

Sede Nazionale: via Laurentina, 185 – 00142 - Roma / tel 06 59640004 - fax 06 54070448
info@sdlintercategoriale.it - www.sdlintercategoriale.it

Sede di riferimento del comparto P.I. Milano-via Pietro Calvi 29 tel. 02 7492485, fax 02 7492503 e mail
sdlmilano@tiscali.it

Il diritto a non essere un'appendice della macchina o del servizio è una delle cose che differenzia il lavoro salariato dalla schiavitù

Manuale di autodifesa contro la flessibilità che ti stravolge la vita ,per lavoratori della sanità e enti locali

Un manuale,risposte semplici e chiare,per difenderti contro i continui tentativi delle amministrazioni pubbliche (come dei padroni privati) di rendere la tua vita una variabile dipendente dalle esigenze della produzione o del servizio e il tuo tempo libero un bene poco o nulla programmabile e fruibile.

All'attacco al salario, con la cancellazione dal 1993 della scala mobile che garantiva il valore del salario all' aumentare del costo della vita, sono seguiti i contratti nazionali, firmati da CGIL-CISL UIL, e di fatto accettati anche da UGL-CSA e altri sindacati autonomi, che hanno subordinato gli aumenti contrattuali all'inflazione programmata, sempre inferiore a quella reale.

Oltre alla erosione del potere di acquisto dei salari, da alcuni anni si avanza anche nel pubblico impiego l'idea che il lavoratore deve essere sempre disponibile per qualsiasi esigenza del datore di lavoro, e quindi debba essere precario il più possibile ,e disponibile a variare orari e mansioni al semplice comando del dirigente o di qualche funzionario.

I continui tagli alla spesa pubblica, al personale, i blocchi continui delle assunzioni sono ciò che spinge le amministrazioni pubbliche a emulare i datori di lavoro privati nella ricerca spasmodica di rendere i lavoratori semplici appendici del servizio.

Oggi, addirittura si prefigura,da parte di Confindustria e governo di destra una sorta di trasformazione del salario in una lotteria "a perdere", che prevedrebbe integrazioni salariali solo se vieni considerato "bravo" o "produttivo". Quante ne inventano i padroni per risparmiare,eh? Il dramma è che CGIL-CISL-UIL si sono spesso seduti al tavolo di trattativa disposti a a discutere questa impostazione. E allora organizziamoci!!!!

per farlo è indispensabile conoscere i nostri diritti e cosa fare in caso di.....

E iscriversi a SdL intercategoriale



Quant' è il mio orario di lavoro settimanale?

(art 4 del Dlgs 66/2003)

2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.

L'orario di lavoro è indicato generalmente come orario settimanale ed è fissato nel Contratto Nazionale di Lavoro.

Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7 del Dlgs 66/2003.

Lavoratori della sanità pubblica: è fissato dall'art 26 e 27 del CCNL 1998/2001

L'orario normale è fissato in 36 ore settimanali, che possono, se c'è accordo aziendale, arrivare a ridursi fino 35 ore settimanali per i turnisti o per chi ha orari plurisettemanali-

l'orario è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, quindi i dirigenti non possono fissare orari che non hanno un collegamento logico con l'orario di servizio e di apertura al pubblico.

Lavoratori degli enti locali: L'orario normale è fissato in 36 ore settimanali, che possono (se c'è accordo aziendale), arrivare a ridursi fino 35 ore settimanali per i turnisti o per chi ha orari plurisettemanali.

L'orario è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, quindi i dirigenti non possono fissare orari che non hanno un collegamento logico con l'orario di servizio e di apertura al pubblico.

L'articolazione dei vari tipi di orario, a turni, plurisettemanale, è adottata dagli enti previa contrattazione con le organizzazioni sindacali e la RSU (art 22 CCNL 1998/2001)

Qual è il mio orario di lavoro giornaliero?

Se si lavora su 5 giorni, è l'orario settimanale diviso 5, se si lavora su 6 giorni è l'orario settimanale diviso 6, con orari di entrata ed uscita diversi in base al servizio.

Cos'è lo straordinario

Lo straordinario è il lavoro svolto oltre il normale orario di lavoro.

Per i lavoratori part time lo straordinario è chiamato orario supplementare

(art 5 Dlgs 66/2003)

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.
2. Fermi restando i limiti di cui all'articolo 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.

