

REGOLAMENTO INTERNO LAVORATORI



SCUOLA DELL' INFANZIA PARITARIA

Monsignor Rago

www.monsignorragosanteramoincolle.it

Scuola Materna Paritaria Monsignor Rago

Sede Operativa: **Corso Italia, 154** 70029 - Santeramo in Colle - (BA)

Tel. **080.30.23.691** / Fax **080.30.23.691**

E-mail: ragosi@scuoledinfanzia.it

Pec: scinfmonsrago.santeramo@sacrocostato.legalmail.it

Codice Meccanografico: **BA1A15300G**

Decreto di Parita' **488 - 27/02/2001**

C. F. **02641740580**/ P. Iva **01093421004**

Numero Rea: **RM - 907046**

REGOLAMENTO INTERNO LAVORATORI

INDICE

<i>PREMESSA</i>	<i>pag. 3</i>
1. <i>APPLICABILITA'</i>	<i>pag. 4</i>
2. <i>SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA E ORARIO DI LAVORO</i>	<i>pag. 4</i>
3. <i>ASSENZE</i>	<i>pag. 4</i>
4. <i>CHIAVI PER ACCESSO AI LOCALI</i>	<i>pag. 4</i>
5. <i>LAVORO STRAORDINARIO</i>	<i>pag. 5</i>
6. <i>SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA</i>	<i>pag. 5</i>
7. <i>COMPORTEMENTO</i>	<i>pag. 5</i>
8. <i>LUOGO DI LAVORO</i>	<i>pag. 5</i>
9. <i>PERMESSI</i>	<i>pag. 5</i>
10. <i>MALATTIA</i>	<i>pag. 6</i>
11. <i>FERIE</i>	<i>pag. 6</i>
12. <i>CONTATTI CON TERZE PERSONE</i>	<i>pag. 6</i>
13. <i>CELLULARI</i>	<i>pag. 6</i>
14. <i>SOSTANZE ALTERANTI</i>	<i>pag. 6</i>
15. <i>RISERBO PROFESSIONALE</i>	<i>pag. 6</i>
16. <i>UTILIZZO DI STRUMENTI ELETTRONICI</i>	<i>pag. 6</i>
17. <i>SOLIDARIETÀ NEL LAVORO</i>	<i>pag. 7</i>
18. <i>OBBLIGO DI INSEGNAMENTO E TRASFERIMENTO DI CONOSCENZE</i>	<i>pag. 7</i>
19. <i>PAUSE E VUOTI LAVORATIVI</i>	<i>pag. 7</i>
20. <i>COMUNICAZIONI</i>	<i>pag. 7</i>

Scuola Materna Paritaria Monsignor Rago

Sede Operativa: **Corso Italia, 154** 70029 - Santeramo in Colle - (BA)

Tel. **080.30.23.691** / Fax **080.30.23.691**

E-mail: ragosi@scuoledinfanzia.it

Pec: scinfmonsrago.santeramo@sacrocostato.legalmail.it

Codice Meccanografico: **BA1A15300G**

Decreto di Parità **488 - 27/02/2001**

C. F. **02641740580**/ P. Iva **01093421004**

Numero Rea: **RM - 907046**

PREMESSA

Sono in vigore dal 13 agosto, ma si applicano ai rapporti di lavoro in essere al 1° agosto 2022, le nuove regole sulla trasparenza delle informazioni sul rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro subordinato, in Italia e all'estero. È quanto previsto dal D.Lgs. n. 104 del 2022, che disciplina il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro subordinato, in ottemperanza alla direttiva UE n. 1152/2019, e che dispone, inoltre, l'estensione del campo di applicazione soggettivo della disciplina in materia di obblighi informativi gravanti sul datore di lavoro, anche ai lavoratori impiegati con tipologie contrattuali atipiche. In caso di denuncia, da parte del lavoratore, del mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi, previsti dal decreto legislativo, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro applica la sanzione amministrativa pecuniaria che va da 250 a 1.500 euro.

Scuola Materna Paritaria Monsignor Rago

Sede Operativa: **Corso Italia, 154** 70029 - Santeramo in Colle - (BA)

Tel. **080.30.23.691** / Fax **080.30.23.691**

E-mail: ragosi@scuoleinfanzia.it

Pec: **scinfmonsrago.santeramo@sacrocostato.legalmail.it**

Codice Meccanografico: **BA1A15300G**

Decreto di Parità **488 - 27/02/2001**

C. F. **02641740580**/ P. Iva **01093421004**

Numero Rea: **RM - 907046**

REGOLAMENTO INTERNO LAVORATORI

NORME DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE

1. APPLICABILITÀ

Il presente regolamento interno viene predisposto al fine di regolamentare lo svolgimento dell'attività lavorativa di tutto il personale dipendente.

2. SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA E ORARIO DI LAVORO

Il lavoratore deve adempiere alla prestazione lavorativa con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione stessa e dall'interesse della Scuola, rispettando i criteri qualitativi e quantitativi stabiliti per la prestazione stessa.

La violazione dell'obbligo di diligenza può comportare:

- l'irrogazione di sanzioni disciplinari come previsto dal CCNL in vigore e, nei casi più gravi, l'intimazione del licenziamento;
- l'obbligo del lavoratore di risarcire la Società a titolo di responsabilità contrattuale del danno eventualmente riconducibile alla condotta negligente o imprudente del lavoratore.

L'orario normale deve intendersi di effettivo lavoro e l'accesso del personale alla struttura potrà avvenire cinque minuti prima dell'inizio del lavoro.

Se il lavoro si svolge in più turni, i lavoratori del turno montante dovranno astenersi dall'attardare i lavoratori che stanno per terminare il proprio orario. I lavoratori del turno smontante dovranno lasciare il proprio posto di lavoro in ordine e senza ritardare in alcun modo l'inizio del lavoro da parte dei lavoratori subentranti. L'uscita dalla struttura del personale che ha terminato il proprio lavoro dovrà avvenire nel minor tempo possibile.

È fatto divieto al personale già pronto per uscire, di intrattenersi senza giustificato motivo all'interno della struttura.

3. ASSENZE

Le assenze vanno sempre motivate entro e non oltre la giornata di assenza e successivamente documentate secondo norma e prescrizione.

4. CHIAVI PER ACCESSO AI LOCALI

Le chiavi per l'accesso ai locali saranno assegnate solo a persone autorizzate.

5. LAVORO STRAORDINARIO

Scuola Materna Paritaria Monsignor Rago
Sede Operativa: **Corso Italia, 154** 70029 - Santeramo in Colle - (BA)
Tel. **080.30.23.691** / Fax **080.30.23.691**
E-mail: ragosi@scuoledinfanzia.it
Pec: scinfmonsrago.santeramo@sacrocostato.legalmail.it
Codice Meccanografico: **BA1A15300G**
Decreto di Parità' **488 - 27/02/2001**
C. F. **02641740580**/ P. Iva **01093421004**
Numero Rea: **RM - 907046**

Si farà ricorso allo stesso nel rispetto del CCNL applicato con preavviso di almeno tre giorni prima salvo casi di urgenza ed imprevedibilità.

6. SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

La prestazione lavorativa deve sempre essere resa con il massimo impegno, concentrazione e precisione, evitando assolutamente atteggiamenti che diano luogo a leggerezze e/o superficialità.

Il lavoratore è responsabile dei materiali affidatigli, ai quali non può dare una utilizzazione diversa da quella per la quale ogni materiale gli è stato affidato.

Il lavoratore dovrà usare il materiale occorrente alla lavorazione, eliminando ogni consumo ingiustificato e cercando di recuperare, per quanto possibile e utile, i materiali residui.

Il lavoratore che, per incuria o trascuratezza, procuri danni ai materiali affidatigli o alle attrezzature presenti nella struttura, sarà tenuto a risarcire il danno (valutato in base al costo o in base al valore di stima).

Il lavoratore che accerti difetti di funzionamento nelle attrezzature a loro affidate, dovrà darne immediata comunicazione alla Direzione.

7. COMPORTEMENTO

Tutto il personale deve tenere una condotta costantemente uniformata ai principi di ordine, solidarietà, moralità e dignità nei riguardi della Scuola e dei colleghi.

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà abbandonare il proprio posto senza giustificato motivo, né svolgere alcuna attività che lo distolga dal suo normale lavoro.

Il lavoratore è tenuto a compilare i documenti che siano richiesti dalla Direzione, allo scopo di addebitare a ciascun lavoro il tempo ed i materiali occorsi per la sua esecuzione.

Il lavoratore non potrà rifiutarsi di specificare tutti quei dati che la Direzione riterrà opportuno richiedere. I rapporti di lavoro, ove istituiti, potranno essere compilati prima del termine dell'orario di lavoro.

8. LUOGO DI LAVORO

Il luogo di lavoro ed il proprio posto di lavoro devono essere tenuti in maniera disciplinata e pulita usando ogni accortezza propria del buon vivere civile.

