

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

Triennio 2026 - 2028

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

I lavori per l'aggiornamento della Disciplina sono stati seguiti, secondo le rispettive competenze, dai rappresentanti di:

Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale

Delegazioni sindacali

CGIL

CISL-FP

UIL-PA

CEUQ

* * * * *

PREMESSA

La presente Disciplina 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 iniziativa delle Organizzazioni sindacali confederali CGIL, CISL, UIL fin dal 2001.

Allo scadere dell'accordo sottoscritto in data 06 aprile 2023 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, per quanto applicabili.

La presente disciplina rinnova la precedente scaduta il 31 dicembre 2025, 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 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (O.I.L.);
- della Carta Sociale Europea, rivista (di cui alla 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 successivo 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.

* * * * *

Articolo 1

Finalità e ambito di applicazione

1. La presente Disciplina ha l'obiettivo di disciplinare in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le Ambasciate, Consolati, Legazioni, Istituti Culturali e Organismi internazionali stabiliti in Italia ed il relativo personale dipendente.
2. La disciplina contenuta nel presente accordo, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerata un complesso unitario ed inscindibile, costituisce un riferimento normativo e contrattuale per le eventuali discipline, accordi speciali, usi e consuetudini riferentesi 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.
3. Per quanto non esplicitamente previsto dalla presente disciplina valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Articolo 2

Assunzione

(Legge n. 264/1949; legge n. 300/1970; legge n. 39/1990; d.lgs. n. 368/2001; art. 4-bis del d.lgs. n. 181/2000; d.lgs. n. 276/2003; d.lgs. n. 81/2015; decreto-legge n. 87/2018, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 96/2018; d.lgs., n. 152/1997 così come modificato dal d.lgs. n.104/2022).

1. L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.
2. L'assunzione a tempo determinato è consentita nei limiti previsti dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive modificazioni.
3. Le Rappresentanze diplomatiche hanno l'obbligo di comunicare al lavoratore le informazioni relative al rapporto di lavoro di cui all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 e ss.mm.ii, mediante la consegna al lavoratore del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto, o della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro secondo le modalità indicate ai commi 2 e 3 del medesimo articolo 1.
Tenuto conto della specificità dei rapporti di lavoro di cui alla presente Disciplina, al lavoratore andrà comunicata anche la retribuzione lorda come definita all'art. 4.
4. All'atto dell'assunzione il/la lavoratore/trice 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.
5. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati e comunicare l'inizio del rapporto di lavoro entro il giorno precedente allo stesso, 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 degli enti ed istituti previdenziali e assicurativi interessati (INPS, INAIL).
6. Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto ad iscriversi e versare le relative quote 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 e successive modificazioni. Tale Fondo eroga prestazioni in presenza di eventi di sospensione e riduzione di orario di lavoro in costanza di rapporto di lavoro.

7. Le Rappresentanze diplomatiche sono inquadrare con descrizione "Organizzazioni ed organismi extraterritoriali (rappresentanze diplomatiche, organizzazioni territoriali e sovranazionali) e qualificate dal codice di autorizzazione "OJ" in base al decreto interministeriale n. 94343/2016 ed alla successiva circolare della Direzione Centrale Entrate e recupero crediti dell'INPS. Conformemente alle relative disposizioni amministrative emanate dall'Istituto medesimo (cfr. circ. n. 176/2016), sono obbligate al versamento dei relativi contributi al Fondo di integrazione salariale. Il controllo della posizione contrattuale e contributiva del/della dipendente delle Rappresentanze diplomatiche in Italia rientra nei compiti di vigilanza e monitoraggio propri degli Istituti previdenziali.

8. Il/la lavoratore/trice e le organizzazioni sindacali su mandato del/della medesimo/a lavoratore/trice, possono segnalare all'Istituto previdenziale le eventuali irregolarità nel versamento dei contributi dovuti dalle Rappresentanze diplomatiche.

9. Il datore di lavoro è altresì tenuto a fornire al/alla lavoratore/trice la documentazione necessaria all'iscrizione presso il Servizio Sanitario Nazionale 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/alla lavoratore/trice un'assicurazione sanitaria privata italiana o dello Stato di nazionalità propria del dipendente o della rappresentanza.

10. L'avvenuta assunzione dovrà essere comunicata anche al Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale - Ufficio Cerimoniale II.

Articolo 3 Classificazione del personale

1. 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'articolo 26 della presente disciplina.

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/alla lavoratore/trice compete l'inquadramento al livello/area superiore (cfr. in proposito Cass. n. 21868 del 2017).

3. Le Aree A, B e C sono così configurate:

Area A

Appartengono a questa Area quei/quelle prestatori/trici 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/trice 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/trici 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/quelle lavoratori/trici in possesso di ordinarie capacità professionali tecnico/amministrative, che svolgono mansioni impiegatizie 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/quelle lavoratori/trici 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 - Esempi: 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 Codice civile)

1. 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.

2. Il minimo tabellare mensile, secondo i livelli di Area, corrisponde ai seguenti importi:

LIVELLO	GENNAIO 2026	GENNAIO 2027	GENNAIO 2028
A-Super	2.160,37	2.216,54	2.274,17
A-1	2.160,37	2.216,54	2.274,17
A-2	2.058,26	2.111,77	2.166,68
B-1	1.984,45	2.036,04	2.088,98
B-2	1.937,92	1.988,30	2.040,00
B-3	1.887,68	1.936,76	1.987,11
C-1	1.848,45	1.896,51	1.945,82
C-2	1.745,01	1.790,38	1.836,93
C-3	1.650,06	1.692,97	1.736,99
C-4	1.549,78	1.590,08	1.631,42

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 e A-2 che esercitano, 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 appartenenza di euro 200,00 per l'Area A, di euro 180,00 per l'Area B e di euro 150,00 per l'Area C, lordi, per quattordici mensilità.

Le Ambasciate, i Consolati, le legazioni, gli istituti culturali e gli organismi internazionali in Italia, su richiesta delle RSU/RSA e delle OO.SS. territoriali maggiormente rappresentative, possono negoziare in sede secondo livello di contrattazione condizioni migliorative rispetto a quelle già previste nel presente articolo.

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 secondo livello di contrattazione collettiva anche al fine di istituire un premio di produttività, definendo nella contrattazione aziendale/territoriale i criteri, le risorse e le modalità di erogazione e convocano a tale scopo le medesime Rappresentanze sindacali nei tempi utili alla negoziazione.

