

Allegato "A" al contratto individuale di lavoro n. /PND del

INFORMATIVA SUGLI ELEMENTI ESSENZIALI DEL RAPPORTO DI LAVORO E SULLE CONDIZIONI DI LAVORO E LA RELATIVA TUTELA.

(Dipendenti delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche") – Personale dell'Università disciplinato dal CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021 sottoscritto il 18.01.2024.

Il 29 luglio 2022 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 176 il D. Lgs. n. 104/2022 (Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea) ed è entrato in vigore il 13 agosto 2022.

Tale Decreto Legislativo impone al datore di lavoro nuovi obblighi informativi in modo da garantire al lavoratore il "*diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela*".

Al fine di adempiere agli obblighi informativi suddetti nei confronti del personale dell'Università disciplinato dal CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021 sottoscritto il 18.01.2024, sia a tempo indeterminato che determinato le informazioni già contenute nel contratto individuale di lavoro si intendono integrate con le ulteriori specifiche che, distinte per Istituto, di seguito si riportano.

PERIODO DI PROVA

- Per il dipendente assunto a tempo indeterminato il periodo di prova è regolamentato dall'art. 94 del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca periodo 2019-2021. In presenza di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto non si riducono i termini previsti per il periodo di prova che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati (art. 109, comma 9 CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2019/2021).

Il periodo di prova del personale a tempo determinato è regolamentato dall'art. 105, comma 2, del Comparto Istruzione e Ricerca, periodo 2019-2021. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore.

FORMAZIONE E PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITA' LAVORATIVE

- La formazione del lavoratore avviene in ordine alle previsioni contenute nel piano triennale della formazione e sulla base delle esigenze rappresentate dal responsabile di struttura, previa autorizzazione del Direttore Generale, ove richiesta. Il datore di lavoro distingue altresì tra la formazione obbligatoria, da erogare al lavoratore per obbligo di legge, e la formazione facoltativa, da erogare subordinatamente alla valutazione della opportunità e in relazione con le mansioni abitualmente svolte o con un arricchimento del lavoratore i cui benefici possano riflettersi sull'attività lavorativa.
- La programmazione delle attività lavorative viene pianificata dal responsabile della struttura di appartenenza.
- Il responsabile della struttura di assegnazione può disporre una diversa programmazione dell'orario settimanale rispetto a quanto stabilito nel contratto di lavoro che include la possibilità di turnazione (prevista per particolari tipologie di personale quali, ad esempio, gli addetti al servizio di portineria), consistente nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario.

FERIE E FESTIVITA' SOPPRESSE

- La durata delle ferie retribuite e delle festività sopresse è regolamentata dall'art. 95 del C.C.N.L. del comparto Istruzione e Ricerca periodo 2019-2021, sottoscritto il 18.01.2024. Il lavoratore ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito di 28 giorni lavorativi in caso di orario settimanale di lavoro su cinque giorni e 32 giorni lavorativi in caso di orario settimanale di lavoro su sei giorni. I dipendenti neo-assunti hanno rispettivamente diritto a 26 o 30 giorni di ferie lavorative a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni. Dopo tre anni di servizio presso una qualsiasi pubblica amministrazione i dipendenti hanno rispettivamente diritto a 28 o 32 giorni di ferie a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla Legge n. 937/77, nonché una giornata festiva legata al giorno del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in un giorno lavorativo. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

In caso di prestazione lavorativa a tempo parziale orizzontale al lavoratore spettano un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno; in caso di prestazione di lavoro a tempo parziale verticale o misto il numero di giorni di ferie spettanti verranno ridotti in proporzione al numero di giornate di lavoro annue prestate. Con riferimento al personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato si precisa che le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima

volta nella pubblica amministrazione dall'art. 95 (Ferie, festività del Santo patrono e festività soppresse), commi 3 e 5 del citato C.C.N.L. periodo 2019/2021.

