



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

**DISCIPLINARE SULL'ORARIO DI LAVORO E SUGLI ISTITUTI
INERENTI AL RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE
DIPENDENTE DELLA FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE**



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

INDICE

- Art. 1 – Ambito di applicazione e fonti
- Art. 2 – Finalità e obiettivi
- Art. 3 – Definizioni
- Art. 4 – Criteri generali
- Art. 5 – Articolazione dell'orario di lavoro
- Art. 6 – Flessibilità oraria
- Art. 7 – Lavoro straordinario
- Art. 8 – Banca delle ore
- Art. 9 – Trasferta e Uscita per motivi di servizio
- Art. 10 – Assenze
- Art. 11 – Permessi
- Art. 12 – Congedi e riposi
- Art. 13 – Aspettative
- Art. 14 – Formazione e aggiornamento del personale
- Art. 15 – Attività sindacali: assemblea sindacale e permessi sindacali
- Art. 16 – Permessi elettorali e riposi per servizio elettorale
- Art. 17 – Sanzioni
- Art. 18 – Norme finali



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

Art. 1

Ambito di applicazione e fonti

Il presente atto disciplina l'orario di lavoro e l'orario di servizio, nonché gli istituti inerenti alla struttura del rapporto di lavoro del personale dipendente della Fondazione Campania Welfare con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato nonché il personale con contratto di lavoro flessibile, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Il Disciplinare è adottato in conformità ai principi generali stabiliti dal decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165, dal decreto legislativo dell'8 aprile 2003, n. 66, dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dai vigenti contratti collettivi nazionali del comparto funzioni locali e dal contratto collettivo integrativo della Fondazione.

Art. 2

Finalità e obiettivi

Il disciplinare è diretto ad accrescere l'efficienza dell'Amministrazione, ad ottenere la migliore utilizzazione delle risorse umane disponibili, a garantire la più ampia fruizione dei servizi da parte dell'utenza.

In particolare, le disposizioni che seguono disciplinano gli istituti dell'orario di lavoro e gli altri istituti contrattuali relativi al rapporto di lavoro al fine di garantire l'espletamento ottimale dei servizi erogati dalla Fondazione, di assicurare il regolare esercizio delle attività e di perseguire, in ossequio ai principi di efficienza, efficacia, adeguatezza, trasparenza e produttività della Pubblica Amministrazione, gli obiettivi istituzionali dell'Ente.

Il Disciplinare si pone l'obiettivo di contemperare le prioritarie esigenze del servizio e l'ottimale funzionamento delle strutture con i tempi di vita del personale, assicurando il benessere psico-fisico dello stesso ai sensi della normativa vigente.

Il Disciplinare intende, inoltre, accrescere la consapevolezza e la responsabilizzazione dei Responsabili di struttura nell'attività di gestione del personale loro assegnato, compreso il rispetto degli obblighi contrattuali.

Il rispetto dell'orario lavorativo rappresenta un obbligo inderogabile per tutto il personale dipendente e la mancata osservanza compromette la funzionalità dell'Amministrazione.

L'inosservanza dell'orario di lavoro configura altresì un comportamento valutabile anche sotto il profilo disciplinare.



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

Art. 3

Definizioni

Ai fini del presente regolamento valgono le seguenti definizioni:

- **orario di servizio:** il periodo di tempo quotidianamente necessario per assicurare la funzionalità delle strutture e l'erogazione dei servizi all'utenza;
- **orario di lavoro ordinario:** il periodo di tempo giornaliero durante il quale ciascun dipendente, nell'ambito dell'orario previsto contrattualmente, assicura la propria prestazione lavorativa;
- **orario di lavoro straordinario:** il lavoro prestato dal dipendente, su richiesta o su autorizzazione dell'Amministrazione, oltre il normale orario di lavoro per sopperire ad esigenze di servizio;
- **orario di apertura al pubblico:** fascia oraria di accesso ai servizi da parte dell'utenza.

Art. 4

Criteri generali

L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

Tutto il personale è dotato di un tesserino magnetico di riconoscimento (badge) che deve essere utilizzato personalmente per registrare l'inizio ed il termine dell'orario, nonché tutte le uscite e le entrate intermedie effettuate per motivi personali, di servizio o per pausa pranzo. Il dirigente registra la propria presenza mediante il sistema di rilevazione presenze presso la Sede di lavoro, al fine di consentirne l'accertamento.

