



**CFP
TICINO MALPENSA**

Azienda Speciale Consortile dei comuni di:
Somma Lombardo - Sesto Calende - Vergiate - Arsago Seprio - Golasecca

AZIENDA SPECIALE CONSORTILE CFP TICINO MALPENSA

REGOLAMENTO INTERNO

REGOLAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'AZIENDA SPECIALE CONSORTILE CFP TICINO MALPENSA

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n.18 del 17/11/2021

CFP TICINO MALPENSA

Via Visconti di Modrone, 12 - 21019 Somma Lombardo VA

Tel. 0331 251493 - Fax 0331 257035 - email: segreteria@cfpticinomalpenza.it - pec: cfpticinomalpenza@registerpec.it

P.IVA/C.F. 02594340123 - Codice Meccanografico: VACF00300V - Codice Univoco FATTPA: UFSJZQ

Ente con sistema qualità certificato in conformità alla normativa ISO 9001:2015

Sommario

Art. 1 Oggetto

Art. 2 Scopo

Art.3 Applicabilità

Art.4 Definizioni

Art. 5 Svolgimento dell'attività lavorativa

Art. 6 Comportamento

Art. 7 Rispetto dell'orario di lavoro e assenze

Art.8 Documentazione assenze

Art.9 Straordinari

Art. 10 Pausa pranzo

Art.11 - Beneficio del buono pasto

Art.12 - Recupero ore

Art.13 - Periodi di Ferie

Art.14 Permessi retribuiti

Art. 15 Permessi non retribuiti

Art. 16– Malattia

Art. 17 - Assenze per malattie in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

Art.18 – Aspettative

Art. 19 - Tutela e sostegno alla maternità e alla paternità

Art.20 - Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche

Art.21 - Aspettative, congedi e permessi con funzioni formative

Art.22 - Aspettative, congedi e permessi per solidarietà sociale

Art. 1 – Oggetto

La disciplina degli istituti di seguito riportata è volta a facilitare la conoscenza e l'utilizzo dei medesimi coniugando la gestione del rapporto di lavoro con la finalità di sviluppare l'attività lavorativa coerentemente con l'oggetto sociale dell'azienda e sulla base dei principi di efficienza, funzionalità ed economicità.

Art. 2 – Scopo

La disciplina degli istituti di seguito riportata ha lo scopo di affiancarsi in modo complementare alle norme stabilite dalle leggi, dal CCNL di riferimento e dai contratti individuali di lavoro e non ha lo scopo di normare a livello decentrato istituti definiti dal Contratto nazionale o dalle normative di riferimento. Si rimanda a queste ultime fonti per una lettura più esaustiva.

Art.3 - Applicabilità

Il presente regolamento interno viene predisposto dall'AZIENDA SPECIALE CONSORTILE CFP TICINO MALPENSA (di seguito Azienda) al fine di regolarizzare lo svolgimento dell'attività lavorativa sia all'interno dei locali dell'Azienda, sia all'esterno.

Art. 4 – Definizioni

Orario di lavoro: monte ore settimanale e giornaliero individuato nel contratto di lavoro individuale.

Orario di servizio: orario settimanale e giornaliero entro cui deve essere svolta la prestazione lavorativa.

Fasce di presenza: fascia oraria in cui la presenza in servizio è indicata nel rispetto delle esigenze aziendali.

Fascia di flessibilità: fascia oraria entro cui il dipendente può prendere servizio o terminare il servizio nel rispetto delle esigenze aziendali e a seguito di approvazione.

Art. 5 - Svolgimento dell'attività lavorativa

Il lavoratore deve adempiere la prestazione dovuta con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione stessa e dall'interesse dell'Azienda, rispettando i criteri qualitativi e quantitativi stabiliti per la prestazione stessa. La violazione dell'obbligo di diligenza può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari come previsto dal CCNL in vigore.

Art. 6 - Comportamento

Il lavoratore ha l'obbligo di tenere una condotta conforme ai civici doveri. Si richiama il diritto-dovere di ognuno di pretendere e di rispettare il decoro nell'abbigliamento e nell'igiene sui luoghi di lavoro. L'utilizzo

dei beni aziendali deve avvenire esclusivamente per l'assolvimento delle mansioni lavorative: non sono ammessi l'appropriazione e l'uso per scopi personali.

Art.7 - Rispetto dell'orario di lavoro e assenze

L'orario di lavoro deve essere rispettato sulla base di quanto indicato dall'Azienda.

In linea con quanto disposto in materia di orario di lavoro dal CCNL di riferimento si definisce la seguente disciplina.