La programmazione delle ferie viene definita in accordo con il Responsabile della struttura e le singole istanze vanno formalizzate mediante il sistema informatizzato delle presenze Startweb.

CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DEL D. LGS. 151/2001

- Il lavoratore ha diritto a fruire dei congedi retribuiti secondo quanto previsto dal D. Lgs. n. 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53", come di seguito meglio specificati.

RECESSO CON PREAVVISO

- La procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso dal contratto del datore di lavoro o del lavoratore sono disciplinati dall'art. 43 del CCNL comparto Università quadriennio normativo 2006/2009 sottoscritto il 16.10.2008. Questi ultimi sono dimezzati in caso di dimissioni da parte del lavoratore e aumentano al crescere dell'anzianità di servizio (servizio fino a 5 anni – preavviso 2 mesi; servizio oltre 5 e fino a 10 anni – preavviso 3 mesi; servizio oltre 10 anni – preavviso 4 mesi). La richiesta di recesso da parte del dipendente va presentata al datore di lavoro e i termini decorrono dal 1 giorno o dal giorno 16 di ciascun mese. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei prescritti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha il diritto di trattenere su quanto da essa dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato. In presenza di lavoro a tempo parziale verticale e misto non si riducono i termini previsti per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati (art. 109, comma 9 CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2019/2021). Con riferimento al rapporto di lavoro a tempo determinato, in tutti i casi in cui il CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2019/2021 prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal contratto stesso all'art. 104, comma 11 (scadenza del termine indicato nel contratto individuale o rientro in servizio del lavoratore sostituito) e all'art. 105, comma 2 (recesso durante il periodo di prova), il termine di preavviso è fissato in 1 giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni, nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

TRATTAMENTO ECONOMICO

- Con riferimento al trattamento economico di cui al contratto, si informa che il trattamento economico fondamentale viene corrisposto su base mensile per 13[^] mensilità di norma il giorno 23 del mese, e versato secondo le modalità espresse dal lavoratore all'atto dell'assunzione. La tredicesima mensilità viene erogata nel mese di dicembre salvo modalità diverse in caso di cessazione in corso d'anno. Per il trattamento accessorio, ad integrazione di quanto contenuto nel contratto, si informa che l'indennità di Ateneo viene corrisposta nel mese di luglio, salvo modalità diverse in caso di cessazione in corso d'anno. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le componenti fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria/area; i trattamenti accessori non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti collettivi integrativi vigenti. Al personale a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine.

LAVORO STRAORDINARIO/LAVORO SUPPLEMENTARE

- Con riferimento alla prestazione di lavoro straordinario (effettuato dal personale con contratto di lavoro a tempo pieno) o supplementare (effettuato dal personale con contratto di lavoro part-time) e alla sua retribuzione, trovano applicazione le disposizioni contenute nei D. Lgs. n. 66/2003 e n. 81/2015, nonché, per il lavoro straordinario, le norme previste dall'art. 86 del CCNL comparto Università quadriennio normativo 2006/2009, mentre, per il supplementare, trova applicazione, quanto disposto dall'art. 109 del CCNL comparto Istruzione e ricerca - periodo 2019/2021. Per il personale di categoria EP la retribuzione di posizione e di risultato assorbe tutte le competenze accessorie compreso il compenso per il lavoro straordinario. Al dipendente viene messo a disposizione nel sito d'Ateneo, alla sezione dedicata alla modulistica del personale tecnico amministrativo, il modello per la formale autorizzazione del lavoro straordinario/supplementare, che dovrà essere inviato, debitamente sottoscritto dal responsabile di struttura, agli uffici centrali. La liquidazione delle ore, sia di straordinario che di supplementare, verrà disposta previa verifica dei requisiti stabiliti con il CCI in materia vigente, ad oggi C.C.I. sottoscritto il 26.09.2018, con verifica che alle ore richieste corrisponda un equivalente credito mensile.