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

Il premio di produttività è soggetto a tassazione agevolata ed ancorato al raggiungimento degli obiettivi personali connessi a quelli della Organizzazione. La corresponsione del premio è legata ad incrementi di produttività, qualità, efficienza ed innovazione, basati su criteri di misurazione e verifica oggettiva, secondo quanto previsto dall'articolo 1, commi 182-190 della Legge 28/12/2015 n. 208 e successive modificazioni e relativi chiarimenti forniti dall'agenzia delle Entrate.

Indennità di cassa / 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 che di fatto, 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'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito dalla legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.

3. La mancata erogazione della retribuzione ai sensi del presente articolo, legittima il/la lavoratore/trice all'esercizio del diritto al ricorso giurisdizionale in conformità all'ordinamento italiano per l'accertamento dell'insolvenza e il riconoscimento dei crediti retributivi vantati dal/dalla lavoratore/trice anche al fine di ottenere l'eventuale titolo esecutivo. Il/la lavoratore/trice può, in ogni caso, preventivamente attivare le procedure di conciliazione delle controversie richiamate dall'art. 35 della presente Disciplina.

Articolo 5

Certificazione unica e obblighi fiscali

1. Le Rappresentanze diplomatiche, che non operano le ritenute fiscali IRPEF sui redditi di lavoro spettanti ai dipendenti, sono tenute comunque a rilasciare al lavoratore, mensilmente, il prospetto paga relativo all'importo della retribuzione percepita dal lavoratore che contenga le voci specifiche della medesima retribuzione.

2. Le Rappresentanze diplomatiche, che non operano le ritenute fiscali IRPEF sui redditi di lavoro spettanti ai dipendenti, sono tenute altresì a rilasciare al lavoratore, entro il 31 gennaio di ogni anno, idonea certificazione, completa della sezione "Dati Fiscali", che deve accogliere:

- l'importo dell'imponibile fiscale lordo nella corretta casella a seconda che si tratti di redditi di lavoro dipendente e assimilati con contratto a tempo indeterminato o di redditi di lavoro dipendente e assimilati con contratto a tempo determinato;
- il numero dei giorni di lavoro dipendente;
- la data di inizio;
- l'eventuale selezione della casella "in forza al 31/12".

La suddetta certificazione attesta l'ammontare degli emolumenti erogati nel corso dell'anno precedente, al netto dei contributi previdenziali da versarsi comunque a cura delle medesime all'INPS, al fine di consentire al lavoratore di assolvere ai relativi obblighi fiscali.

3. 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 3 e 23 e seguenti del citato decreto, dagli articoli 17 e 18 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241 e dall'articolo 4 del decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1998, n. 322.

Articolo 6

Condizioni di miglior favore (Art. 2078 Codice civile)

1. Ai/Alle lavoratori/trici in servizio alla data di entrata in vigore della presente disciplina sono mantenute le eventuali condizioni di miglior favore già in atto.

Articolo 7

Rapporto di lavoro e tempo parziale (Articoli da 4 a 12 del d.lgs. n. 81/2015)

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

2. 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 lavoratore a tempo pieno a parità di qualifica e mansione;
- la prestazione minima del lavoro a tempo parziale dovrà essere di 22 ore settimanali.

3. La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

4. Il datore di lavoro può richiedere al/lavoratore/trice lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate (es.: per un part-

time di 20 ore settimanali il limite delle ore supplementari sarà 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.

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

6. 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.

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

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

9. Il/la lavoratore/trice 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.

10. Il lavoratore o la lavoratrice che abbia un figlio di età non superiore a tredici anni ovvero un/una figlio/a in condizione di disabilità ha priorità riguardo alla richiesta di trasformazione in *part-time* del contratto di lavoro a tempo pieno per esigenze legate alla cura del/della figlio/a.

Articolo 8

Periodo di prova

(Art. 2096 Codice civile; art. 7 del d.lgs. n.104/2022)

1. Per tutto il personale, la durata massima del periodo di prova 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.
2. Durante il periodo di prova la retribuzione del/della lavoratore/trice non potrà essere inferiore al minimo stabilito per la qualifica del lavoratore stesso.
3. 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.
4. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del/della lavoratore/trice si intenderà confermata a tempo indeterminato e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

Articolo 9

Formazione e diritto allo studio

(Legge n. 300/1970 e successive modificazioni; CCNL Funzioni centrali)

1. Nel quadro generale delle politiche di gestione del personale, le Rappresentanze diplomatiche pongono particolare attenzione alla formazione, tenendo conto anche dell'aumento dell'età media dei lavoratori, adottando strategie mirate per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:
 - a) valorizzazione della persona lungo l'intero percorso professionale, garantendo opportunità adeguate per esprimere la professionalità acquisita e favorire lo sviluppo continuo delle competenze;
 - b) promozione di ambienti di lavoro che sostengano la produttività individuale e l'efficienza organizzativa, rispettando le specificità e le esigenze personali;
 - c) promozione delle migliori condizioni di salute possibili e prevenzione di malattie professionali e infortuni sul lavoro;
 - d) formazione continua.

2. Gli obiettivi di cui al comma 1 possono essere perseguiti, nel rispetto della normativa vigente e delle relazioni sindacali, attraverso la valorizzazione del ruolo attivo del personale con maggiore esperienza all'interno delle Rappresentanze diplomatiche, in quanto prezioso patrimonio di competenze e conoscenze da trasmettere alle nuove generazioni. A questo scopo, le Rappresentanze diplomatiche promuovono il dialogo intergenerazionale anche mediante adeguate forme di affiancamento per i neoassunti e momenti di formazione *peer-to-peer* volti a favorire lo scambio di competenze tra le diverse generazioni nonché l'utilizzo di competenze interne a fine formativo.

3. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 10 della legge n. 300 del 1970, per i/le lavoratori/trici che frequentino corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione, statali, parificate e legalmente riconosciute, ovvero 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**

(Legge n. 104/1992; d.lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni; d.lgs. n. 151/2001 recante Testo unico in materia di tutela della maternità e paternità; legge n. 53/2000; CCNL Funzioni centrali)

1. 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.

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

a) garantire la presenza in servizio di tutto il personale in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze del servizio;

b) 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;

c) 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:

- i) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
- ii) assistano familiari in condizione di grave disabilità ai sensi della legge n. 104/1992;
- iii) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero predisposti da strutture sanitarie pubbliche o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti;
- iv) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie ai sensi del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
- v) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
- vi) siano genitori, anche adottivi, di figli e figlie studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento (DSA), impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa ai sensi dell'art. 6 della legge 8 ottobre 2010, n. 170.

3. 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.

4. 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, ovvero mediante l'affissione di una comunicazione scritta visibile da parte di tutto il personale.

Orario Multi periodale

A) 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.

B) 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.

C) 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.

D) 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 ad euro 9,00.

