

impiego in lavori socialmente utili negli enti locali

per titolari di integrazioni al reddito (CIGS, mobilità, disoccupazione)

I percettori di ammortizzatori sociali (cassa integrazione straordinaria, disoccupazione, mobilità) possono essere impiegati in “*opere o servizi di pubblica utilità*” presso i Comuni o altri Enti Pubblici per periodi semestrali al massimo fino al termine del periodo coperto dalle indennità. L’impiego in lavori socialmente utili “*non determina l’instaurazione di un rapporto di lavoro*”, il che ha come conseguenza una situazione ambigua, con l’assenza di un contratto di lavoro di riferimento che indichi diritti e doveri.

La procedura. Gli Enti Locali interessati presentano al Centro per l’Impiego competente un progetto di utilizzo che definisca dettagliatamente l’ambito e la qualifica di inserimento del lavoratore. I lavoratori da assegnare sono scelti “*fra quelli residenti nel Comune o nell’area della Sezione Circoscrizionale per l’impiego dove si svolgono le attività, con precedenza per i residenti nel Comune e secondo il maggior periodo residuo di trattamento previdenziale*”. (D.Lgs. 1-12-1997 n. 468, art. 7 comma 3).

I Centri per l’Impiego **escludono** dall’invio per LSU:

- i percettori di ammortizzatori sociali tutelati dalla legge 68/99 (norme per il diritto al lavoro dei disabili);
- quelli che possono usufruire del congedo biennale ai sensi dell’art. 42 D.Lgs. 151/2001 (figli, coniuge o genitori conviventi con handicap grave ex legge 104/92);
- i lavoratori e le lavoratrici che si trovano nel periodo tutelato dalle leggi sulla maternità e paternità;
- I lavoratori inseriti in percorsi di politica attiva (corsi professionali per il reinserimento lavorativo).

La **qualifica** del lavoratore deve essere “*compatibile*” con le prestazioni da svolgere presso il Comune. Le “Linee guida” concordate con l’Assessorato Provinciale al Lavoro e deliberate dalla Commissione Provinciale per le politiche del lavoro escludono l’utilizzo “*in mansioni che comportino l’accesso a dati sensibili o richiedano particolari vincoli di riservatezza*”.

Anche per i lavoratori impiegati in LSU vanno rispettate tutte le **norme su tutela della salute**, sicurezza e prevenzione (formazione, visite mediche di idoneità, dispositivi di protezione individuale e quanto descritto nel D.Lgs. 81/08).

I lavoratori utilizzati sono impegnati per non meno di **20 ore settimanali** e per non più di 8 giornaliere. Il limite di 20 ore settimanali non si applica ai lavoratori che godono di trattamenti previdenziali inferiori a €533,12 mensili (aggiornamento ISTAT anno 2010) per i quali l’orario di lavoro va proporzionalmente ridotto (è il caso, ad esempio, dei **lavoratori in part time**).

È facoltà dell’amministrazione pubblica accordarsi con il lavoratore per una **distribuzione dell’orario** nei giorni settimanali. In caso di utilizzo per un orario superiore alle ore prescritte (entro il limite del normale orario previsto dal CCNL applicato dall’amministrazione) ai lavoratori compete per le giornate di effettiva presenza un importo integrativo corrispondente alla retribuzione oraria relativa al livello retributivo iniziale calcolato detraendo le ritenute previdenziali e assistenziali previste per i dipendenti che svolgono attività analoghe.

Le **assenze per malattia** non comportano sospensione del trattamento previdenziale. Il certificato medico deve essere consegnato esclusivamente all’amministrazione pubblica, accertandosi che venga redatto su carta bianca e non inviato elettronicamente dal medico curante. Considerato che il lavoratore impiegato in LSU non è lavoratore dipendente della pubblica amministrazione non vengono applicate le relative **norme di verifica** (visite di controllo, obblighi di reperibilità).

Al lavoratore spettano periodi di “riposo” equivalenti alle **ferie** previste per i dipendenti a tempo determinato dell’amministrazione (15 giorni lavorativi ogni sei mesi: tutti per chi ha un orario distribuito su tutti i giorni, come il part time orizzontale, in misura proporzionale ai giorni di lavoro per chi ha un orario distribuito come il part time verticale); il trattamento previdenziale spetta anche durante i periodi di riposo.