CONTRATTAZIONE DI RIFERIMENTO E ONERI CONTRIBUTIVI E PREVIDENZIALI

- I contratti collettivi applicati al rapporto di lavoro di cui all'art. 1 del contratto individuale, sono stati sottoscritti tra l'Aran ed i rappresentanti delle Confederazioni e

Organizzazioni sindacali; si applicano inoltre i C.C.I. di sede sottoscritti tra l'Università degli Studi di Perugia e la Delegazione sindacale composta dalla Rappresentanza sindacale unitaria e dalle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL.

- Gli istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi dall'Ateneo sono rispettivamente l'INPS (INPGI per il personale che svolge attività giornalistica) e l'INAIL. Per i Sanitari che risultano iscritti alla Fondazione ONAOSI l'Ateneo provvede a trattenere il contributo dovuto all'Onaosi (per Sanitario viene ricompreso il medico chirurgo, l'odontoiatra, il farmacista e il veterinario); per il personale che aderisce alla previdenza complementare (soggetti in regime di T.F.R. e optanti) il versamento del relativo contributo è erogato al Fondo Perseo Sirio.

UTILIZZO DI SISTEMI DECISIONALI O DI MONITORAGGIO

- Non sono previste modalità di esecuzione della prestazione organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Descrizione dei permessi e congedi retribuiti, secondo quanto previsto dai vigenti CCNLL di comparto e dal D. Lgs. n. 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53", comprese le successive modifiche intervenute.

Permessi retribuiti spettanti al personale assunto a tempo indeterminato.

- Ai sensi dell'art. 97 e seguenti del CCNL Istruzione e Ricerca periodo 2019/2021, al dipendente assunto a tempo indeterminato spettano i seguenti permessi retribuiti, con la precisazione che ai lavoratori a tempo parziale verticale si applica il criterio di proporzionalità di cui all'art. 109, comma 9, del predetto CCNL:
 - permessi per partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
 - permessi per lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso;
 - in occasione del matrimonio spetta un permesso di 15 giorni consecutivi la cui fruizione, se non comprende il giorno del matrimonio (o, nell'ipotesi in cui il matrimonio avvenga in giornata non lavorativa, non comprende il primo giorno lavorativo immediatamente precedente al matrimonio) deve iniziare entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. Nel caso di eventi imprevisti che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, il dirigente - compatibilmente con le esigenze di servizio - potrà concordare con il dipendente un diverso termine per il godimento dello stesso

- permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

I predetti permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, compresa l'indennità di posizione organizzativa o l'indennità di posizione del personale dell'Area EP, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

- Al dipendente possono inoltre essere concessi, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, ai sensi dell'art. 98 del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, periodo 2019/2021, per particolari motivi personali o familiari, senza necessità di specifica documentazione e/o giustificazione e il cui diniego deve essere motivato e formalizzato, nonché specifici permessi retribuiti ai sensi dell'articolo 101 del predetto CCNL periodo 2019/2021 per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui ai richiamati artt. 98 e 101 del CCNL, periodo 2019/2021.
- Nell'ipotesi in cui ricorrano le condizioni previste dall'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 - che in materia dispone: *"Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile ai sensi dell'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, parente o affine entro il secondo grado. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità. Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro. Il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o della parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, o del convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di*

età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti", i dipendenti hanno anche diritto a fruire dei tre giorni di permesso in esame per assistere un soggetto disabile, di cui al comma 1 e seguenti dell'art. 99 del C.C.N.L. 2019-2021.

Questi ultimi permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

- Il dipendente infine ha diritto - ove ne ricorrano le condizioni - ad ulteriori permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53 del 2000 e dell'art. 1, comma 1, del D.P.R. n. 278 del 2000, fermo restando che quanto previsto per i permessi per lutto può trovare applicazione in alternativa alle disposizioni di cui all'art. 97, comma 1, lett. b) del CCNL del 18.01.2024. Le due modalità di fruizione non possono essere cumulate nell'anno, di cui al comma 4 dell'art. 99, del CCNL 2019-2021.

