

Il Consiglio d'amministrazione dell'Università popolare aperta della Città di Rovinj-Rovigno – Pučko otvoreno učilište Grada Rovinja-Rovigno alla seduta tenutasi il 27 gennaio 2020 ha definito il testo emendato del Regolamento sul lavoro dell'Università popolare aperta della Città di Rovinj-Rovigno – Pučko otvoreno učilište Grada Rovinja-Rovigno.

Il testo emendato del Regolamento sul lavoro dell'Università popolare aperta della Città di Rovinj-Rovigno – Pučko otvoreno učilište Grada Rovinja-Rovigno comprende il testo del Regolamento sul lavoro dell'Università popolare aperta della Città di Rovinj-Rovigno – Pučko otvoreno učilište Grada Rovinja-Rovigno NUMPROT: 1600-13/01A-07 che il Consiglio d'amministrazione dell'Università popolare aperta della Città di Rovinj-Rovigno – Pučko otvoreno učilište Grada Rovinja-Rovigno, su proposta della direttrice, ha emanato durante la seduta tenutasi il 17 dicembre 2007, il testo delle Modifiche e integrazioni al Regolamento sul lavoro dell'Università popolare aperta della Città di Rovinj-Rovigno – Pučko otvoreno učilište Grada Rovinja-Rovigno che il Consiglio d'amministrazione dell'Università popolare aperta della Città di Rovinj-Rovigno – Pučko otvoreno učilište Grada Rovinja-Rovigno, su proposta della direttrice, ha emanato durante la seduta tenutasi il 02 dicembre 2014, il testo delle Modifiche e integrazioni al Regolamento sul lavoro dell'Università popolare aperta della Città di Rovinj-Rovigno – Pučko otvoreno učilište Grada Rovinja-Rovigno che il Consiglio d'amministrazione dell'Università popolare aperta della Città di Rovinj-Rovigno – Pučko otvoreno učilište Grada Rovinja-Rovigno, dopo aver ottenuto il previo benestare del Sindaco della Città di Rovinj-Rovigno CLASSE: 610-01/17-01/79, NUMPROT: 2171-01-02-17-3 del 2 ottobre 2017, ha emanato durante la seduta tenutasi il 6 ottobre 2017, il testo delle Modifiche e integrazioni al Regolamento sul lavoro dell'Università popolare aperta della Città di Rovinj-Rovigno – Pučko otvoreno učilište Grada Rovinja-Rovigno che il Consiglio d'amministrazione dell'Università popolare aperta della Città di Rovinj-Rovigno – Pučko otvoreno učilište Grada Rovinja-Rovigno, dopo aver ottenuto il previo benestare del Sindaco della Città di Rovinj-Rovigno CLASSE: 610-01/18-01/89, NUMPROT: 2171-01-02/1-18-2 del 29 ottobre 2018, ha emanato durante la seduta tenutasi il 23 novembre 2018, il testo delle Modifiche e integrazioni al Regolamento sul lavoro dell'Università popolare aperta della Città di Rovinj-Rovigno – Pučko otvoreno učilište Grada Rovinja-Rovigno che il Consiglio d'amministrazione dell'Università popolare aperta della Città di Rovinj-Rovigno – Pučko otvoreno učilište Grada Rovinja-Rovigno dopo aver ottenuto il previo benestare del Sindaco della Città di Rovinj-Rovigno CLASSE: 610-01/19-01/43, NUMPROT: 2171-01-02/1-18-2 del 20 maggio 2019, ha emanato durante la seduta tenutasi il 24 maggio 2019 e il testo delle Modifiche e integrazioni al Regolamento sul lavoro dell'Università popolare aperta della Città di Rovinj-Rovigno – Pučko otvoreno učilište Grada Rovinja-Rovigno che il Consiglio d'amministrazione dell'Università popolare aperta della Città di Rovinj-Rovigno – Pučko otvoreno učilište Grada Rovinja-Rovigno, dopo aver ottenuto il previo benestare del Sindaco della Città di Rovinj-Rovigno CLASSE: 610-01/19-01/96 NUMPROT: 2171-01-02/1-19-2 del 24 settembre 2019, ha emanato durante la seduta tenutasi il 3 ottobre 2019, nei quali è indicata la loro entrata in vigore.

KLASA/CLASSE: 003-05/20-01/01
URBROJ/NUMPROT: 2171-01-21-20-01
Rovinj-Rovigno, 27 gennaio 2020

La Presidentessa del Consiglio d'amministrazione
Nataša Stojanov Dellabernardina

REGOLAMENTO SUL LAVORO

I – DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Con il Regolamento sul lavoro (di seguito nel testo: Regolamento) l'Università popolare aperta della Città di Rovinj-Rovigno – Pučko otvoreno učilište Grada Rovinja-Rovigno (di seguito nel testo: datore di lavoro) regola le condizioni di lavoro, la stipulazione e lo scioglimento del contratto di lavoro, i diritti e i doveri del datore di lavoro e del dipendente, gli stipendi e le retribuzioni per i dipendenti nonché altre questioni inerenti il lavoro.

(Nota: la modifica dell'articolo 1 relativa alla sostituzione delle parole: "Università popolare aperta della Città di Rovigno" con le parole: "Università popolare aperta della Città di Rovinj-Rovigno – Pučko otvoreno učilište Grada Rovinja-Rovigno" è entrata in vigore il 13 ottobre 2017, KLASA/CLASSE: 003-06/17-01/08, URBROJ/NUMPROT: 2171-01-21-17-06)

Articolo 2

Le disposizioni del presente Regolamento riguardano i dipendenti che hanno stipulato il contratto di lavoro a tempo indeterminato oppure determinato, con orario di lavoro completo o incompleto.

Articolo 3

Se un certo diritto è stato regolato diversamente con un contratto di lavoro, un accordo stipulato tra il dipendente e il datore di lavoro, un contratto collettivo, un regolamento sul lavoro oppure in base alla legge, viene applicato il diritto più favorevole per il dipendente.

Articolo 4

Al momento dell'assunzione del dipendente, il direttore oppure il segretario del datore di lavoro comunicherà al dipendente quali sono le prescrizioni che scaturiscono dal rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e la tutela sul lavoro.

Il datore di lavoro consentirà al dipendente, senza limitazioni, di visionare le disposizioni di questo Regolamento e altre prescrizioni che regolano i rapporti di lavoro, la tutela, i diritti e gli obblighi del dipendente.