9. PERMESSI

Il lavoratore che abbia necessità di uscire dalla struttura prima dell'ora prevista per la cessazione del lavoro dovrà farne preventiva richiesta alla Direzione. La stessa potrà concedere la richiesta se

Scuola Materna Paritaria Monsignor Rago
Sede Operativa: **Corso Italia, 154** 70029 - Santeramo in Colle - (BA)
Tel. **080.30.23.691** / Fax **080.30.23.691**
E-mail: ragosi@scuoledinfanzia.it
Pec: scinfmonsrago.santeramo@sacrocostato.legalmail.it
Codice Meccanografico: **BA1A15300G**
Decreto di Parità **488 - 27/02/2001**
C. F. **02641740580**/ P. Iva **01093421004**
Numero Rea: **RM - 907046**

sufficientemente motivata; in caso contrario potrà rifiutarla.

È inoltre facoltà della Direzione far recuperare, in regime ordinario, le ore di lavoro perse per ritardo, per permessi o per assenze ancorché giustificate.

10. MALATTIA

Le assenze per malattia dovranno essere comunicate alla Direzione entro e non oltre il primo giorno di assenza. Il relativo certificato medico dovrà essere fatto pervenire alla Direzione entro il secondo giorno di assenza. In caso di invio per posta, la spedizione del certificato o del relativo codice telematico deve avvenire entro il secondo giorno di assenza.

11. FERIE:

Le ferie devono essere utilizzate nei periodi di chiusura della struttura e nei giorni concordati con la Direzione. Il periodo di fruizione delle ferie sarà stabilita dalla Direzione compatibilmente con le esigenze di servizio.

12. CONTATTI CON TERZE PERSONE

Le terze persone di conoscenza del personale estranee all'attività possono accedere sul luogo di lavoro solo previa autorizzazione della Direzione.

13. CELLULARI

È fatto divieto l'utilizzo del telefono cellulare per scopi personali nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa, salvo particolari ed urgenti necessità, con preventiva richiesta di autorizzazione. È fatto altresì divieto l'utilizzo di qualsiasi altro congegno elettronico per scopi personali durante l'attività lavorativa.

14. SOSTANZE ALTERANTI

È fatto divieto assoluto di introdurre, smerciare e fare uso di qualsiasi sostanza che possa alterare la capacità lavorativa (alcool, medicinali, stupefacenti, ecc..)

15. RISERBO PROFESSIONALE

Il lavoratore deve assolutamente attenersi agli obblighi di segretezza professionale.

16. UTILIZZO DI STRUMENTI ELETTRONICI

Al lavoratore viene fornita adeguata informazione sulle modalità di utilizzo degli strumenti a lui

affidati per l'espletamento dell'attività lavorativa e delle modalità di effettuazione dei controlli in ottemperanza a quanto previsto dalle disposizioni in materia di protezione dei dati personali (privacy e controlli a distanza). Inoltre è assolutamente vietato l'uso per scopi personali di strumenti di posta elettronica, siti web, cellulare, tablet, computer ecc., salvo espressa autorizzazione scritta da parte della Direzione.

17. SOLIDARIETÀ NEL LAVORO

Il lavoratore deve assumere un comportamento positivo e costruttivo. Inoltre, deve essere usata solidarietà e altruismo verso i/le colleghi/e evitando gelosie, rivalità ed atteggiamenti che possano ledere la buona armonia dell'ambiente di lavoro.

18. OBBLIGO DI INSEGNAMENTO E TRASFERIMENTO DI CONOSCENZE

Il lavoratore deve rendersi disponibile ad insegnare ai/alle propri/e colleghi/e di settore le conoscenze ed esperienze ricevute in quanto le stesse sono da considerarsi patrimonio del rapporto di lavoro in corso.

Ciascun/a dipendente deve inoltre, assolutamente operarsi al fine di trasferire ogni conoscenza operativa e del lavoro svolto ai/alle propri/e colleghi/e di settore al fine di evitare nel caso della propria assenza, che si verifichino vuoti operativi, conoscitivi dello stato dei lavori eseguiti, delle prestazioni rese e da rendere.

19. PAUSE E VUOTI LAVORATIVI

Il lavoratore deve evitare di avere pause di lavoro, perdersi in chiacchiere, perditempo ecc...ed attivarsi positivamente per il buon e corretto espletamento delle proprie funzioni. Tutti coloro che fanno parte del personale della Scuola sono tenuti ad osservare le disposizioni stabilite dal CCNL applicato, le disposizioni del presente Regolamento, gli Ordini di Servizio in vigore o che venissero emanati dalla Direzione nell'ambito delle rispettive competenze.

