

(A22.1)

SERVIZI AUSILIARI SICILIA
Società Consortile per Azioni

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 23 del Contratto Collettivo Regionale di lavoro del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e del D.lgs. 81/2015

TRA

Servizi Ausiliari Sicilia S.C.p.A., in persona del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Legale Rappresentante *pro tempore* Dott. Mauro Pantò, C.F. 04567910825, iscritta alla CC.II.AA. di Palermo al n. 204568, con sede in Palermo nella Piazza Castelnuovo n. 35 (di seguito, per brevità, il "Datore di Lavoro" o "SAS");

da una parte -

E

B)«Cognome» «Nome», nato a «luogo_di_nascita» il «Data_di_nascita», C.F. «CF», residente in «Comune_domicilio» («Prov_Domicilio») nella «indirizzo_domicilio»;

dall'altra parte -

PREMESSO CHE:

- Servizi Ausiliari Sicilia S.C.p.A. è una società a capitale interamente pubblico che svolge la propria attività in favore della Regione Siciliana e dei propri Soci Committenti, in generale in favore delle amministrazioni pubbliche rispetto alle quali assume la veste di organismo in house, ai sensi del D.lgs. n.175/2016 ("T.U. Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica") e del D.lgs. n. 36/2023 ("Codice dei contratti pubblici").
- Con Legge Regionale 16/2022 è stato modificato l'art. 25 della L.R. 21/2014 prevedendo che: «*per le qualifiche a basso contenuto professionale, dal bacino "PIP Emergenza Palermo" di cui all'art. 68 della legge regionale 7 maggio 2015, n. 9 e successive modificazioni, previo accertamento dell'avvenuto inserimento lavorativo nel Piano di Inserimento Professionale a seguito di procedura selettiva effettuata dai competenti servizi per l'impiego della Regione.*»
- Con Legge Regionale n. 8/2023, art. 9, SAS S.c.p.a. è stata autorizzata all'assunzione: «*ai sensi del comma 4 dell'articolo 64 della legge regionale 12 agosto 2014, n. 21, come modificato dal comma 1 dell'articolo 25 della legge regionale 10 agosto 2022, n. 16, la società consortile per azioni Servizi Ausiliari Sicilia (SAS) è autorizzata ad assumere, previa apposita selezione, un numero massimo di 1.166 soggetti appartenenti al bacino unico ad esaurimento "ex PIP Emergenza Palermo".*»
- L'intera procedura di selezione del personale da assumere è stata svolta dal Centro per l'Impiego ai sensi della Legge Regionale n. 9/2023 art. 43 che così ha disposto: «*1-bis. La selezione di cui al comma 1 è svolta dai competenti servizi per l'impiego della Regione, così come previsto dall'articolo 64 della legge regionale 12 agosto 2014, n. 21 e successive modificazioni. Per lo svolgimento di detta selezione costituisce, a parità di condizioni, titolo di precedenza avere prestato attività presso l'Amministrazione regionale. 1-ter. L'elenco del personale selezionato ai sensi del comma 1-bis è trasmesso dall'ufficio speciale per le liquidazioni presso il dipartimento regionale del bilancio e tesoro alla società consortile per azioni Servizi Ausiliari Sicilia (SAS), con le modalità di cui all'articolo 64 della legge regionale n. 21/2014 e successive modificazioni. 1-quater. La società SAS provvede all'assunzione dei nominativi indicati nell'elenco di cui al comma 1-ter con contratto di lavoro a tempo parziale anche in deroga ai limiti percentuali previsti per i rapporti a tempo parziale e, comunque, fino ad esaurimento dei soggetti inseriti nell'elenco.*»
- Il dipendente è risultato validamente inserito nella graduatoria redatta dal Centro per l'Impiego di Palermo pubblicata nella sezione Decreti - Decreto n. 4133 del 20 Dicembre 2023 del Servizio XII Centro per l'Impiego di Palermo e Monreale.
- Il Dipartimento regionale del bilancio e tesoro ha trasmesso alla SAS S.c.p.a. l'elenco nominativo del personale da assumere redatto ai sensi dell'art. 43 comma 1 ter L.R. 9/2023.
- È interesse della SAS sottoscrivere il presente contratto di lavoro in sede protetta, affinché il dipendente, rispetto all'eventuale pregresso lavorativo, nonché riguardo a controversie potenziali che potrebbero coinvolgere direttamente o indirettamente SAS, liberi quest'ultima da qualunque forma di responsabilità.

• Tutto ciò premesso e considerato le parti stipulano e convengono quanto segue espresso in articoli progressivi che formano unico contesto:

ART. 1 – GENERALI

1.1 Decorrenza e Durata

In conformità ai termini ed alle condizioni del presente contratto, il Datore di lavoro La assume con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e con orario parziale.

Ad ogni effetto di legge e di contratto il lavoratore deve ritenersi assunto a far data dal 01.01.2024.