Articolo 5

Il dipendente ha l'obbligo di espletare le mansioni concordate in modo coscienzioso e professionale, in base alle indicazioni del direttore e di altre persone autorizzate dal datore di lavoro.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di rispettare ed effettuare gli obblighi contrattuali, finché il dipendente svolge i propri obblighi e finché con il proprio comportamento non danneggia la gestione e la reputazione del datore di lavoro, ossia finché non vengono modificate le condizioni che esistevano al momento della stipulazione del contratto di lavoro.

II – INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

a) Stipulazione del contratto di lavoro

Articolo 6

Il rapporto di lavoro viene instaurato con la stipulazione del contratto di lavoro.

Il contratto di lavoro viene stipulato in forma scritta. L'omissione da parte delle parti contraenti di stipulare il contratto di lavoro in forma scritta, non influisce sulla validità e sull'esistenza di tale contratto.

Il contratto di lavoro viene stipulato quando il datore di lavoro e il dipendente sono d'accordo in merito alle disposizioni importanti del contratto.

Articolo 7

Il contratto scritto di lavoro deve contenere almeno i dati:

- sulle parti contraenti e il loro domicilio ossia sede,
- sul luogo di lavoro del dipendente, e se non esiste un posto di lavoro permanente oppure principale, l'annotazione che il lavoro viene espletato in diversi luoghi,
- sulla denominazione e il tipo di lavoro per il quale viene assunto il dipendente,
- sul giorno dell'inizio del lavoro,
- sulla durata prevista del contratto, in caso di contratto di lavoro a tempo determinato,
- sulla durata delle ferie pagate alle quali il dipendente ha diritto, mentre nel caso in cui tale dato non può venir fornito al momento della stipulazione del contratto, ossia il rilascio della conferma, sulle modalità di determinazione della durata delle ferie,
- sui termini di disdetta ai quali il dipendente e il datore di lavoro devono attenersi, mentre se tale dato non può venir fornito al momento della stipulazione del contratto, ovvero del rilascio della conferma, sulle modalità di determinazione dei termini di disdetta,
- sullo stipendio base, le aggiunte allo stipendio e ai periodi di versamento delle retribuzioni alle quali il dipendente ha diritto,
- sulla durata del giorno lavorativo ordinario o della settimana lavorativa ordinaria.

Nel caso in cui con le disposizioni del contratto di lavoro bisogna avvalersi dell'applicazione delle disposizioni di legge, degli atti sublegali e del Regolamento, tali disposizioni diventano parte integrante del contratto di lavoro.

Articolo 8

Se il contratto di lavoro non è stato stipulato in forma scritta, prima dell'inizio del lavoro il datore di lavoro ha l'obbligo di consegnare al dipendente una conferma scritta relativa al contratto stipulato.

Se il datore di lavoro entro il termine di cui al comma 1 del presente articolo non stipulasse con il dipendente il contratto di lavoro in forma scritta oppure non gli rilasciasse la conferma scritta relativa al contratto stipulato, si riterrà che con il dipendente abbia stipulato il contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Articolo 9

Il direttore stipula a nome del datore di lavoro il contratto di lavoro, ossia rilascia la conferma relativa al contratto stipulato.

Articolo 10

Non è consentito assumere una persona con meno di quindici anni d'età oppure una persona di quindici anni e con più di quindici anni ma con meno di diciotto anni d'età che frequenta la scuola dell'obbligo.

Se il tutore legale autorizza il minore di quindici anni e più vecchio di quindici anni a stipulare un determinato contratto di lavoro, eccetto il minore che frequenta la scuola dell'obbligo, il minore è idoneo a stipulare e annullare tale contratto e a intraprendere tutte le azioni legali riguardo l'adempimento dei diritti e dei doveri di cui in tale contratto oppure in merito a tale contratto.

Articolo 11

Quando in base alla legge, ad altre prescrizioni oppure al contratto collettivo per singoli dipendenti sono state stabilite apposite condizioni per la scelta e l'instaurazione del rapporto di lavoro, il direttore può stipulare il contratto di lavoro solo con i dipendenti che adempiono alle condizioni necessarie.

Articolo 12

Per la scelta del dipendente il datore di lavoro pubblica il testo del concorso sul proprio sito internet. L'avviso in merito al bando di concorso viene pubblicato sui quotidiani "Glas Istre" e "La Voce del Popolo".

Le domande vanno presentate entro il termine di 15 giorni qualora il Consiglio d'amministrazione non decidesse che vengano presentate entro il termine di 8 giorni. Prima della scelta del dipendente può venir effettuata la verifica preliminare dell'idoneità professionale e di altro tipo dei candidati (test, colloquio) che viene svolta dal direttore oppure dalla persona da esso autorizzata.

(Nota: La modifica e integrazione all'articolo 12 è entrata in vigore il 28 ottobre 2019, KLASA/CLASSE: 003-05/19-01/01, URBROJ/NUMPROT: 2171-01-21-19-02)

Articolo 13

La verifica preliminare dell'idoneità lavorativa delle persone che cercano lavoro (candidati) viene effettuata dal direttore oppure dal dipendente, ossia dalla commissione autorizzata dal direttore.

Il dipendente oppure la commissione di cui al comma 1 del presente articolo recapita per iscritto al direttore il parere in merito all'idoneità dei candidati.

Articolo 14

Il Consiglio d'amministrazione decide, su proposta del direttore, in merito alla scelta della persona con la quale stipulerà il contratto di lavoro.

Con il candidato che è stato scelto in seguito ad avviso oppure concorso, il direttore stipula il contratto di lavoro in conformità all'articolo 7 del presente Regolamento oppure rilascia al candidato prescelto una conferma scritta relativa al lavoro in conformità all'articolo 8 del presente Regolamento.

Articolo 15

Al momento di stipulare il contratto di lavoro, il dipendente ha l'obbligo di comunicare al direttore i dati personali che servono per instaurare il rapporto di lavoro.

Al momento della stipulazione del contratto, il direttore non deve richiedere dal dipendente i dati che non sono direttamente legati al rapporto di lavoro.

Articolo 16

Prima di iniziare il lavoro, alla persona che cerca lavoro bisogna consentire di visionare il presente Regolamento e gli altri atti generali dell'istituzione.

Il dipendente ha l'obbligo di iniziare il lavoro il giorno stabilito nel contratto di lavoro.

b) Periodo di prova lavorativa

Articolo 17

Al momento di stipulare il contratto di lavoro si può concordare un periodo di prova lavorativa.

Il periodo di prova lavorativa di cui al comma 1 del presente articolo non deve durare più di 6 (sei) mesi. Se è stato concordato un periodo di prova, il termine di disdetta è di almeno 7 (sette) giorni.

