

**Atti del Sindaco**

Ai sensi dell'articolo 3 comma 1 della Legge sugli impiegati e i dipendenti nell'autogoverno locale e territoriale (regionale) ("Gazzetta ufficiale", nn. 86/08, 61/11, 04/18 e 112/19), dell'articolo 26 e 27 della Legge sul lavoro ("Gazzetta ufficiale", nn. 93/14, 127/17 e 98/19), dell'articolo 13 e 14 della Legge sull'introduzione dell'euro come valuta ufficiale nella Repubblica di Croazia ("Gazzetta ufficiale", nn. 57/2022) e dell'articolo 68 comma 3 dello Statuto della Città di Rovinj-Rovigno ("Bollettino ufficiale della Città di Rovinj-Rovigno", nn. 3/18, 5/18 e 2/21), in seguito alla previa consultazione con la Succursale del sindacato dell'Amministrazione cittadina della Città di Rovinj-Rovigno, il Sindaco della Città di Rovinj-Rovigno il 22 luglio 2022, emana il

**REGOLAMENTO SUL LAVORO  
PER GLI IMPIEGATI E I DIPENDENTI  
DEGLI ORGANI AMMINISTRATIVI DELLA CITTÀ DI ROVINJ-ROVIGNO**

**I. DISPOSIZIONI FONDAMENTALI****Articolo 1**

Il presente Regolamento stabilisce i diritti e gli obblighi tra la Città di Rovinj-Rovigno, in qualità di datore di lavoro e gli impiegati e i dipendenti sulla base del lavoro dei lavoratori negli organi amministrativi della Città di Rovinj-Rovigno (di seguito nel testo: organi amministrativi).

**Articolo 2**

Le disposizioni del presente Regolamento si applicano direttamente agli impiegati e ai dipendenti, eccetto nel caso in cui determinate questioni non siano disciplinate in modo più favorevole da un'altra prescrizione o atto generale, mentre in merito alle altre questioni non disciplinate dal presente Regolamento, si applicano altri atti generali e prescrizioni.

**Articolo 3**

Ai sensi del presente Regolamento, con il termine lavoratore si intendono gli impiegati e i dipendenti che lavorano negli organi amministrativi a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno, part-time e ridotto, nonché i tirocinanti.

**Articolo 4**

I termini che nel presente Regolamento vengono utilizzati per le persone di genere maschile, sono usati in modo neutro e si riferiscono a persone di genere maschile e femminile.

**II. ASSUNZIONI****Articolo 5**

- (1) Le persone vengono assunte negli organi amministrativi sulla base di un concorso, rispettivamente di un annuncio, conformemente alla Legge.
- (2) Alle persone assunte a tempo indeterminato viene stabilito un periodo di prova, conformemente a quanto previsto dalla Legge ovvero dal regolamento sull'ordine interno dell'organo amministrativo.
- (3) Il lavoro in prova degli impiegati e dei dipendenti è monitorato, e la valutazione del loro lavoro è effettuata da un gruppo di esperti formato da tre membri e determinato dal caposettore dell'organo amministrativo.
- (4) Il gruppo di esperti di cui al comma 3 del presente articolo deve obbligatoriamente comprendere un impiegato direttamente superiore, nonché un impiegato che deve possedere almeno la qualifica professionale della persona alla quale è stato stabilito l'obbligo del lavoro di prova.

**Articolo 6**

- (1) Le persone che hanno conseguito un'istruzione completa in una determinata qualifica professionale e professione, sprovviste di esperienza lavorativa nella professione o con esperienza lavorativa inferiore al tempo previsto per il tirocinio vengono assunte come tirocinanti.
- (2) Con il tirocinante viene stipulato un rapporto di lavoro a tempo determinato necessario al completamento del tirocinio, a condizione che il rapporto di lavoro possa essere prolungato a tempo indeterminato qualora negli organi amministrativi dell'unità di autogoverno locale e territoriale (regionale) vi sia un posto di lavoro vacante che può essere occupato e al quale il tirocinante può essere assegnato dopo aver superato l'esame professionale di Stato.
- (3) Il tirocinio dura 12 mesi.

**III. ORARIO DI LAVORO, FERIE E PERMESSI  
ORARIO DI LAVORO****Articolo 7**

- (1) L'orario di lavoro a tempo pieno dei lavoratori negli organi amministrativi è di 40 ore settimanali.
- (2) L'orario di lavoro settimanale è suddiviso in cinque giorni lavorativi, di norma dal lunedì al venerdì.

(3) Eccezionalmente al comma 2 del presente articolo, i capisettore degli organi amministrativi possono organizzare in un altro modo l'orario di lavoro delle guardie comunali, delle guardie stradali, dei mastri di casa e delle donne delle pulizie nonché degli altri lavoratori in caso di necessità urgente, entro il fondo settimanale di 40 ore lavorative.

#### **Articolo 8**

(1) I lavoratori degli organi amministrativi iniziano il lavoro, di norma, tra le 7:00 e le 8:00 e terminano il lavoro tra le 15:00 e le 16:00, rispettivamente secondo la delibera del datore di lavoro.

(2) L'orario di lavoro giornaliero non può, di norma, essere inferiore a 8 ore né superiore a 12 ore, eccetto in caso di lavoro straordinario urgente.

(3) Il lavoratore deve essere informato dell'orario di lavoro o della modifica dell'orario di lavoro con almeno una settimana di preavviso, eccetto in caso di lavoro straordinario urgente.

#### **Articolo 9**

(1) il lavoratore che lavora a tempo pieno ha diritto ad una pausa di 30 minuti ogni giorno lavorativo.

(2) L'orario della pausa di cui al comma 1 del presente articolo è compreso nell'orario di lavoro e non può essere utilizzato all'inizio né alla fine dell'orario di lavoro.

#### **Articolo 10**

Tra due giorni lavorativi consecutivi, il lavoratore ha diritto ad una pausa di almeno 12 ore ininterrotte.

#### **Articolo 11**

(1) Il lavoratore ha diritto ad un riposo settimanale della durata di 48 ore ininterrotte.

(2) Di norma, i giorni di riposo settimanale sono il sabato e la domenica.

(3) Nel caso in cui sia assolutamente necessario che il lavoratore lavori nel giorno del riposo settimanale, gli si garantisce l'utilizzo del riposo settimanale durante la settimana successiva.

(4) Nel caso in cui, per esigenze di lavoro, non sia possibile utilizzare il riposo settimanale secondo le modalità di cui al comma 3 del presente articolo, il lavoratore può usufruire del riposo successivamente, non appena ne ricorrano le condizioni, secondo la delibera del caposettore dell'organo amministrativo.

### **FERIE**

#### **Articolo 12**

Per ogni anno solare, il lavoratore ha diritto alle ferie retribuite per una durata di almeno 20 (venti) giorni lavorativi.

#### **Articolo 13**

Durante la fruizione delle ferie, al lavoratore viene corrisposta una retribuzione dell'importo pari a come se avesse lavorato durante l'orario di lavoro regolare.

#### **Articolo 14**

È considerato nullo un accordo di rinuncia al diritto alle ferie oppure di erogazione di una retribuzione invece di utilizzare le ferie.

#### **Articolo 15**

Durante la determinazione della durata delle ferie non si tiene conto del sabato, della domenica, dei giorni non lavorativi e dei giorni festivi. Il periodo di inabilità temporanea al lavoro, determinato da un medico autorizzato, non è compreso nella durata delle ferie.

#### **Articolo 16**

(1) Il lavoratore che è stato assunto per la prima volta o ha un'interruzione del servizio, ovvero un lavoro tra due rapporti di lavoro della durata superiore a 8 giorni, acquisisce il diritto alle ferie dopo sei mesi di lavoro ininterrotto.

(2) L'interruzione del lavoro per inabilità temporanea al lavoro o per un altro motivo giustificato previsto dalla legge non rientra nel termine di cui al comma 1 del presente articolo.