Tutte le richieste, e relative autorizzazioni, dovranno avvenire, di norma preventivamente, tramite il programma di gestione automatizzata delle presenze installato sui computer a disposizione dei dipendenti. I giustificativi verranno approvati dal Direttore o suo delegato preposti.

Eventuale documentazione collegata ai giustificativi dovrà essere tempestivamente inviata al Servizio Risorse Umane.

L'omissione della timbratura per dimenticanza del badge è da considerarsi evento di carattere eccezionale. Nel caso in cui il dipendente ometta la timbratura in ingresso o in uscita deve tempestivamente richiederne la regolarizzazione tramite il sistema elettronico.



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

In caso di falsa attestazione della presenza in servizio e per le assenze attestate falsamente o prive di valida giustificazione, si rinvia alle norme dell'art. 55 *quater* del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii..

La verifica della puntuale osservanza delle disposizioni del presente disciplinare da parte dei dipendenti spetta ai rispettivi Dirigenti di Settore che possono avvalersi, a tal fine, del programma di rilevazione automatizzata delle presenze in uso presso la Fondazione e alle cui procedure tutti devono attenersi.

Art. 5

Articolazione dell'orario di lavoro

L'orario ordinario di lavoro per il personale a tempo pieno è di 36 ore settimanali, ai sensi del vigente CCNL di comparto, ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

L'orario di lavoro è articolato su cinque giorni lavorativi di cui:

- 4 giorni in cui la prestazione lavorativa dovuta è di **6,45 ore giornaliere**. L'orario d'inizio è fissato alle ore 8.00 con la flessibilità di cui all'articolo seguente e l'orario di uscita correlato allo stesso, tenuto conto delle ore giornalmente dovute; in queste giornate devono essere effettuate due timbrature: una in entrata e l'altra in uscita;
- un giorno prefissati in cui la prestazione lavorativa dovuta è di **9 ore giornaliere**. L'orario d'inizio è fissato alle ore 8.00 con la flessibilità di cui all'articolo seguente e l'orario di uscita correlato allo stesso. È prevista, dopo 6 ore di lavoro, una pausa pranzo di almeno 30 minuti. In tal caso devono essere effettuate 4 timbrature: due antimeridiane (una in entrata e l'altra in uscita) e due pomeridiane (una in entrata e l'altra in uscita). Nell'ipotesi in cui il dipendente non si allontani dalla sede di lavoro, è possibile effettuare due sole timbrature (una in entrata e una in uscita) e la decurtazione della pausa sarà automatica.

Non è consentita l'entrata prima delle ore 08.00 e le timbrature eseguite prima di tale orario non verranno contabilizzate nel saldo orario.

I rientri pomeridiani sono effettuati dal personale nei giorni del martedì e del giovedì. Gli spostamenti del rientro pomeridiano programmato (da un giorno all'altro della medesima settimana), a condizione che siano sporadici ed occasionali, devono essere preventivamente autorizzati dal Direttore Generale e, in tal caso, lo spostamento verrà automaticamente



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

calcolato dal sistema di rilevazione delle presenze e/o dall'operatore del Servizio a ciò preposto.

Non è consentito trattenersi in servizio oltre l'orario di lavoro ordinario, salvo i casi in cui si effettuino, previa autorizzazione preventiva del Direttore Generale, recuperi di eventuali debiti orari maturati o di permessi brevi fruiti, ovvero per espletare prestazioni di lavoro straordinario.

In applicazione delle disposizioni in materia di flessibilità previste dai vigenti contratti collettivi e dalle norme di legge, sarà possibile prevedere articolazioni diverse dell'orario che armonizzino le esigenze degli uffici con la vita familiare dei lavoratori; tali articolazioni dovranno essere concordate tra il singolo lavoratore ed il Direttore Generale.

Art. 6

Flessibilità oraria

Fermo restando il dovere del dipendente di rispettare l'articolazione dell'orario di lavoro di cui all'articolo precedente, compatibilmente con le esigenze di servizio dell'Ente e al fine di conciliare la vita lavorativa e la vita familiare, il dipendente può beneficiare dell'orario flessibile giornaliero consistente nella possibilità di ritardare l'orario prestabilito d'ingresso. Tale modalità consiste nella **flessibilità in entrata** di un'ora, come di seguito stabilito: il dipendente può iniziare la propria attività lavorativa nella fascia oraria compresa tra le ore 08.00 e le ore 09.00.

