

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

(contrattisti di ricerca, ai sensi dell'art. 22 della Legge 30.12.2010 n. 240, così come modificato dal D.L. 36/2022, convertito con L. 79/2022)

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 contrattista 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 dei contrattisti di ricerca si rende noto:

- Il Suo inquadramento è “Contrattista di ricerca ex art. 22 legge n. 240/2010”;
- non è previsto un periodo di prova;
- che Lei ha diritto a ricevere la formazione in materia di sicurezza sul lavoro da parte del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- l'eventuale formazione viene definita ed autorizzata dai rispettivi Dipartimenti di afferenza;
- la programmazione delle attività lavorative viene pianificata e concordata con il Responsabile Scientifico della ricerca mensilmente. Sarà cura del suddetto Responsabile, o di un suo delegato, o, in mancanza, del Direttore del Dipartimento, vigilare sul corretto svolgimento dell'attività lavorativa del contrattista, in coerenza con quanto previsto nel contratto di ricerca;
- è previsto un termine di preavviso in caso di recesso anticipato: il contrattista è tenuto a dare un preavviso scritto pari a 30 giorni. In caso di

mancato preavviso, l'Amministrazione ha il diritto di trattenere al contrattista un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso non dato;

- il rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 22 della Legge 240/2010, dal Regolamento di Ateneo disciplinante il contratto di ricerca, emanato con D.R. n. 749 del 01.04.2025, e, limitatamente al trattamento economico, dal C.C.N.L. relativo alla sequenza contrattuale sul Contratto di ricerca ex art. 22 legge n. 240/2010 sottoscritto il 18.3.2025;
- gli istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi dall'Ateneo sono rispettivamente l'INPS e l'INAIL;
- 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:

Orario di lavoro

L'orario medio di lavoro è fissato in 40 ore settimanali (ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 66/2003)

Il lavoro straordinario non è consentito.

L'attività lavorativa dovrà essere espletata su 5 giorni, dal lunedì al venerdì, nell'arco temporale 8:00 – 19:00). Ogni assenza dovrà essere comunicata e, salvo le ipotesi di istituti giuridici che non lo richiedano, preventivamente autorizzata dal Responsabile scientifico o suo delegato o, subordinatamente, dal Direttore del Dipartimento e adeguatamente motivata.

Il contrattista ha diritto a 11 ore di riposo consecutive ogni 24 ore di lavoro (art. 7 D.Lgs. 66/2003).

In caso di 6 ore di lavoro consecutivo al contrattista è riconosciuta una pausa di durata minima di 10 minuti (art. 8 del D.Lgs. 66/2003).

Riposo settimanale

Il contrattista ha diritto a un giorno di riposo ogni sette giorni, di norma coincidente con la domenica (art. 9 D.Lgs. 66/2003).

Ferie:

Il contrattista ha diritto a 4 settimane di ferie l'anno (art. 10 D.Lgs. 66/2003) da usufruire secondo le modalità previste dall'art. 2109 c.c., nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5, comma 8, d.l. n. 95/2012.

Festività sopresse:

Il contrattista ha altresì diritto a ulteriori 4 giorni di riposo l'anno da usufruire secondo le modalità previste dalla l. n. 937/1977.

Malattia ():**

Al contrattista è riconosciuta la tutela della malattia nei limiti di cui all'art. 5 del D.L. 463/1983 convertito con Legge 638/1983. In particolare il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità economica di malattia per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal contrattista a tempo determinato alle proprie dipendenze, in ogni caso per un periodo non superiore a quello di attività lavorativa nei dodici mesi immediatamente precedenti l'evento morboso; nel caso in cui il contrattista a tempo determinato nei dodici mesi immediatamente precedenti non possa far valere periodi lavorativi superiori a trenta giorni, il trattamento economico e l'indennità economica di malattia sono concessi per un periodo massimo di trenta giorni nell'anno solare dal datore di lavoro.

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 contrattista, 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 contrattista, 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 contrattista, 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 contrattista 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.

