

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 DIRIGENTE/DIRETTORE GENERALE

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 dirigente a tempo indeterminato e determinato (disciplinato dal CCNL relativo al personale dell'Area dirigenziale Istruzione e Ricerca triennio 2019/2021 e precedenti aree confluite e dalle specifiche norme di settore, ove non sostituite o non incompatibili), 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

- Il periodo di prova, pari a sei mesi per i neo assunti nella qualifica di dirigente, è regolamentato dall'art. 15 del CCNL Area VII – Dirigenza Università e Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione – quadriennio normativo 2002/2005 – biennio economico 2002/2003. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica presso altre pubbliche amministrazioni. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio per il dirigente in prova si applica il combinato disposto del sopra citato art. 15 e dall'art. 23 del CCNL relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca triennio 2016/2018;

ATTIVITA' DI AFFIANCAMENTO, FORMAZIONE E PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITA' LAVORATIVE

- Per realizzare un sistema strutturato basato sullo scambio delle conoscenze, in applicazione dell'art. 16 del CCNL Area dirigenziale Istruzione e Ricerca – triennio 2019/2021, le amministrazioni possono prevedere idonee forme di affiancamento all'ingresso in favore dei dirigenti neoassunti in aggiunta agli eventuali corsi e/o scuole di formazione iniziale e di aggiornamento professionale, da attuarsi

attraverso dirigenti in servizio da almeno dieci anni e che abbiano prestato il proprio consenso a realizzare l'affiancamento. Si considera neoassunto il dirigente fino alla maturazione di due anni di servizio. L'attività di affiancamento rientra tra le funzioni del dirigente mentore e non determina il riconoscimento di appositi compensi;

- con riferimento alla formazione trova applicazione l'art. 20 del CCNL Area dirigenziale Istruzione e Ricerca – triennio 2019/2021 in particolare si precisa che l'amministrazione definisce annualmente la quota delle risorse da destinare all'aggiornamento e alla formazione dei dirigenti tenendo conto dei propri obiettivi di sviluppo organizzativo, dell'analisi dei fabbisogni formativi e delle direttive generali in materia di formazione. Le iniziative formative sono realizzate, singolarmente o d'intesa con altre amministrazioni, anche in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'amministrazione, le Università ed altri soggetti pubblici o privati. La partecipazione alle iniziative di formazione, viene concordata dall'amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti;
- nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione di appartenenza, il dirigente organizza la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare, come disposto dall'art. 17 del CCNL relativo al personale dell'Area VII della dirigenza, quadriennio normativo 2002/2005 e biennio economico 2002-2003. Ai fini del monitoraggio della presenza/assenza della dirigenza, sussiste in capo al medesimo l'obbligo della sola timbratura dell'ingresso nella struttura, come disposto con delibera del consiglio di amministrazione del 28.10.2021;

TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO – LAVORO AGILE

- In applicazione di quanto disposto dagli artt. 11 e 12 del CCNL Area dirigenziale Istruzione e Ricerca – triennio 2019/2021, una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa è rappresentata dal lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, da realizzarsi previa stipulazione dell'accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore, non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria. L'Amministrazione, previo confronto con i soggetti sindacali, individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Al personale in lavoro agile, l'Amministrazione garantisce le stesse opportunità rispetto alla incentivazione della

performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

FERIE E FESTIVITA' SOPPRESSE

- La durata del congedo retribuito delle ferie e festività sopresse è regolamentata dall'art. 13 del CCNL relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca triennio 2016/2018. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito (28 giorni lavorativi in caso di orario settimanale di lavoro su cinque giorni, 32 giorni lavorativi in caso di orario settimanale di lavoro su sei giorni). Per i dirigenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi. Dopo tre anni di servizio, anche a tempo determinato o in qualifiche non dirigenziali, ai dirigenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, in caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 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. Il congedo ordinario (ferie), può essere richiesto accedendo dal sistema informatizzato delle presenze Startweb e viene autorizzato dal Direttore Generale; per il Direttore Generale il congedo ordinario (ferie) può essere programmato e concordato nonché inserito nel sistema informatizzato delle presenze Startweb;

CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DEL D. LGS. 151/2001 E CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

- Il dirigente ha diritto a fruire di periodi di congedo parentale retribuito, secondo quanto previsto dagli artt. 32 e 34 del D. Lgs. n. 151/2001, comprese le successive modifiche intervenute, tra cui quelle relative al trattamento economico stabilite dalle leggi di bilancio anno 2024 e 2025 per i congedi obbligatori di maternità e paternità conclusi rispettivamente dopo il 31.12.2023 e il 31.12.2024 e tenuto conto del trattamento economico più vantaggioso previsto dai CCNL del comparto Università e ad assentarsi nei casi previsti dall'art. 15 "Assenze retribuite" del C.C.N.L. Area Istruzione e Ricerca, triennio 2016-2018, durante i quali spetta l'intera retribuzione. Inoltre all'art 15 del CCNL Area dirigenziale Istruzione e Ricerca – triennio 2019/2021 sono previsti congedi per le donne vittime di violenza durante i quali spetta il trattamento economico previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.