La suddetta flessibilità non può superare 60 minuti al giorno e non necessita di alcuna autorizzazione.

È considerato "ritardo", da giustificare di volta in volta con permessi brevi o altri istituti, l'inizio del servizio al termine dell'orario flessibile.

Ogni entrata oltre l'ora di flessibilità e ogni uscita anticipata rispetto all'ora programmata deve essere adeguatamente e tempestivamente autorizzata dal Direttore Generale.

L'eventuale debito orario derivante dalla fruizione, da parte del lavoratore, della flessibilità oraria, in entrata, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Direttore Generale.

Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, il Direttore Generale potrà concordare con il dipendente interessato modalità di recupero del debito orario anche nel mese successivo a quello di maturazione. Sarà, comunque, cura del direttore Generale



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

concordare con il dipendente le modalità temporali per garantire il recupero della prestazione dovuta ed evitare ulteriori dilazioni del termine stesso.

Il debito orario non recuperato andrà a decurtare la banca delle ore e, in mancanza, può dar luogo alla decurtazione della retribuzione in misura corrispondente alle ore non lavorate, fatta salva l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o alla paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL del 21 maggio 2018;
- si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza di asili nido, scuole materne e scuole primarie da parte dei propri figli;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

7

Art. 7

Lavoro straordinario

Il D.lgs. 66/2003, all'art. 1, comma 2, lettera c), definisce il lavoro straordinario come il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono volte a fronteggiare situazioni eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

Il ricorso al lavoro straordinario, come disposto all'art. 5, comma 1, D.lgs. n. 66/2003, deve essere dunque contenuto.

Confermando il limite massimo annuo individuale di **180 ore** per il lavoro straordinario, e di derogare fino ad un massimo complessivo di 250 ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 20% dell'organico, sempre per esigenze eccezionali



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

debitamente documentate e in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale possono essere richieste prestazioni straordinarie o aggiuntive entro i limiti previsti dall'art. 55 del CCNL 21 maggio 2018. Anche in questo caso il lavoro straordinario può essere autorizzato, nei limiti prescritti, solo in presenza di specifiche, comprovate e saltuarie esigenze organizzative.

Le prestazioni lavorative inferiori a trenta minuti non danno luogo a retribuzione.

Art. 8

Banca delle ore

Il CCNL vigente, al fine di consentire ai dipendenti di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario, istituisce la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore. Nella banca ore, su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel numero massimo di **24 ore annuali**, come stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa. Le ore accantonate devono essere utilizzate entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore predette, invero, possono essere richieste da ciascun dipendente o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

8

Art. 9

Trasferta e Uscita per motivi di servizio

Costituisce **trasferta** qualunque attività, preventivamente autorizzata, svolta dal personale in località diversa dalla dimora abituale, distante più di 20 Km dalla propria sede ordinaria di servizio (art. 57, comma 1, C.C.N.L. 16.11.2022), direttamente connessa all'esercizio dell'attività lavorativa, ivi compresa la partecipazione a corsi di formazione, aggiornamento, seminari e congressi. Le trasferte possono essere svolte sia in territorio nazionale che all'estero.

Nel caso in cui il dipendente venga inviato in trasferta in una località meno distante o raggiungibile più rapidamente dalla propria dimora abituale piuttosto che dalla sede di servizio, o comunque in un luogo compreso tra la sede di servizio e la dimora abituale, lo stesso può essere autorizzato dal Direttore Generale a partire (e rientrare) direttamente dalla (alla) dimora abituale.



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

La durata della trasferta è calcolata come tempo intercorrente tra l'orario di partenza dalla sede di servizio - o dal luogo di dimora abituale - e l'orario di rientro, ovvero come tempo impiegato per l'espletamento dell'attività lavorativa oltre al tempo occorrente per il viaggio.

Il tempo computato come servizio durante la trasferta è solo quello "effettivamente lavorato". Il tempo di viaggio non è considerato attività lavorativa.

Non è considerata trasferta, ma "**uscita per motivi di servizio**" il servizio prestato dal dipendente in località distante non più di dieci chilometri dalla propria sede di servizio o dalla propria dimora abituale.