E) Ai fini dell'erogazione del buono pasto le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe svolto per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza.

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

Articolo 11

Lavoro straordinario, turni, reperibilità

(D.lgs. n. 66/2003 e ss.mm.ii.)

1. Le mansioni di ciascun lavoratore/trice devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dalla presente disciplina.

2. Il/la lavoratore/trice non può svolgere lavoro straordinario ove non sia stato 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.

3. 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 nella seguente misura:

- 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.

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

5. Per il lavoro straordinario in caso di contratto a tempo parziale, si rimanda a quanto stabilito all'articolo 7 della presente disciplina.

6. 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 di lavoro.

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

8. 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.

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

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

11. 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.

12. La misura dell'indennità di cui al comma 11 e il limite di cui al comma 10 sono elevabili in sede di contrattazione integrativa.

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

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

Articolo 12 **Lavoro a distanza**

(Legge n. 81/2017; CCNL Funzioni centrali articoli 13,14, 15)

1. Al fine di conseguire il miglioramento dei servizi e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, è possibile eseguire la prestazione di lavoro in modalità agile e da remoto.

Articolo 12-bis **Lavoro agile**

(Legge n. 81/2017, CCNL Funzioni centrali)

Definizione e principi generali

1. Il lavoro agile di cui alla legge 22 maggio 2017, n. 81 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle Rappresentanze diplomatiche, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.

2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali delle Rappresentanze diplomatiche e in parte all'esterno di queste, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dalle lavoratrici/lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il/la lavoratore/trice concorda con la Rappresentanza diplomatica i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore, nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso della Rappresentanza che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine la Rappresentanza diplomatica consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno delle Rappresentanze, con le precisazioni di cui al presente articolo.

4. La Rappresentanza garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, agli scatti economici, alla incentivazione della *performance* e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Accesso al lavoro agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti/e i/le lavoratori/trici – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al presente articolo.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 33 della presente Disciplina (Informazione e consultazione), la Rappresentanza diplomatica individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
3. La Rappresentanza diplomatica nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei/le lavoratori/trici con gli obiettivi di miglioramento del servizio, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative vigenti e l'obbligo da parte dei/le lavoratori/trici di garantire prestazioni adeguate, la Rappresentanza – previa informazione e consultazione di cui all'art. 33 - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.
4. Per i lavoratori e le lavoratrici che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione di II livello, con l'accordo individuale, è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale.

Accordo individuale

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali della Rappresentanza diplomatica, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal/dalla lavoratore/trice che di norma vengono forniti dall'amministrazione.

L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a. durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
 - b. modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
 - c. modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni, salve le ipotesi previste dall'art. 19 legge n. 81/2017;
 - d. ipotesi di giustificato motivo di recesso;
 - e. indicazione delle fasce di cui a titolo successivo (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione);
 - f. i tempi di riposo del/dalla lavoratore/trice, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il/la lavoratore/trice in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del/dalla lavoratore/trice dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
 - g. le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal/dalla lavoratore/trice all'esterno dei locali della Rappresentanza diplomatica nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge n. 300/1970 e s.m.i.;
 - h. l'impegno del/dalla lavoratore/trice a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dalla Rappresentanza.
2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

1. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:
 - a) fascia di contattabilità - nella quale il/la lavoratore/trice è contattabile sia telefonicamente che via *mail* o con altre modalità similari. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;
 - b) fascia di inoperabilità e incontattabilità.
2. Nelle fasce di contattabilità, il/la lavoratore/trice può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dalla presente disciplina e del contratto di lavoro o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, i permessi sindacali, i permessi per assemblea, i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per la fascia di contattabilità.
3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.
4. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.
5. Il/la lavoratore/trice ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. b) e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo della Rappresentanza diplomatica.

Art. 12-ter Lavoro da remoto

(Legge n. 81/2017, CCNL Funzioni centrali)

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dalle Rappresentanze diplomatiche - può essere svolto nelle forme seguenti:
 - a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;
 - b) altre forme di lavoro a distanza, come il *coworking* o il lavoro decentrato da centri satellite.
3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il/la lavoratore/trice è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.
4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 33 (Informazione e consultazione), le Rappresentanze diplomatiche possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del/della lavoratore/trice e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse Rappresentanze, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.
5. La Rappresentanza diplomatica concorda con il/la lavoratore/trice il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni,

nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di telelavoro domiciliare, concorda con il/la lavoratore/trice tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

6. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo, si applica quanto previsto in materia di lavoro agile (Accordo individuale) con eccezione della parte relativa all'Articolazione della prestazione in modalità agile.

Articolo 13

Tirocini

(Legge n. 92/2012; Accordo della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano del 24.1.2013 e del 25.5.2017: 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 maggio 2017 e dalle relative delibere di Giunta regionali in recepimento delle suddette Linee guida.
2. In caso di tirocini *extracurriculari*, deve essere corrisposto al tirocinante un rimborso spese non inferiore a quanto disciplinato dalla delibera regionale riferita alla sede del luogo di lavoro. Al tirocinante, inoltre, devono essere garantite le medesime tutele e forme di prevenzione in materia di salute e sicurezza previste per il personale dipendente.
3. Sono consentiti, inoltre, i tirocini curriculari, nonché quelli formativi e di orientamento o di inserimento/reinserimento al lavoro in favore di persone con disabilità di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68 e successive modificazioni e di persone svantaggiate ai sensi della legge 8 novembre 1991, n. 381, nonché di richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale.

Articolo 14

Fondi interprofessionali

(Art.12 del d.lgs. n. 160/1975; art. 25 del d.lgs. n. 845/1978; art. 118 della legge n. 388/2000)

1. I destinatari dell'attività formativa sono i lavoratori e le lavoratrici degli organismi tenuti a versare il contributo di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 3 giugno 1975, n. 160, all'articolo 25 del decreto legislativo 21 dicembre 1978, n. 845 e all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.
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 che, ai vari livelli, ha validità solo se sottoscritto 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; legge n. 260/1949; d.lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni)

1. Il/la lavoratore/trice ha diritto al riposo settimanale, normalmente coincidente con la domenica.
2. I/le lavoratori/trici che, in casi del tutto eccezionali, prestino la loro attività 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/la lavoratore/trice avrà diritto, oltre alla normale retribuzione giornaliera, alla maggiorazione per il lavoro festivo nella misura del 100% ovvero 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) di seguito indicate:

1° gennaio	Primo giorno dell'anno
6 gennaio	Epifania
Pasqua	Domenica di Pasqua
Lunedì dell'Angelo	Lunedì dopo Pasqua
25 aprile	Anniversario della Liberazione
1° maggio	Festa del Lavoro
2 giugno	Festa della Repubblica
15 agosto	Assunzione di Maria Vergine
4 ottobre	Festa di S. Francesco d'Assisi patrono d'Italia
1° novembre	Tutti i Santi
8 dicembre	Immacolata Concezione
25 dicembre	Natale
26 dicembre	Santo Stefano
Santo Patrono	La solennità del Santo Patrono del Comune ove si svolge il lavoro. <i>Esempio:</i> a Roma la festività del Santo Patrono SS. Pietro e Paolo cade il 29 giugno; a Milano la festività di Sant'Ambrogio cade il 7 dicembre.