RECESSO CON PREAVVISO

- I termini del preavviso sono disciplinati dall'art. 29 del CCNL relativo al personale dell'area VII della Dirigenza Università e Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione - quadriennio normativo 2002/2005 - biennio economico 2002/2003, che, fatto salvo il caso della risoluzione consensuale e della risoluzione del rapporto di lavoro per cessazione, al compimento del limite massimo di età previsto dalle norme di legge applicabili nell'Amministrazione e salvo il caso del recesso per giusta causa, fissa i termini del preavviso come segue:

a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;

b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

In caso di dimissioni del dirigente i termini di cui sopra sono ridotti ad un quarto. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini sopra descritti è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha il diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio, per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito. Durante il periodo di preavviso non è consentita la fruizione delle ferie; il periodo di preavviso è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti;

TRATTAMENTO ECONOMICO

- Con riferimento al trattamento economico di cui al CCNL Area dirigenziale Istruzione e Ricerca – triennio 2019/2021, si informa che il trattamento economico annuo lordo dei dirigenti (stipendio tabellare, IVC e retribuzione di posizione, comprensiva della parte fissa e variabile) viene corrisposto su base mensile, per 13^a mensilità e restano confermati la RIA nonché gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento da ciascun dirigente. Per la figura del direttore generale ai sensi del DM n. 194 del 30.03.2017 è prevista una retribuzione onnicomprensiva annua lorda, comprensiva della tredicesima mensilità, da corrispondere per 12 mensilità. Per tutte le figure dirigenziali il trattamento economico viene corrisposto su base mensile 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. Al dirigente e al Direttore Generale che riceve la valutazione con esito positivo dei risultati dell'attività svolta spetta, altresì, la retribuzione di risultato, il cui importo sarà determinato in ottemperanza alle vigenti disposizioni.

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 congedi retribuiti, secondo quanto previsto dai vigenti CC.CC.NN.L. 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 ai sensi dei vigenti CC.CC.NN.L. comparto Università

(Art. 15 del C.C.N.L. Area Istruzione e Ricerca, triennio 2016-2018 sottoscritto il giorno 8 luglio 2019)

Al dirigente spettano i seguenti permessi retribuiti:

- a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativi, connessi con la propria attività lavorativa, entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno solare;
- b) lutto per il decesso del coniuge o unito civilmente o del convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50, della L. 20 maggio 2016, n. 76, dei parenti entro il secondo grado e degli affini entro il primo grado: giorni tre per evento, anche non consecutivi, da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso del congiunto;
- c) particolari motivi personali e familiari, entro il limite complessivo di 3 giorni nell'anno solare.

Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tale congedo può essere fruito anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

Le assenze per i permessi indicati possono cumularsi nell'anno, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione.

Il dirigente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altre assenze retribuite previste da specifiche leggi, 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 e congedi di cui all'art. 4, della legge 53/2000.

I dirigenti hanno anche diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' 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”*.

Tali 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 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 e per legge 104.

Congedo per malattia

("Assenze per malattia", art. 21 del CCNL relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca triennio 2016 – 2018)

Il dirigente 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) intera retribuzione mensile, fatte salve le vigenti disposizioni di legge in materia, per i primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, dopo il decimo giorno di malattia o in caso di ricovero ospedaliero, detta retribuzione, fatto salvo quanto previsto nelle successive lettere, non subisce comunque riduzioni;

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 dal comma 1.

La retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tale fine.

Al dirigente, 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 dell'art. 13 del CCNL Area dirigenziale Istruzione e Ricerca – triennio 2019/2021, in caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, secondo le modalità di cui al comma 2 del medesimo art. 13, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporta, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dirigente ha diritto all'intero trattamento

economico previsto dall'art. 21, comma 10, lett. a) del CCNL relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca triennio 2016 – 2018.