Per eventuali **uscite per motivi di servizio**, previamente autorizzate dal Direttore Generale, è necessario eseguire la timbratura con il codice specifico creato per la fattispecie in parola.

Il dirigente può autorizzare preventivamente il dipendente all'uso del mezzo proprio per lo svolgimento di trasferte o uscite per motivi di servizio quando si realizzi un effettivo risparmio di spesa per l'Agenzia, nel rispetto del criterio di maggiore economicità, ovvero qualora non sia disponibile l'autovettura di servizio dell'Amministrazione.

Al dipendente inviato in trasferta compete il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate.

9

Art. 10

Assenze

I casi di assenza non programmata devono essere segnalati tempestivamente all'inizio dell'orario lavorativo del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, e comunque entro le prime due ore di servizio, al Direttore Generale e al Servizio Risorse Umane, salvo motivato impedimento.

Ove l'assenza debba essere comprovata da certificazione medica, a seguito del rilascio del certificato da parte del medico, questo deve essere tempestivamente recapitato, anche via e-mail, al Servizio Risorse Umane, salvo motivato impedimento.

L'Amministrazione dispone il controllo della malattia del dipendente secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti.

Art. 11

Permessi



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

Permessi retribuiti

A richiesta del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare:

- **8 giorni** all'anno per la partecipazione a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove;
- **3 giorni** in caso di lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente, da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso;
- **15 giorni** consecutivi in occasione del matrimonio; tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

I permessi suddetti non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

Il dipendente ha diritto all'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

10

Al dipendente, secondo quanto disposto dall'art. 40 CCNL del 22/11/2022, possono essere concesse, a domanda e compatibilmente con le esigenze di servizio, **18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.**

I permessi di cui al comma 1 non riducono le ferie e vengono utilmente valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

Possono essere fruiti sia in ore sia per la durata dell'intera giornata lavorativa; in quest'ultima ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore.

Si precisa che tali permessi non sono fruibili per frazione inferiore ad una sola ora, non possono essere goduti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, nonché con i permessi compensativi di maggiori prestazioni lavorative utilizzati ad ore.

Durante tali permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative e le indennità per specifiche



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

responsabilità, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire di **tre giorni** di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, utilizzabili anche ad ore, nel limite massimo di **18 ore mensili**.

A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità, ad eccezione del diritto di assistenza dello stesso figlio con handicap in situazione di gravità riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

11

Il dipendente può prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Ai fini della concessione dei permessi, il dipendente dovrà presentare apposita domanda al Servizio Risorse Umane, secondo il modello predisposto dall'Ente, con l'allegata documentazione richiesta. Nella domanda di presentazione, il dipendente dovrà specificare le modalità di fruizione dei permessi, cioè se utilizzati a giorni o a ore, ferma restando la possibilità di essere modificate in caso di sopravvenute esigenze.

Il dipendente che fruisce di tali permessi predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare, all'inizio di ogni mese, al dirigente della struttura di appartenenza e al Servizio Risorse Umane.



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso.

Qualora ne ricorrano le condizioni, il dipendente ha altresì diritto ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, la cui domanda va presentata con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

Permessi brevi non retribuiti

Come disposto dall'art. 33 *bis* del CCNL 21/05/2018, al dipendente che ne faccia richiesta possono essere concessi permessi brevi per assentarsi durante l'orario di lavoro, previa valutazione del dirigente preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio, per complessive **36 ore annue**.

Nell'ipotesi in cui si verifichi il superamento del limite massimo delle 36 ore annuali, il dipendente dovrà ricorrere alla fruizione di altri istituti al fine di non essere considerato assente ingiustificato. Infatti, nel caso in cui il lavoratore si assenti ulteriormente dal servizio a tale titolo, nonostante il superamento del limite, la Fondazione non può che riscontrare un'ipotesi di assenza ingiustificata, che implica oltre alle trattenute economiche, anche la valutazione da parte della stessa della possibilità di attivare un procedimento disciplinare secondo le vigenti disposizioni normative.

Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero. Pertanto, ove questo sia richiesto in un giorno di prestazione cosiddetta "lunga" (cioè di nove ore), la durata dello stesso non potrà essere superiore a 4,5 ore. Nel caso, invece, di giornata lavorativa ordinaria (cioè 6 ore), la durata massima possibile del permesso sarà di 3 ore.