#### **Articolo 17**

(1) Il lavoratore ha diritto ad un dodicesimo delle ferie per ogni mese di lavoro completato:

- se nell'anno solare in cui ha stipulato il rapporto di lavoro non ha acquisito il diritto alle ferie, perché non sono trascorsi 6 mesi di lavoro ininterrotto;
- se il rapporto di lavoro termina prima che abbia completato 6 mesi di lavoro ininterrotto;
- se il rapporto di lavoro termina prima del 1° luglio dell'anno corrente.

(2) Eccezionalmente al comma 1 del presente articolo, il lavoratore che va in pensione prima del 1° luglio dell'anno corrente ha diritto alle ferie complete.

(3) In caso di cessazione del servizio ovvero del lavoro in seguito al trasferimento ad un altro datore di lavoro, il lavoratore ha diritto ad usufruire delle ferie che ha acquisito nell'organo amministrativo in cui termina il servizio ovvero il rapporto di lavoro.

#### **Articolo 18**

(1) Le ferie della durata di 20 giorni lavorativi vengono maggiorate secondo criteri determinati individualmente:

1. In base alla complessità del posto di lavoro:

- i posti di lavoro per i quali è stato stabilito il requisito di conoscenza professionale di laurea di secondo livello o di laurea professionale specializzante (VSS) - 5 giorni
- i posti di lavoro per i quali è stato stabilito il requisito di conoscenza professionale di laurea di primo livello o di laurea professionale breve (VŠS) - 4 giorni
- i posti di lavoro per i quali è stato stabilito il requisito di conoscenza professionale di scuola media superiore (SSS) - 3 giorni
- i posti di lavoro per i quali è stato stabilito il requisito di conoscenza professionale inferiore alla scuola media superiore (NSS) - 2 giorni

2. In base all'anzianità di servizio:

- fino a 5 anni: 1 giorno
- da 5 a 10 anni: 2 giorni
- da 10 a 15 anni: 3 giorni
- da 15 a 20 anni: 4 giorni
- da 20 a 25 anni: 5 giorni
- da 25 a 30 anni: 6 giorni
- da 30 a 35 anni: 8 giorni
- 35 anni e più: 9 giorni

3. In base alle condizioni sociali speciali:

- ad un genitore, genitore adottivo o tutore con un figlio minore: 2 giorni
- ad un genitore, genitore adottivo o tutore per ogni ulteriore figlio minore 1 giorno aggiuntivo
- ad un genitore, genitore adottivo o tutore single con un figlio minore: 3 giorni
- ad un genitore, genitore adottivo o tutore con un figlio disabile, indipendentemente dagli altri figli: 3 giorni
- ad una persona diversamente abile: 3 giorni
- ad una persona con lesioni fisiche di almeno il 50%: 2 giorni

(2) La durata complessiva delle ferie è determinata in modo tale che 20 giorni lavorativi siano maggiorati della somma di tutti i giorni aggiuntivi determinati nei punti da 1 a 3 del comma 1 del presente articolo, fermo restando che la durata complessiva delle ferie può ammontare ad un massimo di 30 giorni lavorativi.

#### **Articolo 19**

Un lavoratore non vedente, un donatore di organi, un lavoratore che svolge mansioni in cui anche con l'applicazione delle misure di sicurezza sul lavoro non è possibile proteggere integralmente il lavoratore da influenze dannose, un lavoratore che ha un figlio con bisogni speciali o che ha tre figli o più, ha diritto ad almeno 30 giorni lavorativi di ferie, qualora non abbia raggiunto tale numero di giorni in base ai criteri di cui all'articolo 18 del presente Regolamento.

#### **Articolo 20**

(1) Il tempo di fruizione delle ferie è determinato dal Piano di utilizzo delle ferie, emanato dal caposettore dell'organo amministrativo

(2) Il Piano di utilizzo delle ferie è emanato dal caposettore dell'organo amministrativo o da una persona autorizzata dallo stesso, e previo parere del responsabile delle unità organizzative interne dell'organo amministrativo, tenendo conto delle preferenze scritte di ogni singolo lavoratore.

(3) Il Piano di utilizzo delle ferie di cui al comma 2 del presente articolo viene emanato all'inizio dell'anno solare, e al massimo entro la fine del mese di aprile dell'anno corrente.

#### **Articolo 21**

Il Piano di utilizzo delle ferie contiene:

- il nome e il cognome del lavoratore,
- la posizione ufficiale o il posto di lavoro,
- la durata complessiva delle ferie,
- il periodo di utilizzo delle ferie.

#### **Articolo 22**

(1) Sulla base del Piano di utilizzo delle ferie, il caposettore dell'organo amministrativo emana per ciascun lavoratore un decreto speciale, che determina la durata delle ferie secondo i criteri degli articoli 18 e 19 del presente regolamento, la durata complessiva delle ferie e il periodo di utilizzo delle ferie.

(2) Il Decreto di cui al comma 1 del presente articolo viene emanato entro e non oltre 15 giorni prima dell'inizio dell'utilizzo delle ferie.

(3) Il lavoratore può opporsi al Decreto di utilizzo delle ferie inoltrando un'obiezione al caposettore dell'organo amministrativo.

#### **Articolo 23**

(1) Il lavoratore può usufruire delle ferie per una durata ininterrotta, in due o più parti e in un periodo secondo il piano di utilizzo delle ferie e l'accordo con il datore di lavoro.

(2) Se le ferie vengono utilizzate in due o più parti, la prima parte deve durare almeno 2 settimane ininterrotte e deve essere utilizzata nel corso dell'anno solare per il quale si esercita il diritto alle ferie.

(3) Il lavoratore può trasferire ed utilizzare la parte non usufruita delle ferie entro e non oltre il 30 giugno dell'anno solare successivo, e conformemente alle prescrizioni generali sul lavoro.

#### **Articolo 24**

(1) Il lavoratore ha diritto all'utilizzo delle ferie, ovvero della parte delle ferie che non è stata utilizzata fino al 30 giugno dell'anno solare successivo a causa di malattia, all'utilizzo del diritto al congedo di maternità, parentale e di adozione, nonché al congedo per la cura di un figlio con gravi difficoltà nello sviluppo, conseguentemente al rientro al lavoro, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno solare successivo.

(2) Eccezionalmente al comma 1 del presente articolo le ferie, rispettivamente la parte delle ferie che, a causa dell'esercizio del diritto alla maternità, al congedo parentale e adottivo, nonché al congedo per la cura di un figlio con gravi difficoltà nello sviluppo, non potevano essere utilizzare o il loro utilizzo non è stato possibile entro il 30 giugno dell'anno solare successivo, il lavoratore ha diritto di utilizzarle fino alla fine dell'anno solare in cui è tornato al lavoro.

(3) Il tempo per l'utilizzo delle ferie di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo è determinato dal caposettore dell'organo amministrativo o da una persona autorizzata dallo stesso.

#### **Articolo 25**

In caso di cessazione del servizio ovvero del lavoro in seguito al trasferimento ad un altro datore di lavoro, il lavoratore ha diritto ad usufruire delle ferie alle quali ha acquisito il diritto nell'organo amministrativo in cui cessa il rapporto di lavoro, ai sensi degli articoli 17 e 18 del presente Regolamento, ovvero il diritto alla retribuzione per le ferie non godute, conformemente alle prescrizioni generali sul lavoro.

#### **Articolo 26**

Il lavoratore ha diritto di usufruire due volte di un giorno di ferie secondo sua richiesta e nell'orario da lui determinato, ma è tenuto ad informare di ciò il suo diretto superiore almeno con un giorno di preavviso.

#### **Articolo 27**

(1) Le ferie del lavoratore possono essere posticipate o interrotte per svolgere compiti importanti ed urgenti.

(2) Per compiti d'ufficio importanti ed urgenti di cui al comma 1 del presente articolo si intendono i compiti che non possono essere svolti in nessun modo dai lavoratori che non usufruiscono delle ferie e la natura del lavoro è tale da non poter essere rinviato.