20. COMUNICAZIONI:

Il lavoratore deve comunicare alla Direzione, ogni mutamento della situazione familiare e ogni cambiamento di residenza anche se temporaneo.

Scuola Materna Paritaria Monsignor Rago
Sede Operativa: **Corso Italia, 154** 70029 - Santeramo in Colle - (BA)
Tel. **080.30.23.691** / Fax **080.30.23.691**
E-mail: ragosi@scuoledinfanzia.it
Pec: scinfmonsrago.santeramo@sacrocostato.legalmail.it
Codice Meccanografico: **BA1A15300G**
Decreto di Parità' **488 - 27/02/2001**
C. F. **02641740580**/ P. Iva **01093421004**
Numero Rea: **RM - 907046**

FERIE, PERMESSI, MALATTIA, CONGEDI - estratto C.C.N.L. AGIDAE

Art. 53 (Festività)

Le lavoratrici e i lavoratori usufruiscono, percependo la normale retribuzione, di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

- 1) Capodanno;
- 2) Epifania;
- 3) Anniversario della liberazione (25 aprile);
- 4) lunedì di Pasqua;
- 5) festa del lavoro (1° maggio);
- 6) festa della Repubblica (2 giugno);
- 7) Assunzione della Madonna;
- 8) festa di tutti i Santi;
- 9) Immacolata Concezione;
- 10) Santo Natale;
- 11) Santo Stefano;
- 12) Santo Patrono (a Roma tale festività ricorre il 29 giugno).

A) Festività cadente di domenica o nel giorno di riposo settimanale

Nel caso in cui una delle festività sopra indicate cada nel giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione viene corrisposto un ulteriore importo pari alla retribuzione normale di fatto giornaliera (1/26).

B) Festività lavorata

La lavoratrice e il lavoratore non turnisti che, per ragioni inerenti al servizio, dovranno prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno diritto alla retribuzione delle ore lavorate, maggiorata del 15%.

Il recupero della festività non goduta verrà retribuito con 1/26 della retribuzione globale di fatto, oppure, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Istituto, con un corrispondente riposo da fruire, entro sessanta giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dall'Istituto in accordo con l'interessata/o.

C) Festività lavorata nel giorno di riposo settimanale

In caso di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale e nel quale venga richiesta la prestazione lavorativa, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo in altro giorno stabilito dall'istituto in accordo con l'interessata o l'interessato, fermo restando il pagamento relativo alla maggiorazione del lavoro straordinario festivo.

Art. 54 (Ferie)

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie di 33 gg lavorativi per anno, comunque calcolati su di una settimana lavorativa di 6 gg, comprensive delle festività abolite dalla legge.

In occasione della fruizione del periodo di ferie, decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la normale retribuzione di fatto.

Il periodo di ferie consecutive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese a livello di istituto.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla Direzione dell'istituto, relativamente a 2 settimane di ferie da godere nel periodo 1° giugno/30 settembre, previo esame congiunto in sede di istituto, tenendo conto del desiderio delle lavoratrici e dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'istituto.

Le rimanenti ferie possono essere richieste dalla lavoratrice e dal lavoratore in qualunque altro momento dell'anno previo accordo con la Direzione dell'istituto e ferme restando le esigenze di servizio.

Le eventuali chiusure annuali del presidio in cui opera la lavoratrice e il lavoratore, ove stabilite, sono computate nelle ferie.

In deroga al comma 4 del presente articolo, ai lavoratori stranieri che ne facciano richiesta entro il mese di marzo, potrà essere concesso il cumulo biennale di ferie.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Qualora per cause dovute ad improcrastinabili esigenze organizzative, ed in via del tutto eccezionale, la lavoratrice e il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie, fra le parti si concorderà il rinvio delle stesse ad altra epoca.

In caso di richiamo in servizio, per cause eccezionali, nel corso del periodo di ferie sarà corrisposta alla lavoratrice e al lavoratore la retribuzione per le ore di viaggio e il biglietto di viaggio o il rimborso chilometrico.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, la dipendente o il dipendente maturerà tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi lavorati; le frazioni di mese eccedenti i quindici giorni di calendario verranno considerate mese intero e le frazioni fino a quindici non saranno considerate.

Art. 56 (Permessi orari retribuiti)

Per il personale in servizio alla data del 22 novembre 2010, vengono confermate 24 ore di permesso retribuito annuale (R.o.I.), riproporzionate in base all'orario individuale di lavoro; in caso di mancato godimento le ore residue verranno monetizzate entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Per i lavoratori assunti successivamente alla succitata data sono riconosciute 10 ore di permesso retribuite annue (R.o.I.), al compimento del primo anno di servizio, riproporzionate in base all'orario individuale di lavoro. In caso di mancato godimento le ore residue verranno monetizzate entro il 30 giugno dell'anno successivo

Art. 57 (Permessi con recupero)

Alla lavoratrice e al lavoratore possono essere concessi dall'istituto, per particolari esigenze personali, ed a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 38 (trentotto) ore nel corso dell'anno.