I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

Lavoratori della sanità pubblica

Il limite massimo individuale di straordinario è fissato in 180 ore annue, che possono arrivare, per non più del 5% del personale, fino ad un massimo di 250 ore annue per esigenze particolari o eccezionali (Art 34 CCNL 1998/2001)

Lavoratori degli enti locali

Il limite massimo individuale di straordinario è fissato dal CCNL in 180 ore annue, che possono essere di più solo per i lavoratori che operano negli uffici di assistenza agli organi di governo (Giunta e Assessori).

Sono obbligato/a a fare lo straordinario?

(art 5 Dlgs 66/2003)

In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore .

Lavoratori della sanità pubblica

Nel CCNL sanità lo straordinario non è obbligatorio, salvo che il non effettuarlo comporti rischi per l'incolumità delle persone o immediati danni a cose.

Lavoratori degli enti locali

Nel CCNL enti locali lo straordinario non è obbligatorio, salvo che il non effettuarlo comporti rischi per l'incolumità delle persone o immediati danni a cose.

Se faccio il part time Sono obbligato/a a fare lo straordinario?

(art 3 Dlgs 61/2000)

Il datore di lavoro può richiedere lo svolgimento di orario supplementare ma ciò non è obbligatorio per il lavoratore, salvo che i contratti collettivi di lavoro non dispongano diversamente: il rifiuto del lavoratore part time non costituisce in nessun caso motivo di licenziamento. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono il numero massimo di ore supplementari effettuabili in un anno e in una giornata, e quali cause oggettive consentono di richiedere al lavoratore di fare orario supplementare

Lavoratori della sanità pubblica

possono essere invitati a fare al massimo 30 ore di lavoro supplementare in un anno, solo per motivate ed eccezionali esigenze (art25 ccnl 98-01).

Il personale di ruolo sanitario a part time orizzontale, può essere utilizzato per il servizio di pronta disponibilità, in tal caso le ore supplementari effettuabili non possono superare le 102 annue(art 22 ccnl 19 aprile 2004)

Lavoratori degli enti locali

Possono essere invitati a fare orario supplementare solo per comprovate esigenze organizzative e nel limite massimo del 10% del loro orario di lavoro calcolato sul mese(art 5 CCNL 14 sett 2000). Chi è in part time verticale può fare orario supplementare solo nei giorni in cui è in servizio

Chi sceglie se pagare lo straordinario o recuperarlo ?

Lavoratori della sanità pubblica

La scelta tra il pagamento e il recupero la fa il lavoratore, l'eventuale recupero va fatto entro il mese successivo(art34,comma 6,CCNL98-01).

Lavoratori degli enti locali

La scelta tra il pagamento o il recupero spetta al lavoratore, l'amministrazione può indicare un limite massimo di ore da retribuire (art 38 CCNL 14 sett.2000).

Cosa devo fare se mi ordinano contro la mia volontà di fare lo straordinario?

Lavoratori degli enti locali e della sanità pubblica

Se non vi sono immediati pericoli per le persone o danni imminenti alle cose che lo giustificano il lavoratore può pretendere che gli venga data una disposizione per iscritto e che in essa sia scritto chiaramente la causa che richiedono effettuazione dello stesso. Qualora ciò venga fatto, occorre rispettare l'ordine di servizio e poi rivolgersi al sindacato

Mi possono chiamare a casa all'improvviso per obbligarmi al lavoro ?

No . E' possibile solo in presenza di un'ordinanza prefettizia di precettazione per calamità o altro evento eccezionale, o con semplice chiamata esclusivamente per i lavoratori che fanno servizi di reperibilità.

Lavoratori della sanità pubblica

Solo per i lavoratori in pronta disponibilità, che devono essere in servizio presso unità operative con attività continua e va limitato ai turni notturni e ai giorni festivi (art 7 CCNL integrativo del 7 aprile 1999)

Si ricorda la sentenza n. 14776 udienza 2/10/2006 del Tribunale di Bari che stabilisce il diritto alla fruizione di un riposo compensativo od adeguata remunerazione economica – indipendentemente dalla chiamata in servizio- per il periodo di pronta disponibilità festiva che e' da computare come prestatato per il debito orario settimanale.