L'orario di servizio del personale si articola in fasce di presenza e fasce di flessibilità nel rispetto delle esigenze aziendali.

L'orario di servizio di ogni dipendente è definito dall'Azienda ed è comunicato ad ogni dipendente da parte del Dirigente o di un suo delegato.

L'assenza per l'intera giornata o nelle fasce di presenza deve essere comunicata e approvata tramite l'utilizzo di idonei moduli elettronici o cartacei.

L'ingresso in servizio in ritardo rispetto all'orario definito, deve essere comunicato e giustificato mediante utilizzo di apposito modulo elettronico o cartaceo, così come l'uscita anticipata rispetto all'orario di servizio previsto.

La fascia di flessibilità in ingresso per il personale amministrativo ha durata massima di 30 minuti.

E' fatto divieto il non rispetto dell'inizio del lavoro e l'anticiparne la cessazione senza preavviso e senza giustificato motivo. Salvo il caso di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza all'Azienda, le assenze devono essere giustificate per iscritto.

Art.8 - Documentazione assenze

Tutte le assenze devono essere comunicate e giustificate con specifica documentazione ed in particolare:

Malattia.

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'Azienda entro il primo giorno di assenza ed inviare alla medesima entro e non oltre due giorni dall'inizio dell'assenza il codice di trasmissione telematica del certificato da parte del medico curante. L'eventuale prosecuzione deve essere comunicata all'Azienda entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e, deve essere attestata da certificati medici.

Congedi parentali.

La fruizione egli stessi avverrà secondo quanto previsto dalle normative contrattuali e dalla legge. Sarà cura del lavoratore provvedere alla consegna dell'apposita documentazione giustificativa ai responsabili aziendali, ad esempio, certificati medici di malattia dei figli.

Art.9 –Straordinari

Ogni dipendente, nel corso dell'anno solare, può svolgere un massimo di 100 ore di straordinario, riconosciuto in base al CCNL, previa autorizzazione del Dirigente, per motivi di urgenza e necessità organizzative, mediante utilizzo di apposito modulo elettronico o cartaceo.

Art.10- Pausa pranzo

In linea con quanto disposto in materia dal CCNL di riferimento si definisce la seguente disciplina.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero sia superiore alle 6 ore, al dipendente spetta una pausa pranzo di almeno 30 minuti, che deve essere effettuata nelle fasce orarie individuate al di fuori dell'orario di servizio. Il personale docente, qualora presti servizio continuativamente, effettua la pausa pranzo al termine dell'orario scolastico. La pausa pranzo è effettuata qualora sia previsto il rientro in servizio per almeno un'ora. La pausa pranzo è effettuata all'esterno del luogo di lavoro.

Art.11 - Beneficio del buono pasto

I buoni pasto maturati nel mese sono erogati su apposito supporto elettronico entro la metà del mese successivo. Il buono pasto viene riconosciuto qualora sussistano tutte le seguenti condizioni nella giornata lavorativa:

- la prestazione di lavoro effettivamente resa nella giornata lavorativa sia almeno di sei ore;
- l'attività lavorativa sia divisa su semi-turni con ingresso al mattino e rientro pomeridiano di almeno un'ora;
- venga effettuata una pausa non inferiore a trenta minuti e non superiore a due ore;
- la pausa sia stata di almeno 30 minuti.

In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Art.12 - Recupero ore

Per consentire una maggiore flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro prestate, oltre l'orario di lavoro, è previsto il recupero delle medesime, qualora siano debitamente e preventivamente autorizzate, anche mediante la documentazione di programmazione dell'attività didattica della Sede.

- Sono accantonabili periodi lavorati superiori ai 30 minuti.
- Queste ore possono essere fruiti come riposi compensativi ad ore o in modo cumulato per la durata di una giornata lavorativa, per le proprie necessità personali e familiari.
- L'utilizzo come riposi compensativi avviene compatibilmente con le esigenze di servizio e previa autorizzazione del Dirigente.
- Le ore accantonate devono essere fruiti, salvo diversa e specifica autorizzazione, nell'anno di maturazione.

- Il personale docente e più in generale il personale dedicato alle attività didattiche dovrà prevedere la fruizione di una consistente parte delle ferie disponibili e delle ore accantonate nel periodo estivo concordando la suddetta fruizione in modo organico e funzionale alle attività preparatorie e di organizzazione/riorganizzazione del successivo anno formativo.

Art.13 - Periodi di Ferie

I periodi di ferie verranno stabiliti, autorizzati e comunicati preventivamente agli interessati da parte del Dirigente tenuto conto delle esigenze di servizio sulla base di precise disposizioni.

