

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

(Incaricati post-doc ex art. 22-bis Legge 240/2010)

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 degli incaricati post-doc si rende noto che:

- inquadramento è “incaricato post-doc” ex art. 22-bis legge n 240/2010”;
- non è previsto un periodo di prova
- l'eventuale formazione viene definita ed autorizzata dai rispettivi Dipartimenti di afferenza/Strutture di appartenenza
- la programmazione delle attività lavorative viene pianificata e concordata con i Dipartimenti di afferenza/Strutture di appartenenza
- è previsto un termine di preavviso di trenta giorni in caso di recesso anticipato del contratto. In caso di mancato preavviso, l'Amministrazione ha il diritto di trattenere al post-doc un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso non dato
- il rapporto di lavoro non è disciplinato da alcun contratto collettivo nazionale, bensì dall'art. 22-bis della Legge 240/2010, dal Regolamento di Ateneo disciplinante gli incarichi post-doc emanato con D.R. n. 3133 del 03.12.2025, nei limiti di compatibilità dalle disposizioni vigenti in materia di

ricercatori a tempo determinato, dalle disposizioni vigenti in materia per quanto attiene il trattamento fiscale, assistenziale, previdenziale ed assicurativo previsto per i redditi di lavoro dipendente, e, limitatamente al trattamento economico, dal Decreto MUR n. 592 del 06.08.2025;

- gli istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi dall'Ateneo sono rispettivamente l'INPS e l'INAIL, per i Sanitari che risultano iscritti alla Fondazione ONAOSI l'Ateneo provvede a trattenere il contributo dovuto all'Onaosi;
- non sono previste modalità di esecuzione della prestazione organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati;

Si comunicano, infine, le disposizioni concernenti le ferie e gli altri congedi retribuiti così come segue:

Congedo straordinario

Il congedo straordinario è utilizzabile, nel limite massimo di 45 giorni annui, oltre che per motivi di salute, per gravi motivi personali o familiari, per matrimonio, per sostenere esami, per lutto: le assenze a vario titolo si sommano ai fini del computo dei 45 giorni. Il congedo straordinario viene inoltre concesso, come da circolare Prot. n. 18690 del 08.02.1995, ai sensi del combinato disposto degli artt. 41 e 37 del DPR. n.3 /1957 nei primi 45 giorni di congedo parentale da usufruire nell'arco dei primi 3 anni del bambino.

In caso di **malattia** la normativa di cui al T.U. n.3/57 prevede due tipi di assenza per malattia: il congedo straordinario o l'aspettativa per motivi di salute.

A) Il congedo straordinario comporta la riduzione di 1/3 dello stipendio per il primo giorno di ogni periodo ininterrotto (ivi compreso un solo giorno).

Il congedo straordinario per motivi di salute è disposto d'ufficio per assenze inferiori a 7 giorni e comporta, oltre alla riduzione di 1/3 del primo giorno, la decurtazione di cui all'art.71 del D.L.112/2008 di tutte le indennità, ivi compreso il trattamento accessorio, non rientranti nel trattamento fondamentale, fino ad un massimo di dieci giorni per ciascun periodo di

malattia di qualunque durata esso sia (tranne nel caso di ricaduta nel medesimo stato morboso nei successivi 30 gg. di ripresa dell'attività lavorativa e che deve essere comunque certificata come tale). Si precisa al riguardo che tale decurtazione verrà operata in aggiunta a quella di 1/3 per il primo giorno di assenza, fatta eccezione per il congedo straordinario fruito da soggetti invalidi per guerra e servizio e per coloro i quali è prevista l'esenzione della spesa sanitaria (art. 6 D.M. Sanità 1 febbraio 191 e successive modificazioni) o che siano affetti da patologie elencate negli art. 1,2,3 dello stesso D.M., nel caso in cui dette patologie richiedano cure ospedaliere o ambulatoriali ricorrenti e nel caso di infortunio sul lavoro. A tal fine farà fede la documentazione atta a comprovare le sopracitate situazioni.

Il periodo è computato per intero agli effetti della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e previdenza, compresi gli effetti relativi alle ferie e alla 13° mensilità.