2 Posizione di lavoro

Lei viene assunto, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 19 del previgente CCRL del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della Legge Regionale 15 maggio 2000 n. 10, non disapplicato ai sensi dell'art. 104 del vigente CCRL del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della Legge Regionale 15 maggio 2000 n. 10 – Triennio normativo ed economico 2016-2018, con inquadramento nella categoria "B - Collaboratore" e posizione economica "B1", con mansione di "Collaboratore amministrativo".

Per ogni dettaglio si rimanda alla scheda di trasparenza redatta ai sensi del D.lgs. 104/2022 e copia del CCRL contestualmente al presente contratto individuale.

Il lavoratore, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 5 del previgente CCRL del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della Legge Regionale 15 maggio 2000 n. 10, non disapplicato ai sensi dell'art. 104 del vigente CCRL del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della Legge Regionale 15 maggio 2000 n. 10 – Triennio normativo ed economico 2016-2018, sarà, comunque, tenuto a svolgere in alternativa qualsiasi altra mansione, che la Società gli dovesse attribuire, considerata equivalente all'interno della medesima categoria, ed è tenuto, altresì, a svolgere tutte le attività strumentali e complementari a quelle inerenti allo specifico profilo attribuito.

A tal fine, unitamente alla presente e quale parte integrante ed inscindibile, viene fornita una descrizione di tale posizione, comprensiva dei compiti, delle responsabilità nonché delle informazioni relative alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto delle normative nazionali in vigore.

Art. 2 - SEDE ED ORARIO DI LAVORO

2.1 – Sede di lavoro

Lei dovrà dunque prestare servizio presso «sede_di_lavoro» - «indirizzo_sede_di_lavoro», fermo restando il diritto della SAS di assegnarLe una diversa sede nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2013 cod. civ. e delle applicabili disposizioni del CCRL, nonché in ragione della convenzione di utilizzo sottoscritta tra il datore di lavoro e i Dipartimenti Regionali.

2.2 – Orario di lavoro

L'orario di lavoro, a tempo parziale, è fissato in 18 ore ordinarie e 30 minuti settimanali, così distribuite:

- lunedì, martedì, giovedì e venerdì dalle ore 08:30 alle ore 12:00;
- mercoledì dalle ore 08:30 alle ore 13:00.

Convengono le parti che il rapporto di lavoro è regolato dal presente contratto e dal Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del personale del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 L.R. 10/00 – Triennio normativo ed economico 2016-2018, anche per le cause che costituiscono le condizioni risolutive del contratto di lavoro, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge.

Il contraente si obbliga a prestare la propria attività lavorativa con qualificata diligenza e perizia, osservando le disposizioni impartite dal responsabile regionale della struttura regionale cui è assegnato, fermo restando il dovere di attenersi scrupolosamente alle vigenti norme contrattuali disciplinari, la cui inosservanza comporterà l'applicazione delle vigenti sanzioni disciplinari.

Il lavoratore dichiara espressamente di conoscere i doveri d'ufficio e di avere preso visione e conoscenza delle prescrizioni del vigente codice etico e disciplinare.

Dichiara, altresì, di avere preso visione e di ben conoscere il vigente codice di condotta dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni ed il vigente codice di condotta contro le molestie sessuali, consegnati in copia all'atto della sottoscrizione del presente contratto.

2.3 Assegnazione ad altra struttura

La Società, in ragione di eventuali esigenze organizzative potrà disporre l'assegnazione del lavoratore ad altra struttura e/o ufficio nel rispetto delle norme sulle relazioni sindacali di cui all'art. 4 del Contratto Collettivo Regionale Lavoro del personale del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 L.R. 10/00 – Triennio normativo ed economico 2016-2018, nonché in ragione della convezione di utilizzo sottoscritta tra il datore di lavoro e i Dipartimenti Regionali.

Ai fini della L. n. 300/1970 tutti gli uffici dell'Amministrazione regionale ubicati nella città di Palermo costituiscono un'unica sede di lavoro.

Art. 3 - RETRIBUZIONE

Il trattamento economico lordo annuo spettante al lavoratore, a decorrere dal 01 Aprile 2024, è pari a quello previsto nell'art. 81 del Contratto Collettivo Regionale Lavoro del personale del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 L.R. 10/00 – Triennio normativo ed economico 2016-2018, appartenente alla Categoria "B - Collaboratore" posizione economica "B1", percentualmente ridotto e riparametrato al tempo parziale di diciotto ore ordinarie e trenta minuti settimanali (percentuale part-time 51,39%) così di seguito specificato:

a)	Stipendio Tabellare Mensile	€	512,03
b)	Indennità Integrativa Speciale (IIS)	€	269,09
c)	Indennità di Amministrazione	€	<u>49,08</u>
	TOTALE LORDO MENSILE	€	830,20

Nel mese di dicembre la Società corrisponderà al lavoratore una tredicesima mensilità nei termini di cui all'art. 84 del Contratto Collettivo Regionale Lavoro del personale del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 L.R. 10/00 – Triennio normativo ed economico 2016-2018, percentualmente ridotta e riparametrata al tempo parziale di diciotto ore ordinarie e trenta minuti settimanali.

