

INFORMATIVA SULLA DURATA DEI CONGEDI RETRIBUITI

Con la presente comunicazione, a norma dell'articolo 1 comma 1 lettera l) del D.Lgs 152/1997, così come modificato dall'articolo 4 del D.Lgs 104/2022 ("Decreto Trasparenza), si comunica l'elenco dei congedi retribuiti/permessi, oltre alle normali ore di ferie e permessi (come esposti nel contratto d'assunzione), a cui il lavoratore avrà potenzialmente diritto durante il rapporto stipulato con la scrivente società.

1. PERMESSI DONAZIONE SANGUE

In caso di donazione con prelievo minimo di 250 grammi di sangue effettuato presso centri autorizzati dal Ministero della Salute (centro di raccolta fisso o mobile, centro trasfusionale o centro di produzione di emoderivati), risultante da apposita certificazione del centro trasfusionale, al lavoratore spetta la retribuzione per le **ore non lavorate nella giornata di donazione**.

2. PERMESSI DONAZIONE MIDOLLO OSSEO

Il lavoratore, che decide di donare il midollo osseo, ha diritto a mantenere la normale retribuzione prevista per le giornate impegnate per la donazione. Sarà poi il datore di lavoro a chiedere all'INPS il rimborso di quanto anticipato al lavoratore.

In particolare, il lavoratore dipendente ha diritto a conservare la normale retribuzione sia per le giornate di degenza ospedaliera necessarie al prelievo del sangue midollare, sia per le successive giornate di convalescenza necessarie ai fini del completo ripristino dello stato fisico del donatore.

Lo stesso trattamento è riconosciuto anche per i **permessi orari concessi** al lavoratore per il tempo necessario **agli accertamenti e ai prelievi preliminari** alla donazione.

3. CONGEDI MATRIMONIALI

In occasione del matrimonio, al lavoratore non in prova è riconosciuto un congedo matrimoniale. Per quanto riguarda la durata ed il preavviso da comunicare alla scrivente per godere di tale congedo si rimanda al CCNL citato in contratto di assunzione.

4. CONGEDO DI MATERNITÀ/PATERNITÀ

Per le donne, in occasione della gravidanza, è stabilito un congedo obbligatorio di maternità.

Secondo quanto previsto dagli articoli 16 e seguenti del TU del 2001, il congedo di maternità inizia **due mesi prima** la data presunta del parto (salvo flessibilità o opzione di fruizione dei cinque mesi dopo il parto). Il periodo di astensione può riguardare periodi di gestazione antecedente i due mesi qualora sia disposta l'interdizione anticipata su disposizione dell'Azienda Sanitaria Locale, se la gravidanza è a rischio, dell'Ispettorato territoriale del lavoro se le mansioni sono incompatibili con la gravidanza.

Dopo il parto il congedo dura:

- **tre mesi** (salvo flessibilità) e, in caso di parto avvenuto dopo la data presunta, i giorni compresi tra la data presunta ed effettiva;
- **tre mesi più i giorni non goduti**, se il parto è anticipato rispetto alla data presunta (parto prematuro o precoce). Questo anche nel caso in cui la somma dei tre mesi successivi al parto e dei giorni compresi tra la data effettiva e quella presunta del parto supera il limite di cinque mesi;
- **cinque mesi successivi al parto**, nel caso di opzione di astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del 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 (circolare INPS 12 dicembre 2019, n. 148);
- **l'intero periodo di interdizione prorogata** disposto dall'Ispettorato territoriale del lavoro (per mansioni incompatibili con il puerperio).

Durante i periodi di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità pari all'**80% della retribuzione media globale giornaliera** calcolata sulla base dell'ultimo periodo di paga precedente l'inizio del congedo di maternità.

Per i papà spetta invece un congedo obbligatorio di paternità della durata di 10 giorni (20 giorni in caso di parto plurimo), retribuiti al 100%.

Tale congedo può essere goduto a partire da 2 mesi prima del parto presunto, ed entro 5 mesi dalla data di nascita del figlio, anche in modo non continuativo.

5. CONGEDO PARENTALE

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativo (retribuito al 30%) dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali.

Spetta fino ai 12 anni di età del figlio (bisogna fare richiesta all'INPS e poi consegnare tutta la documentazione al datore di lavoro), per un totale di 10 mesi. I mesi salgono a 11 se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi.

