.24 Missioni fuori sede	pag. 28
Art.25 Assistenza e Previdenza	pag. 29
Art.26 Mansioni e Passaggi di qualifica	pag. 29

Art.27	Scatti di anzianità	pag. 29
Art.28	Prospetto Paga o Busta Paga	pag. 30
Art.29	13° e 14° mensilità	pag. 30
Art.30	Estinzione del rapporto di lavoro	pag. 31
Art.31	Trattamento di Fine Rapporto (TFR)	pag. 32
Art.32	Norme Disciplinari	pag. 32
Art.33	Sistema di Relazioni Sindacali	pag. 33
Art.34	Diritti Sindacali del lavoratore	pag. 34
Art.35	Conciliazione delle Controversie	pag. 35
Art.36	Sicurezza sul Lavoro	pag. 36
Art.37	Pari Opportunità	pag. 36
Art.38	Molestie e Violenza nei luoghi di lavoro	pag. 37
Art.39	Tutela della salute e dignità della persona e mobbing.	pag.37
Art.40	Comitato Unico di Garanzia.	pag.37
Art.41	Decorrenza e Durata	pag. 38
Art.42	Interpretazione della Disciplina	pag. 38

- Nota congiunta

NOTA-CONGIUNTA

Le parti convengono di verificare – in tempi brevi – con il Ministero della Salute la problematica relativa all’assicurazione o all’assistenza sanitaria dei lavoratori extracomunitari appartenenti a quei Paesi che non hanno sottoscritto accordi bilaterali in materia sanitaria.

Addendum alla Disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle Ambasciate, Consolati, Legazioni, Istituti culturali ed Organismi internazionali in Italia 2017-2019

La normativa nazionale consente ai cittadini stranieri regolarmente soggiornanti non aventi titolo all'iscrizione obbligatoria (gratuita) al Servizio Sanitario Nazionale (SSN) di optare, fatti salvi eventuali accordi internazionali in materia sanitaria, tra la sottoscrizione di una polizza sanitaria e l'iscrizione al SSN.

Si incoraggia fortemente di optare per l'iscrizione volontaria al servizio sanitario nazionale in considerazione dell'ampia copertura sanitaria assicurata dal SSN rispetto alla copertura garantita da una polizza. L'iscrizione volontaria pone l'iscritto nella stessa posizione giuridica di un cittadino italiano.

Ove comunque si decidesse di dotare invece il lavoratore di una polizza sanitaria, la stessa dovrà essere conforme alla normativa vigente in Italia.

Tale normativa prevede che lo straniero sia tenuto ad assicurarsi contro il rischio di malattie, infortunio e maternità in alternativa all'iscrizione volontaria al SSN, ai sensi dell’art. 34, comma 3, del d.lgs. 286/98. La polizza dovrà includere prestazioni di assistenza farmaceutica, assistenza specialistica ambulatoriale ed assistenza ospedaliera, che garantiscono la copertura delle

prestazioni sanitarie riconosciute in Italia secondo i livelli essenziali di assistenza (LEA) definiti dal DPCM del 5 marzo 2007 e successive modificazioni ed integrazioni.

Letto, confermato e sottoscritto.

**MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE
INTERNAZIONALE.**

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI.

ORGANIZZAZIONI SINDACALI.