Art. 4 - OBBLIGHI DI LEALTÀ E RISERVATEZZA

Lei si impegna inoltre, anche dopo l'eventuale cessazione del rapporto di lavoro con noi, a non divulgare, o comunque rendere note a terzi, le informazioni di cui fosse venuta a conoscenza durante lo svolgimento della Sua attività presso di noi. In particolare, Lei si impegna a mantenere rigorosamente riservate tutte le notizie di carattere commerciale, tecnico, amministrativo, medico-scientifiche nonché attinenti all'organizzazione ed ai metodi di lavoro e di produzione dei servizi riguardanti la nostra azienda, le nostre consociate e le imprese con cui esse mantengano rapporti contrattuali o commerciali. Ugual riservatezza dovrà essere da Lei assicurata per tutti i documenti ed atti che verranno in Suo possesso durante lo svolgimento del Suo lavoro. In particolare, Le ricordiamo l'importanza e la portata degli articoli 2105 del Codice Civile e 622 del Codice Penale.

Art. 5 – DISPOSIZIONI FINALI

Lei dichiara di essere stato informato dal datore di lavoro circa gli obblighi di trasparenza disposti dal D.lgs. n. 104 del 2022, a tal proposito si precisa che il CCRL applicato al rapporto di lavoro "CCRL del Comparto non Dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art.1 della Legge Regionale 15 Maggio 2000 n. 10" è stato sottoscritto:

- per la parte datoriale dall'ARAN Sicilia;
- per la parte sindacale le Federazioni: CGIL-FP, CISL-FP, SADIRS, SIAD, UIL FPL, UGL FNA, COBAS/CODIR e le Confederazioni: CGIL, CISL, CISAS, CISAL, UIL, UGL, COBAS/CODIR.

Le viene consegnato copia del CCRL contestualmente alla presente lettera di assunzione.

Le viene altresì consegnata la scheda di trasparenza ex d.lgs. 104/2022.

Gli Enti e Istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi versati dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale prevista dal datore di lavoro vengono di seguito elencati:

Posizione INPS: «inps»

Posizione Assicurativa Territoriale INAIL: «inail»

Per quant'altro qui non espressamente contemplato si rimanda alle disposizioni del CCRL del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della Legge Regionale 15 maggio 2000 n. 10 –

Triennio normativo ed economico 2016-2018 ed alle vigenti norme di legge, in quanto compatibili con la natura delle prestazioni e con le condizioni individuali qui pattuite. Nell'espletamento della sua attività lavorativa il dipendente dovrà attenersi ai regolamenti, disposizioni interne ed usi della nostra azienda.

La dichiarazione di cui sopra è compiuta in ottemperanza alle disposizioni contenute nella legge 25 giugno 2008, n. 112, art. 39, convertito in Legge 6 agosto 2008, n. 133; Decreto ministeriale 9 luglio 2008.

Art. 6 - DIVIETI DI CUI ALL'ART. 53, COMMA 16-TER D.LGS. N. 165/2001

Al rapporto di lavoro si applicano le incompatibilità e le prerogative del D.Lgs. 165/2001 art. 53 e del D.P.R. 3/1957 art. 60 cosicché *“L'impiegato non può esercitare il commercio, l'industria, né alcuna professione o assumere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche in società o enti per le quali la nomina è riservata allo Stato e sia all'uopo intervenuta l'autorizzazione del Ministro competente”*.

Art. 7 - REGISTRAZIONE

Il presente contratto, redatto in carta semplice e in duplice copia, è esente dall'obbligo di registrazione, ai sensi dell'art.10 della tabella allegata al D.P.R. 26.4.86, n. 131 ed è esente da imposta di bollo, ai sensi del punto 25 della tabella allegata al D.P.R. 642/72 e successive modifiche ed integrazioni

Se d'accordo con quanto sopra illustrato, La preghiamo di restituire copia controfirmata della presente lettera in segno di accettazione.

Con i migliori auguri di buon lavoro con noi, voglia gradire i nostri più distinti saluti.

Sono parte integrante del presente Contratto Individuale di Lavoro:

- **Allegato Trasparenza Ex D.Lgs. 27 Giugno 2022, N. 104;**
- **Informativa Sul Trattamento Dei Dati Personali Regolamento Ue 2016/679.**

Servizi Ausiliari Sicilia S.C.p.A.
IL PRESIDENTE
Dott. Mauro Pantò

IL LAVORATORE

(«Cognome» «Nome»)

Per accettazione e ricevuta originale

Palermo, _____

Firma _____

ALLEGATO TRASPARENZA EX D.LGS. 27 GIUGNO 2022, N. 104

Gentile Dipendente

In attuazione alla 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 il Governo italiano ha stabilito l'obbligo da parte del datore di lavoro/committente di comunicare a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le seguenti informazioni sul rapporto di lavoro in formato cartaceo oppure elettronico.