5. Il lavoro svolto nei giorni festivi di cui al comma 4 sarà compensato, oltre alla normale retribuzione mensile, con la paga oraria aumentata della maggiorazione per il lavoro festivo (100%).
6. Qualora il/la lavoratore/trice presti la propria attività 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.
7. Le eventuali festività del Paese di rappresentanza dell'Ente, se osservate, non sono da ritenersi alternative o sostitutive delle festività italiane.

Articolo 16

Ferie e recupero festività sopresse

(Art. 2109, comma 2, Codice civile; art. 10 del d.lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni)

1. Il/la lavoratore/trice 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/e i/le dipendenti sono attribuite anche 4 giornate di riposo, corrispondenti alle festività sopresse, da fruire nell'anno solare ai sensi della legge 23 dicembre 1977, n. 937.
4. In ogni caso le ferie vanno fruite secondo le disposizioni previste dal decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66. In particolare, il periodo minimo di ferie, da fruire nell'anno di maturazione, è di due settimane consecutive.
5. Ai/alle lavoratori/trici 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 costituiscono un diritto irrinunciabile del lavoratore e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo in caso di cessazione del rapporto di lavoro. Esse vanno fruite generalmente nel corso dell'anno solare di riferimento, secondo oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del lavoratore. 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/la 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'articolo 10 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66; queste 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'articolo 16.

2. I/le dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità di cui al comma 1 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/le 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/la 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'articolo 21 della presente disciplina e dei riposi compensativi eventualmente maturati. Fatta salva la previsione di cui al comma 3 del presente articolo, le ferie e le giornate di riposo acquisite 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/della richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

6. Le previsioni di cui al presente articolo hanno carattere sperimentale e potranno essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo.

Articolo 18

Malattia, infortunio, aspettative e permessi

(Art. 33 della legge n. 104/1992; art. 55-septies del d.lgs. n. 165/2001.
d.lgs. n. 119/2011; d.lgs. n. 135/1990)

A) Accesso per malattia

1. Il/la lavoratore/trice non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione di tale 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 diciotto mesi in casi particolarmente gravi.
3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, gli uffici amministrativi deputati alla gestione del personale, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procedono 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/la dipendente sia riconosciuto idoneo/a a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal d.P.R. 27 luglio 2011, n. 171.
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, gli uffici amministrativi deputati alla gestione del personale, con le procedure di cui al d.P.R. 27 luglio 2011, n. 171, possono 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. La Rappresentanza diplomatica 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, gli uffici amministrativi deputati alla gestione del personale procedono 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 delle persone affette 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'articolo 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 alla Rappresentanza diplomatica, 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 alla Rappresentanza diplomatica.
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 agli uffici amministrativi deputati alla gestione del personale fino a concorrenza di quanto dagli stessi 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'articolo 55-septies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dall'articolo 69 del decreto legislativo 4 marzo 2009, n. 150.
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 tale 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.
17. Come stabilito dalla circolare INPS n. 7412 del 4 marzo 2005, la dipendente che deve sottoporsi a trattamento di procreazione medicalmente assistita (PMA) ha diritto a 3 settimane di malattia retribuita per un totale di 21 giorni con le seguenti modalità: una settimana prima del *transfer* (trasferimento dell'embrione nell'utero) e due settimane dopo il *transfer*. Ai fini del computo del periodo di malattia saranno considerati anche i giorni di ricovero in *day hospital*. Per ottenere la indennità di malattia per PMA, la dipendente richiederà l'astensione da lavoro motivata dalla necessità di doversi sottoporre a trattamenti di fecondazione assistita come cura dell'infertilità, producendo apposito certificato di malattia rilasciato dal medico curante con diagnosi "cure per fertilità e fecondazione assistita". Tale certificato verrà inviato direttamente per via telematica all'INPS e verrà rilasciata alla dipendente una copia per il datore di lavoro.

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 al paragrafo A), comma 9, del presente articolo, comprensiva del trattamento accessorio ivi previsto.

C) Trattamento economico in caso di infortunio

1. Ai sensi dell'articolo 73 del d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni, 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

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 concesso 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 rientrante 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.

4. Il/la dipendente ha, altresì, diritto ai permessi destinati ai/alle lavoratori/trici affetti/e da malattie oncologiche in fase attiva o in follow up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento, di cui all'art. 2 della legge 18 luglio 2025, n. 106, nella misura di 10 ore annue. I permessi di cui al presente comma non possono essere fruiti per meno di un'ora.

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 al datore di lavoro apposita 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 comma 3.
5. Al termine del periodo di aspettativa, perdurando l'assenza, il datore di lavoro potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro. 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 mediante assunzione di un altro lavoratore 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'articolo 9 della 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

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 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. Alle violazioni delle disposizioni contenute al comma 1, si applica il sistema sanzionatorio previsto dall'articolo 38 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

L) Permessi retribuiti

1. L'articolo 33 della legge quadro 5 febbraio 1992, n. 104 per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone portatrici di grave disabilità, disciplina le agevolazioni riconosciute ai lavoratori affetti da disabilità grave e ai familiari che assistono una persona con grave disabilità di cui all'articolo 3, comma 3, della predetta legge.
2. In base alla citata legge, i permessi retribuiti spettano:
 - ai lavoratori dipendenti 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, della legge 20 maggio 2016, n. 76), parenti o affini entro il secondo 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, della legge 20 maggio 2016, n. 76) 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 (legge 4 novembre 2010, n. 183). Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro.

Il lavoratore ha, inoltre, diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o della parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, o del convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti (art. 33, comma 3, legge 5 febbraio 1992, n. 104 come modificato dall'art. 3, c.1, lett. b) del decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105).