In applicazione delle disposizioni contenute in materia di ferie dal CCNL di riferimento si definisce la seguente disciplina.

- Il dipendente con anzianità maggiore a tre anni e articolazione oraria settimanale su 5 giorni matura nell'anno 28 giornate di ferie.
- Il dipendente con anzianità fino a tre anni e articolazione oraria settimanale su 5 giorni matura 26 giornate di ferie. A tali contingenti si sommano le quattro giornate di festività soppressa previste dalla legge.
- Il contingente di giornate di ferie è riproporzionato al periodo di assunzione, all'orario di lavoro qualora esso sia part time di tipo verticale o misto o qualora siano utilizzati dal dipendente congedi o aspettative che incidano sulla maturazione del medesimo.
- Il dipendente matura le ferie nel mese qualora il rapporto di lavoro decorra antecedentemente al giorno 16 del mese lavorato.
- Le ferie devono essere contrattualmente fruiti nell'anno di maturazione; nel periodo tra giugno e settembre devono essere fruiti almeno due settimane consecutive al fine di permettere il recupero psicofisico. Per motivi personali ed eccezionalmente, e a fronte di autorizzazione, la fruizione può essere posticipata al 31 marzo dell'anno successivo.
- Le ferie non sono rinunciabili e non possono nemmeno essere monetizzate, se non nei casi previsti per legge e devono essere fruiti nell'anno solare compatibilmente con le esigenze di servizio.
- Nei periodi di ferie sono esclusi dalla retribuzione i compensi per lavoro straordinario, le indennità che richiedono l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle corrisposte con cadenza inferiore alle dodici mensilità.
- La malattia sospende le ferie. Le ferie sono interrotte in caso di malattia del figlio che richieda ricovero ospedaliero per i periodi previsti dall'art. 47 del d.lgs. 151/2001.
- Qualora le ferie siano interrotte per ragioni di servizio, al dipendente spetta il rimborso delle spese per il viaggio di rientro e per quello di ritorno in ferie e di quello delle spese anticipate per le ferie non godute.
- Il Contratto Nazionale prevede anche l'istituto delle ferie e riposi solidali che possono essere cedute, su base volontaria, da dipendenti che abbiano ferie in eccedenza rispetto a quelle obbligatorie non godute ad altri dipendenti che abbiano esigenze di assistenza a figli minori, per particolari condizioni di salute.

Le richieste di ferie devono essere avanzate antecedentemente al giorno/periodo di assenza previsto con un preavviso minimo di 3 giorni lavorativi.

- La fruizione delle ferie deve essere concordata con il Dirigente;
- Eventuali casi di particolare necessità che comportino una richiesta con preavviso inferiore ai 3 giorni lavorativi di cui sopra saranno vagliati dal Dirigente;
- La fruizione dell'istituto delle ferie per il personale coinvolto nella didattica e nelle attività di segreteria, dovrà essere prioritariamente concentrato nei mesi estivi, prevedendo altresì per il restante periodo dell'anno che l'autorizzazione alla fruizione delle stesse sia limitato a casi di particolare urgenza/necessità al fine di contemperare le esigenze organizzative aziendali (erogazione dell'attività formativa, continuità didattica).
- Per i periodi di chiusura dell'Azienda (es. festività natalizie, pasquali, estive, ecc.) il personale usufruirà delle ferie;
- Qualora emergesse la necessità organizzativa, al personale potrà essere richiesta la pianificazione su un ampio periodo delle ferie disponibili.

Art.14 - Permessi retribuiti

I permessi debbono essere richiesti con le stesse modalità previste per la richiesta di ferie e verranno concessi, previa autorizzazione, soltanto in presenza di particolari urgenze, motivazioni previste dal vigente CCNL di categoria o comunque autorizzati a discrezione dell'Azienda. L'assenza dal normale orario di lavoro senza l'autorizzazione di cui sopra, sarà considerata inadempienza al predetto CCNL.

Art.14.1. Permesso breve:

In linea con quanto disposto in materia dal CCNL di riferimento si definisce la seguente disciplina.

- Il dipendente può assentarsi dal lavoro previa autorizzazione del Dirigente. Questi permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.
- La richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le modalità individuate dal responsabile; in caso di mancato recupero, la retribuzione sarà decurtata in proporzione alle ore non recuperate. Il tempo utile individuato nella norma contrattuale è identificato in numero 2 giorni lavorativi precedenti alla data in cui è prevista l'assenza permanendo invariata l'eventualità di effettuarla nei casi di particolare urgenza o necessità, dopo l'inizio della giornata lavorativa che saranno valutati dal Dirigente.
- La durata giornaliera, la disponibilità massima annua, i termini e le modalità di recupero nonché l'evenienza del mancato recupero sono definite dal CCNL di riferimento.