È consentito che il dipendente fruisca di più permessi brevi nella stessa giornata purché siano rispettate tutte le condizioni imposte dalla disciplina contrattuale.

L'utilizzo dei permessi di che trattasi è possibile anche per periodi di tempo inferiori all'ora ed eccezionalmente per giustificare eventuali ritardi eccedenti la normale flessibilità in entrata al lavoro. In tale ultimo caso, fermo restando che il dipendente debba garantire



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

sempre e comunque il pieno recupero del tempo di lavoro dovuto (flessibilità + ritardo), secondo l'orientamento dell'Aran, l'assenza giustificata con la richiesta di permesso breve decorre dal termine della flessibilità oraria consentita e non già dall'inizio dell'orario di lavoro teorico che avrebbe dovuto rispettare in quel giorno.

La fruizione del permesso deve essere sempre preventivamente autorizzata dal Direttore Generale. Il dipendente, che ne deve fare richiesta in via preventiva e, comunque, non oltre un'ora dall'inizio della giornata lavorativa, come nel caso di motivato ritardo in entrata. In tal caso il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione al direttore Generale e ad inserire la richiesta di permesso immediatamente dopo l'entrata in servizio.

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal Direttore Generale, in modo da garantire la piena funzionalità delle prestazioni lavorative dovute alle specifiche esigenze organizzative ed operative dell'ufficio. Trattandosi di un recupero di ore lavorative non prestate, è opportuno evidenziare che in relazione alle stesse al dipendente non può essere corrisposto alcun compenso per lavoro straordinario o comunque alcun altro emolumento aggiuntivo.

Il Direttore Generale può consentire lo spostamento del termine per il recupero dei permessi brevi in alcuni casi, quali, ad esempio: impossibilità oggettiva della prestazione da parte del dipendente per tutto il mese successivo dovuta ad assenza che si prolunga per tutta la durata della stessa (malattia; aspettativa; ecc.), mancanza, entro il medesimo arco temporale, di specifiche esigenze organizzative tali da giustificare la richiesta di recupero, previsione di una intensificazione dell'attività lavorativa per il periodo successivo alla scadenza del termine previsto dalla disciplina contrattuale, idonea a giustificare la richiesta di una maggiore prestazione lavorativa al dipendente che deve recuperare i permessi, possibilità di cumulare più periodi di permessi fruiti in modo frazionato, in misura inferiore all'ora, anche su un arco temporale superiore al mese, in modo tale che il recupero avvenga in modo da utilizzare un'unica prestazione lavorativa effettivamente utile rispetto alle esigenze organizzative dell'ufficio. In ogni caso il recupero dovrà essere effettuato entro il termine massimo di tre mesi successivi.

Nel caso in cui il dipendente non effettui il recupero delle ore di assenza entro i termini prescritti, si deve procedere ad una corrispondente decurtazione della retribuzione dello



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

stesso, in misura strettamente proporzionale alla effettiva durata della mancata prestazione lavorativa.

Il mancato rispetto dell'obbligo di recupero dei permessi, anche sotto il profilo delle modalità a tal fine stabilite dal dirigente, può comportare oltre alla decurtazione del trattamento economico, anche l'eventuale applicazione di sanzioni disciplinari connesse all'inosservanza delle disposizioni di servizio e di quelle connesse al rispetto dell'orario di lavoro.

*Permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche
o esami diagnostici*

Ai dipendenti, come sancito all'art. 44 CCNL del 22/11/2022, sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, fruibili sia su base giornaliera che oraria, nella misura massima di **18 ore annuali**, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

Ai fini del computo del periodo di comporta, tali permessi sono assimilati alle assenze per malattia e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

Tali permessi, invero, sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative.

I permessi non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

Nel caso di fruizione cumulativa per la durata dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente coincide con l'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza e il relativo trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di malattia.

La domanda di fruizione dei suddetti permessi orari è presentata dal dipendente con un termine di preavviso di almeno tre giorni; nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

L'assenza è giustificata mediante attestazione di presenza redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

Il certificato suddetto viene inoltrato al Servizio Risorse Umane dal dipendente oppure è trasmesso direttamente, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico.

Analogamente a quanto predetto, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, l'assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico.

Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura.

Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione alla Fondazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o del calendario di terapie prescritto dal medico.

Resta ferma la possibilità per il dipendente di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dalla contrattazione collettiva.