Articolo 18

Il periodo di prova lavorativa del dipendente viene seguito dal direttore oppure dal dipendente rispettivamente dalla commissione autorizzata dal direttore.

Se il dipendente soddisfa il periodo di prova lavorativa, il contratto di lavoro rimane completamente in vigore.

c) Tirocinanti

Articolo 19

Lo status di tirocinante spetta alla persona che viene assunta per la prima volta ai fini dell'abilitazione per esercitare autonomamente la professione per la quale ha studiato.

Con il tirocinante viene stipulato un contratto di lavoro a tempo determinato.

La delibera sulla durata del contratto di lavoro con il tirocinante viene emanata dal direttore.

Il periodo di tirocinio varia a seconda del grado di preparazione professionale e dura:

- | | |
|--|---------|
| - tirocinante VII grado preparazione professionale | 12 mesi |
| - tirocinante VI grado preparazione professionale | 9 mesi |
| - tirocinante IV grado preparazione professionale | 6 mesi. |

Articolo 20

Se l'esame professionale oppure l'esperienza lavorativa fosse definita dalla legge o da altre prescrizione quale condizione per l'espletamento delle mansioni di una determinata professione, il datore di lavoro può assumere la persona che ha terminato gli studi per tale professione ai fini dell'abilitazione professionale senza instaurare rapporto di lavoro (lavoro volontario). La delibera viene emanata dal direttore.

Il lavoro volontario dura al massimo quanto dura il periodo di tirocinio.

Se la legge non prevede altrimenti, sul volontario vengono applicate anche le disposizioni del presente Regolamento, eccetto le disposizioni sulla stipulazione del

contratto di lavoro, sullo stipendio e sulle retribuzioni, nonché sulla cessazione del contratto di lavoro.

Il contratto di lavoro deve venir stipulato in forma scritta.

Eccezionalmente il lavoro volontario può venir premiato.

Articolo 21

Ai tirocinanti nel ramo e nelle professioni per le quali la legge o altre prescrizioni stabiliscono la durata del periodo di tirocinio e le modalità di sostenimento dell'esame professionale, sostengono l'esame professionale conformemente a tali prescrizioni.

Al tirocinante che non supera l'esame professionale viene disdetto il contratto di lavoro.

d) Durata del contratto di lavoro

Articolo 22

Il contratto di lavoro viene stipulato a tempo indeterminato, eccetto nei casi in cui la legge stabilisce diversamente.

Il contratto di lavoro stipulato a tempo indeterminato vincola il datore di lavoro e il dipendente finché uno di loro non lo disdice oppure non cessa in altri modi prescritti dalla legge.

Articolo 23

Il datore di lavoro può stipulare con il dipendente un contratto di lavoro a tempo determinato nei seguenti casi:

- sostituzione del dipendente provvisoriamente assente,
- aumento temporaneo della mole del lavoro,
- lavori temporanei per i quali vi è una necessità eccezionale,
- realizzazione di determinata iniziativa di lavoro.

Articolo 24

Il contratto di lavoro stipulato a tempo determinato cessa allo scadere del termine stabilito da tale contratto.

Se il dipendente dopo lo scadere del termine di cui al comma 1 del presente articolo continuasse a lavorare, il datore di lavoro non ha l'obbligo di versargli la retribuzione per il lavoro svolto.

e) Obbligo di formazione e abilitazione al lavoro

Articolo 25

In conformità alle possibilità e alle necessità del lavoro, il datore di lavoro ha l'obbligo di consentire al dipendente di proseguire gli studi, di abilitarsi e perfezionarsi.

In base alle proprie capacità e alle necessità del lavoro, il dipendente ha l'obbligo di proseguire gli studi, di abilitarsi e perfezionarsi nel lavoro.

III – ORARIO DI LAVORO

Articolo 26

L'orario di lavoro del dipendente ammonta a 40 ore settimanali.

Articolo 27

La struttura dell'orario di lavoro del dipendente viene determinata con delibera scritta del direttore in conformità alla legge la quale stabilisce l'attività del datore di lavoro, alle prescrizioni esecutive emanate in base alle delibere di tale legge e al programma di lavoro annuale del datore di lavoro.

Articolo 28

L'orario di lavoro settimanale del dipendente viene suddiviso in sei giorni lavorativi.

L'orario di lavoro giornaliero viene suddiviso in orario continuato e orario spezzato.

Articolo 29

Il dipendente ha l'obbligo di iniziare il lavoro ad una determinata ora e non deve terminarlo prima dello scadere dell'orario di lavoro.

Nel periodo di durata dell'orario di lavoro il dipendente non deve lasciare il posto di lavoro, eccetto se per farlo avesse delle valide ragioni.

Il direttore valuta la fondatezza delle ragioni di cui al comma 2 del presente articolo.

Articolo 30

Il datore di lavoro stipulerà con il dipendente un contratto di lavoro ad orario incompleto quando il carattere e la mole del lavoro non richiedono un lavoro a pieno orario.

Articolo 31

Il lavoro ad orario incompleto può venir disposto in tutti i giorni durante la settimana oppure soltanto in alcuni giorni della settimana. In merito decide il direttore.

Articolo 32

I dipendenti che lavorano ad orario incompleto hanno gli stessi diritti dei dipendenti che lavorano ad orario pieno per quanto riguarda le pause tra due giorni lavorativi consecutivi, il riposo settimanale, la durata più breve delle ferie e della licenza retribuita.

Articolo 33

Il datore di lavoro introdurrà il lavoro straordinario in caso di forza maggiore, di aumento straordinario della mole del lavoro e in altri casi di assoluta necessità.

Articolo 34

In caso di introduzione del lavoro straordinario, il dipendente ha l'obbligo di lavorare più dell'orario pieno di lavoro, e precisamente fino al massimo 10 ore alla settimana.

Articolo 35

Il direttore decide in merito al lavoro straordinario.

Al più tardi un giorno prima il direttore ha l'obbligo di informare per iscritto il dipendente in merito al lavoro straordinario.

Eccezionalmente dal comma 2 del presente articolo, in caso del manifestarsi di calamità naturali, di lavori la cui durata non poteva venir prevista, e la cui sospensione arrecherebbe un notevole danno materiale al datore di lavoro, di sostituzione del dipendente assente e in altre circostanze straordinarie, il dipendente ha l'obbligo di fare gli straordinari subito dopo aver ricevuto la comunicazione.