Entro i sei mesi successivi a quello della fruizione del permesso, la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

Nei casi in cui non sia stato possibile effettuare i recuperi, l'istituto provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante alla lavoratrice e al lavoratore per il numero di ore non recuperate.

Art. 58 (Congedo matrimoniale)

Scuola Materna Paritaria Monsignor Rago

Sede Operativa: **Corso Italia, 154** 70029 - Santeramo in Colle - (BA)

Tel. **080.30.23.691** / Fax **080.30.23.691**

E-mail: ragosi@scuoledinfanzia.it

Pec: scinfmonsrago.santeramo@sacrocostato.legalmail.it

Codice Meccanografico: **BA1A15300G**

Decreto di Parità **488 - 27/02/2001**

C. F. **02641740580**/ P. Iva **01093421004**

Numero Rea: **RM - 907046**

La lavoratrice e il lavoratore, non in prova, in occasione del matrimonio hanno diritto ad un periodo di permesso con decorrenza della retribuzione, della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, in concomitanza con l'evento.

Art. 59 (Tutela della maternità e paternità)

A) Norme di carattere generale

1. A tutti i dipendenti si applicano le disposizioni legislative ed economiche in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità previste dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e dal D.Lgs. n. 80/2015 a cui si fa espressamente riferimento per quanto non previsto nel presente Contratto e stabilito nel presente articolo.

2. Ferma restando la durata complessiva di 5 mesi dell'astensione obbligatoria, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi il mese precedente la data presunta del parto e i 4 mesi successivi a condizione che il medico specialista del SSN attesti che ciò non arrechi alcun danno alla gestante e al nascituro.

3. In alternativa è riconosciuta alle lavoratrici 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, nonché il medico competente se nominato, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

4. In caso di parto prematuro i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto sono aggiunti al successivo periodo di astensione obbligatoria post-partum.

5. La lavoratrice e il lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità, i quali si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso. La stessa disposizione si applica nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

6. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro o dell'invito a recarsi all'estero di cui all'art. 54, comma 9, D.Lgs. n. 151/2001, devono essere convalidate dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro, che, durante il periodo per cui è previsto dalla legge il divieto di licenziamento, è assoggettata all'obbligo del preavviso.

7. Nei primi 12 anni di vita del bambino ciascun genitore, anche contemporaneamente, può usufruire dell'astensione facoltativa dal lavoro per un periodo, anche frazionato, con le seguenti modalità:

- la madre lavoratrice, per un periodo non superiore a 6 mesi;

- il padre lavoratore per un periodo non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 quando il padre esercita il diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi;

- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a 10 mesi.

8. Il congedo parentale è fruibile nella singola giornata in modalità oraria pari alla metà dell'orario medio giornaliero, riferito al mese precedente nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

9. Il diritto del congedo parentale è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto. La somma dei periodi fruibili dai due genitori non può superare complessivamente i 10 mesi, elevabili a 11 quando il padre beneficia di 7 mesi di astensione.

10. Durante il periodo di astensione obbligatoria (congedo di maternità) il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a percepire un'indennità pari al 90% della retribuzione media globale giornaliera, che verrà integrata al 100% in occasione del prossimo rinnovo.

11. Durante il periodo di astensione facoltativa (congedo parentale) il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a percepire un'indennità pari al 30% della retribuzione.

12. Il beneficio spetta:

- fino al compimento dei sei anni di vita del bambino e per un periodo complessivo tra i genitori di 6 mesi, senza condizioni di reddito;

- fino a 8 anni se il reddito del singolo genitore interessato sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione generale obbligatoria;

- da 8 anni e un giorno fino al compimento di 12 anni di età il congedo parentale non è indennizzabile.

13. La richiesta di congedo parentale deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore ai 5 giorni di calendario (comma 3, art. 7 del D.Lgs. n. 80/2015). Il datore di lavoro non può opporre rifiuto alla richiesta di congedo.

Il congedo parentale di cui al presente articolo spetta anche nel caso di adozione nazionale e internazionale e di affidamento.

Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi ed affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

L'indennità è dovuta, con le stesse modalità dei genitori naturali, entro gli 8 anni dall'ingresso del minore in famiglia.

