

Pillola n. 4 - Titolo IV. Rapporto di lavoro.

Capo II. Istituti dell'orario di lavoro

Reperibilità. E' trattata nell'art. 24. Resta volontaria l'adesione. Viene aumentata la remunerazione per l'istituto della reperibilità. Si passa da 10,22 € alla cifra "astronomica" di 10,33 € con la possibilità di aumentarla fino a 13 € per 10 ore di reperibilità, anche questa a carico del Fondo per la contrattazione decentrata.

Nel caso il lavoratore venga chiamato ad operare la domenica, ha diritto ad una giornata di riposo compensativo ed al pagamento del relativo straordinario.

Viene previsto l'orario di lavoro multiperiodale. Introdotto dell'art. 25, consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali. Questi dipendono dagli eventuali picchi di lavoro, per un massimo di 13 settimane.

Capo III. Conciliazione vita-lavoro

Orario di lavoro flessibile. All'art. 27 è prevista la possibilità di usufruire della flessibilità in entrata ed in uscita (compatibilmente con le esigenze di servizio). L'eventuale debito orario deve essere recuperato nel mese di maturazione dello stesso. Sono previste forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio per dipendenti che rientrano in specifiche e particolari tipologie (L. 104/1992, congedi di maternità e paternità, progetti terapeutici di recupero, frequenza scolastica dei figli relativa a nidi, materne e scuole primarie, siano impegnati nel volontariato). Sulla **fruizione della L. 104/1992** però l'art. 33 prevede che il dipendente predisponga una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore deve comunque comunicare l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso. **Si tratta di una pesantissima limitazione dell'uso della L. 104.**

Capo IV. Ferie e festività

Meno ferie per i nuovi assunti. L'art. 28 inizia a trattare l'argomento ferie, recupero festività soppresse e festività del Santo Patrono, e ribadisce per i nuovi assunti l'obolo della diminuzione delle giornate di ferie per un periodo di tre anni.

Ferie a ore. Si tratta di un istituto contrattuale dal carattere sperimentale e previsto solo per i dipendenti delle Regioni e degli Enti regionali (art. 29).

Telethon delle ferie. L'art. 30 tratta le "Ferie riposi solidali". Su base volontaria, il dipendente può cedere 8 gg di ferie e 4 di festività soppresse a colleghi che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti. **Si assiste all'istituzione della cosiddetta "assistenza caritatevole", che rovescia sui singoli lavoratori il carico di sistema sociale sempre più insufficiente. Il contratto interviene indebitamente laddove dovrebbe intervenire il welfare a livello governativo con specifiche normative.**

Capo V. Permessi, assenze e congedi.

Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari. L'art. 32 sostituisce l'ex art. 19: al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari. Tale permesso è utilizzabile anche ad ore, oppure per tre giornate intere (in questo caso l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore).

Terapie e visite specialistiche: 18 ore, poi arrangiati! L'art. 35 cancella la possibilità di effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici utilizzando l'istituto della malattia. **Vengono destinate a tali scopi solo 18 ore comprese degli spostamenti necessari.** Nel caso dell'utilizzo per l'intera giornata lavorativa, viene decurtata quota del salario accessorio come per la malattia e le assenze vengono conteggiate nel computo del periodo di comperto. **La particolarità di questo articolo è che le 18 ore vengono pagate con soldi che avrebbero dovuto essere destinati all'aumento salariale.** Dopo il danno, la beffa!

Quattro mesi e puoi morire. L'art. 37 regola le assenze per gravi patologie richiedenti terapia salvavita. Si riconoscono fuori dal computo i giorni di assenza dovuti ad effetti collaterali delle terapie e si individua il limite di quattro mesi, oltre ai 18 mesi retribuiti già previsti per la malattia, infatti un lavoratore ha diritto al mantenimento del posto di lavoro in caso di malattia per 18 mesi retribuiti oltre ad ulteriori 18 mesi non retribuiti e poi può essere licenziato. Questo vale anche nei casi di infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (art. 38).

Capo VI. Formazione del personale.

Formazione del personale. Gli articoli 49 – bis e 49 ter trattano l'argomento "Formazione del personale". Viene stabilita che la cifra da impegnare è una quota annua non inferiore all'1% del monte salari. Se la Formazione fosse tutta in gestione diretta e pubblica, la modifica sarebbe molto positiva, invece purtroppo appare un regalo ai vari consorzi di cooperative legati ad amministratori e sindacalisti. Precedentemente era al massimo l'1%. Infatti "in sede di **organismo paritetico di cui all'art. 6**, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale (...)" e vengono affrontati molti altri aspetti, anche economici, legati alla formazione. **Si ricorda che dall'organismo paritetico sono esclusi i sindacati non firmatari del contratto.** Inoltre, nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione (...) che faciliteranno le progressioni economiche. **In ultima analisi quindi amministrazione e sindacati complici decideranno su chi beneficerà della formazione e, di conseguenza, aumenterà la probabilità di progressioni di carriera!**