



# ***REGOLAMENTO DEL PERSONALE***

*Approvato dal Comitato Centrale durante la seduta del 21 maggio 2022*

## **ORARIO DI LAVORO**

### **1. ARTICOLAZIONE**

L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è articolato su cinque giorni lavorativi (dal lunedì al venerdì) per 7 ore e 12 minuti giornaliere.

Al fine di assicurare l'ottimale funzionamento delle strutture nell'orario di servizio (9.00 - 13.00; 13.30 - 18.00) durante la settimana i dipendenti si alternano osservando il seguente orario di lavoro:

Tipologia A): tre giorni ore 9.00 -13.00; 13.30 -16.42

Tipologia B) due giorni ore 10.18 -13.00; 13.30 - 18.00

### **2. PRESTAZIONI LAVORATIVE ECCEDENTI L'ORARIO/STRAORDINARIO**

Le prestazioni lavorative superiori a quelle mensili d'obbligo rese nell'ambito della flessibilità (non espressamente autorizzate) sono utilizzate **ESCLUSIVAMENTE** a compensazione di ore rese in meno, nell'ambito del saldo ore del mese successivo.

Le prestazioni di lavoro straordinario dovranno essere espressamente e preventivamente autorizzate, dal Dirigente della struttura di appartenenza, nei limiti quantitativi consentiti dalle risorse assegnate e nel rispetto del limite massimo annuo di 200 ore per dipendente. Di norma lo straordinario consentito è pari a n. 1 ora al mese per ogni dipendente, superabile nel caso di motivate esigenze di servizio e, comunque, sempre a seguito di espressa autorizzazione.

### **3. PRESTAZIONI NON RESE**

Le prestazioni non rese, con riferimento all'orario mensile, devono essere recuperate entro il mese successivo.

Il mancato recupero delle prestazioni non rese comporta a carico del dipendente una trattenuta sullo stipendio corrispondente alle ore non recuperate.

## **RILEVAZIONE PRESENZE**

Il rispetto dell'orario di lavoro viene accertato mediante rilevazione automatizzata.

La registrazione dell'entrata e dell'uscita deve essere effettuata personalmente dal dipendente. Nel caso di mancata rilevazione automatizzata deve essere prodotta apposita giustificazione al Dirigente. Ogni particolare motivazione che abbia dato causa a modifiche dell'orario deve

essere segnalata al Dirigente e deve essere altresì annotata a cura del dipendente sull'apposito applicativo di rilevazione delle presenze.

In casi particolari nei quali il dipendente deve svolgere attività lavorative fuori dalla sede della Federazione in luogo distante dalla stessa, al fine di evitare tragitti e tempi troppo lunghi è consentito, previa autorizzazione del Dirigente, non timbrare in entrata o in uscita (a seconda dei casi) con successiva richiesta di conferma al Dirigente dell'orario effettuato sull'apposito applicativo di rilevazione presenze.

## **BUONI PASTO**

Per acquisire il diritto al buono pasto è necessario:

- effettuare una prestazione lavorativa di almeno 6 ore
- effettuare un orario di almeno 2 ore nella fascia pomeridiana ovvero dopo le 13.30
- che la pausa non sia inferiore a 30 minuti e non sia superiore a 120 minuti

## **PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI (ART 25 CCNL 9 maggio 2022)**

A domanda del dipendente possono essere concessi permessi retribuiti per 18 ore l'anno o per tre giorni l'anno. Per la fruizione di tali permessi i dipendenti presentano alla Federazione apposita istanza tramite richiesta sull'apposito applicativo di rilevazione delle presenze.

## **ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE (ART 26 CCNL 9 maggio 2022)**

Tali permessi sono fruibili nel limite di 18 ore annue o 3 giorni l'anno dietro presentazione della certificazione attestante la visita effettuata e con l'indicazione dell'orario da parte del dipendente, se non rilevabile dalla certificazione presentata. Per la fruizione di tali permessi i dipendenti presentano alla Federazione apposita istanza tramite richiesta sull'apposito applicativo di rilevazione delle presenze.

## **FERIE**

Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile per il lavoratore, ragion per cui non è consentita la rinuncia né in forma espressa né in forma tacita attraverso il non esercizio del diritto. Il diritto alle ferie pertanto non è monetizzabile salvo il caso in cui all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, esse non siano state fruito dal dipendente per esigenze di servizio debitamente e specificamente documentate.

Ogni dipendente ha diritto ad un periodo di ferie retribuito di 28 giorni essendo l'orario di lavoro distribuito su 5 giorni lavorativi. Al personale neoassunto per i primi tre anni di servizio

spettano 26 giorni di ferie con l'aggiunta delle 4 giornate di riposo a titolo di festività soppresse. Nell'anno di assunzione e in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione al servizio prestato in ragione di dodicesimi.

Le ferie devono essere fruita su richiesta del dipendente e preventivamente autorizzate dal Dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio e nel rispetto di eventuali turni prestabiliti. Deve essere comunque assicurato al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

I piani ferie di norma vengono predisposti a fine novembre per il periodo natalizio e a fine maggio per il periodo estivo.