B - Congedo obbligatorio e facoltativo di paternità

Al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro:

a) per l'anno 2021 il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di dieci giorni che possono essere goduti anche in via non continuativa. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un periodo ulteriore di un giorno, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. Per i quattro giorni obbligatori di astensione riconosciuti al padre e per il congedo di un giorno eventualmente goduto in sostituzione della madre, è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione.

I congedi di cui alle precedenti lett. a) e b) si applicano anche al padre adottivo o affidatario e il termine del quinto mese decorre dall'effettivo ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione nazionale o dall'ingresso del minore in Italia nel caso di adozione internazionale.

Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno quindici giorni prima dei medesimi. Il datore di lavoro, dovrà a sua volta, comunicare all'INPS, attraverso il flusso UNIEMES, le giornate di congedo fruito. Solo in caso di congedo facoltativo, il padre dovrà allegare alla sua richiesta una dichiarazione di rinuncia della madre al congedo obbligatorio di maternità per un numero di giornate pari a quelle richieste dal padre.

Tale dichiarazione deve essere presentata anche al datore di lavoro della madre. I congedi di cui alle lettere a) e b) non possono essere frazionati ad ore.

Le disposizioni previste al punto B per gli anni successivi, seguiranno quanto previsto dalla normativa.

C) Riposi giornalieri

Scuola Materna Paritaria Monsignor Rago

Sede Operativa: **Corso Italia, 154** 70029 - Santeramo in Colle - (BA)

Tel. **080.30.23.691** / Fax **080.30.23.691**

E-mail: ragosi@scuoledinfanzia.it

Pec: scinfmonsrigo.santeramo@sacrocostato.legalmail.it

Codice Meccanografico: **BA1A15300G**

Decreto di Parità **488 - 27/02/2001**

C. F. **02641740580**/ P. Iva **01093421004**

Numero Rea: **RM - 907046**

I riposi durante il primo anno di vita del bambino consistono in due riposi orari retribuiti della durata di un'ora ciascuno. Il riposo si riduce a uno se l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore. Le ore di permesso sono considerate lavorative a tutti gli effetti.

In caso di parto plurimo i permessi giornalieri per allattamento (art. 10, legge n. 1204/1971) sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste possono essere utilizzate dal padre.

I riposi giornalieri spettano al padre lavoratore nei casi in cui la madre lavoratrice non se ne avvalga o la madre non sia lavoratrice.

In caso di adozione e/o affidamento si fa riferimento alla normativa vigente.

D) Malattia figlio

La lavoratrice madre e/o il lavoratore padre possono fruire di assenze dal lavoro per malattie del bambino durante i primi tre anni di vita dello stesso, su certificazione del medico curante del SSN o con esso convenzionato: di cui 3 giorni all'anno saranno retribuiti, mentre eventuali ulteriori permessi verranno computati solo nell'anzianità di servizio. Le assenze per malattia del bambino/a trovano applicazione anche nel caso di genitori adottivi o affidatari.

Durante la malattia del figlio in età compresa tra i tre e gli otto anni, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi per ogni anno per ciascun genitore. Il relativo periodo di assenza è computato solo nell'anzianità di servizio.

Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 del presente punto D) si applicano anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari secondo quanto disposto dal punto 6 dell'art. 3 della legge n. 53/2000.

E) Permessi per esami prenatali

Ai sensi del D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 645, le lavoratrici gestanti hanno la possibilità di assentarsi dal lavoro per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici, ovvero visite mediche specialistiche, senza perdita di retribuzione qualora questi debbano essere svolti durante l'orario di lavoro e dietro presentazione della idonea documentazione giustificativa.

Art. 65 (Aspettativa non retribuita)

Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne facciano richiesta può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, ferma restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 (sei) mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno dell'istituto.

La lavoratrice e il lavoratore che entro 15 (quindici) giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presentino per riprendere servizio sono considerati dimissionari.

Art. 69 (Trattamento economico di malattia ed infortunio non sul lavoro)

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'Istituto al più presto e comunque entro la prima ora prevista per l'inizio della presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento; inoltre, la lavoratrice ed il lavoratore devono comunicare all'Istituto entro 48 ore dal rilascio, il numero di protocollo della certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa, inviata all'INPS a cura del medico curante.

Periodo di comporta

1) Mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di 180 giorni, anche a cavallo di due anni solari; nel caso di superamento di tale periodo la dipendente o il dipendente potrà richiedere un periodo di aspettativa, senza retribuzione, fino ad un massimo di 6 (sei) mesi, dietro presentazione di certificato medico. La richiesta dovrà essere presentata almeno 20 giorni prima della scadenza dei 180 giorni previsti per la conservazione del posto. Detto periodo di aspettativa non è computabile ad alcun effetto.

2) Mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, fino ad un massimo di 365 giorni nel periodo di 3 (tre) anni o meno dovute anche ad eventi morbosi diversi.

3) In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita e/o temporaneamente invalidanti quali, a mero titolo esemplificativo, emodialisi o chemioterapia, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero, di trattamento in day hospital, di assenza per sottoporsi alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente azienda sanitaria locale o Struttura convenzionata.

In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal presente articolo.

Tali giorni di assenza sono computati ad ogni effetto come servizio effettivamente prestato.

Ai sensi dell'articolo 8, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, il lavoratore affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale orizzontale, verticale o misto. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.

L'organizzazione del tempo di lavoro deve essere pianificata tenendo prioritariamente conto delle esigenze individuali specifiche del dipendente.

4) Oltre i limiti di cui sopra il datore di lavoro potrà effettuare la risoluzione del rapporto di lavoro, rimanendo salvo in ogni caso per la lavoratrice e il lavoratore il diritto al t.f.r.

5) In presenza di malattia o di infortunio non sul lavoro, alla lavoratrice o al lavoratore sarà corrisposto il trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione fino al 180° giorno.

In caso di mancato riconoscimento da parte dell'INPS del diritto dell'indennità di malattia per carente o tardiva presentazione della documentazione giustificativa da parte del lavoratore, il datore di lavoro ha diritto al rimborso sia delle anticipazioni fatte per conto dell'INPS sia di quanto corrisposto a proprio carico dall'inizio della malattia.

6) Per consentire l'effettuazione delle visite di controllo fiscali, le fasce orarie di reperibilità di cui al decreto del Ministero della sanità dell'8 gennaio 1985, pubblicato sulla G.U. del 7 febbraio 1985, sono così determinate: 10.00-12.00/17.00-19.00, sabato e domenica compresi.

7) La malattia insorta durante il periodo di ferie di cui all'art. 53 ne sospende la fruizione nell'ipotesi di ricovero ospedaliero per la durata dello stesso e/o di prognosi complessiva superiore a 7 (sette) giorni di calendario.

Congedo per cure per gli invalidi

Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

Scuola Materna Paritaria Monsignor Rago

Sede Operativa: **Corso Italia, 154** 70029 - Santeramo in Colle - (BA)

Tel. **080.30.23.691** / Fax **080.30.23.691**

E-mail: ragosi@scuoledinfanzia.it

Pec: scinfmonsrago.santeramo@sacrocostato.legalmail.it

Codice Meccanografico: **BA1A15300G**

Decreto di Parità **488 - 27/02/2001**

C. F. **02641740580**/ P. Iva **01093421004**

Numero Rea: **RM - 907046**

Il congedo di cui al comma 1 è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

Durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporto, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa.

Art. 70 (Infortunio sul lavoro e malattie professionali)

In presenza di infortunio sul lavoro saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definitiva e rilasciata dall'istituto assicuratore.

In presenza di malattia professionale, alla lavoratrice e al lavoratore sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale l'interessata/o percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto affinché l'istituto possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

La lavoratrice o il lavoratore sono altresì tenuti a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente.

Alla lavoratrice ed al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1° giorno di assenza e fino al 180° giorno, un trattamento assistenziale ad integrazione di quanto corrisposto dall'istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione.

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'ente assicuratore.

Per quanto concerne il trattamento economico dovuto per malattia professionale, si rinvia alle disposizioni di legge.

Scuola Materna Paritaria Monsignor Rago

Sede Operativa: **Corso Italia, 154** 70029 - Santeramo in Colle - (BA)

Tel. **080.30.23.691** / Fax **080.30.23.691**

E-mail: ragosi@scuoledinfanzia.it

Pec: scinfmonsrago.santeramo@sacrocostato.legalmail.it

Codice Meccanografico: **BA1A15300G**

Decreto di Parità **488 - 27/02/2001**

C. F. **02641740580**/ P. Iva **01093421004**

Numero Rea: **RM - 907046**

DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI estratto C.C.N.L. AGIDAE

Art. 33 (Comportamento in servizio)

La lavoratrice ed il lavoratore, in relazione alle caratteristiche del campo di intervento, devono impostare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione dell'utenza, agendo con criteri di responsabilità, attenendosi alle disposizioni impartite dalla Direzione dell'istituto ed alle regole dello stesso, osservando in modo scrupoloso i propri doveri. Il regolamento interno predisposto dall'istituto, ove esista, deve essere portato a conoscenza dei dipendenti all'atto dell'assunzione o al momento della successiva compilazione e affisso in luogo pubblico per la consultazione.