CCNL applicato e parti sottoscrittenti

C.C.R.L. del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana di cui all'art. 1 L.R. 10/2000

- ARAN

e

- FP CGIL

- CISL FP

- UIL FPL

- CSA Regioni e Autonomie Locali

- Confederazioni Sindacali:

- CGIL

- CISL

- UIL

- CISAL

Enti e Istituti che ricevono contributi previdenziali e assicurativi:

Il datore di lavoro verserà mensilmente all'Inps e all'Inail i contributi previsti dalla normativa vigente. Tale contribuzione garantisce al lavoratore una copertura in tema di infortuni sul lavoro, anche in itinere, e malattia professionale oltre che contribuzione per la pensione (invalidità veterani e superstiti), malattia, maternità, assegni familiari, fondi di integrazione salariale, disoccupazione involontaria e fondo di garanzia del Tfr e dei crediti di lavoro.

Formazione

Il datore di lavoro erogherà al lavoratore la formazione prevista in materia di salute e sicurezza sul lavoro che comprende sia le ore di formazione obbligatoria che quanto necessario in base alla specificità dell'attività lavorativa svolta. La formazione sulla sicurezza del lavoro si adeguerà nel tempo in base all'aggiornamento delle direttive nazionali e del progresso tecnologico.

Per gli apprendisti si applicherà la formazione prevista dal piano formativo.

Ferie

Per i dipendenti con anzianità di servizio fino a 3 anni il periodo di ferie sarà 26 giorni lavorativi se l'orario è distribuito su cinque giorni.

Al termine del terzo anno di servizio il dipendente con orario distribuito su cinque giorni avrà diritto a 28 giornate lavorative.

Festività soppresse

Il dipendente ha diritto a n. 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi e alle condizioni previste dalla legge 937/1977.

Malattia

Periodo di comporta	Trattamento economico
I lavoratore che non si trovi nel periodo di prova o di preavviso, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o di infortunio non sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 18 mesi, anche in caso di diverse malattie, nei 3 anni precedenti l'ultimo episodio. I 18 mesi salgono a 36 nel caso di malattie particolarmente gravi.	Il trattamento economico spettante ai lavoratori assenti per malattia è il seguente: a) L'intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità ma con l'esclusione di ogni altro compenso accessorio comunque denominato per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a 15 giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero al lavoratore dipendente compete anche il trattamento economico accessorio. b) 90% della retribuzione di cui alla lett. "a" per i successivi tre mesi di assenza. c) 50% della retribuzione di cui alla lett. "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto.

Maternità

Nel periodo di astensione obbligatoria spetta alle lavoratrici l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti.

Altri permessi e congedi

Per quanto riguarda altri permessi e congedi quali congedo matrimoniale, permessi studio, permessi per assemblea sindacale, permessi per lutto o gravi infermità, permessi per l'assolvimento di funzioni pubbliche elettive etc. si

rimanda al contratto nazionale di riferimento e alla normativa applicabile nonché alla banca dati prevista dall'art. 4 comma 6 del Decreto Legislativo 27 giugno 2022 n. 104 dove si possono trovare tutte le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate nel presente allegato consultabile tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile.

Rapporti di lavoro a tempo parziale – proporzione congedi e permessi

Per i rapporti di lavoro a tempo parziale tutti i congedi e i permessi sono riproporzionati in base alla percentuale di part time.

La procedura, la forma e i termini di preavviso in caso di recesso

I termini di preavviso per la risoluzione del rapporto di lavoro sono fissati come segue:

Anzianità di servizio in anni	Preavviso previsto in mesi
Fino a 5	2
Fino a 10	3
Oltre i 10	4

In caso di dimissioni i termini di cui sopra sono ridotti alla metà.

Il datore di lavoro può recedere dal rapporto in forma scritta ed in presenza di una giusta causa o un giustificato motivo.

Il lavoratore può recedere anticipatamente presentando le dimissioni esclusivamente per via telematica sul sito del Ministero del lavoro.

Importo iniziale della retribuzione/compenso con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento

In ordine al trattamento economico si rinvia al contratto collettivo applicato in azienda ed in particolare il C.C.R.L. del Comparto non Dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della Legge Regionale 15 Maggio 2000 n. 10 - Triennio normativo ed economico 2016-2018.

Condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione

Le ore di lavoro straordinario vengono retribuite con la maggiorazione oraria del:

Straordinario feriale diurno	15%
Straordinario notturno o festivo	30%
Straordinario notturno festivo	50%

Condizioni relative al lavoro supplementare e alla sua retribuzione – valido solo per i rapporti di lavoro a tempo parziale

In ordine a quanto previsto per il lavoro supplementare si rinvia al contratto collettivo applicato in azienda e, in particolare, al CAPO II articoli 69, 70 e 71 del C.C.R.L. del Comparto non Dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della Legge Regionale 15 Maggio 2000 n. 10 - Triennio normativo ed economico 2016-2018.

Clausole elastiche e flessibili – valide solo per i rapporti di lavoro a tempo parziale

Non previste.