(3) La Delibera sulla posticipazione o sull'interruzione dell'utilizzo delle ferie di cui al comma 1 del presente articolo è emanata dal caposettore dell'organo amministrativo o da una persona da lui autorizzata.

(4) Al lavoratore il cui utilizzo delle ferie è stato posticipato o interrotto deve essere permesso di usufruirne successivamente, rispettivamente di continuare ad usufruire delle ferie.

#### **Articolo 28**

(1) Il lavoratore ha diritto al risarcimento di tutte le spese effettive causate dalla posticipazione o dall'interruzione dell'utilizzo delle ferie.

(2) Le spese di cui al comma 1 del presente articolo sono considerate le spese di viaggio e di altro tipo.

(3) Per spese di viaggio si intendono le spese effettive di trasporto che il lavoratore ha sostenuto all'andata e al ritorno dal posto di lavoro fino al luogo in cui usufruiva delle ferie al momento dell'interruzione delle stesse e la diaria al ritorno fino al luogo di lavoro secondo le prescrizioni sul rimborso delle spese per i viaggi di lavoro.

(4) Per altre spese si intendono le altre spese sostenute dal lavoratore a causa della posticipazione o dell'interruzione delle ferie, comprovata da un'idonea documentazione.

(5) Qualora il lavoratore abbia viaggiato o intendesse viaggiare con la sua famiglia (es. ha pagato l'organizzazione del viaggio, i biglietti aerei, ecc.), il rimborso per le spese del viaggio interrotto oppure posticipato si riferisce all'intera famiglia che avrebbe dovuto viaggiare insieme.

### **CONGEDO RETRIBUITO**

#### **Articolo 29**

(1) Il lavoratore ha diritto al congedo con retribuzione salariale (congedo retribuito) nei seguenti casi:

- matrimonio o stipulazione dell'unione civile: 5 giorni lavorativi

- nascita o adozione di un figlio: 5 giorni lavorativi per ogni figlio
- morte del coniuge, genitore, patrigno e matrigna, figlio, genitore adottivo, figlio adottivo e nipote: 5 giorni lavorativi
- morte del fratello o della sorella, del nonno o della nonna, dei genitori del coniuge, della nuora o del genero, di altri consanguinei in linea diretta e dei loro coniugi: 2 giorni lavorativi
- trasloco nello stesso luogo di residenza: 1 giorno lavorativo
- trasloco in un altro luogo di residenza: 3 giorni lavorativi
- come donatore volontario di sangue, per ogni donazione volontaria di sangue: 2 giorni lavorativi
- malattia grave del coniuge, figlio o genitore: 3 giorni lavorativi
- partecipazione in manifestazioni artistico-culturali e sportive: 1 giorno lavorativo
- partecipazione a riunioni sindacali, seminari, formazione per attività sindacali, ecc.: 2 giorni lavorativi
- minaccia immediata causata da calamità naturali o un altro evento causato da forza maggiore: 5 giorni lavorativi.

(2) Il lavoratore ha diritto al congedo retribuito per ogni caso di morte di cui al comma 1 del presente articolo, indipendentemente dal numero di giorni che ha utilizzato per altri motivi nel corso dello stesso anno.

(3) Il congedo retribuito di cui al comma 1 del presente articolo è utilizzato al momento del verificarsi dell'evento, ovvero immediatamente dopo il verificarsi dell'evento per il quale è concesso il congedo retribuito.

(4) Eccezionalmente alle disposizioni del comma 3 del presente articolo, in caso di grave malattia del coniuge, figlio o genitore, il lavoratore non deve necessariamente utilizzare tutti i giorni di congedo retribuito in una sola volta, ma può usufruire di giorni singoli in accordo con il caposettore dell'organo amministrativo.

(5) Per donazione volontaria di sangue di cui al comma 1 del presente articolo si considera anche la donazione di emocomponenti, quando essa è effettuata su invito di un'istituzione sanitaria autorizzata conformemente alla prescrizione speciale.

#### **Articolo 30**

(1) In caso di interruzione delle ferie a causa del congedo retribuito o a causa di un periodo di inidoneità temporanea al lavoro, il lavoratore è tenuto a tornare al lavoro il giorno in cui le sue ferie sarebbero normalmente terminate se non ci fosse stato il congedo retribuito o l'inidoneità temporanea al lavoro. Il rimanente delle ferie verrà utilizzato in seguito, in accordo con il caposettore dell'organo amministrativo.

(2) Qualora il congedo retribuito o il periodo di inidoneità temporanea al lavoro terminasse dopo le ferie, il lavoratore tornerà al lavoro al termine della durata del congedo retribuito, rispettivamente del periodo di inidoneità temporanea al lavoro.

#### **Articolo 31**

Qualora le circostanze di cui all'articolo 29 del presente Regolamento si verifichino durante la fruizione delle ferie o durante l'assenza dal lavoro a causa dell'inidoneità temporanea al lavoro (congedo per malattia), il lavoratore non potrà esercitare il diritto al congedo retribuito per i giorni in cui ha usufruito delle ferie o era in congedo per malattia, salvo in caso di lutto e donazione volontaria di sangue.

#### **Articolo 32**

Per la preparazione all'esame professionale di Stato, gli impiegati hanno diritto ad un congedo retribuito di sette (7) giorni lavorativi, indipendentemente dalla formazione professionale, che include il giorno dell'esame.

Per la preparazione all'esame di avvocato, gli impiegati hanno diritto ad un congedo retribuito che include anche il giorno dell'esame, ovvero:

- una settimana qualora l'impiegato non abbia l'obbligo di sostenere l'esame
- due settimane qualora l'impiegato abbia l'obbligo di sostenere l'esame.

#### **Articolo 33**

(1) Durante l'istruzione professionale o generale, la formazione o il perfezionamento professionale a cui è stato indirizzato dal caposettore dell'organo amministrativo, il lavoratore ha diritto al congedo retribuito nei seguenti casi:

- per ogni esame per ogni singola materia: 2 giorni
- per la tesi di laurea: 5 giorni.

(2) Il congedo retribuito di cui all'articolo precedente si riferisce al sostenimento dell'esame per ogni singola materia e alla difesa della tesi solo per la prima volta.

(3) Il premezzo retribuito di cui al comma 1 del presente articolo non può superare cumulativamente i 30 giorni nel corso di un anno solare.

**Articolo 34**

Per quanto riguarda l'acquisizione dei diritti derivanti o in connessione con il rapporto di lavoro, i periodi del congedo retribuito sono considerati tempo trascorso al lavoro.

**CONGEDO NON RETRIBUITO****Articolo 35**

(1) A un lavoratore può essere concesso un congedo senza retribuzione salariale (congedo non retribuito) per un massimo di 30 giorni nel corso di un anno solare, a condizione che tale congedo sia giustificato e non comporti difficoltà nell'espletamento dei compiti dell'organo amministrativo, e in particolare per:

- la costruzione, la riparazione oppure l'adeguamento di una casa o di un appartamento,
- la cura di un parente stretto (figlio, coniuge, genitore, sorella, fratello, genitori del coniuge, genitori adottivi e figli adottivi),
- il trattamento medico a spese personali,
- la partecipazione in manifestazioni artistico-culturali e sportive,
- l'educazione personale, completa, formazione, perfezionamento o specializzazione, ovvero:
  - per la preparazione e il superamento degli esami di scuola media superiore, almeno 5 giorni,
  - per la preparazione e il superamento degli esami di scuola superiore, di facoltà o di studi del corso post-laurea, almeno 10 giorni,
  - per la partecipazione a seminari professionali e consultori, almeno 5 giorni,
  - per la preparazione e il superamento dell'esame al fine di acquisire conoscenze e abilità speciali (apprendimento delle lingue straniere, educazione informatica, ecc.), almeno 2 giorni.