Congedo per le donne vittime di violenza di genere

L'art. 24, D.Lgs. n. 80/2015 riconosce alle dipendenti pubbliche e private, ad esclusione di quelle domestiche, inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, la possibilità di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di tre mesi. Per le modalità di fruizione del congedo sono valide le regole relative al congedo parentale previste dall'art. 32 T.U. sulla maternità. In ogni caso la lavoratrice che intende utilizzare il congedo in oggetto deve

dare un preavviso al datore di lavoro di almeno sette giorni, salvo in casi di oggettiva impossibilità, e deve conseguentemente fornire relativa certificazione a sostegno della richiesta. Durante il periodo di congedo spetta un'indennità pari all'ultima retribuzione calcolata sulle parti fisse del salario, decorre l'anzianità di servizio e si maturano i ratei di ferie, 13^a e di TFR.

Congedi per donatori di sangue e di midollo osseo

Ai sensi dell'art. 8 legge n. 219/2005

“1. I donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente, ovvero interessati dalle tipologie contrattuali di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa. I relativi contributi previdenziali sono accreditati ai sensi dell'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155.

2. In caso di inidoneità alla donazione è garantita la retribuzione dei donatori lavoratori dipendenti, limitatamente al tempo necessario all'accertamento dell'idoneità e alle relative procedure. A tal fine è autorizzata, a titolo di contributo a carico del bilancio dello Stato, la spesa massima di euro 406.000 annui a decorrere dall'anno 2005. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro della salute, sentita la Consulta, sono disciplinate le modalità di erogazione del contributo.

3. Ai fini dell'applicazione dei commi 1 e 2, i certificati relativi alle prestazioni effettuate sono rilasciati al donatore dalla struttura trasfusionale che le ha effettuate”.

Ai sensi dell'art. 5 (“Diritti dei donatori”), legge n. 52/2001:

“1. I donatori di midollo osseo con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti:

a) prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;

b) prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;

c) accertamento dell'idoneità alla donazione, ai sensi dell'articolo 3 della legge 4 maggio 1990, n. 107.

2. Il donatore ha altresì 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. I relativi contributi previdenziali sono accreditati ai sensi dell'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155. A tal fine, al datore di lavoro sono certificati, a cura dei servizi che hanno reso le prestazioni sanitarie, l'accesso e le pratiche inerenti alla procedura di donazione cui è stato sottoposto il dipendente donatore di midollo osseo.”²

Adempimento di funzioni pubbliche elettive

È in ogni caso garantita l'applicazione degli artt. 31 e 32 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970):

Art. 31 (“Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali”)*:

“I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa”.

** Ai sensi dell'art. 22, comma 39, legge n. 724/1994 "La normativa prevista dall'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, si interpreta autenticamente nel senso della sua applicabilità ai dipendenti pubblici eletti nel Parlamento nazionale, nel Parlamento europeo e nei consigli regionali."*

Art. 32 ("Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive")

"I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione. I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili".

Per le funzioni pubbliche elettive in enti locali si applica il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (T.U.E.L.).

- Art. 79 Tuel ("Permessi e licenze"):

"1. I lavoratori dipendenti, pubblici e privati, componenti dei consigli comunali, provinciali, metropolitani, delle comunità montane e delle unioni di comuni, nonché dei consigli circoscrizionali dei comuni con popolazione superiore a 500.000 abitanti, hanno diritto di assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario per la partecipazione a ciascuna seduta dei rispettivi consigli e per il raggiungimento del luogo di suo svolgimento. Nel caso in cui i consigli si svolgano in orario serale, i predetti lavoratori hanno diritto di non riprendere il lavoro prima delle ore 8 del giorno successivo; nel caso in cui i lavori dei consigli si protraggano oltre la mezzanotte, hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata successiva. (50)

2. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 15 MARZO 2010, N. 66.

3. I lavoratori dipendenti facenti parte delle giunte comunali, provinciali, metropolitane, delle comunità montane, nonché degli organi esecutivi dei consigli circoscrizionali, dei municipi, delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, ovvero facenti parte delle commissioni consiliari o circoscrizionali formalmente istituite nonché delle commissioni comunali previste per legge, ovvero membri delle conferenze del capogruppo e degli organismi di pari

opportunità, previsti dagli statuti e dai regolamenti consiliari, hanno diritto di assentarsi dal servizio per partecipare alle riunioni degli organi di cui fanno parte per la loro effettiva durata. Il diritto di assentarsi di cui al presente comma comprende il tempo per raggiungere il luogo della riunione e rientrare al posto di lavoro. PERIODO ABROGATO DAL D.LGS. 15 MARZO 2010, N. 66.