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

Permessi retribuiti per il diritto allo studio

Ai dipendenti sono concessi, in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione, **permessi retribuiti**, nella misura massima individuale di **150 ore per ciascun anno solare** e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso l'amministrazione, all'inizio di ogni anno.

I permessi di studio spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. In tal caso, sono concessi nella misura massima individuale di cui al medesimo comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.

I permessi di cui sopra sono concessi per **la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio** universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.

Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

Come disposto all'art. 45, comma 6, del CCNL 22/11/2022, inoltre, qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3%, la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine di priorità:

- a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
- b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
- c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

In particolare, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.

Nell'ipotesi in cui sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

Per la concessione dei permessi in commento, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali.

Si precisa che per sostenere gli esami relativi ai corsi il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 44, comma 1 lettera a) del CCNL 22/11/2022.

Art. 12

Congedi e riposi

Congedi per le donne vittime di violenza

17

La dipendente, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

È possibile scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di cui al primo comma: la fruizione oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

Qualora la lavoratrice intenda fruire di tale congedo, salvo i casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma precedente - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

Il periodo di congedo, peraltro, è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

Il trattamento economico spettante è pari a quello previsto per il congedo di maternità.

La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e, su successiva richiesta della lavoratrice, il tempo parziale può essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La dipendente vittima di violenza di genere, inserita in specifici percorsi di protezione, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza.

Siffatti congedi possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. La ondatazione, ove non ostino specifiche ragioni di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa.

Congedi dei genitori

Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D.lgs. 26/03/2001, n. 151, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge.

Congedo di maternità e di paternità

Alle lavoratrici spetta un periodo di astensione obbligatoria, cosiddetto congedo di maternità, che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ai tre mesi successivi.

In alternativa, le lavoratrici hanno la facoltà di 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.

Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28 del D.Lgs. n. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate e pericolose per la salute.

Nell'ipotesi di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.

Tale diritto, tuttavia, può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

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

Interruzione della gravidanza

Come disposto dall'art. 16, comma 1 bis, del D.lgs. n. 151/2001, nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, 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 loro salute.

L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, è considerata a tutti gli effetti come malattia.

Flessibilità del congedo di maternità

Le lavoratrici, ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire 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.



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

Adozione e affidamenti

Il congedo di maternità può essere richiesto, per un periodo massimo di cinque mesi, anche dalle lavoratrici che abbiano adottato, o che abbiano ottenuto in affidamento, un minore.

Nel caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.

In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, ossia durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

Peraltro, la dipendente che, per il periodo di permanenza all'estero, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità.

L'ente autorizzato che cura la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice.

Infine, nell'ipotesi di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

20

Congedo parentale

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi.

Il congedo è fruibile per ogni figlio, anche su base oraria, da ciascun genitore, anche in alternativa tra loro, fino al compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, e compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi (elevabile a sette qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi);
- c) se vi è un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

I genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale.

La contrattazione collettiva prevede che i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero (spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute).

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

Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza e al Servizio Risorse Umane, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della suindicata procedura, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

Trattamento economico e normativo

Alle lavoratrici spetta un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità.

Tale indennità di maternità, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia, è corrisposta con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

Per quanto concerne i periodi di congedo parentale, inoltre, ai dipendenti è corrisposta, fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Congedi per la malattia del figlio

Come disposto dall'art. 47 del D.lgs. n. 151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Fino al terzo anno di vita del bambino, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita.

Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

Per poter fruire del presente congedo, è necessario che il medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato invii telematicamente la certificazione di malattia all'Istituto nazionale della previdenza sociale che deve immediatamente inoltrarla, con le medesime modalità, al datore di lavoro interessato e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne facciano richiesta.

Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Inoltre, i periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

Riposi giornalieri della madre e del padre

Durante il primo anno di vita del bambino, le lavoratrici madri hanno diritto a due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata.

Tali riposi hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; sono invece di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisce dell'asilo nido o di altra struttura idonea.

I periodi di riposo in questione sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Riposi e permessi per i figli con handicap grave

Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, trova applicazione l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.

I permessi disciplinati dalla norma richiamata, invero, sono riconosciuti, in alternativa alle misure suddette, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravità, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità ha diritto a fruire del congedo entro sessanta giorni dalla richiesta.