(2) Qualora le circostanze lo richiedano, al lavoratore può essere concesso un congedo non retribuito di cui al comma 1 del presente articolo per una durata superiore a 30 giorni.

**Articolo 36**

Durante il congedo non retribuito, i diritti derivanti dal rapporto di lavoro sono sospesi.

**IV. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO****Articolo 37**

(1) Il datore di lavoro è tenuto ad attuare tutte le misure di sicurezza sul lavoro e ad adempiere ai suoi obblighi in materia di tutela della salute e della vita nonché della sicurezza dei lavoratori, prescritti dalle prescrizioni generali sulla sicurezza sul lavoro.

(2) Il datore di lavoro è tenuto a fornire condizioni di sicurezza aggiuntive per il lavoro delle persone con disabilità, in conformità con le prescrizioni speciali.

**Articolo 38**

(1) Ogni lavoratore è responsabile della propria sicurezza e salute, nonché della sicurezza e della salute degli altri impiegati e dipendenti sui quali influiscono le sue azioni sul posto di lavoro.

(2) Nell'attuazione delle misure di sicurezza sul lavoro e di sicurezza sul posto di lavoro, il lavoratore è tenuto ad utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i dispositivi di protezione personale, informare immediatamente il datore di lavoro nel caso in cui si presenti un evento che rappresenti un possibile pericolo nonché attuare altre misure di sicurezza sul lavoro prescritte o determinate dall'impiegato direttamente superiore.

(3) Il lavoratore che lascia il proprio posto di lavoro o un luogo pericoloso in caso di pericolo grave, imminente ed inevitabile, non deve essere messo in una posizione di svantaggio per le sue azioni nei confronti degli altri lavoratori e deve godere della protezione da qualsiasi conseguenza immediata, eccetto nei casi in cui ai sensi di speciali prescrizioni o norme della professione, era obbligato ad esporsi al pericolo al fine di salvare la vita e la salute di persone e cose.

**V. STIPENDI, SUPPLEMENTI AGLI STIPENDI E RETRIBUZIONI****Articolo 39**

(1) Lo stipendio del lavoratore è composto dallo stipendio base e dai supplementi allo stipendio base.

(2) Lo stipendio base è il prodotto del coefficiente della complessità delle mansioni del posto di lavoro al quale è stato disposto l'impiegato e il dipendente e della base per il calcolo dello stipendio, maggiorato dello 0,5% per ogni anno di servizio maturato.

(3) I supplementi allo stipendio base sono il supplemento fisso, il supplemento fisso a titolo di pasto caldo, il supplemento per la prestazione lavorativa e altri aumenti allo stipendio.

(4) Lo stipendio più basso non può essere inferiore allo stipendio minimo prescritto dalla legge.

#### **Articolo 40**

(1) Il calcolo e l'erogazione degli stipendi ai lavoratori di cui all'articolo 39 del presente Regolamento avviene nell'ambito dei mezzi previsti dal Bilancio della Città di Rovinj-Rovigno.

(2) La base per il calcolo degli stipendi è determinata dalla delibera del sindaco e il suo importo viene considerato ogni anno prima dell'emanazione del Bilancio cittadino per l'anno successivo.

(3) La base per il calcolo degli stipendi dei lavoratori non può essere inferiore al 40% dello stipendio medio mensile lordo per dipendente nella Regione Istriana, sulla base degli ultimi dati pubblicati dell'Agenzia finanziaria (FINA), filiale di Pola - Sezione per l'analisi, la statistica e il merito creditizio.

#### **Articolo 41**

I coefficienti per il calcolo dello stipendio dei lavoratori sono determinati con una delibera dell'organo rappresentativo della Città di Rovinj-Rovigno, conformemente alla legge.

### **SUPPLEMENTO FISSO ALLO STIPENDIO**

#### **Articolo 42**

(1) Il lavoratore ha diritto ad un supplemento fisso allo stipendio determinato in un importo mensile fisso lordo, che è calcolato in proporzione al tempo trascorso al lavoro (orario effettivo di lavoro).

(2) Il supplemento fisso è erogato al lavoratore anche durante l'utilizzo delle ferie, e il diritto ad esso non si esercita esclusivamente durante l'inidoneità temporanea al lavoro (congedo per malattia), quando è ridotto proporzionalmente al tempo trascorso in congedo per malattia.

(3) L'importo del supplemento fisso è determinato dal sindaco con una delibera speciale.

(4) Il supplemento fisso non può ammontare a meno di 700,00 kune (92,91 euro) mensili.

### **SUPPLEMENTO FISSO ALLO STIPENDIO A TITOLO DI PASTO CALDO**

#### **Articolo 43**

(1) Il lavoratore ha diritto ad un supplemento fisso allo stipendio a titolo di pasto caldo.

(2) Il supplemento è determinato in un importo netto mensile fisso come retribuzione forfettaria in conformità con le disposizioni del Regolamento sull'imposta sul reddito, ed è calcolata in proporzione al fondo ore realizzato rispetto al normale fondo ore mensile.

(3) L'importo del supplemento fisso a titolo di pasto caldo è determinato dal sindaco con una delibera speciale.

### **ALTRI SUPPLEMENTI E RETRIBUZIONI**

#### **Articolo 44**

Il lavoratore può esercitare il diritto all'erogazione di un premio per la prestazione lavorativa (incentivo) in conformità con la legge e le prescrizioni di legge.

#### **Articolo 45**

(1) Lo stipendio base del lavoratore sarà aumentato come segue:

- del 50% per il lavoro notturno
- del 50% per il lavoro straordinario
- del 30% per il lavoro il sabato
- del 50% per il lavoro la domenica
- del 10% per il lavoro a turni in un altro turno
- del 10% per il lavoro a orario spezzato con intervallo superiore ad un'ora
- del 5% per il lavoro a turni (lavoro di 12 ore giornaliere in cicli di 12-24-12-48)

(2) Qualora l'attività lavorativa del lavoratore sia svolta in concomitanza di più condizioni speciali di cui al comma precedente, i supplementi vengono cumulati.

(3) Qualora il lavoratore lavorasse nei giorni festivi e durante i giorni non lavorativi previsti dalla legge, egli ha diritto ad uno stipendio maggiorato del 150%.

(4) Per il tempo trascorso in servizio passivo (prontezza al lavoro), determinato sulla base delle evidenze ufficiali delle ore di servizio passivo, al lavoratore sarà corrisposto il 10% della retribuzione oraria regolare del mese in corso per ogni ora di servizio passivo.

(5) Per i giorni festivi lavorativi e non lavorativi previsti dalla legge, il lavoratore ha diritto anche alla retribuzione salariale.

(6) Per lavoro notturno si considera il lavoro effettuato dalle ore 23:00 alle 6:00 del giorno successivo.

(7) Invece di aumentare la base dello stipendio in base agli straordinari, il lavoratore può usufruire di giornate lavorative libere.

(8) In caso di utilizzo delle giornate lavorative libere a titolo di ore di straordinario, si applicherà il metodo di calcolo come nel caso di retribuzione delle stesse (1 ora di lavoro straordinario = 1 ora e 30 minuti di normale orario di lavoro).

(9) Il lavoro notturno, il lavoro la domenica e il lavoro nei giorni festivi e non lavorativi non possono essere convertiti in ore libere.

(10) Quando il lavoro del lavoratore è organizzato nella settimana lavorativa da lunedì a venerdì, si ritiene lavoro straordinario ogni ora oltre le 8 ore giornaliere, come pure ogni ora di lavoro il sabato e la domenica, eccetto in caso di redistribuzione dell'orario di lavoro.

(11) Qualora il lavoro degli impiegati e dei dipendenti fosse organizzato in modo differente, si riterrà lavoro straordinario il lavoro superiore alle 40 ore settimanali.

(12) Il fondo mensile regolare delle ore lavorative sono le ore che il lavoratore deve lavorare nel mese in corso, e si ottiene moltiplicando il numero di giorni lavorativi nel mese corrente per 8 ore.