La programmazione delle ferie deve sempre assicurare la presenza in servizio di almeno un numero minimo di unità, tale da garantire la continuità delle attività ordinarie ed evitare disservizi.

Le ferie sono sospese per indifferibili motivi di servizio o per malattia, debitamente certificata e tempestivamente comunicata, che si protrae per più di 3 giorni o che dà luogo a ricovero ospedaliero.

A tutti i dipendenti sono attribuite 4 giornate di riposo per festività soppresse da fruita nell'anno solare.

Rimane inteso che la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio è considerata giorno festivo, purché ricadente in giorno lavorativo. Qualora la ricorrenza del Santo Patrono cada in un giorno non lavorativo non potrà essere recuperata in altro modo.

Le Festività nazionali che coincidono con la domenica non danno diritto ad alcuna indennità specifica.

## **ASSENZE**

L'assenza per malattia deve essere segnalata (indicando il domicilio) - salvo comprovato impedimento - entro le prime 2 ore di servizio del primo giorno, al Dirigente.

## **PERMESSI RETRIBUITI CONCORSI ED ESAMI (ART 24 CCNL DEL 9 MAGGIO 2022)**

Tali permessi retribuiti spettano a tutti i dipendenti e sono concessi per un massimo di 8 giorni all'anno per la partecipazione a concorsi od esami, limitatamente al giorno di svolgimento delle prove. Per la fruizione di tali permessi i dipendenti presentano alla Federazione apposita istanza e presentano, successivamente, apposita attestazione.

## **PERMESSI RETRIBUITI PER LUTTO (ART 24 CCNL DEL 9 MAGGIO 2022)**

Tali permessi spettano a tutti i dipendenti, nel caso di decesso del coniuge, di parenti entro il secondo grado (genitori, figli, fratelli, sorelle, nonni e nipoti in linea retta), di affini entro il primo grado anche non conviventi (suoceri, generi, nuore) e del convivente, e sono concessi nel limite di tre giorni consecutivi per evento. Per la fruizione di tali permessi i dipendenti presentano alla Federazione apposita istanza e presentano, successivamente, apposita attestazione.

## **PERMESSO PER MATRIMONIO (ART 24 CCNL DEL 9 MAGGIO 2022)**

Tali permessi spettano a tutti i dipendenti per 15 giorni consecutivi retribuiti in occasione del matrimonio. Al personale con rapporto di lavoro part-time di tipo verticale il permesso per matrimonio spetta per intero solo nei periodi coincidenti con la prestazione lavorativa.

## **PERMESSI PER DONAZIONE SANGUE E MIDOLLO OSSEO**

Tali permessi spettano a tutti i dipendenti e concedono il diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata. Per la fruizione di tali permessi i dipendenti presentano alla Federazione apposita istanza e, dopo aver effettuato la donazione, presentano la documentazione attestante l'effettuazione della donazione.

## **PERMESSI DIRITTO ALLO STUDIO 150 ORE**

Tali permessi – pari a 150 ore l'anno - spettano ai dipendenti a tempo indeterminato iscritti a corsi relativi ai titoli universitari, post-universitari di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, e possono essere autorizzati ad un numero di dipendenti pari al massimo al 3 % del personale in servizio a tempo indeterminato all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.

Se necessario la Federazione si riserva la possibilità di pubblicare apposito avviso per la ricognizione delle manifestazioni di interesse alla fruizione di tali permessi stabilendo i criteri di preferenza.

Per la fruizione di tali permessi i dipendenti presentano alla Federazione apposita istanza e, dopo aver seguito le lezioni, presentano la documentazione attestante la partecipazione alle lezioni.

## **PERMESSI LAVORATORI CONIUGI, PARENTI O AFFINI DI PERSONA CON HANDICAP GRAVE**

Tali permessi spettano a coniuge, parenti o affini entro il 2° grado, che assistano con continuità ed esclusività una persona con handicap grave, anche non convivente, non ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati e sono concessi nel limite massimo di 3 giorni mensili o 18 ore mensili. Per la fruizione di tali permessi i dipendenti presentano alla Federazione apposita istanza

## **PERMESSI LAVORATORI GENITORI DI MINORI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE FINO A 3 ANNI**

Tali permessi spettano ai genitori naturali, adottivi o affidatari di un minore con età inferiore ai 3 anni, anche non convivente, portatore di handicap grave non ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati e sono concessi nel limite 2 ore di permesso retribuito al giorno (1 ora se l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore) fino al compimento del terzo anno di vita. Per la fruizione di tali permessi i dipendenti presentano alla Federazione apposita istanza.

## **PERMESSI LAVORATORI GENITORI DI MINORE PORTATORE DI HANDICAP GRAVE CON ETÀ COMPRESA TRA 3 E 8 ANNI**

Tali permessi spettano ai genitori naturali, adottivi o affidatari di un minore con età compresa tra 3 e 8 anni, anche non convivente, portatore di handicap grave non ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati e sono concessi nel limite massimo di 3 giorni mensili o 18 ore mensili. Per la fruizione di tali permessi i dipendenti presentano alla Federazione apposita istanza

## **PERMESSI LAVORATORI IN SITUAZIONE DI HANDICAP GRAVE**

Tali permessi retribuiti possono essere concessi per un massimo di 3 giorni mensili, fruibili anche in maniera continuativa, o per 18 ore

Per la fruizione di tali permessi i dipendenti presentano alla Federazione apposita istanza.