Articolo 36

Quando il carattere e il processo del lavoro lo richiedono, l'orario di lavoro può venir ridistribuito in modo tale che durante un certo periodo il dipendente lavori più a lungo, mentre durante un altro periodo lavori più brevemente dell'orario pieno di lavoro.

L'orario di lavoro ridistribuito in conformità al comma 1 del presente articolo durante l'anno non può essere mediamente più lungo dell'orario pieno di lavoro.

Articolo 37

Qualora la ridistribuzione dell'orario di lavoro non fosse prevista dall'accordo stipulato tra il datore di lavoro e il consiglio dei lavoratori, il direttore non può decidere sulla ridistribuzione dell'orario di lavoro prima di aver ottenuto il consenso dell'ispettorato del lavoro.

IV – PAUSE E PERMESSI

Articolo 38

I dipendenti che lavorano ad orario pieno di lavoro, hanno diritto ad una pausa di 30 minuti.

La pausa non può venir fatta all'inizio oppure alla fine del giorno lavorativo.

Il direttore stabilisce il periodo di utilizzo della pausa.

Articolo 39

Il dipendente ha diritto al riposo giornaliero di almeno 10 ore ininterrotte tra due giorni lavorativi consecutivi.

Articolo 40

Il giorno del riposo settimanale del dipendente è la domenica.

Qualora fosse assolutamente necessario che il dipendente lavori la domenica, gli verrà assicurato un giorno di riposo durante la settimana successiva.

Il giorno del riposo settimanale di cui al comma 2 del presente articolo viene stabilito dal direttore.

Articolo 41

Il dipendente ha diritto alle ferie pagate della durata di almeno 18 giorni lavorativi in ogni anno solare.

Il dipendente che è al suo primo impiego oppure che ha un'interruzione tra due posti di lavoro di più di 8 (otto) giorni, ottiene il diritto alle ferie dopo 6 (sei) mesi di lavoro ininterrotto.

Le festività e i giorni non lavorativi stabiliti dalla legge, i periodi di non idoneità temporanea al lavoro del dipendente stabiliti dal medico autorizzato, non vengono calcolati nei giorni di ferie.

Solo i giorni lavorativi vengono calcolati come giorni di ferie.

Articolo 42

Rispetto all'articolo 41 comma 1 del presente Regolamento, il dipendente realizza un numero aggiuntivo di giorni di ferie:

- | | |
|---|--------------------|
| - per ogni cinque anni di lavoro | un (1) giorno |
| - per l'espletamento di mansioni per le quali è necessaria la laurea | cinque (5) giorni |
| - per l'espletamento di mansioni per le quali è necessaria la laurea breve | quattro (4) giorni |
| - per l'espletamento di mansioni per le quali è necessario il diploma di scuola media superiore | tre (3) giorni |
| - per l'espletamento di mansioni per le quali è necessario un grado inferiore di preparazione scolastica | due (2) giorni |
| - al genitore, al genitore adottivo o al tutore di un bambino minorenni | due (2) giorni |
| - al genitore, al genitore adottivo o al tutore per ogni successivo bambino minorenni | un (1) giorno |
| - al genitore, al genitore adottivo o al tutore di un bambino con particolari esigenze, indipendentemente dagli altri bambini | tre (3) giorni |
| - alla persona con invalidità | tre (3) giorni |

La durata complessiva delle ferie in base al comma 1 del presente articolo non può superare i 30 (trenta) giorni lavorativi.

I dipendenti che lavorano ad orario di lavoro incompleto hanno diritto alle aggiunte di cui al comma 1 del presente articolo proporzionalmente all'orario di lavoro.

Articolo 43

I dipendenti fruiscono delle ferie in base alla disposizione dell'utilizzo delle ferie. Nel determinare la disposizione dell'utilizzo delle ferie si deve tenere conto del fatto che il dipendente lo faccia in due parti.

Il direttore emana la disposizione sull'utilizzo delle ferie e informa il dipendente sulla disposizione e la durata delle ferie. Il direttore deve emanare la disposizione della fruizione delle ferie al più tardi entro il 01° giugno dell'anno corrente.

Qualora nell'anno solare nel quale ha instaurato rapporto di lavoro il dipendente non avesse 6 (sei) mesi di anzianità di servizio, ha diritto ad un dodicesimo delle ferie per ogni mese di lavoro realizzato, come pure nel caso in cui il rapporto di lavoro del dipendente cessasse prima del 01° luglio dell'anno corrente.

Articolo 44

La comunicazione sulla disposizione e la durata delle ferie viene recapitata al dipendente sul posto di lavoro.

Se il dipendente è in permesso per ragioni di salute, permesso parto, permesso pagato o non pagato e simili, la comunicazione di cui al comma 1 del presente articolo gli viene recapitata all'indirizzo di casa.

Articolo 45

Durante l'anno solare il dipendente ha diritto al permesso pagato retribuito fino a sette giorni lavorativi nei seguenti casi:

- per contrarre matrimonio	cinque (5) giorni
- nascita di un figlio	cinque (5) giorni
- decesso del coniuge, del bambino, del genitore o nipote	cinque (5) giorni
- decesso del fratello o sorella, del nonno o nonna e dei suoceri	due (2) giorni
- traslochi nella stessa località	un (1) giorno
- traslochi in altre località	tre (3) giorni
- grave malattia dei figli o dei genitori fuori dal luogo di residenza	tre (3) giorni
- donazione di sangue	due (2) giorni
- minaccia imminente di calamità naturali o altre disgrazie	cinque (5) giorni
- sostenimento di esami negli studi per proprie esigenze, e precisamente nel presentarsi all'esame per la prima volta	un (1) giorno

Su richiesta scritta del dipendente il permesso di cui al comma 1 del presente articolo viene acconsentito dal direttore.

Articolo 46

Il dipendente ha diritto a un permesso non pagato fino a 30 giorni durante l'anno solare, a condizione che tale permesso sia giustificato e non crei difficoltà nell'espletamento delle mansioni, e soprattutto ai fini:

- della cura di un membro della famiglia,
- della costruzione o riparazione di una casa o di un appartamento,
- delle cure mediche a proprie spese,
- della partecipazione a spettacoli artistico-culturali e a manifestazioni sportive, per motivi di studio, abilitazione, perfezionamento oppure specializzazione a proprie spese, e in altri casi fondati.

Il numero di giorni del permesso non pagato di cui al comma 1 del presente articolo viene stabilito dal direttore su richiesta scritta del dipendente.