È possibile utilizzare, senza penalizzazione, **permessi** retribuiti nella stessa misura di quelli spettanti ai dipendenti dell’amministrazione (CCNL enti locali, 3 giorni; es. congedo matrimoniale, permessi per lutto). Ulteriori permessi per motivi personali possono essere concordati con l’amministrazione e, se non recuperati, comportano la sospensione del trattamento previdenziale.

Nel caso di **assenze protratte e ripetute** nel tempo che compromettano il regolare svolgimento delle attività il soggetto utilizzatore può richiedere la sostituzione del lavoratore.

Ai lavoratori utilizzati in LSU spettano tutti i **diritti** relativi alla tutela della maternità e paternità, all’assistenza di familiari portatori di handicap e i diritti sindacali (assemblee sindacali, diritto di sciopero).

Perde il diritto all’ammortizzatore sociale il **lavoratore che rifiuti l’utilizzo in LSU**, a meno che l’utilizzo sia richiesto per una località “*distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore o comunque raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici*” oppure sia richiesto per un lavoro “*incompatibile con la propria professionalità*”. In ogni caso, contro il provvedimento di decadenza è possibile presentare ricorso entro 30 giorni.

LAVORI SOCIALMENTE UTILI

Linee Guida

(Approvate nella Commissione Provinciale Politiche del Lavoro – Assess.to al Lavoro Provincia di Bergamo del 25.01.2011)

Il Decreto Legislativo 468/97 regola l'utilizzo diretto in attività socialmente utili (LSU) dei lavoratori titolari del trattamento straordinario di integrazione salariale, del trattamento di indennità di mobilità e di altro trattamento speciale di disoccupazione.

Le amministrazioni pubbliche possono utilizzare questi lavoratori alle condizioni previste agli art. 7 e 8 del citato decreto legislativo, inoltrando richiesta per l'assegnazione al competente Centro per l'Impiego (CPI).

Qualifiche e mansioni (art. 7, c. 3 D.Lgs. 468/97)

Le assegnazioni da parte dei CPI sono effettuate nell'ambito dei lavoratori in possesso di qualifiche compatibili con le prestazioni da svolgere.

A questo scopo le amministrazioni pubbliche sono tenute a comunicare ai CPI le qualifiche e le mansioni alle quali intendono assegnare i lavoratori.

È escluso l'utilizzo di LSU in mansioni che comportino l'accesso a dati sensibili o richiedano particolari vincoli di riservatezza.

Valutazione rischi (D.Lgs. 81/08)

Il rapporto che si instaura tra amministrazione pubblica e lavoratore, per quanto non di natura contrattuale, rientra tra quelli oggetto del D.Lgs 81/08 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Formazione, addestramento, visite mediche di idoneità, misure di prevenzione e di protezione, dispositivi di protezione individuali e quant'altro prescritto dal D.Lgs 81/08 devono essere previsti nel documento specifico (art. 17 del D.Lgs 81/08), nel caso di qualifiche o mansioni già presenti nell'amministrazione pubblica.

In caso di qualifiche o mansioni non previste nell'ordinaria attività dell'amministrazione, la valutazione dei rischi deve essere effettuata preventivamente all'inizio del LSU e la sua effettuazione deve essere autocertificata dall'amministrazione pubblica nella richiesta al competente CPI.

Nel caso di assegnazione dei lavoratori a mansioni che prevedono l'applicazione di specifiche normative, le amministrazioni pubbliche comunicano le prescrizioni richieste ai CPI, anche al fine della selezione dei lavoratori.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute al rispetto integrale del D.Lgs. 81/08 e dei vincoli fissati da leggi speciali o specifiche normative per i lavoratori impegnati in attività socialmente utili.