## **CONGEDO STRAORDINARIO DIPENDENTI FAMILIARI DI PERSONA CON HANDICAP GRAVE**

Tale congedo straordinario spetta a coniuge, genitori, figli, fratelli e sorelle di persona con handicap grave, convivente, non ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati.

Ha una durata massima di 2 anni nella vita lavorativa di ciascun dipendente a prescindere dalla causa specifica per cui il congedo è concesso.

## **MATERNITÀ-PERMESSI RETRIBUITI PER L'EFFETTUAZIONE DI ESAMI PRENATALI**

Tali permessi retribuiti spettano alla donna in stato di gravidanza per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano alla Federazione apposita istanza e, dopo aver effettuato l'esame, presentano la documentazione attestante l'effettuazione degli esami.

## **CONGEDO DI MATERNITÀ**

Tale congedo spetta nei due mesi precedenti la data presunta del parto e tre mesi dopo il parto.

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto oppure esclusivamente nei cinque 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.

Le lavoratrici devono consegnare alla Federazione il certificato medico indicante la data presunta del parto.

## **CONGEDO DI PATERNITÀ**

Tale congedo spetta per la durata complessiva del congedo di maternità, nei casi di:

- Decesso della madre
- Grave infermità della madre
- Abbandono della madre
- Affidamento esclusivo del bambino al padre
- Madre lavoratrice autonoma.

## **PERMESSI PER ALLATTAMENTO**

Tali permessi spettano ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato anche nel caso di adozione o affidamento e sono concessi per 2 ore al giorno (1 ora al giorno se l'orario è inferiore alle sei ore giornaliere). Per la fruizione di tali permessi i dipendenti presentano alla Federazione apposita istanza.

## **CONGEDI PARENTALI**

I congedi parentali dei genitori (nei primi dodici anni di vita del bambino) spettano:

- a) madre lavoratrice: trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) padre lavoratore: dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

Qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

I primi trenta giorni per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, 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, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

Per i periodi di congedo parentale successivi ai primi 30 gg ai lavoratori e alle lavoratrici è dovuta:

- a) fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.
- b) dal sesto anno compiuto e fino al compimento del dodicesimo anno di vita non è prevista alcuna retribuzione.

#### *Congedi parentali ad ore*

I congedi su base oraria sono concessi in aggiunta, e non in alternativa, a quelli concessi su base giornaliera o mensile. Possono essere fruiti per la metà dell'orario di lavoro ed è esclusa la cumulabilità con altri permessi.

La scelta della modalità di fruizione oraria è alternativa alla fruizione giornaliera e mensile ma non modifica il periodo complessivo riconosciuto per il congedo parentale, restano fermi, quindi, i limiti individuali e complessivi entro i quali i genitori possono assentarsi dal lavoro a tale titolo.

#### **CONGEDO PER LA MALATTIA DEL FIGLIO DI ETÀ COMPRESA TRA TRE ED OTTO ANNI**

Tale congedo spetta a ciascun genitore, alternativamente, che ha 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.

I periodi di congedo per la malattia del figlio non sono retribuiti e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

## **PRESTAZIONI LAVORATIVE A TEMPO PARZIALE**

Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, con esclusione delle posizioni di lavoro di particolare responsabilità preventivamente individuate dagli enti.

Nel caso in cui il numero delle richieste superi il limite del 25%, l'Amministrazione procederà all'assegnazione del rapporto a tempo parziale secondo il seguente ordine:

1. Lavoratori i cui coniuge, figli e genitori conviventi siano affetti da patologie oncologiche
2. Lavoratori familiari che assistono persone conviventi portatrici di handicap non inferiore al 100%
3. Lavoratori genitori con figli conviventi di età non superiore a tredici anni
4. Lavoratori con figli conviventi in situazione di handicap grave.

I dipendenti affetti da patologie oncologiche o con ridotta capacità lavorativa anche a causa di terapie salvavita hanno diritto ad ottenere la trasformazione.

Le tipologie di part-time sono le seguenti:

- a. orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi;
- b. verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno;
- c. con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere a) e b).

Al personale con rapporto di lavoro part time si applicano le disposizioni contrattuali e di legge dettate per il tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

Le ore eccedenti il normale orario di lavoro non possono essere superiori al 25% della durata dell'orario di lavoro parziale concordata e con riferimento all'orario mensile.

I dipendenti:

- a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.
- a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato

Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia.

I permessi personali ex art. 33, commi 3 e 6, sono concessi per tre giorni o per 18 ore annue.

I permessi previsti dalla legge n. 104/1992 si riproorzionano solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno.

In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal d. lgs. n. 151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

Il permesso per matrimonio, il congedo parentale, i riposi giornalieri per maternità ed i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa area e famiglia professionale.