Congedo di maternità – Dlgs 151/2001 e normativa contrattuale

È vietato adibire al lavoro le donne durante i due mesi precedenti la data del parto presunto e i tre mesi che succedono la data presunta o effettiva del parto. Si prenderà a riferimento la data effettiva solo se questa avverrà dopo la data presunta. L'unica eccezione è ammessa nel caso di esercizio da parte della lavoratrice dell'esercizio della flessibilità, previa attestazione da parte del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e del medico competente del servizio di prevenzione e protezione aziendale in cui viene certificato che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. In questo caso i cinque mesi di congedo di maternità sono comunque garantiti ma decorrono dal giorno in cui inizia l'astensione che inizierà quindi successivamente ai due mesi che precedono la data del parto presunto.

Per fruire del congedo di maternità la lavoratrice presenterà apposita istanza all'Inps secondo le procedure adottate dall'Istituto dandone ricevuta al datore di lavoro.

In caso di pericolo per la salute della gestante o del nascituro legato a rischi sul lavoro o a situazioni che non attengono l'ambiente lavorativo ma che comunque in caso di attività lavorativa li esporrebbero a rischi può essere disposta l'interdizione anticipata anche prima dei due mesi prima del parto presunto. In questo caso la maternità decorre dal giorno in cui inizia l'astensione lavorativa e termina tre mesi dopo il successivo tra il parto presunto e il parto effettivo.

Congedo di paternità – Dlgs 151/2001 e normativa contrattuale

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

In caso di esercizio di questa opzione il lavoratore presenta al datore la documentazione relativa alle condizioni ivi previste.

A livello economico valgono le stesse regole del congedo di maternità.

Congedo obbligatorio di paternità – Dlgs 151/2001 e normativa contrattuale

Ai padri lavoratori dipendenti spettano dieci giorni di congedo obbligatorio che possono essere goduti anche in via non continuativa per gli eventi di parto, adozione o affidamento. Questi dieci giorni, che salgono a 20 in caso di parto plurimo, devono essere fruiti obbligatoriamente entro il quinto mese di vita del bambino o da calcolarsi dal giorno di ingresso in famiglia del bambino in caso di adozione o affidamento.

Per fruire di questo congedo il lavoratore presenta al datore di lavoro documentazione comprovante le condizioni previste per la fruizione.

In questo caso spetta al lavoratore padre dipendente il 100% della retribuzione per ciascuno dei giorni di astensione.

Congedo parentale – Dlgs 151/2001 e normativa contrattuale

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativo dal lavoro concesso ai genitori con rapporto di lavoro dipendente per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali.

Il congedo parentale spetta ai genitori naturali, che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi 12 anni di vita del bambino per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a dieci mesi. I mesi salgono a 11 se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi. Tale periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente. Se il rapporto di lavoro cessa all'inizio o durante il periodo di congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dalla data di interruzione del lavoro.

Considerato il limite previsto, il diritto di astenersi dal lavoro spetta:

- alla madre lavoratrice dipendente per un periodo continuativo o frazionato di massimo sei mesi;
- al padre lavoratore dipendente per un periodo continuativo o frazionato di massimo sei mesi, che possono diventare sette in caso di astensione dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi;
- al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora;
- al genitore solo (padre o madre) per un periodo continuativo o frazionato di massimo 11 mesi. L'articolo 32, comma 1, lettera c), del d.lgs. 151/2001 precisa che per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio.

Ai lavoratori dipendenti che siano genitori adottivi o affidatari, il congedo parentale spetta con le stesse modalità dei genitori naturali, quindi entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nella famiglia indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e non oltre il compimento della sua maggiore età.

In caso di parto, adozione o affidamento plurimi, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.

La legge 24 dicembre 2012, n. 228, ha introdotto la possibilità di frazionare a ore il congedo parentale, rinviando tuttavia alla contrattazione collettiva di settore il compito di stabilire le modalità di fruizione del congedo su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, attuativo della delega contenuta nel *Jobs act*, prevede che i genitori lavoratori dipendenti, in assenza di contrattazione collettiva anche di livello aziendale, possano fruire del congedo parentale su base oraria per metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente quello di inizio del congedo parentale.

Ai genitori lavoratori dipendenti spettano le provvidenze economiche previste dall'INPS così come integrate dal C.C.R.L. del Comparto non Dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della Legge Regionale 15 Maggio 2000 n. 10 - Triennio normativo ed economico 2016-2018.

Per fruire del congedo parentale i lavoratori genitori presentano istanza all'Inps e ne danno ricevuta al datore di lavoro.

Congedo straordinario per assistenza a persone disabili

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.

Il congedo straordinario spetta ai lavoratori dipendenti secondo il seguente ordine di priorità:

- coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente della persona disabile in situazione di gravità;
- padre o madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte dell'unione civile convivente;
- figlio convivente della persona disabile in situazione di gravità, esclusivamente nel caso in cui il coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- fratello o sorella convivente della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente, entrambi i genitori e i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli/sorelle conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- uno dei figli non ancora conviventi con la persona disabile in situazione di gravità, ma che tale convivenza instauri successivamente, nel caso in cui il "coniuge convivente", la "parte dell'unione civile convivente", "entrambi i

genitori”, i “figli conviventi” e i “fratelli o sorelle conviventi”, i “parenti o affini entro il terzo grado conviventi” siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

In tale caso, ai fini della spettanza del diritto, il richiedente è tenuto a instaurare la convivenza con il familiare disabile in situazione di gravità entro l’inizio del periodo di congedo richiesto e a conservarla per tutta la durata dello stesso.