4. I componenti degli organi esecutivi dei comuni, delle province, delle città metropolitane, delle unioni di comuni, delle comunità montane e dei consorzi fra enti locali, e i presidenti dei consigli comunali, provinciali e circoscrizionali, nonché i presidenti dei gruppi consiliari delle province e dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti, hanno diritto, oltre ai permessi di cui ai precedenti commi, di assentarsi dai rispettivi posti di lavoro per un massimo di 24 ore lavorative al mese, elevate a 48 ore per i sindaci, presidenti delle province, sindaci metropolitani, presidenti delle comunità montane, presidenti dei consigli provinciali e dei comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti.

5. I lavoratori dipendenti di cui al presente articolo hanno diritto ad ulteriori permessi non retribuiti sino ad un massimo di 24 ore lavorative mensili qualora risultino necessari per l'espletamento del mandato.

6. L'attività ed i tempi di espletamento del mandato per i quali i lavoratori chiedono ed ottengono permessi, retribuiti e non retribuiti, devono essere prontamente e puntualmente documentati mediante attestazione dell'ente"

- Art. 80 ("Oneri per permessi retribuiti")

"1. Le assenze dal servizio di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 dell'articolo 79 sono retribuite al lavoratore dal datore di lavoro.

((Gli oneri per i permessi retribuiti dei lavoratori dipendenti da privati o da enti pubblici economici sono a carico dell'ente presso il quale gli stessi lavoratori esercitano le funzioni pubbliche di cui all'articolo 79.))

L'ente, su richiesta documentata del datore di lavoro, è tenuto a rimborsare quanto dallo stesso corrisposto, per retribuzioni ed assicurazioni, per le ore o giornate di effettiva assenza del lavoratore. Il rimborso viene effettuato dall'ente entro trenta giorni dalla richiesta. Le somme rimborsate sono esenti da imposta sul valore aggiunto ai sensi dell'articolo 8, comma 35, della legge 11 marzo 1988. n. 67."

- Art. 81 (“Aspettative”)

“1.((I sindaci, i presidenti delle province, i presidenti dei consigli comunali e provinciali, i presidenti dei consigli circoscrizionali dei comuni di cui all'articolo 22, comma 1, i presidenti delle comunità montane e delle unioni di comuni, nonché i membri delle giunte di comuni e province)), che siano lavoratori dipendenti possono essere collocati a richiesta in aspettativa non retribuita per tutto il periodo di espletamento del mandato. Il periodo di aspettativa è considerato come servizio effettivamente prestato, nonché come legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova. ((I consiglieri di cui all'articolo 77, comma 2, se a domanda collocati in aspettativa non retribuita per il periodo di espletamento del mandato, assumono a proprio carico l'intero pagamento degli oneri previdenziali, assistenziali e di ogni altra natura previsti dall'articolo 86))).”

Permessi per funzioni elettorali

Art. 119 d.P.R. n. 361/1957, così come novellato dall’art. 11 della legge n. 53/1990:

1. In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti **((dei candidati nei collegi uninominali e))** di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

2. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma 1 sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.*

*La L. 29 gennaio 1992, n. 69, ha disposto (con l'art. 1, comma 1) che il comma 2 del presente articolo va inteso nel senso che i lavoratori di cui al comma 1 dello stesso articolo 119 hanno diritto al pagamento di specifiche quote retributive, in aggiunta alla ordinaria retribuzione mensile, ovvero a riposi

compensativi, per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali.

Congedo per eventi e cause particolari

Art. 4 legge n. 53/2000.

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria*.

3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.

4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica

relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui
al comma 1.

4-bis. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 26 MARZO 2001, N. 151.

((4-ter. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro 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))

* Art. 42, comma 5, d. lgs. n. 151/2000

5. 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))

5-bis. Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. Il congedo ed i permessi di cui articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e 33, comma 1, del presente decreto.

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. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33.

5-quater. I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al comma 5 per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di

permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.

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. Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5-bis, 5-ter e 5-quater si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53.

6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

IL/LA CONTRATTISTA

Dott/Dott.ssa _____