Art.14.2. Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali e familiari:

In linea con quanto disposto in materia dal CCNL di riferimento si definisce la seguente disciplina.

- Si tratta di 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari che non riducono le ferie, non sono fruibili per frazione inferiore ad una sola ora, sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio, non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, né con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore.
- Inoltre, possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa, nella misura di tre giornate l'anno.
- Durante questi permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione.
- I permessi possono essere fruiti anche da dipendenti part-time e in questo caso si procede al riproporzionamento delle ore di permesso.
- Spettano anche al personale assunto con contratto a tempo determinato, qualora il contratto abbia una durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe.
- La richiesta per la fruizione di tali permessi deve essere avanzata con un anticipo di almeno 2 giorni lavorativi rispetto alla data in cui viene prevista l'assenza.

Art.14.3. Permesso assenze per malattia per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici.

In linea con quanto disposto in materia di ferie dal CCNL di riferimento si definisce la seguente disciplina.

- Il Contratto Collettivo introduce la possibilità per i dipendenti di fruire su base sia giornaliera che oraria di specifici permessi nella misura massima di 18 ore annuali, per svolgere visite, prestazioni specialistiche, terapie ed esami diagnostici.
- Nelle 18 ore vanno ricompresi anche i tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
- Trattandosi di permessi esplicitamente funzionali a queste esigenze, il monte orario di 18 ore si aggiunge a quello dei permessi per particolari motivi personali e familiari, ma non possono essere cumulati nella stessa giornata. Il loro ammontare invece contribuisce al computo del periodo di comporto fino a un massimo di 3 giornate.
- Non è più consentito utilizzare le assenze per malattia ai fini dell'espletamento delle visite e degli esami diagnostici, tranne nel caso in cui vi sia concomitanza tra l'espletamento di visite e o l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente, conseguente ad una patologia in atto.
- Spettano anche al personale assunto con contratto a tempo determinato, qualora il contratto abbia una durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe.

- La richiesta di fruizione è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno 3 giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

- L'assenza è giustificata mediante idonea attestazione medica che deve essere fatta pervenire all'Azienda.

Art.14.4. Partecipazione a concorsi o esami

In linea con quanto disposto in materia dal CCNL di riferimento si definisce la seguente disciplina.

Il dipendente può fruire, nella misura massima di otto giornate l'anno, di permessi retribuiti per la partecipazione a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove.

Spettano anche al personale assunto con contratto a tempo determinato, qualora il contratto abbia una durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. La richiesta deve essere presentata almeno entro 5 giorni lavorativi precedenti alla data di assenza prevista.

Art.14.5. Permesso per lutto

In linea con quanto disposto in materia dal CCNL di riferimento si definisce la seguente disciplina.

- Il dipendente ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi per evento in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, ex L. n. 76/2016, purché la stabile convivenza con il dipendente risulti da certificazione anagrafica.

- I giorni sono fruibili per evento e possono essere utilizzati entro sette giorni lavorativi dal decesso.

- Spettano anche al personale assunto con contratto a tempo determinato, qualora il contratto abbia una durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe.

Art.14.6. Permessi per matrimonio o per unione civile (legge 20 maggio 2016, n. 76)

In linea con quanto disposto in materia dal CCNL di riferimento si riassume per sommi capi quanto di seguito:

- Il dipendente, assunto a tempo determinato o indeterminato, ha diritto a 15 giorni consecutivi di permesso che possono essere fruiti entro 45 giorni dalla data del matrimonio; questi permessi non riducono le ferie e danno diritto alla forma retributiva specificatamente prevista.

- La richiesta per la fruizione di tali permessi deve essere avanzata con un anticipo di almeno 1 mese rispetto alla data in cui viene prevista l'assenza.

Art.15 Permessi non retribuiti

In linea con quanto disposto in materia dal CCNL di riferimento si definisce la seguente disciplina.

- Spettano esclusivamente al personale assunto a tempo indeterminato, nella misura massima di 15 giorni complessivi, per motivate esigenze secondo le previsioni del CCNL di riferimento .

- La richiesta per la fruizione di tali permessi deve essere avanzata con un anticipo di almeno 3 giorni rispetto alla data in cui viene prevista l'assenza.

Art. 16- Malattia

In linea con quanto disposto in materia di malattia dal CCNL di riferimento si definisce la seguente disciplina.

- Le eventuali richieste supportate da idonea documentazione spettano al personale a tempo indeterminato e determinato; a quest'ultimo vengono applicati gli adeguamenti previsti dal CCNL di riferimento.

