

Nuovo Disciplinare utilizzo LSU/LPU definito nell'incontro c/o l'Assessorato Regionale al Lavoro del 01 marzo 2011

Indice

Premessa

1. Orario di lavoro
1. Assenze per Malattia
2. Periodo di Riposo
3. Congedo Matrimoniale
4. Congedo per Lutto
5. Assenze per Donazione Sangue
6. Assenze per Maternità e Adozioni
7. Permessi Studio
8. Permessi per Esami e Concorsi
9. Permessi per Comparizione innanzi all'Autorità Giudiziaria
10. Sospensione per Motivi di Studio
11. Compatibilità Economica dell'Assegno di Utilizzo in Attività Socialmente Utili e di Pubblica Utilità
12. Permessi per Partecipazioni ad Attività di Protezione Civile per conto della C.R.I. o di Associazioni di Volontariato Riconosciuti dal Dipartimento di Protezione Civile
13. Permessi Brevi per Motivi Personali
14. Sospensione per Motivi Personali
15. Sospensione per Gravi e Documentati Motivi Personali o Familiari
16. Infortunio o Malattia Professionale
17. Permessi per Partecipazione ad Assemblee Sindacali
18. Permessi per Cariche Sindacali
19. Permessi per l'Espletamento di Funzioni Pubbliche Elettive o Equiparate o di Componente di Seggio Elettorale o di Rappresentante di lista
20. Permessi ex Legge N° 104/92
21. Permessi ai Lavoratori in Particolari Condizioni Psico - Fisiche
22. Lavoratori Sottoposti a Provvedimenti Restrittivi della Libertà Personale
23. Doveri del Lavoratore
24. Ritardi, Assenze dal Luogo di Lavoro, Assenze Ingiustificate, Mancata Osservanza dei Doveri: Procedimenti Disciplinari
25. Adempimenti dei Responsabili degli Uffici
- 26.

PREMESSA

L'Ente utilizzatore può modificare, in funzione dell'effettivo utilizzo dei LSU/LPU, le mansioni con la quale il soggetto è stato avviato nei progetti dai Centri per l'Impiego, a condizione che sia in possesso dei requisiti professionali richiesti o acquisiti per lo svolgimento dell'attività socialmente utile o di pubblica utilità cui viene destinato e previo accordo con le OO.SS.. Le eventuali incombenze economiche sono ad esclusivo carico dell'Ente utilizzatore e, in ogni caso, per la Regione Calabria rimane valido a tutti gli effetti l'inquadramento iniziale del lavoratore. L'eventuale mancanza di accordo con le OO. SS. non può essere oggetto di esclusione dai progetti stessi del lavoratore. L'eventuale accordo deve essere sottoscritto anche dalla O.S. a cui il lavoratore ha dato mandato, nel caso di modifica delle mansioni del singolo lavoratore.

I lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità impegnati presso l'Ente utilizzatore possono essere utilizzati nelle tipologie di attività di seguito riportate, il cui elenco è stato approvato ai sensi dell'art.3, comma 2, del D. Lgs. n.81/2000 e con deliberazione della Giunta Regionale n.252 del 12 APRILE 2006:

- Attività amministrativa
- Attività psicologa
- Attività tecnica
- Attività informatica
- Attività ausiliaria
- Attività specialistica
- Attività manutentoria
- Attività specialistico - manutentoria

- Attività di recupero beni culturali
- Attività di riattamento dei beni confiscati alla mafia
- Attività socio - assistenziale
- Attività socio - educativa
- Attività para - scolastica
- Attività di refezione
- Attività di animazione
- Attività di trasporto
- Attività turistica
- Attività di vigilanza beni patrimoniali
- Tutte le attività previste dai progetti originari.

Tali tipologie di attività possono essere esplicabili all'esterno anche al di fuori del territorio comunale solo per questioni strettamente legate alla tipologia di utilizzo - ad esempio come gli addetti al servizio di scuolabus o alla raccolta dei RSU, ecc.

Ciascun lavoratore socialmente utile o di pubblica utilità può essere impegnato nelle attività enunciate purché vi sia corrispondenza tra la qualifica posseduta al momento dell'avviamento in lavori socialmente utili o di pubblica utilità ed i requisiti professionali richiesti per lo svolgimento dell'attività socialmente utile o di pubblica utilità cui viene destinato.

Le attività socialmente utili e di pubblica utilità devono svolgersi, sia all'interno dei locali dei vari Settori dell'Ente utilizzatore, sia all'esterno dei suddetti locali, (attività esterna di supporto ai servizi istituzionali esterni degli Uffici) sempre nel più rigido rispetto della normativa posta a tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro, sotto la diretta vigilanza e responsabilità dei Responsabili all'uopo incaricati dall'Ente utilizzatore.

L'Ente utilizzatore è tenuto a fornire ai lavoratori tutti gli strumenti e gli attrezzi di prevenzione antinfortunistica ai sensi delle vigenti normative in materia (es. guanti, stivali, mascherine, ecc.) COSI' COME PREVISTO DAL D.LGS 81/2008 E S.M.I. GLI STESSI LAVORATORI DEBBONO ESSERE INSERITI NEL DOCUMENTO UNICO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI PREVISTO DALLA NORMATIVA SOPRA DETTA.