#### **Articolo 46**

Lo stipendio base dell'impiegato verrà aumentato:

- del 5% se l'impiegato ha completato il corso di specializzazione post-laurea (univ.spec.)
- dell'8% se l'impiegato ha conseguito il titolo di master in scienze oppure ha superato l'esame giudiziario
- del 15% se l'impiegato ha conseguito il titolo di dottore in scienze

se il titolo raggiunto non è la condizione per il posto di lavoro al quale l'impiegato lavora e se il titolo raggiunto è in funzione del posto di lavoro svolto dall'impiegato.

#### **Articolo 47**

(1) Il lavoratore ha diritto ad un supplemento per l'anzianità di servizio maturata negli organi amministrativi (statali, regionali, municipali, comunali):

- da 20 a 29 anni 4%
- da 30 a 34 anni 8%
- da 35 anni in poi 10%

#### **Articolo 48**

(1) Se l'impiegato e il dipendente è assente dal servizio, rispettivamente non lavora a causa di malattia, fino a 42 giorni, gli spetta una retribuzione salariale per un ammontare dell'80% dello stipendio base medio che gli è stato erogato negli ultimi sei mesi immediatamente prima dell'inizio del congedo per malattia.

(2) Per i giorni in cui non lavora perché si occupa delle cure di un familiare e negli altri casi determinati dalle norme sull'assistenza sanitaria e sull'assicurazione sanitaria, il lavoratore ha diritto alla retribuzione salariale conformemente alle disposizioni di tali prescrizioni.

(3) In via eccezionale, nel caso in cui il lavoratore si assenti dal lavoro per 43 giorni o più, gli viene erogata la differenza tra l'importo della retribuzione che viene corrisposta a carico dell'Istituto croato per l'assicurazione sanitaria (HZZO) e la retribuzione a cui avrebbe diritto in base al Certificato di stipendio presentato all'Istituto croato per l'assicurazione sanitaria, qualora gli fosse più favorevole.

(4) All'impiegato e al dipendente che è in congedo per malattia a causa di un infortunio sul lavoro o a causa di una malattia professionale spetta una retribuzione salariale per un ammontare del 100% dell'importo dello stipendio medio mensile che gli è stato erogato negli ultimi sei mesi immediatamente prima del mese dell'inizio del congedo per malattia.

(5) La retribuzione salariale per il periodo di inidoneità temporanea al lavoro non comprende i supplementi temporanei allo stipendio (incentivi, lavoro straordinario, premi giubilari, dotazione integrativa, tredicesima, ecc.).

### **VI. SCADENZE E PERIODI DI EROGAZIONE DEGLI STIPENDI E DELLE RETRIBUZIONI**

#### **Articolo 49**

(1) Lo stipendio viene erogato una volta al mese, di norma, entro il decimo giorno del mese per il mese precedente.

(2) I dati dello stipendio sono segreti, e vengono recapitati ai lavoratori in busta chiusa.

(3) L'indennizzo allo stipendio che viene erogato dal datore di lavoro al lavoratore, viene versato unitamente allo stipendio.

(4) Su richiesta del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto ed effettuare il pagamento delle detrazioni dallo stipendio (prestito, alimenti, ecc.).

(5) Al lavoratore lo stipendio e la retribuzione vengono calcolati ed erogati in base a documentazione attendibile.



## VII. ALTRI DIRITTI MATERIALI DEI LAVORATORI

### DIRITTO ALLA DOTAZIONE INTEGRATIVA PER LA FRUIZIONE DELLE FERIE

#### Articolo 50

- (1) Il lavoratore ha diritto alla dotazione integrativa per la fruizione delle ferie nell'ammontare di almeno 1.000,00 kn (132,72 euro).
- (2) La dotazione integrativa di cui al comma 1 del presente articolo verrà erogata per intero, una sola volta, entro il giorno di inizio della fruizione delle ferie.

### DIRITTO ALLA BUONUSCITA IN OCCASIONE DELLA PENSIONE

#### Articolo 51

- (1) Quando il lavoratore va in pensione, gli viene erogata una buonuscita nell'ammontare dell'importo non imponibile più elevato determinato dal Regolamento sull'imposta sul reddito.
- (2) In caso di pensionamento anticipato, il datore di lavoro può, attraverso un apposito programma, concedere buonuscite di importo più elevato e incentivanti.
- (3) La buonuscita spetta anche al lavoratore i cui anni di lavoro sono stati acquistati aggiuntivamente quale condizione necessaria per la cessazione del rapporto di lavoro, quale eccedenza permanente del datore di lavoro.
- (4) L'importo versato per l'acquisto di parte della pensione è compreso nella buonuscita incentivante.

#### Articolo 52

Al momento del pensionamento, un lavoratore che soddisfa le condizioni per l'esercizio del diritto alla pensione di anzianità o al pensionamento anticipato secondo le disposizioni della Legge sull'assicurazione pensionistica, può riscuotere una parte della pensione che sarebbe stata percepita se avesse raggiunto una determinata età e/o avesse maturato una determinata anzianità di servizio.

#### Articolo 53

- (1) Il lavoratore ha diritto al sostegno nei seguenti casi:
  - congedo per malattia continuativo superiore a 90 giorni, indipendentemente dal fatto che il congedo per malattia sia iniziato nell'anno solare precedente e sia terminato nell'anno in corso oppure sia iniziato e terminato nell'anno in corso e indipendentemente dal motivo del congedo per malattia, annualmente una tantum per un importo di 2.500,00 kune (331,81 euro) al netto,
  - il verificarsi dell'invalidità del lavoratore, figlio o coniuge del lavoratore, annualmente una tantum per un importo di 5.000,00 kune (663,61 euro) al netto,
  - al fine di coprire le spese di cura, ovvero la copertura delle spese di acquisto di dispositivi medici, rispettivamente dei medicinali, che, secondo la raccomandazione del medico specialista competente del sistema sanitario pubblico, sono assolutamente necessari ed insostituibili secondo le regole della professione medica (senza possibilità di sostituzione o utilizzo di un altro dispositivo medico, rispettivamente medicinale, approvato dall'Istituto croato per l'assicurazione sanitaria) per il lavoratore, un coniuge, un figlio minorenni o un figlio maggiorenne la cui incapacità totale e permanente di vivere e lavorare autonomamente è stata determinata con decreto dell'organo competente e conformemente a regolamenti speciali; nel caso in cui la copertura delle spese non sia stata approvata dall'Istituto croato per l'assicurazione sanitaria sulla base dell'assicurazione sanitaria obbligatoria e integrativa, al lavoratore viene rimborsata la spesa dell'importo pagato, fino ad un massimo di 3.500,00 kune (464,53 euro) al netto, annualmente una tantum.
- (2) Il verificarsi dell'invalidità del lavoratore, del coniuge e del figlio minorenni è determinato con l'emanazione del decreto definitivo dell'organo competente in conformità con le prescrizioni speciali.
- (3) Il verificarsi dell'invalidità del figlio minorenni è determinato da un decreto irrevocabile di invalidità emesso dal servizio di assistenza sociale competente.

### DIRITTO AI SOSTEGNI

#### Articolo 54

- (1) La famiglia del lavoratore ha diritto al sostegno nei seguenti casi:
  - decesso del lavoratore che ha perso la vita nell'esercizio delle sue mansioni, ovvero lavoro per un importo di 10.000,00 kune (1.327,23 euro) al netto e risarcimento delle spese funerarie,
  - decesso del lavoratore per un importo di 10.000,00 kune (1.327,23 euro) al netto.
- (2) Il lavoratore ha diritto al sostegno in caso di decesso del coniuge, figlio o genitore, patrigno o matrigna, per un importo di 5.000,00 kune (663,61 euro) al netto.