Assegnazioni alle amministrazioni

I CPI, nel rispetto dell'art. 7, c. 3 del D.Lgs. 468/97, assegnano i lavoratori alle amministrazioni pubbliche che ne hanno fatto richiesta, escludendo dai LSU :

- i percettori di ammortizzatori sociali che rientrano tra quelli tutelati dalla legge 68/99 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili",
- quelli che possono usufruire del congedo biennale ai sensi dell'art.42 del D.Lgs. 151/01 (figli, coniuge o genitori conviventi con handicap grave ex legge 104/92),
- i lavoratori e le lavoratrici che si trovano nel periodo tutelato dall'articolo 54 del D.Lgs. 151/01 "Testo unico in materia di tutela della maternità e paternità",
- i lavoratori inseriti in percorsi di politica attiva

Durata

L'amministrazione pubblica utilizza il lavoratore per periodi semestrali.

Orario (art.8 c.2 d.lgs 468/97)

I lavoratori utilizzati sono impegnati per non meno di 20 ore

settimanali e per non più di 8 ore giornaliere.

Il limite di 20 ore settimanali non si applica ai lavoratori che godono di trattamenti previdenziali inferiori a euro 533,12 mensili (aggiornamento ISTAT anno 2010) per i quali l'orario di lavoro va proporzionalmente ridotto (Ministero del Lavoro e Politiche Sociali – parere del 27/01/06).

È facoltà dell'amministrazione pubblica di utilizzare il lavoratore con una distribuzione sui giorni settimanali previo accordo con lo stesso.

In caso di utilizzo per un orario superiore alle ore prescritte (entro il limite del normale orario previsto dal CCNL applicato dall'amministrazione) ai lavoratori compete per le giornate di effettiva presenza un importo integrativo a carico del soggetto utilizzatore, corrispondente alla retribuzione oraria relativa al livello retributivo iniziale calcolato detraendo le ritenute previdenziali e assistenziali previste per i dipendenti che svolgono attività analoghe.

Malattia (art.8 c.11 d.lgs 468/97)

Le assenze per malattia e indisposizione, purché documentate, non comportano sospensione del trattamento previdenziale, pertanto il certificato medico deve essere consegnato esclusivamente all'amministrazione pubblica, accertandosi che lo stesso venga redatto su carta bianca e non inviato elettronicamente dal medico curante. Considerato che l'LSU non è lavoratore dipendente della pubblica amministrazione non vengono applicate le relative norme di verifica.

Infortunio sul lavoro e malattie professionali (art. 8, c. 14, D.Lgs. 468/97)

I lavoratori impegnati nei lavori socialmente utili sono assicurati presso l'INAIL contro gli infortuni e le malattie professionali.

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale l'amministrazione pubblica ed il lavoratore sono tenuti al rispetto delle norme previste in materia dall'INAIL.

Nel periodo di assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale i lavoratori hanno diritto alla relativa indennità erogata dall'INAIL.

Per le giornate non indennizzate dall'INAIL, il lavoratore continua a percepire l'ammortizzatore sociale spettante.

Al termine del periodo di assenza per infortunio sul lavoro il lavoratore ha diritto a riprendere l'attività di LSU.

"Ferie" - Riposo (art.8 c.10 d.lgs 468/97 e CCNL)

Le attività devono essere organizzate in modo che il lavoratore possa godere di un adeguato periodo di riposo corrispondente alle ferie previste per i dipendenti a tempo determinato dell'amministrazione. Durante il suddetto periodo il lavoratore continua a percepire il trattamento previdenziale.

Assenze per motivi personali (art.8 c.12 d.lgs 468/97)

Le assenze dovute a motivi personali anche se giustificate comportano la sospensione del trattamento previdenziale. È facoltà del soggetto utilizzatore concordare l'eventuale recupero delle ore non prestate non operando così la detta sospensione.

Assenze protrate (art.8 c.13 d.lgs 468/97)

Nel caso di assenze protrate e ripetute nel tempo che compromettano il regolare svolgimento delle attività è facoltà del soggetto utilizzatore richiedere la sostituzione del lavoratore.

Permessi (CCNL)

I permessi retribuiti spettanti ai dipendenti dell'am-

ministrazione pubblica (es. congedo matrimoniale, permessi per lutto) sono concessi ai LSU senza sospensione del trattamento previdenziale.