Articolo 47

Il dipendente ha diritto alla retribuzione nell'ammontare del suo stipendio che realizzerebbe se avesse lavorato nell'orario di lavoro regolare, con effetto normale, nel periodo quando non lavora a causa di:

- fruizione delle ferie,
- permesso pagato,
- festività statali e giorni non lavorativi stabiliti dalla legge,
- studi, riqualifiche e perfezionamenti professionali qualora fosse stato mandato dal datore di lavoro,
- sospensione del lavoro alla quale si è giunti non per colpa sua.

V – TUTELA DELLA SALUTE, DELLA VITA E DELLA SFERA PRIVATA DEL DIPENDENTE

Articolo 48

Il datore di lavoro ha l'obbligo di creare le condizioni di lavoro con le quali verrà protetta la salute e reso sicuro il lavoro del dipendente.

In merito al comma 1 del presente articolo il datore di lavoro manterrà gli spazi, le installazioni, le attrezzature, i mezzi e gli accessori, il luogo di lavoro e l'accesso al luogo di lavoro nonché applicherà le misure di tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti e li informerà in merito ai pericoli sul lavoro e li abiliterà al lavoro in modo sicuro.

Articolo 49

Il dipendente ha l'obbligo di attenersi alle regole sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Il dipendente ha l'obbligo di provvedere alla propria sicurezza e salute, come pure alla sicurezza e alla salute degli altri dipendenti con i quali è direttamente legato nel processo lavorativo.

Articolo 50

Il dipendente ha l'obbligo di recapitare a tempo debito i dati personali e i documenti:

- che riguardano l'evidenza del lavoro
- che riguardano la realizzazione dei diritti e dei doveri che scaturiscono dal rapporto di lavoro
- riguardanti i titoli di studio, l'abilitazione oppure il perfezionamento professionale
- in merito allo stato di salute e al grado di invalidità
- in merito alla tutela della maternità
- per il calcolo dell'imposta sul reddito e della ritenuta personale
- altri dati e documenti importanti per la realizzazione di un determinato diritto in base al lavoro.

Il dipendente deve recapitare i dati di cui al comma 1 del presente articolo al direttore oppure al segretario.

Il datore di lavoro non è responsabile per le conseguenze dannose dovute alle omissioni del dipendente nel recapitare a tempo debito i dati di cui al comma 1 del presente articolo.

Articolo 51

I dati personali sui dipendenti di cui agli articoli 14 e 50 del presente Regolamento possono venir raccolti, trattati, utilizzati e recapitati a terze persone solo dal dipendente autorizzato per iscritto dal direttore.

VI – STIPENDIO E ALTRE RETRIBUZIONI

Articolo 52

Lo stipendio base al lordo è composto da:
- base al lordo per il calcolo dello stipendio,

- coefficiente del gruppo caratteristico delle mansioni e dei compiti nel quale è classificato il posto di lavoro dove il dipendente è stato disposto,
- aggiunta permanente,
- aggiunta per anzianità di servizio.

L'ammontare dell'importo della base al lordo per il calcolo dello stipendio viene emanato dal Fondatore.

La Delibera sul cambiamento dell'importo della base viene emanata dal Fondatore.

Articolo 53

Al dipendente che lavora ad orario di lavoro incompleto, lo stipendio viene stabilito in conformità all'articolo 52 del presente Regolamento, proporzionalmente al periodo di tempo per il quale è stato instaurato rapporto di lavoro.

Articolo 54

La sistematizzazione è stata risolta con un apposito regolamento. La complessità delle mansioni viene definita con il coefficiente rispetto allo stipendio più basso, come segue:

Denominazione del posto di lavoro	Coefficiente
1. direttore	4,72
2. responsabile delle attività didattiche e dei progetti speciali	3,34
3. responsabile delle attività culturali	3,34
3a. responsabile delle attività editoriali e di traduzione	3,34
4. responsabile degli affari finanziari e contabili	2,69
5. segretario amministrativo	2,21
6. tecnico tuttfare	1,77
6a. manutentore	1,77
7. addetta alle pulizie – bigliettaia	1,34
8. addetta alle pulizie	1,34
9. addetto alle pulizie	1,34

Lo stipendio del tirocinante viene stabilito nell'importo dell'85% dello stipendio base del posto di lavoro per il quale il tirocinante viene assunto.

(Nota: le modifiche e integrazioni all'articolo 54 sono entrate in vigore il 13 ottobre 2017, KLASA/CLASSE: 003-06/17-01/08, URBROJ/NUMPROT: 2171-01-21-17-06; le modifiche e integrazioni all'articolo 54 sono entrate in vigore il 4 dicembre 2018, KLASA/CLASSE: 003-06/18-01/10, URBROJ/NUMPROT: 2171-01-21-18-03 e le modifiche e integrazioni all'articolo 54 sono entrate in vigore il 1°giugno 2019, KLASA/CLASSE: 003-05/19-01/01, URBROJ/NUMPROT: 2171-01-21-19-01)

Articolo 55

Lo stipendio viene versato entro il decimo giorno del mese per il mese precedente.

(Nota: le modifiche e integrazioni all'articolo 55 sono entrate in vigore il 4 dicembre 2018, KLASA/CLASSE: 003-06/18-01/10, URBROJ/NUMPROT: 2171-01-21-18-03)

Articolo 56

Per il livello di studio raggiunto, qualora fosse inerente alle mansioni che il dipendente svolge, il coefficiente che gli spetta e che è definito dall'articolo 54 del presente Regolamento verrà maggiorato come segue:

- per master in scienze 8%
- per dottore in scienze 15%

Articolo 57

Il dipendente ha diritto ad una maggiorazione al coefficiente di complessità delle mansioni del posto di lavoro per anzianità di servizio realizzata nell'Istituzione, e precisamente:

- da 20 a 29 anni 4%
- da 30 a 34 anni 8%
- da 35 e più anni 10%

Articolo 58

Il direttore può decidere di maggiorare al dipendente il coefficiente di complessità delle mansioni (incentivo) fino al 20% quando espleta mansioni nella mole e di qualità che superano i consueti risultati, ossia può decidere di diminuire il coefficiente di complessità delle mansioni (disincentivo) fino al 20% quando il dipendente viola gli obblighi che scaturiscono dal rapporto di lavoro.

Al posto dell'incentivo il direttore può assegnare giorni liberi al dipendente.

Il Consiglio d'amministrazione decide in merito agli incentivi rispettivamente ai disincentivi per il direttore.