3. I permessi retribuiti ai sensi della citata legge n. 104/1992 si traducono per il/la lavoratore/trice disabile in 3 giorni di permesso mensile (anche frazionabili in ore) o, in alternativa, in riposi orari giornalieri di 1 o 2 ore a seconda dell'orario di lavoro.
4. Le condizioni essenziali previste dalla legge n. 104/1992 per richiedere i permessi per il familiare da assistere sono le seguenti:
 - che sia stata accertata la condizione di disabilità in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992 dalle strutture sanitarie 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.
5. I permessi, richiesti tempestivamente al datore di lavoro, alle condizioni sopra indicate, non possono essere rifiutati.

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

- i 3 giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore;
- il 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;
- i permessi orari retribuiti rapportati all'orario giornaliero di lavoro (art. 33, comma 2, della legge n. 104/1992): due ore al giorno in caso di orario lavorativo pari o superiore a sei ore, un'ora in caso di orario lavorativo inferiore alle sei ore.

6-bis. I genitori di un figlio minore affetto da malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento possono richiedere il congedo e/o i permessi di cui agli articoli 1 e 2 della legge 18 luglio 2025, n. 106, secondo la disciplina ivi prevista. I permessi di cui al presente comma non possono essere fruiti per meno di un'ora.

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

- dei 3 giorni di permesso mensili;
- del prolungamento del congedo parentale.

8. Ai genitori di figli disabili in situazione di gravità oltre i dodici anni di età (ovvero oltre i dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, in caso di adozione o affidamento) 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.

M) 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'articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 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. Salvi i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire di tale congedo è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - 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, di cui all'articolo 16 della presente disciplina.

4. Il periodo di cui ai commi 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 comma 1. 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 lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'articolo 6 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 familiari o personali, di cui all'articolo 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 19

Misure in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità

(D.lgs. n. 151/2001 "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità" e ss.mm. e ii.; legge n. 92/2012; d.lgs. n. 80/2015; D. lgs. n.105/2022).

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 quindicesimo giorno successivo al parto, il certificato di nascita.

A) Congedo di maternità e paternità

1. In base all'articolo 16 del d.lgs. n. 151/2001, 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), salvo quanto previsto a commi 1-bis e 1-ter;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e la data effettiva del parto (ex astensione obbligatoria);
- c) per i tre mesi dopo il parto (ex astensione obbligatoria), salvo quanto previsto al comma 1-ter;
- 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), del d.lgs. n. 151/2001).

1-bis. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale 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. 20 del d.lgs. n. 151/2001).

1-ter. 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 scelta non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro (art. 16, comma 1.1, del d.lgs. n. 151/2001).

2. Il diritto di cui alla lettera A), paragrafo 1 è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi dell'articolo 28 del d.lgs. n. 151/2001, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso, grave infermità, abbandono ovvero affidamento esclusivo del bambino al padre.

3. Le lavoratrici madri addette a lavori pericolosi, faticosi e insalubri hanno diritto al periodo di astensione obbligatoria *post-partum* di 7 mesi, secondo le condizioni e modalità previste dagli articoli 6 e 7 del d.lgs. n. 151/2001.

4. Nel periodo di fruizione del congedo per maternità o per paternità di cui ai commi precedenti alla lavoratrice o al lavoratore è riconosciuto il trattamento economico e normativo di cui agli articoli 22, 23 e 29 del d.lgs. n. 151/2001. Durante tale periodo, la Rappresentanza diplomatica eroga inoltre, a proprio carico, alla lavoratrice o al lavoratore un'integrazione dell'indennità INPS tale da garantire il raggiungimento del 100% della normale retribuzione giornaliera spettante.

L'importo, nella parte anticipata dal datore di lavoro, è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. Nei confronti delle

lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali e alle lavoratrici domestiche, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del comma 6 dell'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33.

5. Il padre lavoratore ha diritto ad un congedo obbligatorio di paternità retribuito al 100% della retribuzione, pari a dieci giorni lavorativi da fruire, in via continuativa o frazionata, nell'arco temporale compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto e i cinque mesi successivi, secondo le previsioni di cui all'art. 27-bis del d.lgs. n. 151/2001. In caso di parto plurimo la durata del congedo è pari a venti giorni lavorativi.

B) Congedo parentale

1. Ciascun genitore, in base all'articolo 32 d.lgs. n. 151/2001, ha la facoltà di astenersi dal lavoro per un periodo di sei mesi, per ogni figlio nei suoi primi quattordici anni di vita, ma con un limite massimo di dieci mesi complessivi per la coppia genitoriale. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

2. Per i periodi di congedo parentale di cui sopra, fino al quattordicesimo anno di vita del/della figlio/a, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi – non trasferibili all'altro genitore – un'indennità pari al 30% della retribuzione. Ove il congedo parentale sia fruito entro il sesto anno di vita del bambino, l'indennità spettante ai genitori è elevata all'80% della retribuzione, in alternativa tra loro. Gli stessi hanno, poi, diritto ad un ulteriore periodo di tre mesi coperto da un'indennità al 30%, di cui possono beneficiare in alternativa tra loro, fino al quattordicesimo anno di vita del bambino.

3. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un periodo di congedo parentale di 11 mesi complessivi, coperti da un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi. Anche in questo caso l'indennità è elevata all'80% della retribuzione per un periodo di tre mesi, ove il congedo sia fruito entro i primi sei anni di vita del bambino.

4. Qualora sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-*quater* del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale.

5. L'indennità, calcolata secondo quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7, del d.lgs. n. 151/2001, è a carico dell'INPS, ma viene anticipata dal datore di lavoro e posta successivamente a conguaglio con gli importi dovuti dal datore all'Istituto previdenziale (articolo 1, commi 1 e 2, del D.L. 30 dicembre 1979, n. 663, convertito dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33).

6. I periodi di congedo parentale sono computati, ai sensi dell'articolo 34, comma 5, del citato d.lgs. n. 151, nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

7. Nell'ambito del congedo parentale per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni sono retribuiti al 100%, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente.

8. È possibile utilizzare il congedo parentale anche su base oraria, ai sensi dell'articolo 32, comma 1-*bis*, del d.lgs. n. 151. In tal caso, la contrattazione collettiva di secondo livello stabilisce le modalità di fruizione del congedo, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Le concrete modalità operative della norma sono contenute nelle circolari INPS n. 152 del 18 agosto 2015, n. 40 del 23 febbraio 2016.

In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, essa è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo parentale.

C) Divieto di licenziamento e conservazione del posto di lavoro

1. La lavoratrice non può essere licenziata e ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino ai sensi dell'articolo 56, comma 1, del citato d.lgs. n. 151/2001, fatte salve 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, fermi restando i divieti di discriminazione previsti dall'articolo 3 del d.lgs. 151/2001 e dagli articoli 25 e seguenti del d. lgs. 198/2006).
2. Il divieto di licenziamento (articolo 54 d.lgs. n. 151/2001) 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.
3. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui agli articoli 27-bis e 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.
4. 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 a tutte le indennità di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. Le dimissioni presentate durante tale periodo e fino ai tre anni di vita del bambino devono essere convalidate presso i competenti Ispettorati territoriali del lavoro.