Presupposto del riconoscimento dello stato di malattia è la certificazione medica che deve essere rilasciata dal medico curante o da una struttura sanitaria pubblica.

- Lo stato di malattia deve essere comunicato tempestivamente all'ufficio competente all'inizio della giornata lavorativa; deve altresì essere comunicato l'indirizzo in cui il dipendente è reperibile per la visita di controllo che può essere svolta fin dal primo giorno negli orari stabiliti, tutti i giorni compresi quelli festivi o non lavorativi. Durante gli orari, il dipendente deve garantire la reperibilità presso l'indirizzo comunicato, tranne che nelle ipotesi previste dall'art. 4 del DPCM 17 ottobre 2017, n. 206, o qualora debba recarsi a visita medica, accertamenti specialistici o altri giustificati motivi: in tali ipotesi, occorre darne immediata e preventiva comunicazione all'Azienda.

- Le fasce orarie in cui il dipendente deve essere necessariamente presente presso la sede di reperibilità sono quelle definite nel tempo dall'INPS per il datore di lavoro privato.

- In caso di assenza alla visita di controllo, il dipendente è tenuto a recarsi alla visita ambulatoriale fissata dal medico fiscale; qualora il dipendente rifiuti l'esito della visita fiscale deve far annotare il rifiuto sul verbale del medico e recarsi alla visita presso l'Ufficio medico dell'INPS per la diagnosi definitiva. Qualunque mutamento della situazione iniziale (mutamento di indirizzo per la reperibilità, prolungamento della malattia) deve essere comunicato all'ufficio del personale.

- Il dipendente può rientrare al lavoro per guarigione anticipata, ma deve farsi rilasciare un certificato medico sostitutivo che attesti la fine dell'alterazione patologica.

- Lo stato di malattia sospende le ferie.

- Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del rapporto di lavoro, con le seguenti differenze:

il periodo di prova è sospeso per la durata della malattia per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto.

superato il periodo di prova, il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per 18 mesi (periodo di comportamento), sommando tutte le assenze per malattia verificatesi nei tre anni precedenti a partire dall'ultimo episodio morboso; ulteriori 18 mesi possono essere concessi in casi gravi e previo accertamento delle condizioni di salute.

- Il trattamento economico spettante durante i periodi di malattia:

l'intera retribuzione mensile fissa e continuativa con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza;

il 90 % della retribuzione spettante per i successivi 3 mesi di assenza;

il 50 % della retribuzione spettante per gli ulteriori 6 mesi;

i periodi di assenza ulteriori non sono retribuiti.

- Le assenze dovute a ricovero in day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla ATS o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day-surgery, dayservice, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza.

Art. 17 - Assenze per malattie in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

In linea con quanto disposto in materia di ferie dal CCNL di riferimento si definisce la seguente disciplina.

- La tutela normativa ed economica prevista dal CCNL vigente per le assenze dovute a gravi patologie richiedenti terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili, secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legate dell'Azienda sanitaria competente per territorio (emodialisi, chemioterapia, ecc.), viene estesa anche alle assenze relative agli effetti collaterali delle suddette terapie.

- In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista e le giornate sono escluse dal computo delle assenze per malattia.

Le eventuali richieste devono essere supportate da idonea documentazione medica sia in riferimento alla sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie che per quanto attiene alle certificazioni relative alle giornate di assenza.

Art.18 – Aspettative

Art.18-1 Aspettativa per motivi familiari e personali

In linea con quanto disposto in materia dal CCNL di riferimento si definisce la seguente disciplina.

- Per poter fruire di questa aspettativa, il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve farne formale e motivata richiesta e l'aspettativa può essere concessa compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio;

- si tratta di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

- Questa aspettativa può essere fruita anche frazionatamente ed i relativi periodi non sono presi in considerazione ai fini del calcolo del periodo di comparto.

- Se l'aspettativa è richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, questi periodi (che non sono utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità), sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico.

- La richiesta per la fruizione di tali permessi deve essere avanzata con un anticipo di almeno 2 mesi rispetto alla data in cui viene prevista l'assenza.

Art.18.2. Altre aspettative previste da disposizioni di legge

In linea con quanto disposto in materia dal CCNL di riferimento si definisce la seguente disciplina.

- Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo o per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge

- Ai sensi della L. 53/2000 può essere concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità per la durata di due anni per una sola volta nell'arco della vita lavorativa

per gravi e documentati motivi di famiglia

- La richiesta per la fruizione di tali permessi deve essere avanzata con un anticipo di almeno 2 mesi rispetto alla data in cui viene prevista l'assenza.