Permessi retribuiti spettanti al personale assunto a tempo determinato

Al personale assunto con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, spettano i permessi retribuiti con le limitazioni fissate dall'art. 105 del CCNL comparto Istruzione e ricerca, periodo 2019/2021:

- permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 98;
- permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 97 (Permessi retribuiti), comma 1, lettera a);
- permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 101 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici);
- permessi per lutto di cui all'art. 97 (Permessi retribuiti), comma 1, lettera b);
- in occasione del matrimonio, anche in caso di contratto inferiore ai sei mesi, spetta un permesso di 15 giorni consecutivi la cui fruizione, se non comprende il giorno del matrimonio (o, nell'ipotesi in cui il matrimonio avvenga in giornata non lavorativa, non comprende il primo giorno lavorativo immediatamente precedente al matrimonio) deve iniziare entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. Nel caso di eventi imprevisti che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, il dirigente - compatibilmente con le esigenze di servizio - potrà concordare con il dipendente un diverso termine per il godimento dello stesso;
- nonché i 3 giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, da fruire con le medesime modalità indicate per il personale a tempo indeterminato.

Il numero massimo annuale dei permessi elencati, viene sempre riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto.

Sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000, ivi compresi i permessi per lutto nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

- **Per il personale con contratto di lavoro part time i permessi i cui massimali sono calcolati in riferimento all'anno solare vengono ridotti secondo il seguente criterio: per i permessi ad ore in proporzione alla percentuale del part time, per i permessi a giorni in proporzione ai giorni lavorativi previsti.**

Congedo per malattia (art. 35 CCNL comparto Università sottoscritto il 16.10.2008)

Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

Il trattamento economico fondamentale spettante al dipendente assente per malattia è il seguente:

- a) per i primi 9 mesi di assenza, il trattamento economico fondamentale di cui agli artt. 111 e 112 del CCNL 2019/2021 sottoscritto il 18.01.2024;
- b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1. I periodi di assenza per malattia indicati non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

Per il personale a tempo determinato si applica quanto previsto dall'art. 105 comma 1, lettere b) e c) del CCNL 2019/2021 comparto Istruzione e ricerca, periodo 2019/2021.

Al dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ad esclusione di quelli relativi al ricovero ospedaliero in strutture del Servizio sanitario nazionale per l'erogazione delle prestazioni rientranti nei livelli essenziali di assistenza (LEA), nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio. Ai sensi del comma 13 del predetto art. 35, in caso di gravi patologie che richiedano terapie

temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia predetti, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital, anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione.

In caso di infortunio

Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente sia a tempo indeterminato che a tempo determinato è tenuto a darne comunicazione all'Amministrazione, al fine di consentirle un'eventuale azione di risarcimento nei riguardi del terzo responsabile per il rimborso delle retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettere a), b) e c) dell' art. 35 CCNL comparto Università sottoscritto il 16.10.2008, compresi gli oneri riflessi inerenti.

Congedo obbligatorio di maternità (art. 16 del D.Lgs. 26.03.2001 n. 151 e art. 31 CCNL comparto Università sottoscritto il 16.10.2008)

Al dipendente sia a tempo indeterminato che a tempo determinato si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, contenute nel D. Lgs. n. 151 del 2001, nonché le previsioni dei relativi CCNL di comparto, ove più favorevoli. Nel periodo di congedo per maternità di cui agli artt. 16, 17 e 28, del d.lgs. n. 151 del 2001, spettano l'intera retribuzione fissa mensile, nonché le quote di salario accessorio pensionabile di cui all'art. 35 comma 8 lett. a) del CCNL comparto Università sottoscritto il 16.10.2008.

Per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice e si può optare tra le seguenti alternative:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi alla data effettiva del parto;
- b) dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro;
- c) astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Congedo obbligatorio di paternità (art. 27-bis del D. Lgs 151/2001)

Al lavoratore sia a tempo indeterminato che a tempo determinato si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, contenute nel D. Lgs. n. 151 del 2001, nonché le previsioni dei relativi CCNL di comparto, ove più favorevoli.

Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, può usufruire del congedo obbligatorio di paternità per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.

Il congedo obbligatorio di paternità è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario. Il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo obbligatorio, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

Per i giorni di congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione. Il trattamento economico e normativo è determinato ai sensi dell'articolo 22, commi da 2 a 7, e dell'articolo 23 del T.U.; il trattamento previdenziale è quello previsto dall'articolo 25 del T.U.

Congedo parentale retribuito interamente o parzialmente (artt. 32 e 34 del D.Lgs. 26.03.2001 n. 151)

Al dipendente sia a tempo indeterminato che a tempo determinato si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, contenute nel D. Lgs. n. 151 del 2001, nonché le previsioni dei relativi CCNLL di comparto, ove più favorevoli.

Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro per un limite massimo complessivo di dieci mesi usufruendo del congedo parentali, secondo i limiti di seguito indicati:

- a) la madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) il padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- c) per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio.

Qualora il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite individuale indicato alla lettera b) sale a 7 mesi e quello complessivo per entrambi i genitori a 11 mesi.

Trattamento economico durante il congedo parentale (art. 34 D. Lgs. 151/2001).

Nell'ipotesi in cui ricorrano le condizioni di cui sopra, per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 - fino al dodicesimo anno di vita del figlio - a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi, fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione, tenuto conto che al personale del comparto Università (oggi Istruzione e ricerca), trovando applicazione quanto previsto dall'art. 31 del CCNL relativo al personale del comparto Università quadriennio normativo 2006/2009, come modificato dall'art. 102 del CCNL comparto Istruzione e ricerca, periodo 2019/2021, per il primo mese di congedo viene già corrisposta l'intera retribuzione (100%); mentre, con riferimento al secondo dei due mesi di congedo citati, la retribuzione viene elevata dal 30% all'80% solo nel caso in cui il congedo obbligatorio di maternità/paternità si sia concluso dopo il 31.12.2023 (L. 30 dicembre n. 213/2023, art. 1, comma 179). E' inoltre previsto, ai sensi dell'art. 1, comma 217, della L. n. 207/2024, sempre in alternativa tra i genitori, un ulteriore mese con retribuzione elevata dal 30% all'80%, a condizione che il congedo obbligatorio di maternità/paternità si sia concluso dopo il 31.12.2024.

Oltre questi primi 3 mesi spettanti a ciascuno, i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali compete un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi, elevata nei primi tre mesi fruiti alle percentuali sopra indicate in base alla verifica delle condizioni sopra riportate.

A decorrere dall'entrata in vigore del D. Lgs. 105/2022, anche nei periodi di congedo parentale, successivi ai primi 30 a intero stipendio, per i quali è prevista una riduzione del trattamento economico, non avviene alcuna riduzione proporzionale di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio. I periodi di assenza per congedo comprendono anche eventuali giorni festivi e non lavorativi settimanali che ricadano all'interno dei periodi stessi. I giorni festivi e non lavorativi ricompresi tra due periodi di congedo sono contati come giornate di congedo parentale anche se intervallati dalla fruizione di altri istituti, qualora tra i due periodi non sia avvenuta la ripresa del servizio da parte del lavoratore.

Il lavoratore può richiedere di fruire del congedo su base oraria. Tale fruizione è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri-settimanale

o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. In questi casi è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo.

Il congedo parentale spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento. In questo caso può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. In questi casi l'indennità di cui all'art. 34, comma 1, del D. Lgs. n. 151/2001 come sopra descritta, è dovuta per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Congedo retribuito per malattia figlio fino a 3 anni (art. 47 D. Lgs. n. 151/2001 e art. 31 del CCNL comparto Università quadriennio normativo 2006/2009)

Al dipendente sia a tempo indeterminato che a tempo determinato si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, contenute nel D. Lgs. n. 151 del 2001 nonché le previsioni dei relativi CCNL di comparto, ove più favorevoli.