La percentuale di aumento dello stipendio di cui al comma 1 del presente articolo e di realizzazione dei risultati lavorativi di cui al comma 2 di questo articolo viene stabilita dal direttore nell'ambito dei mezzi approvati dal Fondatore.

Articolo 59

Il dipendente ha diritto ad una maggiorazione dello stipendio base dello 0,5% per ogni anno di anzianità di servizio.

Articolo 59a

Il lavoratore ha diritto ad un'aggiunta permanente allo stipendio a titolo di pasto caldo.

L'aggiunta viene stabilita nell'importo mensile lordo fisso, e viene calcolata proporzionalmente al fondo ore realizzato rispetto al fondo ore mensile ordinario.

L'ammontare dell'aggiunta permanente viene stabilito dal Fondatore con un'apposita delibera.

(Nota: l'articolo 59a è stato aggiunto in base alle modifiche e integrazioni che sono entrate in vigore il 4 dicembre 2018, KLASA/CLASSE: 003-06/18-01/10, URBROJ/NUMPROT: 2171-01-21-18-03)

Articolo 60

Il dipendente ha diritto ad una maggiorazione al coefficiente di complessità delle mansioni:

- per il lavoro notturno 50%
- per il lavoro durante i giorni festivi e non lavorativi 50%
- per il lavoro straordinario 50%

- per il lavoro domenicale 50%
- per il lavoro ad orario spezzato 10%

Per lavoro notturno si intende il lavoro tra le ore 22,00 e le ore 6,00 del giorno successivo. Per lavoro ad orario spezzato si intende il lavoro con un'interruzione di almeno un'ora tra due turni.

Il direttore può decidere di pagare al dipendente le ore straordinarie oppure può assegnargli ore libere dipendentemente dai mezzi a disposizione.

Articolo 61

Il datore di lavoro verserà al dipendente una compensazione salariale:

- durante l'utilizzo delle ferie nell'ammontare dello stipendio del mese precedente,
- durante il permesso di malattia fino a 42 giorni nell'ammontare del 90% del suo stipendio del mese precedente, mentre dopo 42 giorni in base alle prescrizioni in materia di assicurazione sanitaria,
- durante il permesso di malattia fino a 42 giorni dovuta a lesioni sul lavoro oppure a malattia professionale nell'ammontare del 100%,
- per i giorni festivi e non lavorativi stabiliti dalla legge nell'ammontare come se avesse lavorato,
- durante il permesso pagato nell'ammontare come se avesse lavorato,
- durante la sospensione del lavoro sopraggiunta non per causa del dipendente, nell'ammontare dello stipendio del mese precedente,
- durante l'assenza dal lavoro a causa di detenzione fino a tre mesi nell'ammontare di un terzo dello stipendio del mese precedente.

Quando il dipendente non ha lavorato nel mese che precede il mese di versamento della compensazione salariale, come ammontare dello stipendio si prende lo stipendio che il dipendente realizzerebbe se avesse lavorato in tale mese.

Articolo 62

Quando il dipendente non ha lavorato a causa di malattia, ha l'obbligo di giustificare l'assenza con un certificato medico. Il certificato medico va consegnato subito, e al più tardi entro il termine di tre giorni dal rientro al lavoro.

Il dipendente che è in permesso di malattia da più tempo, ha l'obbligo di portare il certificato medico oppure farlo pervenire in altro modo una volta al mese, e al più tardi entro cinque giorni prima del termine per il versamento dello stipendio.

Al dipendente che entro il termine previsto non giustifica per iscritto la propria assenza, per i giorni di assenza ingiustificata nel mese corrente non si può effettuare alcun versamento, bensì il calcolo e il versamento verranno effettuati nel successivo computo dello stipendio.

Articolo 63

La compensazione salariale viene versata al dipendente nel periodo in cui viene versato lo stipendio.

Eccezionalmente dal comma 1 del presente articolo, la compensazione salariale per l'utilizzo delle ferie viene versata al dipendente anticipatamente, prima della fruizione delle ferie.

Articolo 64

Il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese di trasporto al e dal lavoro (di seguito nel testo: rimborso spese di trasporto) nell'ammontare delle spese di

trasporto pubblico se la distanza del suo domicilio, ossia residenza fino al luogo di lavoro è di almeno 1.000 m.

Ai sensi del presente articolo, il domicilio ovvero la residenza del dipendente è il domicilio o residenza del dipendente in conformità alla Legge sul domicilio.

Il dipendente la cui abitazione dista dal posto di lavoro meno di 1.000 m non ha diritto al rimborso delle spese di trasporto.

Qualora dal luogo di abitazione ossia di domicilio del dipendente fino al luogo di lavoro fosse organizzato il trasporto pubblico, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese del biglietto mensile dell'autobus.

Per trasporto pubblico organizzato ai sensi di questo articolo si ritiene il trasporto urbano e interurbano che non si escludono a vicenda.

Nel caso esistesse il trasporto pubblico organizzato che il dipendente non utilizza, questi avrà diritto al rimborso delle spese di trasporto fino all'ammontare del biglietto mensile dell'autobus.

Se dal domicilio o dalla residenza fino al posto di lavoro esiste il trasporto pubblico organizzato da più trasportatori che circolano su tale tratto e offrono il biglietto mensile, il rimborso delle spese di trasporto verrà effettuato nell'ammontare più conveniente per il datore di lavoro.

Se dal domicilio o dalla residenza fino al luogo di lavoro non ci fosse il trasporto pubblico organizzato che offre il biglietto mensile, il rimborso delle spese di trasporto verrà effettuato nel seguente modo:

- per la distanza entro i confini dell'abitato di Rovigno (entro i confini del GUP), maggiore di 1.000 metri dal luogo di lavoro, nell'ammontare del biglietto mensile per distanze simili di trasporto locale della città più vicina nella Regione Istriana nella quale tale trasporto è organizzato;

- per la distanza entro i confini della Città di Rovinj-Rovigno, e fuori dai confini di cui al punto precedente, 1,50 kn per chilometro percorso;

- per la distanza fuori dai confini della Città di Rovinj-Rovigno, 1,00 kn per chilometro percorso.

La distanza ai sensi di questo articolo viene stabilita in base al piano dell'Autoclub croato in base al supporto cartografico "Google Maps" e precisamente come percorso automobilistico più breve con strada asfaltata, e in caso di calcolo della distanza di cui al comma 3 di questo articolo, come percorso pedonale più breve.

Le spese viaggio del dipendente che è stato in viaggio di lavoro con un veicolo di servizio, si calcolano dall'indirizzo del garage di servizio ossia dal parcheggio dove è stato lasciato il veicolo di servizio fino al luogo di residenza ossia di domicilio del dipendente.