Non possono richiedere il congedo straordinario:

- i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari;
- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori agricoli giornalieri;
- i lavoratori autonomi;
- i lavoratori parasubordinati;
- i lavoratori con contratto di lavoro part-time verticale, durante le pause di sospensione contrattuale.

La domanda ha validità a decorrere dalla sua presentazione. È possibile richiedere fino a un massimo due anni di congedo straordinario nell’arco della vita lavorativa: tale limite è complessivo fra tutti gli aventi diritto per ogni disabile grave. Pertanto, chi ha più di un familiare disabile può beneficiare del congedo per ciascuno di essi, ma non potrà comunque mai superare i due anni. Infatti, non è previsto il cosiddetto “raddoppio”.

Il beneficio è frazionabile anche a giorni. Affinché non siano conteggiati i giorni festivi, i sabati e le domeniche è necessaria l’effettiva ripresa del lavoro tra un periodo e l’altro di fruizione.

L’effettiva ripresa del lavoro non è rinvenibile né nel caso di domanda di fruizione del congedo dal lunedì al venerdì (in caso di settimana corta) senza ripresa del lavoro il lunedì della settimana successiva a quella di fruizione del congedo, né nel caso di fruizione di ferie. Non si conteggiano le giornate di ferie, la malattia, le festività e i sabati che cadono tra il periodo di congedo straordinario e la ripresa del lavoro.

Il beneficio non è riconoscibile per i periodi in cui non è prevista attività lavorativa come, ad esempio, un part-time verticale con periodi non retribuiti.

Se il congedo viene frazionato in giorni, ai fini del computo del periodo massimo previsto, l’anno si considera per i canonici 365 giorni.

Il congedo straordinario e i permessi retribuiti per assistere familiari disabili non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l’assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità (Referente unico, decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119). È fatta eccezione per i genitori, anche adottivi, di figli disabili in situazione di gravità a cui viene riconosciuta la possibilità di fruire di entrambe le tipologie di benefici per lo stesso figlio anche alternativamente, fermo restando che nel giorno in cui un genitore fruisce dei permessi, l’altro non può utilizzare il congedo straordinario.

L’indennità per il congedo straordinario corrisponde alla retribuzione ricevuta nell’ultimo mese di lavoro che precede il congedo, esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione, entro un limite massimo di reddito rivalutato annualmente. I periodi di congedo non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima e trattamento di fine rapporto, ma sono validi ai fini del calcolo dell’anzianità assicurativa.

L’indennità per il congedo straordinario richiesto durante la sospensione parziale dell’attività lavorativa con intervento della Cassa Integrazione Guadagni (CIG a orario ridotto) va calcolata con riferimento all’ultima retribuzione percepita, al netto del trattamento integrativo. Lo stesso vale anche per un contratto di solidarietà con riduzione dell’orario di lavoro.

Il periodo di fruizione del congedo straordinario è coperto da contribuzione figurativa valida per il diritto e per la misura della pensione.

Per i congedi fruiti a settimane intere o a giornate, l’importo della retribuzione figurativa non può superare rispettivamente quello massimo settimanale o giornaliero.

I datori di lavoro devono determinare il periodo massimo fruibile dagli interessati, tenendo in considerazione gli eventuali periodi di congedo già richiesti.

L’indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo rivalutato annualmente sulla base delle variazioni ISTAT.

Per fruire di questo congedo il lavoratore dipendente presenta domanda all’Inps e ne consegna ricevuta al datore di lavoro.

Congedo per cure per gli invalidi civili di cui all’articolo 7 del Dlgs n 119.2011

Agli invalidi civili lavoratori dipendenti e con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% spetta un congedo retribuito di 30 giorni per le cure. I 30 giorni di assenza dal lavoro per le cure devono essere utilizzati entro l’anno solare (dal 1 gennaio al 31 dicembre), periodo valido anche per il comparto scuola, e devono essere giustificati da apposita documentazione medica che attesti che la cura sia strettamente collegata alla patologia invalidante e che necessiti dell’intervento di personale sanitario specializzato; non devono essere, quindi, semplici prestazioni terapeutiche, come farmaci o analisi del sangue.

È inoltre necessaria la richiesta del proprio medico di base convenzionato con il Sistema Sanitario Nazionale o appartenente a una struttura sanitaria pubblica, con in evidenza la necessità di effettuare tali cure strettamente connesse alle patologie di cui il lavoratore soffre e che sono alla base dell’invalidità superiore al 50%, già riconosciuta.

Le assenze per 30 giorni previste da questo congedo vengono retribuite come assenze per malattia.