Esso non può contenere norme in contrasto con il presente c.c.n.l. e con la vigente legislazione. Ciò vale anche per eventuali successive modifiche.

Art. 34 (Ritardi ed assenze)

Premesso che i ritardi e le assenze devono essere giustificati immediatamente e che la lavoratrice ed il lavoratore devono osservare il proprio orario di lavoro, i ritardi giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore debbono essere recuperati; ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla non effettuazione delle ore lavorabili.

I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria ed ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari di cui all'art. 34 e comportano la perdita della relativa retribuzione.

Art. 35 (Provvedimenti disciplinari)

Indicazione dei provvedimenti disciplinari

In conformità all'art. 7, della legge 20 maggio 1970, n. 300, le mancanze della lavoratrice e del lavoratore possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'istituto:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 3 ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
- licenziamento.

Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari

L'istituto non potrà applicare nei confronti della lavoratrice e del lavoratore alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 10 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice ed il lavoratore potranno presentare le loro giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di 10 giorni, ove l'istituto non abbia ritenuto valide le giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore o in assenza di giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore, lo stesso potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.

Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 6 giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, la lavoratrice o il lavoratore alla/al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo della Organizzazione sindacale alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione provinciale del lavoro, di un Collegio di conciliazione e di arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Direttore della Direzione provinciale del lavoro.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

Qualora l'istituto non provveda entro 10 giorni dall'invito dell'Ufficio del lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di 2 anni.

Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari

a) Rimprovero verbale

Nel caso di infrazioni di lieve entità, alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.

b) Rimprovero scritto

E' un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice ed il lavoratore, se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad un giorno.

c) Multa

Vi si incorre per:

- 1) inosservanza dell'orario di lavoro;
- 2) assenza non giustificata non superiore ad un giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'istituto, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;
- 4) irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
- 5) mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.

Scuola Materna Paritaria Monsignor Rago

Sede Operativa: **Corso Italia, 154** 70029 - Santeramo in Colle - (BA)

Tel. **080.30.23.691** / Fax **080.30.23.691**

E-mail: ragosi@scuoledinfanzia.it

Pec: scinfmonsrago.santeramo@sacrocostato.legalmail.it

Codice Meccanografico: **BA1A15300G**

Decreto di Parità **488 - 27/02/2001**

C. F. **02641740580**/ P. Iva **01093421004**

Numero Rea: **RM - 907046**

Eccezione fatta per il punto 5, la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'istituto di comminare alla lavoratrice ed al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 3 giorni.

d) Sospensione

Vi si incorre per:

- 1) inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;
- 2) assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3;
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'istituto, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- 4) presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- 5) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3 del provvedimento di licenziamento;
- 6) insubordinazione verso i superiori;
- 7) irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- 8) assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;
- 9) rifiuto ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritto può fare incorrere la lavoratrice ed il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).

e) Licenziamento

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

- 1) assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
- 2) assenze ingiustificate, ripetute tre volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- 3) abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
- 4) inosservanza delle norme mediche per malattia;
- 5) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
- 6) danneggiamento volontario alla eventuale attrezzatura affidata;
- 7) litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- 8) furto nell'istituto di beni a chiunque appartenenti;
- 9) esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuate durante l'orario di lavoro;
- 10) contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- 11) azioni in grave contrasto con i principi dell'istituto;
- 12) gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione della indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

L'elencazione di cui alle lett. a), b), c), d), e), non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.

Art. 36 (Responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza)

La responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori per eventuali danni causati all'utenza o verso terzi di cui all'art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190 verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dall'istituto.

Le infrazioni al presente Regolamento Interno saranno punite mediante l'applicazione delle penalità previste dal vigente CCNL per gli addetti al settore _____ o altro contratto preventivamente comunicato e seguendone le relative gradualità previste per i casi di recidiva.

OMISSIS

Scuola Materna Paritaria Monsignor Rago

Sede Operativa: **Corso Italia, 154** 70029 - Santeramo in Colle - (BA)

Tel. **080.30.23.691** / Fax **080.30.23.691**

E-mail: ragosi@scuoledinfanzia.it

Pec: scinfmonsrago.santeramo@sacrocostato.legalmail.it

Codice Meccanografico: **BA1A15300G**

Decreto di Parità **488 - 27/02/2001**

C. F. **02641740580**/ P. Iva **01093421004**

Numero Rea: **RM - 907046**