B) Aspettativa per motivi di salute è disposta d'Ufficio per assenze ininterrotte di durata superiore a 7 giorni o per assenze di durata inferiore, se il dipendente ha già fruito dell'intero periodo di congedo straordinario. Questa aspettativa non può superare i 18 mesi, dei quali i primi 12 pagati per intero, salvo la decurtazione prevista dall'art.71 del D.L. 112/2008 che viene in ogni caso operata, ed i restanti 6 mesi al 50%.

Si segnala che due periodi di aspettativa per motivi di salute si sommano ai fini della durata massima di 18 mesi, quando tra gli stessi non intercorra un periodo di servizio attivo superiore a tre mesi.

I periodi di aspettativa per motivi di salute e famiglia non possono comunque, fra loro, superare il totale di due anni e mezzo nel quinquennio.

Il periodo è computato per intero, agli effetti della progressione economica e di carriera e del trattamento di quiescenza e previdenza.

Congedo ordinario (ferie)

Si premette che non vi sono disposizioni specifiche per il suddetto congedo ordinario, ma l'art. 10 della Legge n.311/58 rinvia, per quanto non previsto, alle norme **dell'art 36 del T.U. dei dipendenti civili dello Stato** (D.P.R. n.3/1957,

così come modificato ed integrato dalla Legge n.537/1993, dalla Legge n.724/1994 e dalla Legge n.549/1995)

Si comunica altresì, che competono ulteriori n. 2 giorni di congedo ordinario (ferie) e n. 4 giorni di festività sopresse ai sensi e per effetti dell'art. 1 della L. 23.12.1977, n. 937.

Detti 4 giorni (festività sopresse) di cui al punto b) del primo comma dell'art. 1 della L. 23.12.1977 n. 937, dovranno essere richiesti improrogabilmente nell'anno solare di maturazione, e non potranno essere goduti nell'anno successivo.

L'orario di lavoro del personale docente è considerato distribuito su 6 giorni lavorativi pertanto spettano loro 32 giorni di ferie + 4 giorni di festività sopresse.

Il congedo ordinario (ferie), può essere fruito su richiesta del dipendente, previa autorizzazione del Direttore del Dipartimento di afferenza (che l'autorizzerà compatibilmente con le esigenze di servizio e che ne terrà il computo).

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

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 (D. Lgs 26.03.2001 n. 151, D. Lgs 30.06.2022 n. 105)

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 di paternità alternativo (D. Lgs 26.03.2001 n. 151, D. Lgs 30.06.2022 n. 105)

Per “**congedo di paternità alternativo**” si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, in alternativa al 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.

Congedo parentale (D. Lgs. 26.03.2001 n. 151, D. Lgs. 30.06.2022 n. 105)

Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro. I congedi parentali dei genitori non possono

complessivamente eccedere il limite di dieci mesi e possono usufruire dei congedi parentali:

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;

Per i periodi di congedo parentale 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.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.

CONGEDO L. 104/92

(articolo 33 della Legge 5 febbraio 1992 numero 104 – modificato con Decreto legislativo del 30 giugno 2022 numero 105)

Il congedo straordinario è un periodo di assenza dal lavoro retribuito concesso ai lavoratori dipendenti che assistano familiari con disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, legge 5 febbraio 1992, n. 104.

“Art. 33 (Agevolazioni). - 1.

2. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all'articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

3. 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.

3-bis. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti agli articoli 32 e 47 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 43, 44 e 56 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001.

5. Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove

possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

6-bis. I lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo hanno diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81 o ad altre forme di lavoro flessibile.

Restano ferme le eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva nel settore pubblico e privato.

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.

7-bis. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti.

Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

7-ter. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni».

Per poter usufruire del congedo straordinario biennale previsto dall'art. 42 del d.lgs, 26.3.2001 n. 151 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.

Trattamento economico

(Art. 42 D.Lgs, 26.3.2001 n. 151 e successive modificazioni e integrazioni, commi 5-ter e 5-quinquies)

5-ter. Durante il periodo di congedo, il richiedente 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; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

5-quinquies. Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

**Al Magnifico Rettore
dell'Università degli Studi di Perugia**

Il/La sottoscritto/a in
servizio presso il Dipartimento di in
qualità di a
decorrere dal

Dichiara

di aver ricevuto dagli Uffici della Ripartizione del Personale dell'Università degli Studi di Perugia e **preso visione** dell'informativa di cui al D.Lgs n. 104/2022 sugli elementi essenziali del proprio rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela.

Luogo e Data

.....

Firma

.....