Il lavoratore, alternativamente all'altro genitore, ha diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni, per i quali ai sensi del comma 5 dell'art. 31 del CCNL comparto Università quadriennio normativo 2006/2009 è riconosciuto, per i primi 30 giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori, l'intero trattamento economico. I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. I periodi di congedo per la malattia del figlio in questione sono coperti da contribuzione figurativa. I periodi di assenza comprendono anche eventuali giorni festivi e non lavorativi settimanali che ricadano all'interno dei periodi stessi.

Congedo retribuito per assistenza al familiare disabile (art. 42 del D.Lgs. 151/2001)

Il dipendente sia a tempo indeterminato che a tempo determinato titolare dei benefici per l'assistenza al familiare con disabilità grave riconosciuta ai sensi dell'articolo 3, comma 3, legge n. 104 del 5 febbraio 1992 ha diritto a fruire di un periodo di assenza dal lavoro interamente retribuito per assistere il disabile secondo quanto è disposto dal comma 5 dell'art. 42 che di seguito si riporta: *"Il coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro trenta giorni dalla richiesta. Al coniuge convivente sono equiparati, ai fini della presente disposizione, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, e il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della*

medesima legge. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, hanno diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o delle sorelle conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, ha diritto a fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado convivente. Il diritto al congedo di cui al presente comma spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo”.

Per poter usufruire del congedo straordinario biennale previsto dall'art. 42 del D.lgs. n. 151 del 26.3.2001 e successive modificazioni e integrazioni, è necessario essere in possesso dell'accertamento dello stato di disabilità in situazione di gravità (art.3, comma 3, legge 104/92) rilasciato dalla competente Commissione Medica Integrata Asl/Inps alla persona da assistere.

Inoltre, tranne che per i genitori che assistono i figli, è necessario il requisito della convivenza intesa come residenza anagrafica e coabitazione nello stesso appartamento con la persona da assistere o comunque residenza nello stesso comune, allo stesso indirizzo, stesso numero civico anche se in interni diversi.

I periodi di assenza comprendono anche eventuali giorni festivi e non lavorativi settimanali che ricadano all'interno dei periodi stessi. I giorni festivi e non lavorativi ricompresi tra due periodi di congedo sono contati come giornate di congedo anche se intervallati dalla fruizione di altri istituti, qualora tra i due periodi non sia avvenuta la ripresa del servizio da parte del lavoratore. Durante il periodo di congedo, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; il periodo di congedo non è utile ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Congedo per le donne vittime di violenza (art. 17 del CCNL 2019-2021 sottoscritto il 18/01/2024 Comparto Istruzione e Ricerca)

La dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 120 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

La dipendente deve fare richiesta scritta al datore di lavoro – corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione – con un preavviso non inferiore a sette

giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.

Il periodo di assenza per congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale individuato nella richiesta.

La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale secondo la disciplina di riferimento. Il rapporto a tempo parziale può tornare a tempo pieno su richiesta della lavoratrice. Tale richiesta può avvenire anche prima del tempo minimo di permanenza previsto dalla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, a condizione che sia presente un posto disponibile.

La dipendente vittima di violenza di genere può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, ovvero nel caso la violenza sia riconducibile al luogo di lavoro, nello stesso comune, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.

I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

Il dipendente riceve contestualmente al contratto di lavoro copia originale della presente informativa che costituisce l'allegato A al contratto medesimo e si impegna a consultare con periodicità al seguente link d'Ateno <https://www.unipg.it/chi-sei/personale/personale-tab/rapporto-di-lavoro>, relativo alla pagina dedicata al rapporto di lavoro del personale delle categorie/aree, tutti gli aggiornamenti che alla stessa verranno apportati.

Perugia,

IL DIPENDENTE

IL DIRETTORE GENERALE

Dott.ssa Anna VIVOLO