Qualora il dipendente utilizzasse il veicolo di servizio per venire e andare dal lavoro non ha diritto al rimborso delle spese di trasporto.

Tutti i dipendenti hanno l'obbligo di recapitare, su apposito modulo, al responsabile degli affari finanziari e contabili i dati e ogni cambiamento dei dati relativi al domicilio rispettivamente alla residenza nonché altri dati necessari per il calcolo del rimborso delle spese di trasporto.

Il rimborso delle spese viaggio e il rimborso delle spese di trasporto al e dal lavoro vengono effettuati una volta al mese, unitamente al versamento dello stipendio, e in base al numero reale di arrivi al lavoro.

Il responsabile degli affari finanziari e contabili è incaricato dell'aggiornamento semestrale (giugno – dicembre) dei dati sull'ammontare dei biglietti degli autobus di cui al presente articolo.

(Nota: le modifiche e integrazioni all'articolo 64 sono entrate in vigore il 4 dicembre 2018, KLASA/CLASSE: 003-06/18-01/10, URBROJ/NUMPROT: 2171-01-21-18-03)

Articolo 65

Su disposizione del datore di lavoro il rimborso delle spese di trasporto per viaggi di lavoro nel paese e all'estero viene riconosciuto al dipendente nell'ammontare delle spese reali.

Su disposizione del datore di lavoro il rimborso delle spese di pernottamento durante i viaggi di lavoro nel paese e all'estero viene riconosciuto nell'ammontare delle spese reali, e al massimo fino all'importo del costo del pernottamento in un albergo a quattro stelle nel luogo di destinazione.

Al dipendente che il datore di lavoro invia in viaggio di lavoro, spetta una diaria.

La diaria nel paese, per un viaggio di lavoro ammonta a 170,00 kune al netto al giorno, mentre in caso di cambiamento dell'ammontare della diaria viene applicato l'importo pubblicato sulla "Gazzetta ufficiale della Repubblica di Croazia".

Per il viaggio di lavoro all'estero viene riconosciuta la diaria prescritta per i fruitori del bilancio statale.

La diaria completa viene riconosciuta:

- per ogni 24 ore trascorse in viaggio di lavoro e per il resto del tempo più lungo di 12 ore,
- quando il viaggio di lavoro dura meno di 24 ore, ma più di 12 ore.

Mezza diaria viene riconosciuta quando il viaggio dura:

- più di 8 ma non più di 12 ore.

Se al dipendente venisse consentito l'utilizzo di un'automobile privata a scopi d'ufficio, avrà il diritto al rimborso delle spese nell'ammontare dell'importo al netto non imponibile prescritto dal Regolamento sull'imposta sul reddito.

Articolo 66

Se in base alle prescrizioni sulla realizzazione del bilancio cittadino sono assicurati i mezzi, al genitore del bambino per il quale è titolare dell'assicurazione sanitaria verranno versati una volta all'anno i mezzi per un dono al bambino fino a 15 anni d'età nell'importo che viene assegnato ai dipendenti dell'amministrazione municipale.

Articolo 67

Per le festività natalizie al dipendente spetta il diritto a ricevere una retribuzione annuale aggiuntiva (tredicesima) in conformità alla delibera del Fondatore.

Articolo 68

In conformità al regolamento sull'imposta sul reddito, una volta all'anno al dipendente può venir dato un dono del valore fino all'ammontare dell'importo non imponibile.

Articolo 69

Se in base alle prescrizioni sulla realizzazione del bilancio cittadino sono stati assicurati i mezzi, il dipendente oppure la sua famiglia ha diritto ad un sussidio negli importi al netto come segue:

- decesso del dipendente 10.000,00 kune
- decesso di un membro della famiglia più stretta del dipendente 5.000,00 kune
- invalidità del dipendente – una tantum annuale 5.000,00 kune
- per permesso di malattia ininterrotto del dipendente più lungo di 90 giorni – una volta all’anno nell’ammontare di una base
- rimozione delle conseguenze di calamità naturale 5.000,00 kune.

La famiglia più stretta del dipendente è costituita dal coniuge, dai genitori, dai genitori del coniuge, dai figli, da altri antenati e discendenti in linea diretta, dai figli adottati e dai bambini in affidamento.

Articolo 70

Il dipendente ha diritto al premio di anzianità nell’importo netto dell’importo base per un totale di compiuti:

- 5 anni di anzianità di servizio – nell’ammontare di 1 importo base,
- 10 anni di anzianità di servizio – nell’ammontare di 1,25 importo base,
- 15 anni di anzianità di servizio – nell’ammontare di 1,50 importo base,
- 20 anni di anzianità di servizio – nell’ammontare di 1,75 importo base,
- 25 anni di anzianità di servizio – nell’ammontare di 2 importi base,
- 30 anni di anzianità di servizio – nell’ammontare di 2,5 importi base,
- 35 anni di anzianità di servizio – nell’ammontare di 3 importi base,
- 40 e 45 anni di anzianità di servizio – nell’ammontare di 4 importi base.

Di regola il premio di cui al comma 1 del presente articolo viene versato al lavoratore con lo stipendio per il mese nel quale è stato realizzato il diritto al premio. Eccezionalmente può venir versato anche più tardi qualora venisse successivamente appurato che il lavoratore realizza tale diritto.

(Nota: le modifiche e integrazioni all’articolo 70 sono entrate in vigore il 10 dicembre 2014, KLASA/CLASSE: 003-06/14-01/06, URBROJ/NUMPROT: 2171-01-21-14-02 e il 4 dicembre 2018, KLASA/CLASSE: 003-06/18-01/10, URBROJ/NUMPROT: 2171-01-21-18-03)

Articolo 71

Il dipendente oppure la sua famiglia hanno diritto ad un sussidio una volta all’anno, su ogni base, in caso:

- di grave invalidità dei figli e dei coniugi del dipendente nell’ammontare di una base di stipendio,
- di acquisto di forniture mediche indispensabili ossia di copertura della quota di partecipazione nelle cure ossia nell’acquisto all’estero di medicinali assolutamente necessari, per il dipendente, il figlio oppure il coniuge, nell’ammontare di una base di stipendio.

Articolo 72

Quando il dipendente va in pensione ha diritto alla buonuscita nei casi e alle condizioni stabilite dalla delibera del Fondatore.