Di questi mesi, sono massimo 9 quelli che vengono retribuiti, così suddivisi:

- 3 mesi retribuiti per la madre, in modo non cedibile;
- 3 mesi retribuiti per il padre, in modo non cedibile;
- 3 mesi retribuiti "extra" che possono essere suddivisi liberamente tra madre e padre.

6. PERMESSI LEGGE 104/92 – DETERMINATI DA BISOGNI DI CURA E/O ASSISTENZA

I **lavoratori disabili** in situazione di gravità o i **lavoratori con familiari disabili** in situazione di gravità possono beneficiare di **permessi retribuiti**, a cui si accede previa domanda da inoltrare all'INPS, in possesso di idonea certificazione medica.

I **lavoratori disabili in situazione di gravità** possono beneficiare **in alternativa** di:

- **permessi orari retribuiti** rapportati all'orario giornaliero di lavoro, che consistono in due ore al giorno se l'orario lavorativo è pari o superiore a sei ore, un'ora in caso di orario lavorativo inferiore a sei ore;
- tre giorni di permesso mensile, anche frazionabili in ore.

I **genitori**, anche adottivi o affidatari, di **figli disabili in situazione di gravità minori di tre anni** possono beneficiare **in alternativa** di:

- tre giorni di **permesso mensile**, anche frazionabili in ore;
- prolungamento del **congedo parentale**;
- **permessi orari retribuiti** rapportati all'orario giornaliero di lavoro, che consistono in due ore al giorno se l'orario lavorativo è pari o superiore a sei ore, un'ora in caso di orario lavorativo inferiore a sei ore.

I genitori biologici di figli disabili in situazione di gravità di età compresa tra i tre e i dodici anni di vita e i genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità che abbiano compiuto i tre anni di età ed **entro i 12 anni** dall'ingresso in famiglia del minore, possono beneficiare **in alternativa** di:

- tre giorni di **permesso mensile**, anche frazionabili in ore;
- prolungamento del **congedo parentale**.

I **genitori biologici di figli disabili in situazione di gravità oltre i 12 anni di età** e i **genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità oltre i 12 anni** dall'ingresso in famiglia del minore possono beneficiare di tre giorni di permesso mensile, anche frazionabili in ore.

Il **coniuge**, la parte dell'unione civile, il convivente di fatto (art. 1, c. 36 e 37, l. 76/2016), i **parenti e gli affini** della persona disabile in situazione di gravità possono beneficiare di tre giorni di permesso mensile, anche frazionabili in ore.

7. PERMESSI ELETTORALI

Tutti i lavoratori dipendenti che sono stati chiamati a svolgere funzioni elettorali - compresi i rappresentanti dei candidati e di lista o di gruppo di candidati e i rappresentanti dei partiti o gruppi politici - **hanno diritto ad assentarsi dal lavoro** per il periodo necessario allo svolgimento delle relative operazioni.

8. PERMESSI SINDACALI

La Legge (L.300/1970) prevede il riconoscimento ai dirigenti delle RSA di:

- permessi retribuiti (art. 23) che consistono in ore retribuite per svolgere la propria attività sindacale, purché rientrino nel monte ore annuo, e che possono essere utilizzate senza darne specifico motivo. La determinazione del monte ore annuo è proporzionale alla dimensione dell'azienda. Si rimanda al CCNL applicato per la sua corretta quantificazione;
- permessi non retribuiti (art. 24) che la legge prevede possano essere utilizzati per la partecipazione a trattative sindacali, convegni o congressi. Tali permessi sono fruibili in misura non inferiore alle otto ore annue, con il diritto di porre condizioni di miglior favore tramite la contrattazione collettiva.

9. CONGEDI PER LA FORMAZIONE

Ai lavoratori studenti sono riconosciuti permessi, retribuiti e non retribuiti, per la formazione.

Per la corretta quantificazione delle ore di permesso spettante si specifica che tali ore spettano solo per determinate dimensioni aziendali, e nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL applicato. Si specifica che, vista la variabilità dell'organico aziendale da cui dipende la quantificazione di tali permessi, la loro durata non è predeterminabile in modo fisso e rigido.

Pertanto, ai sensi del D.Lgs 104/2022, manifestiamo la nostra totale disponibilità a fornire maggiori chiarimenti nel momento in cui il lavoratore dovesse aver bisogno di tali permessi.