In caso di infortunio

In caso di assenza dovuta a infortunio sul lavoro, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica. In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 21, comma 10, lett. a) del CCNL relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca triennio 2016 – 2018. La retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività comunque svolta risulti valutabile a tal fine. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile ottenuto dal dirigente è versato da quest'ultimo all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, del sopra richiamato art. 21, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

Congedo obbligatorio di maternità. (art. 16 del D. Lgs. 26.03.2001 n. 151)

Ai dirigenti si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e paternità contenute nel d.lgs. n. 151 del 2001, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché le previsioni dei relativi CC.CC.NN.L. di comparto, ove più favorevoli, con le specificazioni di cui all'art. 14 del CCNL Area dirigenziale Istruzione e Ricerca – triennio 2019/2021. Nel periodo di congedo per maternità di cui agli artt. 16, 17 e 20, del d.lgs. n. 151 del 2001, al dirigente spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusa la retribuzione di posizione, nonché quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

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 di paternità obbligatorio (art. 27-bis del D. Lgs 151/2001) e **congedo di paternità alternativo** (art. 28 del D. Lgs 151/2001)

Al dirigente 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, e successive modificazioni ed integrazioni nonché le previsioni dei relativi CCNL di comparto, ove più favorevoli, con le specificazioni di all'art. 14 del CCNL Area dirigenziale Istruzione e Ricerca – triennio 2019/2021.

Nel periodo di congedo per paternità di cui agli artt. 27-bis e 28, del d.lgs. n. 151 del 2001, al dirigente spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusa la retribuzione di posizione, nonché quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

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 di cui all'art. 27-bis 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 padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per il congedo alternativo di cui all'articolo 28 il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi degli articoli 22 e 23.

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 e art. 14 del CCNL Area dirigenziale Istruzione e Ricerca – triennio 2019/2021).

Al dirigente 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 CC.CC.NN.L. di comparto, ove più favorevoli.

Il diritto di assentarsi dal lavoro per fruire del congedo parentale è consentito ai genitori per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita, nel rispetto del limite massimo complessivo di dieci mesi, nel limite dei massimali individuali 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

Nell'ipotesi in cui ricorrano le condizioni di cui sopra, nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, del d.lgs. n. 151 del 2001 fino al dodicesimo anno di vita di ciascun figlio, in applicazione di quanto disposto dall'art. 34 del medesimo D. Lgs. 151/2001 e dall'art. 14 del CCNL Area dirigenziale Istruzione e Ricerca – triennio 2019/2021, 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 nel limite massimo di un mese, che per il personale dirigente dell'Università, ai sensi dell'art. 14 del CCNL Area dirigenziale Istruzione e Ricerca – triennio 2019/2021, è retribuito per intero, inclusa la retribuzione di posizione, nonché quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine; 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. 213/2023, art. 1, comma 179). E' inoltre previsto, ai sensi dell'art. 1, comma 217, della L. 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 spetta 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 (di modifica dell'art. 34 del D. Lgs. 151/2001), i periodi di congedo parentale, computati sempre nell'anzianità di servizio, non comportano alcuna riduzione 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. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

Il dirigente 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 decreto legislativo 151/2001.

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. Al dirigente rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali si applica quanto previsto dall'art. 56 del D. Lgs. n. 151/2001 (diritto al rientro e alla conservazione del posto).

Congedo retribuito per malattia figlio fino a 3 anni (art. 47 D. Lgs. n. 151/2001 e art. 14 CCNL Area dirigenziale Istruzione e Ricerca – triennio 2019/2021.).

Al dirigente 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 CC.CC.NN.L. di comparto, ove più favorevoli.

Successivamente al congedo per maternità o paternità di cui alla presente informativa e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del d.lgs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni di assenza retribuita

per malattia del figlio, per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, che, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, inclusa la retribuzione di posizione, nonché quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

I periodi di congedo per la malattia del figlio in questione sono coperti da contribuzione figurativa. I periodi di assenza, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche eventuali giorni festivi e non lavorativi settimanali che ricadano all'interno dei periodi stessi.

Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

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

Il dirigente 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 15 del CCNL Area dirigenziale Istruzione e Ricerca – triennio 2019/2021)

La lavoratrice 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 90 giorni lavorativi, da fruire su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne 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 vittima di violenza di genere, inserita nei specifici percorsi di protezione di cui sopra, 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 trattasi, 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'Ateneo <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 DIRIGENTE

(.....)

ovvero

IL DIRETTORE GENERALE

(.....)

IL DIRETTORE GENERALE

(.....)

IL RETTORE

(.....)