Art.18.3. Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presta servizio all'estero

In linea con quanto disposto in materia dal CCNL di riferimento si definisce la seguente disciplina.

- L'aspettativa, non retribuita, può essere concessa al dipendente a tempo indeterminato il cui coniuge presti servizio all'estero compatibilmente con le esigenze di servizio. Deve essere richiesta con congruo anticipo e comunque almeno 2 mesi prima della decorrenza.

- L'aspettativa può avere una durata corrispondente al periodo di servizio all'estero del coniuge e può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

- La richiesta per la fruizione di tali permessi deve essere avanzata con un anticipo di almeno 2 mesi rispetto alla data in cui viene prevista l'assenza.

Art. 19 - Tutela e sostegno alla maternità e alla paternità

In linea con quanto disposto in materia dal CCNL di riferimento e dalle vigenti normative si definisce la seguente disciplina.

- Disciplina di base

La normativa di tutela si sviluppa in base ai principi costituzionali principalmente con riferimento alla condizione di gravidanza e puerperio della lavoratrice e trova una prima disciplina nell'art. 2110 del codice civile che accomuna queste ipotesi di tutela a quelle di malattia e infortunio.

L'evoluzione sociale e soprattutto una maggiore attenzione al coinvolgimento anche dei maschi nella cura dell'infanzia ha determinato in tempi relativamente recenti l'approvazione di una disciplina che, a fronte di una tutela specifica e privilegiata comunque riconosciuta alle dipendenti, detta previsioni analoghe anche a favore del dipendente ed estende inoltre la tutela anche alle ipotesi di adozione e affidamento.

La durata delle astensioni per congedo si applica anche ai dipendenti part-time con riproporzionamento del trattamento economico.

- Congedo di maternità

La disciplina di fondo mira a tutelare lo stato di benessere e salute della madre e del bambino nel periodo a monte e a valle del parto, garantendo l'astensione dal lavoro durante i due mesi precedenti e i tre successivi (2+3). Naturalmente non essendo certa la data del parto i cinque mesi di astensione obbligatoria possono aumentare in ragione dell'eventuale ritardo rispetto alla data presunta. L'eventuale ricovero del neonato al momento della nascita sospende a richiesta il periodo di astensione obbligatoria fino al rientro nella casa familiare. Alle lavoratrici è riconosciuta la libertà di modificare la decorrenza dell'astensione obbligatoria dal previsto regime 2+3 ad uno basato sulla regola del 1+4, o, secondo le previsioni della legge di bilancio 2019, di effettuare il congedo totalmente dopo la nascita del figlio.

Sono previste tre alternative.

- Astensione nei due mesi prima del parto e nei tre successivi: resta l'ipotesi privilegiata, nel senso che è vietato adibire al lavoro le donne in questo periodo. A meno che non scelgano, spontaneamente, una delle due ipotesi successive, che richiedono il benessere del medico.
- Astensione nel mese prima del parto e nei quattro successivi: nel caso in cui si scelga questa possibilità è necessario 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.
- Astensione nei cinque mesi successivi al parto: è la nuova opzione appena introdotta, che modifica l'articolo 16 del testo unico. Prevede che la dipendente, in alternativa alle due ipotesi soprariportate, possa astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso. Anche in questo caso, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o connesso 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.

Altresì l'art. 17 del d.lgs. 151/2001 individua le ipotesi in cui la ATS o la Direzione Territoriale del Lavoro possono disporre l'anticipazione della data di astensione di un ulteriore mese.

L'interruzione di gravidanza, comunque avvenuta, è considerata malattia ai fini dell'applicazione della relativa disciplina. La tutela della lavoratrice madre si estende a tutta la fase della gravidanza e l'art. 14 del d.lgs. 151/2001 prevede il diritto a permessi retribuiti per ogni tipo di esame prenatale.

Il congedo di maternità spetta anche in caso di adozione o affidamento a partire dall'ingresso del bambino nella casa familiare e, nei casi di adozione internazionale può essere fruito anche per le visite all'estero al minore prima del suo ingresso in Italia.

- Congedo di paternità

In tutti i casi in cui la madre (anche se lavoratrice autonoma) non possa occuparsi del bambino (malattia, abbandono, affidamento esclusivo al padre), l'astensione dal lavoro, alle stesse condizioni esaminate sopra, spetta al dipendente padre. Nelle ipotesi di adozione e affidamento il dipendente ha diritto all'astensione dal lavoro se non richiesta dalla lavoratrice e solo per i permessi all'estero delle adozioni internazionali, il congedo è riconosciuto al dipendente anche se la madre non sia lavoratrice.