### **Articolo 55**

Il datore di lavoro verserà ai figli, ovvero ai tutori legali dei figli del lavoratore che ha perso la vita nell'esercizio delle sue mansioni, ovvero lavoro, un sostegno mensile, come segue:

- per un figlio in età prescolare, il 50% dello stipendio netto medio nell'economia della Repubblica di Croazia nell'anno precedente,
- per un figlio fino al completamento dell'ottava classe elementare, il 70% dello stipendio netto medio nell'economia della Repubblica di Croazia nell'anno precedente,
- per un figlio fino al completamento della scuola media superiore, ovvero uno studente regolare, il 90% dello stipendio netto medio nell'economia della Repubblica di Croazia nell'anno precedente.

### **Articolo 56**

(1) Quando un lavoratore viene inviato in un viaggio di lavoro nel paese, ha diritto al pieno risarcimento delle spese di trasporto, al risarcimento delle spese di pernottamento e all'importo corrispondente della diaria, in conformità con il regolamento sull'imposta sul reddito.

(2) Il risarcimento delle spese e la diaria per il viaggio di lavoro all'estero vengono definiti allo stesso modo in cui sono regolati per gli organi delle autorità statali.

(3) Il metodo e la procedura di approvazione dei viaggi di lavoro, le modalità di rendicontazione dei viaggi di lavoro, il calcolo e il pagamento dei risarcimenti delle spese dei viaggi di lavoro nel paese e all'estero saranno regolati da un apposito atto (Regolamento) del sindaco.

## **RIMBORSO DELLE SPESE DI TRASPORTO AL LAVORO E DAL LAVORO**

### **Articolo 57**

(1) Il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese di trasporto al lavoro e dal lavoro (di seguito nel testo: rimborso delle spese di trasporto) nell'ammontare delle spese del trasporto pubblico qualora la distanza dal luogo di residenza, rispettivamente la distanza tra il luogo di residenza e il luogo di lavoro sia di almeno 1000 m.

(2) Il luogo di residenza, ovvero di domicilio del lavoratore ai sensi del presente articolo è la residenza, ovvero il domicilio del lavoratore, conformemente alla Legge sulla residenza.

(3) Il lavoratore la cui abitazione ovvero il domicilio dista dal posto di lavoro meno di 1000 m in una direzione, non ha diritto al rimborso delle spese di trasporto.

(4) Se dal luogo di residenza ovvero di domicilio degli impiegati e dei dipendenti al luogo di lavoro è organizzato il trasporto pubblico, il lavoratore ha diritto al rimborso del costo del biglietto mensile dell'autobus.

(5) Per trasporto pubblico organizzato ai sensi del presente articolo si intende il trasporto locale e interurbano, che non si escludono a vicenda.

(6) Nel caso in cui esistesse un trasporto pubblico organizzato che il lavoratore non utilizza, egli realizzerà il diritto al risarcimento delle spese di trasporto per l'importo di un biglietto mensile dell'autobus.

(7) Nel caso in cui il trasporto pubblico dal luogo di residenza, ovvero dal domicilio, al luogo di lavoro sia organizzato da più agenzie di trasporti operanti sulla stessa tratta e che offrono un abbonamento mensile, il risarcimento delle spese di trasporto sarà corrisposto nella misura più favorevole per il datore di lavoro.

(8) Nel caso in cui non esistesse un trasporto pubblico organizzato che offre un biglietto mensile dal luogo di residenza, ovvero dal domicilio al luogo di lavoro, il risarcimento delle spese di trasporto sarà corrisposto come segue:

- per le distanze entro i confini della Città di Rovinj-Rovigno (entro i confini del PUG), e superiori a 1000 metri dal luogo di lavoro, per l'ammontare del biglietto mensile per distanze corrispondenti del trasporto locale della città più vicina situata nella Regione Istriana in cui tale tipo di trasporto è organizzato;
- per le distanze entro i confini della Città di Rovinj-Rovigno, e fuori dai confini di cui al precedente punto, 1,50 kn (0,20 euro) per chilometro percorso;
- per le distanze fuori dai confini della Città di Rovinj-Rovigno, 1,00 kn (0,13 euro) per chilometro percorso.

(9) Ai sensi del presente articolo, la distanza è determinata secondo il piano del Club automobilistico croato (Hrvatski autoklub) secondo la base cartografica di Google Maps, come il percorso automobilistico più breve su manto stradale moderno (asfalto), e nel caso del calcolo della distanza di cui al comma 3 del presente articolo, quale percorso pedonale più breve.

(10) Le spese di viaggio di un lavoratore che ha effettuato un viaggio di lavoro con un veicolo ufficiale vengono calcolate a partire dall'indirizzo dell'autorimessa ufficiale o dal parcheggio in cui il veicolo ufficiale è stato parcheggiato al luogo di residenza del lavoratore.

(11) Nel caso in cui un lavoratore utilizzasse un veicolo ufficiale per andare e tornare dal lavoro, egli non ha diritto al rimborso delle spese di trasporto.

(12) Tutti i lavoratori sono tenuti a fornire le informazioni su un apposito modulo al Servizio per gli affari generali, nonché qualsiasi modifica delle informazioni sul proprio luogo di residenza, rispettivamente di domicilio, nonché le altre informazioni necessarie per il calcolo del rimborso delle spese di trasporto.

(13) Il rimborso delle spese di viaggio e il rimborso delle spese di trasporto al lavoro e dal lavoro vengono erogati mensilmente, al momento del pagamento dello stipendio, e in base al numero effettivo di presenze al lavoro.

(14) Il Settore amministrativo responsabile dell'erogazione dei rimborsi delle spese di trasporto è tenuto ad aggiornare i dati riguardanti l'importo dei biglietti dell'autobus di cui al presente articolo semestralmente (giugno - dicembre) o più frequentemente dopo ogni importante variazione di prezzo sul mercato dei carburanti.

(15) L'ammontare dell'importo del rimborso delle spese di trasporto per chilometro percorso di cui al comma 8 del presente articolo del Regolamento può essere determinato dal sindaco con una delibera speciale senza che sia necessario modificare le disposizioni del presente Regolamento.

#### **Articolo 58**

Nel caso in cui il lavoratore sia autorizzato ad utilizzare l'automobile privata per scopi di lavoro, egli ha diritto al rimborso delle spese nell'ammontare della base non imponibile prescritta dal regolamento sulle imposte sul reddito.

#### **Articolo 59**

I diritti e gli obblighi dei tirocinanti che svolgono la formazione professionale senza la stipulazione di un rapporto di lavoro, ovvero il tirocinio professionale negli organi amministrativi della Città di Rovinj-Rovigno, sono disciplinati da un'apposita delibera del sindaco.

#### **Articolo 60**

I lavoratori sono assicurati collettivamente contro le conseguenze di un infortunio durante l'esercizio delle loro mansioni, le conseguenze di infortuni sul lavoro e di malattie professionali, nonché le conseguenze di un infortunio durante il loro tempo libero, nel corso di 24 ore.

### **PREMI GIUBILARI**

#### **Articolo 61**

(1) Il lavoratore ha diritto all'erogazione di un premio giubilare in seguito alla maturazione di:

- 5 anni di servizio per l'ammontare di 1 base di cui al comma 2 del presente articolo
- 10 anni di servizio per l'ammontare di 1,25 della base di cui al comma 2 del presente articolo
- 15 anni di servizio per l'ammontare di 1,50 della base di cui al comma 2 del presente articolo
- 20 anni di servizio per l'ammontare di 1,75 della base di cui al comma 2 del presente articolo
- 25 anni di servizio per l'ammontare di 2 basi di cui al comma 2 del presente articolo
- 30 anni di servizio per l'ammontare di 2,5 basi di cui al comma 2 del presente articolo
- 35 anni di servizio per l'ammontare di 3 basi di cui al comma 2 del presente articolo
- 40 anni di servizio per l'ammontare di 4 basi di cui al comma 2 del presente articolo
- 45 anni di servizio per l'ammontare di 5 basi di cui al comma 2 del presente articolo.

(2) La base per l'erogazione del premio giubilare viene stabilita dal Sindaco con un'apposita delibera all'inizio di ogni anno di bilancio.