Lavoratori degli enti locali

I lavoratori in aree di pronto intervento, individuate dalle amministrazioni, possono essere messi nei turni di reperibilità. Chi è chiamato deve raggiungere il posto di lavoro entro 30 minuti. Ciascun lavoratore di questi servizi non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese(art 23 CCNL 14 sett 2000)

Mi possono far lavorare a turni?

Essendo l'orario di lavoro funzionale all'orario di servizio ciò è possibile se si viene messi a lavorare nei servizi organizzati per turni.

(art 1 Dlgs 66/2003)

E' lavoro a turni: qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la

necessità per i lavoratori di compiere un lavoro in intervalli di ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane.

Mi possono far fare anche i turni notturni ?

I contratti collettivi di lavoro stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

(art 11 Dlgs 66/2003)

Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

i lavoratori impiegati in turni notturni debbono essere dichiarati a ciò idonei dopo una apposita visita medica eseguita da strutture pubbliche (art 14 Dlgs 66/2003)

Lavoratori della sanità pubblica

È garantito, a chi dovesse risultare non più idoneo ai turni notturni, l'assegnazione ad altro lavoro o a lavori diurni (art 10 CCNL 7 aprile 1999)

Lavoratori degli enti locali

I turni notturni non possono essere più di 10 in un mese, fatto salvo casi di calamità o eventi naturali (art 22 CCNL 14 sett 2000)

Quante sono le ferie a cui ho diritto?

(art 10 Dlgs 66/2003).

Il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Per i lavoratori degli enti locali e della sanità pubblica

Se il lavoro è articolato su 5 giorni le ferie sono 28 più 4 riposi compensativi.

Se il lavoro è articolato su 6 giorni le ferie sono 32 più 4 riposi compensativi.

Per i primi 3 anni di servizio spettano 2 giorni di ferie in meno.

Chi fa il part- time orizzontale ha le ferie conteggiate come i lavoratori a tempo pieno

Chi fa il part -time verticale(cioè lavora solo in alcuni giorni) ha le ferie calcolate in proporzione ai giorni in cui lavora

Possono spostarmi o negarmi le ferie?

Lavoratori degli enti locali e della sanità pubblica

Le ferie possono essere frazionate in più periodi, nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio. Il lavoratore che ne fa richiesta ha diritto al godimento di almeno 2 settimane di ferie continuative nel periodo 1 giugno-30 settembre.(art18 CCNL 6 luglio 1995 Enti locali e art 19 CCNL 1 sett. 95 sanità)

Quindi 'eventuale negazione o spostamento ferie deve essere motivato da "oggettive esigenze del servizio" che devono essere specificate dettagliatamente per iscritto. Non e' sufficiente la dichiarazione "per motivi di servizio". Il dirigente che quindi dispone spostamenti o nega ferie senza un'oggettiva motivazione può essere denunciato alla magistratura e chiamato a risponderne.

Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro, nonché all'indennità di missione per la durata del viaggio e al rimborso delle spese sostenute per le ferie non godute(art18 CCNL 6 luglio 1995 Enti Locali e art 19 CCNL 1 sett. 95 sanità)

Se lavoro a turni, possono cambiarmi improvvisamente?

Il lavoro a turni essendo "qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo(art 1 Dlgs 66/2003)" può essere soggetto a modificazioni solo in caso di eventi eccezionali o calamità o in caso occorra tutelare l'incolumità di persone o cose da un pericolo immediato.

Una recente sentenza della Cassazione ha disposto che il lavoratore deve essere portato a conoscenza dei turni con un adeguato anticipo. Altrimenti si viola il diritto del lavoratore ad avere una sua vita privata (Cassazione sentenza depositata in cancelleria il 21 maggio 2008 reperibile sul sito [www.sdintercategoriale .it](http://www.sdintercategoriale.it)).

Il lavoratore ha diritto ad almeno 11 ore di riposo nelle 24 ore. Questo diritto non può essere negato che in caso di eventi eccezionali o calamità o in caso occorra tutelare l'incolumità di persone o cose da un pericolo immediato.

Riposo giornaliero

1. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata. (Articolo 7 Dlgs 66/2003)

Alcune categorie di lavoratori sono esentati da tale vincolo, tra cui il personale infermieristico