- Congedo obbligatorio di paternità

Dal 2016 anche in Italia è in vigore il congedo obbligatorio per il padre dipendente, da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio, o in caso di adozione entro 5 mesi dall'ingresso in famiglia del minore.

La durata del congedo, a oggi varia di anno in anno. La recente Legge di Bilancio 2019 porta l'astensione obbligatoria a cinque giorni per il solo 2019. Le regole per la fruizione restano le stesse, per cui bisogna utilizzare queste cinque giornate di astensione obbligatoria nei primi cinque mesi di vita del bambino, anche in via non continuativa.

È stata inoltre prorogata anche per il 2019 la possibilità per i padri di astenersi per un altro giorno, d'accordo con la madre e in sua sostituzione, per l'astensione obbligatoria a lei spettante. Questo significa che la fruizione del congedo facoltativo di un giorno da parte del padre è invece condizionata dalla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale dello stesso.

In questo caso, bisogna allegare alla richiesta scritta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per la giornata richiesta dal padre. La dichiarazione deve essere inoltrata anche al datore di lavoro della madre da parte di uno dei due genitori.

È posto a carico dell'Inps il pagamento dell'indennità pari al 100% della retribuzione spettante.

- Congedo parentale

Il diritto ad assentarsi dal luogo di lavoro è riconosciuto a entrambi i genitori fino al compimento del dodicesimo anno del bambino per periodi frazionati o continuativi non superiori ai sei mesi in caso di presenza di entrambi i genitori o ai dieci mesi in caso di presenza di un solo genitore. Il diritto decorre per la lavoratrice dal termine dell'astensione obbligatoria e per il dipendente dalla nascita del figlio: la fruizione può essere su base oraria o giornaliera.

Il congedo parentale per i due genitori da fruire in modalità alternativa è esteso a tre anni in caso di minore con handicap grave: limitazioni e deroghe sono previste in caso di ricovero a tempo pieno in istituti specializzati.

In caso di adozione o affidamento, il congedo parentale può essere fruito per un periodo di dodici anni dalla data di ingresso del bambino nella casa familiare e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

- Trattamento economico e normativo

Congedo di maternità e paternità:

Nel periodo di congedo per maternità e per paternità, i contratti collettivi nazionali di comparto riconoscono alla lavoratrice o al dipendente l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa l'indennità di posizione organizzativa, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

Congedo parentale:

Fino al sesto anno di vita del bambino, il trattamento economico in caso di fruizione del congedo parentale è pari al 30% della retribuzione; fino all'ottavo anno la stessa indennità è dovuta solo in condizioni di reddito previste dall'art.34 del d.lgs. 151/2001.

Nelle ipotesi di adozione o affidamento il trattamento economico è riconosciuto entro i sei anni dell'ingresso del bambino in famiglia.

Nell'ambito del congedo parentale, il CCNL prevede per le dipendenti madri o in alternativa per i dipendenti padri, che i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero come previsto per i congedi di maternità e paternità.

Genitori dipendenti, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, secondo la disciplina prevista dai contratti collettivi per i permessi retribuiti.

- Congedo per la malattia del figlio

Successivamente al congedo per maternità o di paternità e fino al terzo anno di vita del bambino, alle lavoratrici madri ed ai dipendenti padri il contratto collettivo riconosce trenta giorni per ciascun anno computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita. Fino ai tre anni di vita del bambino, entrambi i genitori possono assentarsi per la durata della malattia del figlio in modo alternato.

Per i figli che si ammalino tra i tre e gli otto anni, ogni genitore può assentarsi per un massimo di cinque giorni lavorativi all'anno non retribuiti.

Le ferie sono interrotte in caso di malattia del figlio che richieda ricovero ospedaliero per i periodi previsti dall'art. 47 del d.lgs. 151/2001.

Il congedo spetta anche in caso di adozione e affidamento con le regole stabilite dall'art. 50 del d.lgs. 151/2001.

- Norma comune per congedi parentali e per malattia del figlio

I periodi di assenza per congedo parentale o per malattia del figlio, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ovei diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del dipendente o della lavoratrice.

- Riposi giornalieri

Durante il primo anno di vita del bambino, alla madre, o in alternativa al padre nelle ipotesi previste dalla legge, sono riconosciuti:

Un'ora di permesso, qualora l'orario di lavoro sia inferiore alle 6 ore;

Due ore di permesso qualora l'orario di lavoro sia superiore alle 6 ore;

La finalità dei permessi è quella di garantire le esigenze affettive e nutritive del bambino e possono essere dimezzati in caso di asilo nido istituito dal datore di lavoro nel luogo di lavoro o nelle immediate vicinanze.