D) 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 alle 6 ore (articolo 39 d.lgs. n. 151/2001).
2. Il diritto di cui al comma 1 è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore (articolo 40 d.lgs. n. 151/2001) nei seguenti casi:
 - a) affidamento dei figli al solo padre;
 - b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
 - c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
 - d) in caso di morte o di grave infermità della madre.
3. I predetti riposi sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dalla sede di lavoro.
4. Per tali 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'Istituto assicuratore.

E) Congedi per malattia del figlio

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 (articolo 47 d.lgs. n. 151/2001).
2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di dieci giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e i quattordici 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 (INPS).
4. Ai congedi per malattia del figlio non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore. I periodi di assenza sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'articolo 48 del d.lgs. n. 151/2001.

F) Adozione e affidamento

1. Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica il congedo di cui all'articolo 26 del d.lgs. n. 151/2001. Qualora non sia stato richiesto dalla madre, il medesimo congedo spetta al lavoratore padre, ai sensi dell'articolo 31 del d.lgs. n. 151/2001.
2. Il padre adottivo o affidatario fruisce del congedo di paternità di cui all'articolo 27-bis del d.lgs. n. 151/2001.
3. Inoltre, i genitori adottivi e affidatari hanno diritto anche al congedo parentale, qualunque sia l'età del minore, entro quattordici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età (articolo 36 del d.lgs. n. 151/2001).
4. L'indennità di cui all'articolo 34, comma 1, del citato-decreto legislativo è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i quattordici anni dall'ingresso del minore in famiglia.

G) Disposizioni generali

1. Ai 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'articolo 4 della presente disciplina.
2. Per quanto non previsto dalla presente disciplina in materia di gravidanza e puerperio valgono le disposizioni vigenti e, con specifico riferimento alle disposizioni del Testo Unico di cui al d.lgs. n. 151/2001, si precisa che resta tuttora in vigore il d.P.R. 25 novembre del 1976, n. 1026 ad eccezione degli articoli 1, 11 e 21.

Articolo 20 Congedo matrimoniale

1. Al/alla lavoratore/trice, che non sia in periodo di prova, è riconosciuto, in occasione del 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/la lavoratore/trice 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/della 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 periodo ovvero, ove esauriti, dalle ferie.
2. Al/alla dipendente spettano tre giorni di permesso retribuito per lutto, per il coniuge, per i congiunti civilmente, parenti entro il secondo grado e affini di primo grado.
3. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, in base alla legge del 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti. La Rappresentanza concederà altri 5 giorni retribuiti annui, per la relativa preparazione.
4. I permessi di cui al comma 3 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 per 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 del 20 maggio 2016, n.76 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/la dipendente è tenuto/a a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del diretto responsabile del/della 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 del 3 maggio 1955, n. 370)

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/la lavoratore/trice, 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/la lavoratore/trice 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

(R.D. n. 941/1926; d.P.R. n. 286/1971; legge n. 836/1973; legge n. 417/1978; d.P.R. n. 513/1978)

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/la dipendente svolge 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.
2. Non è considerata missione quella effettuata presso gli aeroporti della sede di lavoro.

Assegnazione temporanea a domanda

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

Articolo 25
Assistenza e previdenza

(Art. 38 Costituzione Repubblica italiana; art. 2110 Codice civile; legge n. 132/1943; d.P.R. n. 1124/1965; legge n. 153/1969; legge n. 335/1995)

1. Ai/alle lavoratori/trici cui si applica la presente disciplina sono garantiti tutti i diritti previsti dalla legislazione italiana e dalle convenzioni internazionali per la tutela assistenziale e previdenziale (Istituto Nazionale di Previdenza Sociale - INPS, Aziende Sanitarie Locali e Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro - INAIL).

Articolo 26
Mansioni e passaggi di qualifica
(Art. 2103 Codice civile)

1. Il/la lavoratore/trice deve essere adibito/a 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/la lavoratore/trice 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/alla lavoratore/trice 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/le lavoratori/trici dipendenti hanno diritto a maturare cinque aumenti biennali periodici di anzianità. Gli scatti successivi saranno corrisposti ogni tre anni. Gli aumenti di anzianità sono fissati nelle seguenti misure (in euro), secondo i rispettivi livelli:

Livello di area	Biennio Scatti
A-1 Super	48,30
A-1	48,30
A-2	46,00
B-1	43,70
B-2	41,40
B-3	40,25
C-1	37,95
C-2	34,50
C-3	31,05
C-4	28,75

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
(Legge del 5 gennaio 1953, n. 4)

1. La retribuzione mensile corrisposta al/alla lavoratore/trice deve essere accompagnata dal relativo prospetto paga, redatto in lingua italiana, nel quale dovrà essere specificato:
 - nome, cognome, qualifica del/della 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;
 - le trattenute fiscali (IRPEF, Addizionale Regionale ed Addizionale comunale) operate. Nel caso in cui la Rappresentanza diplomatica/Organismo internazionale non operasse da Sostituto d'imposta dovrà comunque sempre essere specificato l'importo delle ritenute fiscali (IRPEF, Addizionale Regionale ed Addizionale comunale) dovute per il singolo prospetto paga, in modo da rendere chiaro al lavoratore l'onere fiscale anche se non sono operate ritenute a tal fine.
2. La Rappresentanza diplomatica è tenuta ad informare il/la lavoratore/trice se agisce come sostituto d'imposta o, in caso contrario, informarlo dell'onere di ottemperare agli adempimenti fiscali connessi al reddito percepito.
3. In caso di decesso del/della lavoratore/trice, la sua retribuzione mensile fino all'atto del decesso verrà pagata dal datore di lavoro agli eredi del lavoratore.
4. È possibile trasmettere la busta paga, con messaggio di posta elettronica, all'indirizzo del/della lavoratore/trice provvisto di password personale.

Articolo 29
Tredicesima e quattordicesima 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, a titolo di tredicesima mensilità.
2. A coloro che non abbiano prestato lavoro per l'intero anno, la mensilità di cui al comma 1 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/la lavoratore/trice 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, a titolo di quattordicesima mensilità.
5. A coloro che non abbiano prestato lavoro per l'intero anno, la mensilità di cui al comma 4 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. 604/1966; legge n. 300/1970; legge n. 108/1990)

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

2. Ai sensi dell'articolo 2118 del Codice civile, 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:
 - A-super, 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 un'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 successive modificazioni e dalla legge n. 108 del 1990.
7. Ai sensi delle disposizioni 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. n. 216/2003 e art. 15 della legge n. 300/1970).