Qualora il coniuge convivente sia assente, deceduto o affetto da patologie invalidanti ha 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; infine, nell'ipotesi di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi.



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

Il suddetto congedo non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo, inoltre, è autorizzato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, la presenza del soggetto che presta assistenza sia richiesta dai sanitari. Tali congedi 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, difatti, 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 104/1992.

Congedi per la formazione

I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno.

I dipendenti che possiedano la prescritta anzianità devono presentare al Servizio Risorse Umane della Fondazione una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa.

Tali domande devono essere presentate almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative e vengono accolte in ordine progressivo di presentazione.

La Fondazione, tuttavia, può non concedere i congedi formativi ove ricorrano le condizioni che seguono:

- il periodo di assenza previsto superi la durata di 11 mesi consecutivi;
- non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.

L'Amministrazione, nel caso in cui la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso, e al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

richiesta del lavoratore, invero, tale periodo può essere più ampio per consentire l'utile partecipazione al corso.

Al lavoratore, durante il periodo di congedo, si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000.

Infine, il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

Art. 13

Aspettative

L'aspettativa è un periodo di sospensione del rapporto di lavoro diretta a consentire al lavoratore di conciliare situazioni di natura personale o familiare o impegni di natura pubblica con la propria posizione di dipendente subordinato.

Aspettativa per motivi familiari e personali

Al dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale e motivata richiesta, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, possono essere concessi periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

Sotto il profilo oggettivo dei motivi che possono giustificare la richiesta di aspettativa, il CCNL menziona sia le esigenze personali che quelle di famiglia del lavoratore. Tali esigenze possono identificarsi con tutte quelle situazioni configurabili come meritevoli di apprezzamento e di tutela secondo il comune consenso, in quanto attengono al benessere, allo sviluppo ed al progresso dell'impiegato inteso come membro di una famiglia o anche come persona singola. Non deve necessariamente trattarsi di motivi o eventi gravi (con la connessa attribuzione all'ente di un potere di valutazione della sussistenza o meno del requisito della gravità), ma piuttosto di situazioni o di interessi ritenuti dal dipendente di particolare rilievo che possono essere soddisfatti solo con la sua assenza dal lavoro.

Ai fini della fruizione dell'aspettativa, il dipendente deve presentare al Servizio Risorse Umane, con congruo anticipo rispetto alla data di inizio dell'aspettativa, una specifica richiesta in forma scritta che deve essere motivata e, ove necessario, corredata dall'eventuale documentazione giustificativa, comprovante la sussistenza delle esigenze personali o familiari. La richiesta viene formulata dal dipendente alla Fondazione, con la



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

necessaria specificazione della durata e della decorrenza. Ai fini della concessione del beneficio, il direttore generale deve attestare il suo nulla osta.

Il direttore generale, nella concessione dell'aspettativa, si attiene a comportamenti conformi ai generali principi di correttezza e buona fede ed in particolare, tentando ogni possibile soluzione per contemperare le proprie esigenze organizzative con quelle dei dipendenti ed evitando ogni possibile forma di discriminazione o di disparità di trattamento tra i dipendenti in presenza di medesimi presupposti.

L'aspettativa in commento è fruibile anche frazionatamente, a condizione che non venga superata la durata complessiva di dodici mesi in un triennio ed i relativi periodi non vengono considerati ai fini del calcolo del periodo di comporto.

Il dipendente, rientrato in servizio, non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo.

La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali.

Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizi all'estero

26

Nel caso in cui il coniuge del dipendente presti servizio all'estero, è possibile fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, del collocamento in aspettativa senza assegni qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.

Tale aspettativa può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata e può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

Altre aspettative previste da disposizioni di legge

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

I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 possono essere collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatto salvo quanto previsto dall' art. 2 della citata legge n. 476/1984 e successive modificazioni.



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

Come stabilito dall'art. 4, comma 2 della legge n. 53/2000, può essere altresì concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278. Tale periodo può essere fruito anche frazionatamente e può essere cumulato con l'aspettativa per motivi familiari e personali, se utilizzato allo stesso titolo.

Norme comuni

Il dipendente, rientrato in servizio, non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo.

Tale disposizione, tuttavia, non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato, in caso di assenze di cui alla D.lgs. n. 151/2001 o anche nei casi in cui il collocamento in aspettativa sia espressamente disposto dalle disposizioni legislative vigenti.