(3) Il premio giubilare è corrisposto al lavoratore, in base ad un decreto, il primo mese successivo a quello in cui ha maturato il diritto all'erogazione del premio giubilare, e al massimo entro la fine dell'anno solare in cui il diritto è stato maturato.

(4) In via eccezionale, nel caso in cui al lavoratore sia cessato il servizio, rispettivamente il lavoro, nell'organo amministrativo, e abbia maturato il diritto al premio giubilare, il premio sarà erogato all'impiegato o al dipendente o ai loro eredi, il mese successivo alla fine del servizio o del lavoro.

**Articolo 62**

In occasione del giorno di San Nicola, al lavoratore sarà corrisposto, per ogni figlio fino ai 15 anni di età, un compenso a titolo di dono al bambino, almeno nell'ammontare dell'importo non imponibile, e conformemente al regolamento sull'imposta sul reddito.

**Articolo 63**

Per le festività natalizie, il lavoratore ha diritto all'erogazione di uno speciale bonus annuale (tredicesima) per un importo minimo di 1.500,00 kune (199,08 euro) al netto.

**Articolo 64**

Una volta all'anno il lavoratore può ricevere un regalo in natura del valore massimo dell'importo non imponibile, conformemente al regolamento sull'imposta sul reddito.

**Articolo 65**

- (1) Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione per l'innovazione e il miglioramento tecnico.
- (2) Con un apposito contratto stipulato tra il lavoratore e il datore di lavoro verrà regolata la maturazione degli specifici diritti di cui al comma 1 del presente articolo.

**Articolo 66**

Nel corso dell'anno, il sindaco può, con apposita delibera, e sulla base dei criteri stabiliti da un apposito regolamento, determinare l'erogazione di un premio in denaro per i risultati lavorativi come supplemento allo stipendio fino ad un massimo di 5.000,00 kune (663,61 euro) annue per lavoratore.

**VIII. TUTELA DEI DIRITTI DEGLI IMPIEGATI E DEI DIPENDENTI****Articolo 67**

- (1) Tutte le delibere in merito alla maturazione dei diritti, degli obblighi e delle responsabilità derivanti dal rapporto di lavoro devono essere obbligatoriamente consegnate al lavoratore in forma scritta, con la motivazione e le istruzioni sul rimedio giuridico.
- (2) Il lavoratore ha il diritto a presentare obiezione alla Delibera di cui al comma 1 del presente articolo.

**Articolo 68**

Nel decidere in merito all'obiezione del lavoratore alla delibera di cui all'articolo 67 del presente Regolamento, il caposegretario dell'organo amministrativo o un'altra persona autorizzata deve preventivamente considerare il parere del fiduciario sindacale o di un'altra persona autorizzata del sindacato, qualora il lavoratore lo richiedesse.

**Articolo 69**

- (1) Nel caso in cui il lavoratore presenti le dimissioni, egli è tenuto a scontare un periodo di preavviso di un mese, qualora non raggiungesse un accordo su un periodo di preavviso più breve con il caposegretario dell'organo o con una persona da lui autorizzata.
- (2) Eccezionalmente al comma 1 del presente articolo, qualora fosse necessario portare a termine lavori urgenti o per altri giustificati motivi, il capo dell'organo o una persona da lui autorizzata può prorogare il termine di preavviso per un massimo di tre mesi nel decreto di cessazione del servizio, rispettivamente del lavoro.

**Articolo 70**

- (1) Nel caso in cui, per motivi tecnici o organizzativi, il capo dell'organo amministrativo o la persona da lui autorizzata intendesse annullare il lavoro di almeno cinque dipendenti entro un termine di sei mesi, egli è tenuto a redigere un programma di assistenza ai dipendenti in esubero.
- (2) Al programma di assistenza ai dipendenti in esubero di cui al comma 1 del presente articolo si applicano in modo appropriato le disposizioni della Legge sul lavoro.
- (3) Al momento della redazione del programma di assistenza ai dipendenti in esubero, il capo dell'organo amministrativo o una persona da lui autorizzata a tale scopo deve consultare preventivamente il sindacato.
- (4) I dipendenti possono essere licenziati nel caso in cui anche con le misure del programma per l'assistenza ai dipendenti in esubero non sia possibile garantire il loro impiego entro un mese dalla data di emanazione del programma.

**Articolo 71**

Gli impiegati e i dipendenti ai quali mancano al massimo tre anni di vita al raggiungimento delle condizioni per la pensione di anzianità non possono essere dimessi dal servizio, rispettivamente dal rapporto di lavoro senza il consenso personale, eccetto il caso di cessazione del servizio per forza di legge.

**IX. TUTELA DEI LAVORATORI PERMANENTEMENTE O TEMPORANEAMENTE INIDONEI AL LAVORO**

**Articolo 72**

(1) Qualora la persona autorizzata, rispettivamente l'organo, valutasse che il lavoratore è minacciato dall'imminente rischio di invalidità, il caposettore dell'organo amministrativo, tenendo conto del riscontro e del parere della persona autorizzata, rispettivamente dell'organo, è tenuto ad offrire per iscritto un altro posto di lavoro al lavoratore. Il lavoratore dovrà essere in grado di svolgere le mansioni del nuovo posto di lavoro, le quali per quanto possibile, devono corrispondere alle mansioni del posto di lavoro in cui era stato precedentemente assegnato.

(2) Il caposettore dell'organo amministrativo è tenuto ad adeguare le mansioni del posto di lavoro al lavoratore di cui al comma 1 del presente articolo, ovvero a fare tutto quanto in suo potere per garantire condizioni di lavoro più favorevoli.

(3) Il lavoratore di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, a cui mancano al massimo 5 anni di vita fino al soddisfacimento delle condizioni per la pensione di anzianità, ha diritto allo stipendio ai sensi del precedente decreto sulla disposizione al posto di lavoro, qualora ciò sia più favorevole per lui.

**Articolo 73**

La retribuzione spettante al lavoratore con disabilità dalla data di insorgenza dell'invalidità, rispettivamente dalla data di accertamento della ridotta capacità per insorgenza dell'invalidità, rispettivamente dalla data di completamento della riqualificazione fino alla disposizione ad un posto di lavoro adeguato, non può essere inferiore all'importo dello stipendio base del posto di lavoro in cui è stato impiegato ovvero disposto fino a quel momento.

**Articolo 74**

Al lavoratore che lavora a tempo parziale per ridotta capacità lavorativa a causa di un infortunio sul lavoro non imputabile a causa sua o ad una malattia professionale, viene corrisposto lo stipendio e la retribuzione per il lavoro a tempo parziale e un'indennità nella misura della differenza tra l'indennità che percepisce secondo le prescrizioni dell'assicurazione sulla pensione d'invalidità e lo stipendio del posto di lavoro al quale è stato assegnato, ovvero disposto.

**X. INFORMAZIONE****Articolo 75**

(1) Il caposettore dell'organo amministrativo o un'altra persona autorizzata sono tenuti a fornire al lavoratore, rispettivamente al fiduciario sindacale, le informazioni essenziali per la posizione economica e sociale dei lavoratori, ed in particolare:

- sulle proposte di delibere che incidono sulla posizione economica e sociale dei lavoratori e che non rappresentano un segreto d'ufficio,
- sui risultati del lavoro (periodici ed annuali),
- sui movimenti e sulle variazioni degli stipendi dei lavoratori,
- sulle proposte di delibere e di atti generali che, in conformità al presente Regolamento, disciplinano i diritti e gli obblighi fondamentali del servizio o del lavoro.

(2) Il caposettore dell'organo amministrativo o un'altra persona autorizzata fornisce le informazioni in merito ai risultati del lavoro dopo lo scadere di un determinato periodo di cui al comma 1 del presente articolo, mentre le informazioni sui piani e le proposte di atti devono essere sottoposti a visione degli impiegati e dei dipendenti prima della loro adozione.