Per usufruire del congedo occorre inviare domanda al datore di lavoro contenente il suddetto certificato medico e i giorni di congedo che si intendono utilizzare, sia frazionati che interi; successivamente il lavoratore dipendente, quando rientra in servizio, è tenuto a consegnare la documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria che ha effettuato materialmente le cure.

Congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere - d.lgs. n. 80/2015 art. 24

L'articolo 24, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, prevede che le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato e le lavoratrici con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, possano avvalersi di un'astensione dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco temporale di tre anni.

Con la legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di bilancio 2017) il congedo è stato esteso anche alle lavoratrici autonome.

Con la legge 27 dicembre 2017, n. 205, c.d. legge di bilancio 2018, il congedo è stato esteso anche alle lavoratrici del settore domestico con decorrenza gennaio 2018.

Possono avvalersi di un'astensione dal lavoro:

- lavoratrici dipendenti;
- apprendiste, operaie, impiegate e dirigenti con un rapporto di lavoro in corso all'inizio del congedo;
- lavoratrici agricole a tempo indeterminato o determinato;
- lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari;
- lavoratrici dipendenti da amministrazioni pubbliche;
- lavoratrici autonome;
- lavoratrici iscritte alla Gestione Separata INPS.

Per fruire del congedo e dell'indennità occorre essere una lavoratrice dipendente, con rapporto di lavoro in corso di svolgimento, inserita nei percorsi certificati dai servizi sociali del comune di appartenenza, dai centri antiviolenza o dalle Case Rifugio di cui all'articolo 5-bis, decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito con modificazioni dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119.

Il congedo indennizzato può essere fruito per un periodo massimo di tre mesi (equivalenti a 90 giorni di astensione effettiva dall'attività lavorativa) entro tre anni dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Il congedo è fruibile in coincidenza di giornate nelle quali è previsto lo svolgimento della prestazione lavorativa. Non spetta quindi nei giorni non lavorativi (quali ad esempio giorni festivi, periodi di sospensione dell'attività lavorativa o periodi di aspettativa) e nei giorni successivi alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il congedo può essere fruito in modalità giornaliera o oraria. La modalità oraria consente l'astensione dal lavoro per un numero di ore pari alla metà dell'orario medio giornaliero contrattuale del periodo di paga mensile o quadrisettimanale scaduto e immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. I contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere l'una o l'altra modalità.

Per le giornate di congedo utilizzate per svolgere i percorsi di protezione è corrisposta un'indennità giornaliera pari al 100% dell'ultima retribuzione. Questa è calcolata prendendo a riferimento le voci fisse e continuative della retribuzione media giornaliera del periodo di paga mensile o quadrisettimanale scaduto e immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

In caso di fruizione oraria, l'indennità è pagata in misura pari alla metà dell'indennità giornaliera sopra indicata.

È, invece, pagata direttamente dall'INPS con bonifico postale o accredito su conto corrente bancario o postale a:

- lavoratrici stagionali;
- operaie agricole (salva la facoltà di anticipazione dell'indennità, da parte del datore di lavoro, in favore delle operaie agricole a tempo indeterminato);
- lavoratrici dello spettacolo saltuarie o a termine;
- lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari (colf e badanti).

Per le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata è riconosciuto solo il diritto alla sospensione del rapporto di collaborazione a cui non corrisponde alcun diritto al pagamento dell'indennità

Le lavoratrici che vogliono fruire di questo congedo presentano apposita istanza all'Inps.

Palermo, _____

Firma del lavoratore per ricevuta di consegna
(«Cognome» «Nome»)

INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI REGOLAMENTO UE 2016/679

Gentile Dipendente

nel rispetto dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679 - Regolamento Generale Protezione Dati (RGPD), la informiamo sul trattamento dei dati personali effettuato per attivare e gestire il rapporto di lavoro/ tra lei e la società SAS S.c.p.a. in qualità di titolare del trattamento dei suoi dati.

Finalità del trattamento

La raccolta ed il trattamento dei dati personali sono effettuati:

- per l'assunzione e l'espletamento di tutte le pratiche connesse al rapporto di lavoro
- per lo svolgimento delle attività amministrative e contabili correlate al rapporto di lavoro
- per l'adempimento degli obblighi previsti dalla legge e dai contratti collettivi connessi al rapporto di lavoro
- per l'elaborazione ed il pagamento della retribuzione
- per la gestione di eventuali sinistri ed infortuni

e saranno oggetto di trattamento improntato ai principi di correttezza, liceità, trasparenza e di tutela della sua riservatezza e dei suoi diritti. I dati personali che la riguardano e quelli eventualmente riferiti anche ai suoi familiari/conviventi, acquisiti all'inizio e nel corso del rapporto, saranno trattati per tutta la durata del rapporto di lavoro e, in genere, per 10 anni dalla data della sua cessazione per l'espletamento di tutti gli adempimenti di legge.