Permessi non retribuiti ai dipendenti: il soggetto utilizzatore può riconoscerli ai lavoratori. In questi casi opera la sospensione del trattamento previdenziale. È facoltà del soggetto utilizzatore concordare l'eventuale recupero delle ore non prestate, non operando così detta sospensione.

Riposi giornalieri ex d.lgs 151/01 "T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità" (art.8 c.16 d.lgs 468/97)

Ai lavoratori vengono riconosciuti i riposi giornalieri ex artt. 39 e 40 (circ. Ministero Lavoro e P.S. del 14/03/03 n. 617). In questo caso non può operare la sospensione del trattamento salvo l'eventuale recupero delle ore non prestate, perché il D.Lgs 151/01 conferma che le ore di permesso giornaliero sono ore di effettivo lavoro.

Permesso per assistenza a familiari portatori di handicap ex-legge 104/92 (art.8 c.17 d.lgs 468/97)

Ai lavoratori viene riconosciuto il diritto a tre giorni mensili di permesso. In tali casi non opera la sospensione del trattamento.

Considerato che il D. Lgs. 468/97 è precedente all'istituzione del congedo di due anni previsto dall'attuale normativa in alcune tipologie di assistenza a familiari portatori di handicap, nel caso in cui un lavoratore in LSU si trovi nelle condizioni di averne diritto, il lavoratore presenta ade-

guata documentazione all'amministrazione pubblica e da questa viene esonerato dal proseguire nei LSU.

Diritti sindacali (art.8 c.18 d.lgs 468/97)

I lavoratori possono partecipare alle assemblee sindacali con le stesse modalità previste per i dipendenti percependo il trattamento previdenziale. Ai lavoratori viene riconosciuto il diritto di sciopero.

Rimborsi spese

È facoltà dell'amministrazione pubblica riconoscere il rimborso spese viaggio relativo al tragitto residenza/luogo di lavoro e viceversa, secondo quanto previsto per le trasferte effettuate dai dipendenti e precisamente liquidando mensilmente il costo sostenuto per l'utilizzo di mezzi pubblici.

L'amministrazione può concordare con il lavoratore altre forme di rimborso delle spese sostenute, anche tenendo presente quanto erogato, anche sotto forma di fringe benefit (es. buoni pasto) ai propri dipendenti.

Si invitano le amministrazioni pubbliche a definire dettagliatamente, sia nella delibera che nel progetto, l'ambito e la qualifica di inserimento dei lavoratori socialmente utili.

Per quanto non espressamente richiamato, fermo restando quanto disposto dalle fonti normative vigenti in materia, si ritengono applicabili gli istituti contrattuali e regolamentari previsti per i dipendenti del soggetto utilizzatore, sempre che possano essere applicati per analogia e senza che ciò comporti alcun onere aggiuntivo per l'ente.

Appendice normativa

D.Lgs. 1-12-1997 n. 468

Revisione della disciplina sui lavori socialmente utili, a norma dell'articolo 22 della L. 24 giugno 1997, n. 196

Art. 1. Definizione.

1. Si definiscono lavori socialmente utili le attività che hanno per oggetto la realizzazione di opere e la fornitura di servizi di utilità collettiva, mediante l'utilizzo di particolari categorie di soggetti, alle condizioni contenute nel presente decreto legislativo, compatibilmente con l'equilibrio del locale mercato del lavoro.

2. Le attività di cui al comma 1 sono distinte secondo la seguente tipologia:

d) prestazioni di attività socialmente utili da parte di titolari di trattamenti previdenziali, realizzate alle condizioni di cui all'articolo 7.

Art. 4. Soggetti utilizzabili nei lavori socialmente utili.

1. Possono essere utilizzati nei lavori socialmente utili di cui all'articolo 1, comma 2, lettere a), b) e c):

c) lavoratori iscritti nelle liste di mobilità e percettori dell'indennità di mobilità o di altro trattamento speciale di disoccupazione;

d) lavoratori che godono del trattamento straordinario di integrazione salariale sospesi a zero ore;

Art. 7. Utilizzo diretto dei lavoratori titolari del trattamento straordinario di integrazione salariale, del trattamento di indennità di mobilità e di altro trattamento speciale di disoccupazione.

1. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, possono svolgere le attività di cui all'articolo 1, comma 2, lettera d), mediante l'utilizzo dei lavoratori percettori di trattamento previdenziale, di cui all'articolo 4, comma 1, lettere c) e d), residenti nel comune o nell'area della sezione circoscrizionale per l'impiego e per il collocamento in agricoltura, ove si svolge la prestazione.

2. A tal fine le amministrazioni di cui al comma 1 devono solo inoltrare una richiesta alle competenti sezioni circoscrizionali per l'impiego e per il collocamento in agricoltura, specificando la durata delle prestazioni di attività di lavori socialmente utili.

3. Le assegnazioni sono effettuate dalle sezioni circoscrizionali per l'impiego e per il collocamento in agricoltura, nell'ambito dei

lavoratori in possesso di qualifiche compatibili con le prestazioni da svolgere, con priorità per i residenti nei comuni ove si svolgono le prestazioni secondo il maggior periodo residuo di trattamento previdenziale, limitatamente alle richieste di prestazioni di durata inferiore al predetto periodo residuo.

4. Ai fini dell'assegnazione, i centri per l'impiego ricevono dalle sedi INPS territorialmente competenti, gli elenchi relativi ai percettori dell'indennità di mobilità e di altro trattamento speciale di disoccupazione, con l'indicazione della qualifica professionale posseduta, la durata del trattamento e la data di cessazione dello stesso.

Analoghe comunicazioni sono effettuate dalle aziende interessate con riguardo ai lavoratori sospesi a zero ore, per i quali sia stato emanato il provvedimento di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale. (...).

Art. 8. Disciplina dell'utilizzo nelle attività.

1. L'utilizzazione dei lavoratori nelle attività di cui all'articolo 1 non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro e non comporta la sospensione e la cancellazione dalle liste di collocamento o dalle liste di mobilità.

2. I lavoratori utilizzati, percettori di trattamenti previdenziali di cui all'articolo 4, comma 1, lettere c) e d), sono impegnati per l'orario settimanale corrispondente alla proporzione tra il trattamento stesso e il livello retributivo iniziale, calcolato al netto delle ritenute previdenziali ed assistenziali, previsto per i dipendenti che svolgono attività analoghe presso il soggetto promotore dell'intervento e comunque per non meno di 20 ore settimanali e per non più di 8 ore giornaliere. Nel caso di impegno per un orario superiore, entro il limite del normale orario contrattuale, ai lavoratori compete un importo integrativo corrispondente alla retribuzione oraria relativa al livello retributivo iniziale, calcolato detraendo le ritenute previdenziali ed assistenziali previste per i dipendenti che svolgono attività analoghe presso il soggetto utilizzatore.

6. L'importo integrativo di cui ai commi 2 e 3 è a carico del soggetto utilizzatore ed è corrisposto per le giornate di effettiva presenza.

9. I soggetti utilizzatori attuano idonee forme assicurative presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) contro gli infortuni e le malattie professionali

connesse allo svolgimento della attività lavorativa, nonché per la responsabilità civile verso terzi.

10. Le attività di cui al comma 1 sono organizzate in modo che il lavoratore possa godere di un adeguato periodo di riposo, entro i termini di durata dell'impegno. Durante i periodi di riposo è corrisposto l'assegno.

11. Le assenze per malattia, purché documentate, non comportano la sospensione dell'assegno. I soggetti utilizzatori stabiliscono tra le condizioni di utilizzo il periodo massimo di assenze per malattia compatibile con il buon andamento del progetto.

12. Le assenze dovute a motivi personali, anche se giustificate, comportano la sospensione dell'assegno. È facoltà del soggetto utilizzatore concordare l'eventuale recupero delle ore non prestate e in tal caso non viene operata detta sospensione.

13. Nel caso di assenze protratte e ripetute nel tempo che compromettano i risultati del progetto, è facoltà del soggetto utilizzatore richiedere la sostituzione del lavoratore.

14. Nel caso di assenze per infortunio o malattia professionale al lavoratore viene corrisposto l'assegno per le giornate non coperte dall'indennità erogata dall'INAIL e viene riconosciuto il diritto a partecipare alle attività progettuali al termine del periodo di inabilità.

Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale Circolare del 27 luglio 1998, n. 100

Oggetto: Lavori socialmente utili. Decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468 e decreto interministeriale 21 maggio 1998. Prime direttive attuative

2.6. Il rapporto di utilizzazione

(...) In primo luogo viene riconfermato che l'utilizzazione in lavori socialmente utili non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro e non fa venire meno lo stato di disoccupazione.

Al riguardo si precisa che il rapporto di utilizzazione si instaura con l'effettivo inizio della prestazione e pertanto i diritti e gli obblighi da esso derivanti non sorgono se non da tale momento.

(...) Le attività di lavori socialmente utili sono organizzate in modo che il lavoratore possa godere di un adeguato periodo di riposo durante il quale continua ad essere corrisposto l'assegno.

Si ritiene che il predetto periodo debba corrispondere a quello previsto per le ferie dei lavoratori dipendenti dell'ente utilizzatore occupati a tempo pieno o parziale l'assegno viene corrisposto anche nelle giornate di assenza per malattia della quale deve essere fornita adeguata documentazione.

I soggetti utilizzatori stabiliscono comunque il periodo massimo di assenze per malattie compatibile con il buon andamento del progetto avendo a riferimento la normativa contrattuale dell'ente utilizzatore, decorso il quale possono chiedere la sostituzione del lavoratore.

L'assegno viene corrisposto anche in caso di assenze per infortunio o malattia professionale non coperte dall'indennità erogata dall'Inail e in caso di assenze effettuate per assistere i familiari

L. 24-12-2003 n. 350. Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2004).

Art. 3 (...) Il lavoratore decade dal trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria, di mobilità, di disoccupazione ordinaria o speciale, o da altra indennità o sussidio qualora non accetti di essere impiegato in opere o servizi di pubblica utilità. Il lavoratore percettore del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria, se decaduto dal diritto di godimento del trattamento previdenziale ai sensi del presente comma, perde il diritto a qualsiasi erogazione a carattere retributivo o previdenziale a carico del datore di lavoro, salvi i diritti già maturati. Le disposizioni di cui al settimo, ottavo e nono periodo del presente comma si applicano quando le attività lavorative o di formazione si svolgono in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o comunque raggiungibile in otanta minuti con i mezzi di trasporto pubblici. Sono abrogate tutte le disposizioni legislative e regolamentari incompatibili con il presente comma.

conviventi portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992 e per la partecipazione ad assemblee sindacali alle condizioni previste per i dipendenti del soggetto utilizzatore.

Le assenze per infortunio o per malattia professionale che danno diritto alla corresponsione dell'indennità a carico dell'Inail comportano la sospensione dell'assegno. Alla cessazione dell'inabilità il lavoratore deve essere riammesso a partecipare per la parte residua alle attività previste dal progetto.

In tutti gli altri casi nei quali siano riconosciuti permessi retribuiti o meno ai dipendenti dell'ente utilizzatore, i predetti permessi dovranno essere concessi anche ai lavoratori impegnati in Lsu con sospensione dell'assegno salvo che venga concordato l'eventuale recupero delle ore non prestate (congedo matrimoniale, per lutto, per sostenere esami, eccetera).

Si ritiene invece che nei casi nei quali per i dipendenti dell'ente utilizzatore siano previsti permessi retribuiti i lavoratori beneficiari di trattamenti previdenziali possano assentarsi senza sospensione del trattamento stesso, mentre dovranno necessariamente recuperare le prestazioni non effettuate nelle ipotesi nelle quali possano essere riconosciuti permessi non retribuiti.

Il recupero delle prestazioni deve effettuarsi entro il termine di durata del progetto.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO AUTONOMIE LOCALI

75. Ferie (art. 18 CCNL del 06/07/1995)

2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'art.1, comma 1, lettera a, della L. 23/12/1977, n. 937.

3. I dipendenti neo assunti nella pubblica amministrazione dopo la stipula del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

94. Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 5 CCNL del 14/9/2000)

[8] I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

95. Contratto a termine (art. 7 CCNL del 14/9/2000)

10. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:

a) le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestatato;

c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995.

e) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compreso il DLgs 151/2001.