**XI. FUNZIONI E CONDIZIONI DI LAVORO DEL SINDACATO****Articolo 76**

La Città di Rovinj-Rovigno, in qualità di datore di lavoro, si impegna a garantire l'attuazione di tutti i diritti nell'ambito dell'organizzazione sindacale stabiliti nella Costituzione della Repubblica di Croazia, nelle convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro, nelle leggi e nel presente Regolamento.

**Articolo 77**

Il caposettore dell'organo amministrativo o un'altra persona autorizzata si impegna affinché le sue mansioni ed attività non ostacolino in alcun modo il lavoro sindacale, l'organizzazione sindacale e il diritto del lavoratore di diventare membro del sindacato.

**Articolo 78**

Il sindacato si impegna a svolgere le proprie mansioni in conformità con la Costituzione, le convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro, le leggi e il presente Regolamento, e a non svolgere le proprie mansioni in modo tale da pregiudicare l'efficacia del lavoro e le attività degli organi amministrativi della Città.

**Articolo 79**

Il sindacato ha l'obbligo di informare il datore di lavoro o il caposettore dell'organo amministrativo in merito all'elezione o alla nomina dei fiduciari sindacali e degli altri rappresentanti sindacali.

**Articolo 80**

L'attività di un fiduciario sindacale o di un rappresentante in un organo amministrativo non deve essere impedita o ostacolata se agisce in conformità con le convenzioni dell'OIL, le leggi, le altre prescrizioni e il presente Regolamento.

**XII. TUTELA CONTRO LA DISCRIMINAZIONE****Articolo 81**

(1) Il presente Regolamento crea i presupposti per il raggiungimento delle pari opportunità e disciplina la tutela contro la discriminazione sulla base della razza o dell'appartenenza etnica o del colore della pelle, del genere, della lingua, della religione, delle convinzioni politiche o di altro tipo, della nazionalità e dell'estrazione sociale, dello stato patrimoniale, dell'appartenenza a un sindacato, dell'istruzione, della posizione sociale, dello stato civile o familiare, dell'età, dello stato di salute, della disabilità, del patrimonio genetico, dell'identità di genere, dell'espressione o dell'orientamento sessuale.

(2) Si ritiene discriminazione un comportamento che metta qualsiasi persona di cui al comma 1 del presente articolo in una posizione di svantaggio, nonché le persone ad essa legate da vincoli familiari o di altro genere.

(3) Inoltre, si ritiene discriminazione un comportamento che metta una persona in una posizione di svantaggio sulla base di un'errata percezione sull'esistenza di un presupposto per la discriminazione di cui al comma 1 del presente articolo.

(4) Per tutti i casi non disciplinati dal presente Regolamento, si applicano in modo appropriato le disposizioni della Legge sulla repressione della discriminazione.

**XIII. TUTELA DELLA VITA, DELLA SALUTE, DELLA PRIVACY E DELLA DIGNITÀ DEI LAVORATORI****Articolo 82**

(1) Il caposettore dell'organo amministrativo è tenuto a garantire le condizioni necessarie per la salute e la sicurezza dei lavoratori, e in tal senso, mantenere gli uffici, le attrezzature, gli strumenti, il luogo di lavoro e l'accesso ai luoghi di lavoro, applicare misure a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevenire i rischi sul lavoro, formare ad espletare il lavoro in modo sicuro nonché ad attuare le altre misure di protezione sul lavoro prescritte.

(2) Il caposettore dell'organo amministrativo applicherà tutte le misure legali per proteggere la vita, la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresa la loro formazione al fine di espletare il lavoro in modo sicuro, la prevenzione dei rischi sul lavoro e la fornitura di informazioni sulle misure di sicurezza adottate sul lavoro.

(3) Il caposettore dell'organo amministrativo è tenuto a garantire delle condizioni di sicurezza aggiuntive per il lavoro dei lavoratori con disabilità, conformemente alle prescrizioni speciali.

**Articolo 83**

(1) Il Sindaco è tenuto a tutelare la dignità dei lavoratori durante l'esercizio delle loro mansioni fornendo loro condizioni in cui non siano esposti a molestie o molestie sessuali.

(2) La dignità del lavoratore è tutelata dalle molestie o dalle molestie sessuali da parte dei superiori, dei collaboratori e delle persone con cui il lavoratore si trova regolarmente nello svolgimento delle proprie mansioni.

(3) Le molestie e le molestie sessuali costituiscono una violazione dell'obbligo derivante dal rapporto di lavoro.

(4) Il lavoratore ha diritto a presentare un reclamo relativo alla tutela della dignità.

**Articolo 84**

(1) Il Sindaco è tenuto a nominare una persona che, oltre a lui, sia autorizzata a ricevere e risolvere i reclami relativi alla tutela della dignità dei lavoratori, conformemente alle vigenti disposizioni di legge e alle prescrizioni sublegali.

(2) Il Sindaco, rispettivamente la persona autorizzata di cui al comma 1 del presente articolo, è tenuto ad indagare sul reclamo entro e non oltre otto giorni dalla data di consegna del reclamo e ad adottare tutti i provvedimenti appropriati al singolo caso al fine di prevenire la reiterazione delle molestie o delle molestie sessuali qualora ne determinasse l'esistenza.

(3) Qualora il Sindaco o la persona autorizzata non adotti misure atte a prevenire le molestie o le molestie sessuali entro il termine di cui al comma 2 del presente articolo, oppure qualora i provvedimenti da lui adottati siano inadeguati, il lavoratore molestato o molestato sessualmente ha il diritto di interrompere il lavoro fino a quando non gli sia garantita la tutela, purché entro un ulteriore termine di otto giorni abbia richiesto tutela al tribunale competente.

(4) Qualora sussistano circostanze per le quali non sia giustificato pretendere che il Sindaco tuteli la dignità del lavoratore, questi non è tenuto a sporgere reclamo al Sindaco ed ha il diritto di interrompere il lavoro, purché abbia richiesto tutela dinanzi al tribunale competente e ne abbia informato il Sindaco entro il termine di otto giorni dal giorno dell'interruzione del lavoro.

(5) Durante l'interruzione del lavoro di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo, il lavoratore ha diritto ad una retribuzione dell'importo pari a come se avesse lavorato.

(6) Tutte le informazioni determinate nella procedura di tutela della dignità dei lavoratori sono riservate.

(7) L'opposizione di un lavoratore a comportamenti che costituiscono molestie o molestie sessuali non deve essere motivo di discriminazione.

#### **XIV. DISPOSIZIONI TRANSITORIE E CONCLUSIVE**

##### **Articolo 85**

In merito ai diritti, agli obblighi e alle responsabilità, nonché alle altre questioni importanti per il lavoro dei lavoratori che non sono disciplinate dal presente Regolamento, verranno applicate in modo appropriato le prescrizioni generali sul lavoro.

##### **Articolo 86**

Il presente Regolamento può essere soggetto a modifiche ed integrazioni secondo le modalità previste dalla legge per la sua emanazione.

##### **Articolo 87**

Con l'entrata in vigore del presente Regolamento viene abrogata la Delibera sugli stipendi e altre retribuzioni per i lavoratori degli organismi dell'amministrazione cittadina della Città di Rovinj-Rovigno ("Bollettino ufficiale della Città di Rovinj-Rovigno", nn. 7/08, 1/09, 11/16, 6/18, 10/18, 5/20 e 1/22).

##### **Articolo 88**

Il presente Regolamento verrà pubblicato sul "Bollettino ufficiale della Città di Rovinj-Rovigno", entra in vigore l'ottavo giorno dalla pubblicazione e verrà applicato a partire dal calcolo dello stipendio per il mese di luglio 2022.

KLASA/CLASSE: 024-03/22-01/92  
URBROJ/NUMPROT: 2163-8-02-22-3  
Rovinj-Rovigno, 22 luglio 2022

Il Sindaco  
dr.sc. Marko Paliaga, dipl.oec., m.p.