L'azienda potrà trattare dati che l'art. 9 del Regolamento UE 2016/679 definisce "particolari" in quanto idonei a rivelare:

- lo stato di salute (assenze per malattia, maternità, infortunio), idoneità o meno a determinate mansioni (quale esito espresso da personale medico a seguito di visite mediche preventive/periodiche). Non vengono invece trattati dati genetici o biometrici che la riguardano;
- l'adesione ad un sindacato (assunzione di cariche e/o richiesta di trattenute per quote di associazione sindacale), l'adesione ad un partito politico o la titolarità di cariche pubbliche elettive (permessi o aspettativa), convinzioni religiose.

Modalità del trattamento

I suoi dati saranno trattati con procedure prevalentemente informatizzate e potranno essere conosciuti da nostri dipendenti autorizzati al trattamento e/o da società di nostra fiducia che svolgono, per nostro conto, in qualità di responsabili del trattamento, alcune attività tecniche ed organizzative, quali società di servizi amministrativi, contabili e fiscali o informatici. I suoi dati potranno essere inoltre comunicati alle seguenti categorie di soggetti:

- amministrazioni pubbliche (Agenzia delle Entrate, INPS, INAIL, ...) per l'adempimento di obblighi di legge;
- medico competente in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- banche per il pagamento delle retribuzioni;
- associazioni di categoria a cui aderisce la nostra società e organizzazioni sindacali di appartenenza del lavoratore.

Nell'ambito del trattamento effettuato dalla nostra società, i suoi dati potrebbero essere trasferiti verso paesi terzi in conseguenza dell'utilizzo di risorse di cloud computing a fini di archiviazione e conservazione dei dati. In tali casi i suoi dati saranno protetti mediante l'utilizzo di tecniche di pseudonimizzazione e cifratura.

Natura obbligatoria o facoltativa del conferimento dei dati e diritti dell'interessato

Il conferimento dei suoi dati personali è necessario ed obbligatorio per l'adempimento degli obblighi contrattuali e normativi connessi al rapporto di lavoro: il mancato rilascio, anche in parte, dei suoi dati personali precluderebbe l'instaurazione del rapporto in quanto non ne permetterebbe la sua corretta gestione.

Il RGPD le garantisce i seguenti diritti:

- ottenere dal titolare del trattamento la conferma che sia o meno in corso un trattamento di dati personali che la riguardano e, in tal caso, ottenere l'accesso ai dati personali e alle informazioni previste dall'art. 15 del regolamento UE n. 679 del 2016;
- ottenere dal titolare del trattamento la rettifica dei dati personali inesatti che la riguardano;
- ottenere la cancellazione dei dati personali che la riguardano laddove questi non siano più necessari rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o altrimenti trattati, ovvero laddove ricorrano a ulteriori condizioni di cui all'art. 17 regolamento UE n. 679/2016 e sempre che non ricorrano le condizioni di cui all'art. 17, paragrafo 3, regolamento UE n. 679/2016;
- ottenere dal titolare la limitazione del trattamento quando: a) l'interessato contesti l'esattezza dei dati personali, per il periodo necessario al titolare del trattamento per verificare l'esattezza di tali dati personali; b) il trattamento risulti illecito ma l'interessato stesso si opponga alla cancellazione e chiedi invece l'applicazione di misure di limitazione oppure chiedi che il trattamento degli stessi avvenga per l'accertamento o difesa di un suo diritto in sede giudiziaria;
- ricevere in un formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico i dati personali che lo riguardano; nel caso dell'esercizio di tale diritto sarà sua facoltà chiedere che il titolare del trattamento trasmetta i

suddetti dati direttamente ad un altro responsabile del trattamento;
- opporsi al trattamento che si basi su un processo decisionale automatizzato relativo a persona fisica, ove questo includa anche la profilazione.

In merito all'esercizio di tali diritti lei potrà rivolgersi a:

Titolare del trattamento

SAS S.c.p.a.

Piazza Castelnuovo, 35 – 90141

Resta infine fermo il suo diritto di rivolgersi al Garante Privacy, anche attraverso la presentazione di un reclamo, ove ritenuto necessario, per la tutela dei suoi dati personali e dei suoi diritti.

Conservazione dei dati

I dati personali che lei ci fornirà saranno conservati ai fini di esecuzione del servizio pattuito e verranno conservati per il tempo necessario all'espletamento dello stesso. La conservazione potrà avvenire mediante memorizzazione all'interno dei sistemi hardware del titolare del trattamento o di suoi responsabili; archiviazione a norma del Codice dell'Amministrazione Digitale; in tal caso il titolare ricorrerà esclusivamente a soggetti accreditati ai sensi dell'art. 29 CAD, laddove tale attività non dovesse essere svolta sui nostri sistemi applicativi.

Per qualsiasi questione attinente al trattamento dei suoi dati personali, può rivolgersi alla nostra società, quale titolare del trattamento, con sede Piazza Castelnuovo, 35 – 90141 Palermo.

Il/la sottoscritto/a «Cognome» «Nome» nato/a a «luogo_di_nascita» il «Data_di_nascita», C.F. «CF», dichiara di aver preso visione dell'informativa sopra riportata.

Palermo, _____

(«Cognome» «Nome»)