Se durante l'aspettativa vengono meno i presupposti che ne hanno giustificato la concessione, l'ente invita il lavoratore a riprendere servizio, con un preavviso di dieci giorni.

Il dipendente, per la stessa motivazione e negli stessi termini, è tenuto comunque a riprendere servizio di propria iniziativa.

Qualora il dipendente non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa, salvo casi di comprovato impedimento, il rapporto di lavoro è risolto secondo le disposizioni vigenti.

Art. 14

Formazione e aggiornamento del personale

Nella prospettiva di modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione del personale svolgono un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività svolta.

La formazione è volta, in particolare, a:

- valorizzare il patrimonio professionale nelle amministrazioni;
- garantire il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi,



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

migliorandone la qualità e l'efficienza;

- incentivare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- ottimizzare i servizi pubblici al fine di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, nei quali, peraltro, vengono individuate le risorse finanziarie da destinarvi e riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione.

Al finanziamento delle suddette attività si provvede impiegando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale, nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge. Ulteriori risorse, inoltre, possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

28

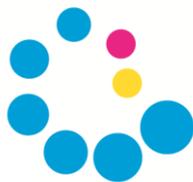
La Fondazione si riserva la possibilità di assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione, inoltre, è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

Di norma, le attività formative vengono effettuate durante l'orario ordinario di lavoro; qualora le stesse si svolgano fuori dalla sede di servizio e ove ne sussistano i presupposti, il personale ha diritto al rimborso delle spese di viaggio.

Inoltre, se la formazione si protrae per un tempo superiore al normale orario lavorativo, il tempo eccedente si considera come lavoro straordinario.

Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

Art. 15

Attività sindacali: assemblea sindacale e permessi sindacali

L'adesione alle assemblee sindacali è considerata orario di lavoro.

Il dipendente, dopo aver comunicato al proprio Dirigente la partecipazione all'assemblea, è tenuto a timbrare in uscita prima dell'inizio della stessa ed a timbrare in ingresso dopo la fine della stessa. Il tempo necessario per recarsi all'assemblea rientra nel monte ore annuo usufruito dal dipendente.

Poiché al fine di rilevare la presenza e l'assenza dal servizio sono istituiti diversi codici di timbratura da inserire sul cartellino on-line seguendo la procedura telematica, la rilevazione della partecipazione all'assemblea sindacale dovrà essere rilevata dalla digitazione di specifici codici.

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro, anche con qualifica dirigenziale, che siano dirigenti sindacali hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, per l'espletamento del loro mandato.

I dirigenti sindacali, peraltro, possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale.

I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.

Art. 16

Permessi elettorali e riposi per servizio elettorale

I lavoratori impiegati nei seggi elettorali hanno diritto a riposi compensativi per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali.

I dipendenti, pertanto, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo in cui sono tenuti ad eseguire le operazioni elettorali, previa richiesta scritta al proprio dirigente.

I giorni di assenza dal lavoro sono da considerare, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Qualora il servizio elettorale si svolga dal sabato al lunedì, il lavoratore ha diritto ad assentarsi dal lavoro nelle giornate di martedì e mercoledì.



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

Art. 17

Sanzioni

Nel caso in cui il dipendente non rispetti la disciplina contrattuale e regolamentare relativa all'orario di lavoro, si assenti senza alcuna giustificazione o ritardi abitualmente rispetto all'orario di lavoro, è soggetto alle sanzioni disciplinari previste dalla normativa vigente. I Dirigenti sono tenuti a far osservare ai dipendenti di propria assegnazione le disposizioni recate dal presente Disciplinare in materia di orario di lavoro.

L'omessa vigilanza può costituire causa di responsabilità in capo al Dirigente preposto.

Art. 18

Norme finali

Il presente Disciplinare si applica a tutto il personale dipendente, in servizio presso la Fondazione Campania Welfare, ed entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione con determinazione del Direttore Generale, previa concertazione sindacale.

Il Disciplinare viene pubblicato sul sito istituzionale della Fondazione nella Sezione "*Amministrazione Trasparente*" – Atti Generali.

Per quanto non espressamente previsto nel presente documento si rimanda alle norme di legge e alla contrattazione collettiva nazionale e decentrata in vigore.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove disposizioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente atto.