In caso di parto plurimo, a prescindere dal numero dei gemelli, i periodi di riposo sono raddoppiati e per la parte eccedente possono essere fruiti anche dal padre.

Art.20 - Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche

In linea con quanto disposto in materia dal CCNL di riferimento si riassume

per sommi capi quanto di seguito:

- Per favorire la riabilitazione e il recupero nei confronti di dipendenti a tempo indeterminato per i quali sia stata accertata da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero sono stabilite dai contratti collettivi misure di sostegno (conservazione del posto di lavoro per l'intera durata del progetto di recupero ma con retribuzione solo per i primi 18 mesi, orario, mansioni, etc.) e anche la concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi ai sensi della legge n. 76/2016, si trovino nelle condizioni citate ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.

- I periodi di assenza non sono presi in considerazione ai fini del periodo di comportamento previsto per le assenze per malattia; il dipendente deve riprendere servizio presso l'Azienda nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

- La disciplina contrattuale di sostegno mira al recupero dello stato di salute del dipendente ed è finalizzata a facilitare il percorso di recupero; ciò comporta che per i dipendenti che non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'Azienda può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica allo svolgimento della prestazione e qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano

meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dell'Azienda. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine inferiore determinato per la decadenza del beneficio, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure del licenziamento disciplinare.

Art.21 - Aspettative, congedi e permessi con funzioni formative

In linea con quanto disposto in materia dal CCNL di riferimento si definisce la seguente disciplina.

- Diritto allo studio (150 ore)

Al dipendente sono concessi permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. I permessi per il diritto allo studio sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.

Spettano anche al personale assunto con contratto a tempo determinato, qualora il contratto abbia una durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe.

- Congedi per la formazione

I dipendenti con almeno cinque anni di anzianità di servizio, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa e nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. Il congedo per la formazione è quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, oltre a individuare la percentuale massima dei dipendenti che possono avvalersene. Congedi per la formazione continua (art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53).

I dipendenti hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali.

L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La contrattazione collettiva di categoria, nazionale e decentrata, definisce il monte ore da destinare ai congedi di cui al presente articolo, i criteri per l'individuazione dei dipendenti e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.

Il citato art. 6 non prevede in questi casi la possibilità di fruire di permessi o congedi.

Art.22 - Aspettative, congedi e permessi per solidarietà sociale

In linea con quanto disposto in materia dalle normative vigenti si definisce la seguente disciplina.

- Donatori di sangue

I donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa.

- Donatori di midollo osseo

I donatori di midollo osseo con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente: a) al prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici; b) ai prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto; c) all'accertamento dell'idoneità alla donazione. Il donatore ha anche diritto a conservare la normale retribuzione per le giornate di degenza necessarie al prelievo di sangue midollare, eseguito in regime di ospedalizzazione, e per quelle successive alla donazione, per il completo ripristino del suo stato fisico, secondo quanto certificato dall'equipe medica che ha effettuato il prelievo di midollo osseo.

- Servizio civile universale

L'aspettativa ha la durata del programma nel quale si è inseriti e può variare dagli 8 ai 12 mesi.

- Volontariato per attività di protezione civile

Ai volontari aderenti ad organizzazioni di volontariato previste dalla legge impiegati in attività di soccorso ed assistenza in vista o in occasione degli eventi per i quali è dichiarato lo stato di emergenza nazionale sono garantiti, entro i limiti delle disponibilità di bilancio esistenti, relativamente al periodo di effettivo impiego che il datore di lavoro è tenuto a consentire, per un periodo non superiore a trenta giorni continuativi e fino a novanta giorni nell'anno: a) il mantenimento del posto di lavoro pubblico o privato; b) il mantenimento del trattamento economico e previdenziale da parte del datore di lavoro pubblico o privato; c) la copertura assicurativa secondo le modalità previste dall'articolo 18 del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117.

- Volontariato per la cooperazione internazionale per lo sviluppo

Nell'ambito delle attività di cooperazione allo sviluppo, le organizzazioni della società civile possono impiegare all'estero personale maggiorenne italiano, europeo o di altri Stati esteri in possesso di adeguati titoli, delle conoscenze tecniche, dell'esperienza professionale e delle qualità personali necessarie, mediante la stipula di contratti, nel rispetto dei principi generali in materia di lavoro, anche autonomo, stabiliti dalla normativa italiana. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche hanno diritto ad essere collocati in aspettativa senza assegni per un periodo massimo di quattro anni, eventualmente rinnovabili, e comunque non inferiore alla durata del contratto. Il periodo di aspettativa comporta il mantenimento della qualifica posseduta.