Articolo 31

Trattamento di fine rapporto

(Art. 2120, 2121 e 2122 del Codice civile; legge n. 1561/1960; legge n. 604/1966; legge n. 297/1982; d.lgs. n. 252/2005; art. 1, commi 749-766, legge n. 296/2006, art. 1, commi 182-190 Legge 28/12/2015 n. 208)

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. 297/1982 e dal d.lgs. n. 252/2005.
2. In caso di decesso del/della lavoratore/trice, 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/alla lavoratore/trice all'atto della cessazione del rapporto, unitamente ai documenti personali di lavoro e assicurativi.
4. Il/la 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/le dipendenti delle Rappresentanze possono esercitare il diritto di opzione previsto dal d.lgs. n. 252/2005, in ordine alla destinazione del proprio trattamento di fine rapporto.
8. La mancata erogazione del trattamento di fine rapporto legittima il/la lavoratore/trice al ricorso agli strumenti di tutela giurisdizionale previsti dall'ordinamento italiano, ivi compreso il diritto di agire in giudizio per l'accertamento dell'insolvenza e il riconoscimento dei crediti vantati al fine di ottenere il conseguente titolo esecutivo. Il/la lavoratore/trice può preventivamente attivare le procedure di conciliazione delle controversie richiamate dall'articolo 35 della presente Disciplina.

Articolo 32

Norme disciplinari

(Art. 2106 Codice civile; legge n. 300/1970; d.lgs. n. 150/2009)

1. Il/la lavoratore/trice ha l'obbligo di osservare i doveri ed i segreti d'ufficio.
2. È vietato ai/alle lavoratori/trici 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/alle lavoratori/trici 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/delle lavoratori/trici comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:
 - rimprovero verbale, per le mancanze più lievi;
 - rimprovero scritto, 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 10 giorni;
 - licenziamento disciplinare, senza preavviso.

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

8. I provvedimenti disciplinari sopra citati non possono essere adottati nei confronti del/della lavoratore/trice senza avergli/le preventivamente contestato l'addebito e senza averlo/a sentito/a a sua difesa. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari, ad eccezione del rimprovero verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che ha dato causa.
9. Il/la lavoratore/trice 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) contenute nella presente disciplina costituisce il "codice disciplinare" che deve essere portato a conoscenza dei/delle lavoratori/trici mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Articolo 33

Sistema di relazioni sindacali

(Convenzione OIL n. 154 del 1981 sulla Contrattazione collettiva, Consultation Industrial and National Levels, ILO Recommendation, 1960 (N. 113), Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea; Dlgs 6 febbraio 2007, n. 25 recante Attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori)

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 e OO.SS territoriali maggiormente rappresentative).

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/delle lavoratori/trici, 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/delle lavoratori/trici, 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 idonei 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. L'informazione e la consultazione riguardano:

- la salute e la sicurezza sul lavoro;
- l'orario di lavoro e le politiche di conciliazione vita-lavoro (incluso il lavoro agile);
- 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;
- la parità di genere e la non discriminazione;
- le eventuali procedure di progressione;
- contrattazione di II livello;
- criteri e modalità di determinazione ed erogazione del "premio individuale" e relativa individuazione della tempistica di previa informazione e consultazione dei rappresentanti e/o lavoratori/trici.

Articolo 34

Diritti sindacali del lavoratore

(Legge del 20 maggio 1970, n. 300)

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/le lavoratori/trici che risultano eletti negli organismi sindacali delle organizzazioni alle quali essi appartengono, sono da considerarsi rappresentanti sindacali e come tali tutelati dalla presente disciplina e dalla legge n. 300/1970.

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/le lavoratori/trici rappresentanti sindacali hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti per poter svolgere l'incarico assunto nella misura massima di dodici ore annue.
5. Il datore di lavoro, dietro delega scritta del/della lavoratore/trice, può provvedere alla trattenuta mensile sullo stipendio del/della lavoratore/trice per il pagamento del contributo associativo sindacale che verserà poi direttamente all'associazione sindacale.
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/le lavoratori/trici 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/le lavoratori/trici rappresentanti sindacali hanno diritto a permessi non retribuiti o congedi non retribuiti per poter svolgere l'incarico assunto, nella misura massima di dodici giorni per ogni anno solare.
9. I/le lavoratori/trici 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 e Osservatorio

*(Legge n. 604/1966; legge n. 300/1970; legge n. 533/1973;
legge n. 108/1990; legge n. 183/2010)*

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 e della cooperazione internazionale, che può richiedere il parere 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 della presente disciplina.
Dell'Osservatorio fanno parte un rappresentante del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e un rappresentante di ciascuna organizzazione firmataria della presente disciplina; 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 del 9 aprile 2008, n.81 e s.m.i, Circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali n° 23692 del 18 novembre 2010 - G.U. n.304 del 30/12/2010)

1. I datori di lavoro sono tenuti all'osservanza delle misure generali per la tutela della salute e per la sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo quanto previsto dal d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e dai provvedimenti attuativi previsti dall'articolo 3, comma 2, del decreto medesimo nonché dalle altre disposizioni 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/delle lavoratori/trici,

nell'ambito del luogo di lavoro - ivi comprese quelle necessarie a tutelare i lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 - come stabilito negli articoli 17, 18 e 28 del d.lgs. n. 81/2008.

3. Il/la lavoratore/trice, 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, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro, secondo quanto stabilito dall'articolo 37 e dal Titolo III del d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.

4. Nei luoghi di lavoro dovranno essere predisposte tutte le misure di prevenzione e protezione, tra cui la prevenzione incendi, evacuazione dei/delle lavoratori/trici, servizio di pronto soccorso, ai sensi dell'articolo 18 del d.lgs. n. 81/2008, nonché ai sensi dell'articolo 28 in materia di obbligo di redazione del documento di valutazione dei rischi, ivi compresi i rischi dello stress lavoro-correlato per la tutela del benessere organizzativo e del/della lavoratore/trici.

5. Particolare attenzione è richiesta nel disporre misure di prevenzione e protezione per quei/quelle lavoratori/trici addetti ai videoterminali, ai sensi del Titolo VII del d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.

Articolo 37

Pari opportunità

(D.lgs. n. 198/2006; d.lgs. n. 216/2003; d.lgs. n. 5/2010, Risoluzione del Parlamento europeo A3 0043/94 dell'11 febbraio 1994)

1. 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 le lavoratrici, adottare strumenti idonei a prevenire e contrastare le discriminazioni nei luoghi di lavoro ai sensi del d.lgs. n. 216/2003, del d.lgs. n. 5/2010 e del d.lgs. n. 198/2006, recante il Codice delle pari opportunità anche a tutela della parità di trattamento in ragione del genere.