VII – TUTELA DEI DIPENDENTI INABILI AL LAVORO PERMANENTEMENTE OPPURE TEMPORANEAMENTE

Articolo 73

La compensazione salariale che spetta al dipendente invalido dal giorno del manifestarsi dell'invalidità oppure dal giorno dell'appurata diminuzione delle capacità a causa del manifestarsi dell'invalidità, rispettivamente dal giorno di conclusione della riqualifica o qualifica fino alla disposizione su adeguato posto di lavoro, non può essere minore dell'importo dello stipendio base del posto di lavoro sul quale fino a quel momento era stato disposto.

VIII – CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 74

Il rapporto di lavoro termina con la cessazione del contratto di lavoro.
Il contratto di lavoro cessa soltanto nei casi stabiliti dalla legge.

Articolo 75

Si ritengono gravi violazioni degli obblighi che scaturiscono dal rapporto di lavoro:

- 1) il rifiuto intenzionale e sgarbato di eseguire gli obblighi di cui nel contratto di lavoro,
- 2) consumare alcolici oppure altre sostanze da dipendenza prima e durante il lavoro e loro introduzione negli ambienti lavorativi,
- 3) sottrazione o distruzione dei beni del datore di lavoro,
- 4) provocare disordini, risse, nonché avere un rapporto sgarbato e maleducato nei confronti degli altri dipendenti oppure delle parti,
- 5) esistenza di una sentenza passata in giudicato in merito ad un reato commesso.

Nel caso si sospettasse di alcolismo oppure di consumo di sostanze da dipendenza, il direttore è autorizzato a inviare il dipendente alla verifica se questi è sotto effetto di alcol o altre sostanze da dipendenza nelle istituzioni autorizzate.

Se il dipendente rifiutasse di presentarsi alla verifica, si riterrà che sia sotto l'effetto di alcol o di altre sostanze da dipendenza.

Se il dipendente rifiutasse di lasciare il posto di lavoro, l'allontanamento verrà effettuato dal servizio d'ordine preposto su invito del datore di lavoro.

IX – REALIZZAZIONE DEI DIRITTI E DEI DOVERI CHE SCATURISCONO DAL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 76

Il dipendente che ritiene che sia stato violato qualche suo diritto che scaturisce dal rapporto di lavoro, può presentare al direttore la richiesta di realizzazione dei diritti, entro il termine di 15 giorni dal giorno del recapito dell'atto con il quale è stato violato un suo diritto, ossia dal giorno in cui viene a sapere della violazione del diritto.

Il direttore ha l'obbligo di decidere in merito alla richiesta di cui al comma 1 del presente articolo, entro il termine di 15 giorni dalla ricevuta della richiesta.

Il direttore non può attuare l'atto contestato prima di decidere in merito alla richiesta di realizzazione dei diritti, eccetto se il rinvio della realizzazione arrecherebbe un danno al datore di lavoro che in seguito non potrebbe venir riparato.

Articolo 77

Se il direttore constatasse che il dipendente ha presentato richiesta di realizzazione del diritto dopo lo scadere del termine di cui all'articolo 76 del presente Regolamento, la richiesta del dipendente verrà respinta.

X – RISARCIMENTO DEI DANNI

Articolo 78

Il dipendente che al lavoro o in merito al lavoro provocasse intenzionalmente oppure per disattenzione dei danni al datore di lavoro ha l'obbligo di risarcire i danni.

Articolo 79

Se il danno venisse provocato da più dipendenti, ogni dipendente è responsabile per una parte del danno che ha causato.

Se il danno venisse provocato da più dipendenti, e non si può stabilire per ogni dipendente la parte dei danni che ha causato, tutti i dipendenti rispondono per i danni e hanno l'obbligo di risarcirli in importi uguali.

Articolo 80

L'ammontare del danno viene stabilito in base al listino prezzi oppure ad un documento contabile rispettivamente in base al valore contabile degli oggetti.

Se il danno non potesse venir stabilito in base al comma 1 del presente articolo, il danno verrà determinato con una stima del valore degli oggetti danneggiati. La stima del valore degli oggetti danneggiati verrà stabilita con una perizia.

Articolo 81

Il dipendente che al lavoro oppure in merito al lavoro provocasse intenzionalmente oppure per disattenzione dei danni a terza persona, e tale danno fosse stato risarcito dal datore di lavoro, ha l'obbligo di rimborsare al datore di lavoro l'importo versato a terza persona.

Articolo 82

Il datore di lavoro esonererà parzialmente oppure totalmente il dipendente dal pagamento del risarcimento dei danni se il dipendente a causa del versamento del risarcimento si trovasse in una grave situazione sociale e materiale.

La disposizione di cui al comma 1 del presente articolo non riguarda il dipendente che ha provocato un danno con intenzioni di reato.

Articolo 83

Il procedimento in merito alla constatazione e alla riscossione dei danni viene gestito dal direttore, mentre se fosse lui ha causare il danno il procedimento viene gestito dal Consiglio d'amministrazione.

Articolo 84

Il dipendente ha diritto al risarcimento dei danni da parte del datore di lavoro qualora subisse un danno al lavoro oppure in merito al lavoro, ossia se il datore di lavoro gli provocasse dai danni violando i suoi diritti che scaturiscono dal rapporto di lavoro.

Il dipendente deve dimostrare le caratteristiche e l'ammontare dei danni di cui al comma 1 del presente articolo.

Il danno di cui al comma 1 del presente articolo verrà risarcito dal datore di lavoro in base alla Legge sui rapporti obbligatori.

XI – ASSEMBLEA DEI DIPENDENTI

Articolo 85

L'assemblea dei dipendenti è costituita da tutti i dipendenti che lavorano presso il datore di lavoro.

Almeno due volte all'anno il direttore ha l'obbligo di convocare l'assemblea dei dipendenti entro i termini stabiliti dal programma di lavoro annuale del datore di lavoro.

XII – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Articolo 86

Il Consiglio d'amministrazione fornisce l'interpretazione autentica del presente Regolamento.

Articolo 87

Il presente Regolamento può venir modificato e integrato solo alle modalità e nel procedimento in base al quale è stato emanato.

Articolo 88

Con l'entrata in vigore del presente Regolamento cessa di valere il Regolamento sul lavoro del 03 giugno 1996 e tutte le sue modifiche e integrazioni emanate fino all'entrata in vigore di questo Regolamento.

Articolo 89

Per tutto quello che non è previsto con il presente Regolamento viene applicato il Regolamento del Fondatore.

Articolo 90

Il presente Regolamento entra in vigore l'ottavo giorno dalla pubblicazione all'albo pretorio dell'Istituzione.