2. In conformità alla Risoluzione del Parlamento europeo A3 0043/94 dell'11 febbraio 1994, le Rappresentanze sono invitate a nominare ~~di~~ un/una Consigliere/a di fiducia, figura chiamata a operare con indipendenza, riservatezza e terzietà per la gestione e risoluzione degli episodi che dovessero essere segnalati.

Articolo 38

Molestie e violenza nei luoghi di lavoro

(Convenzione OIL n. 190 per l'eliminazione della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro - Legge di ratifica 15 gennaio 2021, n.4 - e la Raccomandazione n. 206 del 2019, D.lgs. n. 81 del 2008)

1. Le Rappresentanze Diplomatiche applicano 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 legge 15 gennaio 2021, n. 4 recante Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.

2. Le Rappresentanze diplomatiche in conformità all'art. 15, comma 1, lett. z-bis, del Decreto legislativo n. 81 del 2008, attuano la programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o molestie nei confronti dei/delle lavoratori/trici, come definiti all'articolo 2, comma 1, lettera a), nei luoghi di lavoro di cui al titolo primo del medesimo decreto.

Articolo 39
Tutela della salute e dignità della persona e *mobbing*

1. Le Rappresentanze assicurano 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, per *mobbing* si intendono quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati, posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti in posizione sovraordinata ovvero da altri/e colleghi/e, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.
2. Le Rappresentanze pertanto avviano 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
(art. 57 D.lgs. n. 165/2001)

1. Le Rappresentanze diplomatiche costituiscono al proprio interno, entro un tempo ragionevole dalla data di entrata in vigore della presente Disciplina e senza nuovi o maggiori oneri, un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), al fine di assicurare un ambiente di lavoro improntato al rispetto dei principi di pari opportunità, del benessere organizzativo e al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.
2. Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative presso la singola Rappresentanza diplomatica e da un pari numero di rappresentanti della Rappresentanza stessa, garantendo complessivamente la presenza paritaria di entrambi i generi. Il Presidente è designato dalla Rappresentanza.
3. Nell'ambito della singola Rappresentanza diplomatica, il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, operando in collaborazione con la Consiglieria o il Consigliere nazionale di parità, nonché con la Consiglieria o il Consigliere di fiducia nominato dalla Rappresentanza ai sensi all'articolo 37 della presente Disciplina.
4. Le modalità di funzionamento dei CUG sono disciplinate dalle linee guida contenute nelle direttive emanate e/o che saranno emanate congiuntamente dal Dipartimento della Funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, in attuazione dell'articolo 57, comma 04, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 41
Accordi Rappresentanze e Organizzazioni sindacali più rappresentative

1. Le Rappresentanze diplomatiche, sentito il Ministero degli affari esteri, possono stipulare appositi accordi con efficacia di contratto collettivo di lavoro con le rispettive Organizzazioni sindacali più rappresentative al fine della regolamentazione delle condizioni di lavoro e retributive dei lavoratori locali presso le medesime sedi diplomatiche nel territorio italiano.

Articolo 42
Decorrenza e durata

1. La presente disciplina, sia per la parte normativa che per la parte economica, ha validità per il periodo 1° gennaio 2026 – 31 dicembre 2028.
2. Nel periodo che intercorre fra la scadenza della presente disciplina e il successivo rinnovo, il/la lavoratore/trice mantiene il diritto al trattamento economico e normativo della normativa vigente.

Articolo 43

Interpretazione

1. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, fornisce la propria assistenza sull'interpretazione della presente disciplina.

INDICE

Premessa

- Art. 1** Finalità e ambito di applicazione
- Art. 2** Assunzione
- Art. 3** Classificazione del personale
- Art. 4** Trattamento economico
- Art. 5** Certificazione unica e obblighi fiscali
- Art. 6** Condizione di miglior favore
- Art. 7** Rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art. 8** Periodo di prova
- Art. 9** Formazione e diritto allo studio
- Art. 10** Orario di lavoro
- Art. 11** Lavoro straordinario, turni, reperibilità
- Art. 12** Lavoro a distanza
- Art. 12-bis** Lavoro agile
- Art. 12-ter** Lavoro da remoto
- Art. 13** Tirocini
- Art. 14** Fondi interprofessionali
- Art. 15** Riposo settimanale e festività
- Art. 16** Ferie e recupero festività soppresse
- Art. 17** Ferie e riposi solidali
- Art. 18** Malattia, infortunio, aspettative e permessi
- Art. 19** Misure in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità
- Art. 20** Congedo matrimoniale
- Art. 21** Permessi retribuiti
- Art. 22** Permessi brevi a recupero
- Art. 23** Richiamo alle armi
- Art. 24** Missioni fuori sede
- Art. 25** Assistenza e previdenza
- Art. 26** Mansioni e passaggi di qualifica
- Art. 27** Scatti di anzianità
- Art. 28** Prospetto paga
- Art. 29** Tredicesima e quattordicesima mensilità
- Art. 30** Estinzione del rapporto di lavoro
- Art. 31** Trattamento di fine rapporto
- Art. 32** Norme disciplinari
- Art. 33** Sistema di relazioni sindacali
- Art. 34** Diritti sindacali del lavoratore
- Art. 35** Conciliazione delle controversie e Osservatorio
- Art. 36** Sicurezza sul lavoro
- Art. 37** Pari opportunità
- Art. 38** Molestie e violenza nei luoghi di lavoro

Art. 39 Tutela della salute e dignità della persona e *mobbing*

Art. 40 Comitato Unico di Garanzia

Art. 41 Accordi Rappresentanze e Organizzazioni sindacali più rappresentative

Art. 42 Decorrenza e durata

Art. 43 Interpretazione

- Nota congiunta

NOTA CONGIUNTA

Le Parti convengono di verificare con il Ministero della salute, possibilmente in tempi brevi, la questione 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 2020-2022

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 rispetto alla copertura garantita da eventuali assicurazioni di carattere privato. 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'articolo 34, comma 3, del d.lgs. n. 286/1998. 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.

Letto, confermato e sottoscritto

Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale

Alessandro Moschetti

Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Enrico Cossiga
Il vice capo del

Organizzazioni sindacali

CGIL

Filippo Longo
Diana Gossicello

CISL-FP

Andrea Lodigiani
Giulio Stelli

UIL-PA

Marco Marini

CEUQ

Diego Di Cello
Giovanni Pizzuto
Benedetto

Roma, li 18 marzo 2026