E' esclusa la possibilità di attribuire ai lsu./pu alcun tipo di responsabilità relativa a procedimenti (o sub - procedimenti) amministrativi, nonché alcuna posizione di coordinamento di altri lsu./pu. Non si considerano rilevanti ai fini del precedente capoverso tutte le mere operazioni materiali che non comportino l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato e dunque una qualsivoglia forma di immedesimazione organica tra il lavoratore socialmente utile e l'Ente utilizzatore.

In caso di peggioramento delle condizioni fisiche del lavoratore, accertate da una struttura pubblica competente, l'ente utilizzatore si attiverà ad utilizzare il lavoratore in altre mansioni compatibili allo stato di salute dello stesso, attenuando a quando previsto dal medico aziendale, se presente, o dalla stessa azienda che ha certificato lo stato fisico del lavoratore. In ogni caso l'ente utilizzatore non potrà escludere dai progetti il soggetto che, proprio a seguito di eventuali patologie riscontrate, non possa espletare regolarmente il lavoro precedentemente assegnato per la qualifica di appartenenza.

1. Orario di Lavoro

Il lavoratore deve essere impiegato per un orario settimanale di 20 ore, con un minimo di 4 ore giornaliere continuative ed un massimo di 8 ore giornaliere, e per non più di 80 ore mensili. L'orario di lavoro, di norma, sarà svolto dal lunedì al venerdì, salvo diversi accordi con le OO. SS. Le ore d'integrazione salariale, autorizzate dalla Regione con Delibera n.539 dell'1.8.2006 e con Delibera n. 573 del 8 agosto 2006, dovranno essere svolte in forma aggiuntiva all'orario settimanale di 10 ore settimanali e/o 40 ore mensili.

Le ore d'integrazione salariali che non sono state svolte nel corso del mese possono essere recuperate dal lavoratore entro il secondo mese successivo come attività complementari all'orario settimanale, secondo le esigenze dell'ente utilizzatore e di comune accordo tra lavoratore ed ente. In caso di necessità, l'Ente utilizzatore può utilizzare il lavoratore oltre le 120 ore mensili previste per la corresponsione del sussidio e dell'integrazione salariale; in tal caso, l'Ente utilizzatore procederà al pagamento con fondi propri dell'ulteriore utilizzo orario per come previsto dal CCNL di Categoria applicato ai propri dipendenti.

Qualora l'orario di servizio di un lavoratore preveda che lo stesso sia impegnato nelle ore antimeridiane e pomeridiane, l'intervallo non può essere superiore ad un'ora, fatta salva la durata minima continuativa di 4 ore. In caso di prestazioni in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 06) o nelle giornate domenicali e festive, l'Ente utilizzatore corrisponderà le maggiorazioni agli interessati con fondi propri facendo riferimento a

2

quanto previsto dal CCNL dei lavoratori dipendenti dell'Ente. Una volta concordata dall'Ente e dalle OO. SS. Provinciali la tipologia d'utilizzo dell'orario settimanale di servizio del lavoratore, è riconosciuta come lavorativa la giornata festiva infrasettimanale ricadente fra le giornate lavorative.

2. Assenze per Malattia

Le assenze per malattia, purché documentate, non comportano la sospensione dell'assegno ASU. Il lavoratore ha diritto ad assentarsi per motivi di salute per un periodo di 90 giorni nell'arco di dodici mesi. Nel computo dei giorni di assenza per malattia vanno considerati anche i giorni festivi o non lavorativi (quali il sabato), nonché i giorni in cui il lavoratore - in base al proprio orario di servizio - non presta la propria attività. Tale principio si applica anche nel caso in cui il lavoratore assente per malattia non rientri in servizio il primo giorno lavorativo successivo a quello festivo (o non lavorativo) o il primo giorno lavorativo successivo ad un giorno in cui egli non ha prestato la propria attività in quanto non previsto dall'orario di servizio. Superato il suddetto periodo, nel caso di malattia protratta nel tempo e adeguatamente certificata, il lavoratore può astenersi dal lavoro per un ulteriore periodo di 30 giorni, senza assegno ASU. Il superamento dei 90 giorni di malattia retribuita deve essere comunicato dall'Ufficio ove il lavoratore presta servizio alla Sede INPS che eroga l'ASU (per i lavoratori di cui alla lettera a) dell'art. 3 della L.R. 4/01)

In ogni caso, per patologie gravi, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia (dopo che il lavoratore abbia fruito dei 90 giorni di malattia retribuita) i giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti a terapie salvavita ed altre assimilabili, quali l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo, debitamente certificati dalla competente A.S.L. o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'assegno.

Qualora un lavoratore, che abbia superato il monte giorni di malattia (pari a 90 giorni nell'arco di dodici mesi) ed abbia fruito anche di ulteriori 30 giorni di malattia "senza assegno", continui ad assentarsi per malattia senza soluzione di continuità, lo stesso, al fine della permanenza negli elenchi delle attività socialmente utili, dovrà presentare istanza di "sospensione per malattia", allegando idonea documentazione rilasciata dalla competente A.S.L., da cui risulti che trattasi di malattia grave tale da comportare un'invalidità temporanea a recarsi presso il luogo di prestazione dell'attività socialmente utile.

Il lavoratore cui venga autorizzata la sospensione non percepirà l'assegno di utilizzo fino alla data del suo rientro in servizio.

Il lavoratore "sospeso per malattia" può rientrare in servizio con le modalità previste in analogia dai contratti collettivi nazionali di lavoro della categoria per i dipendenti che svolgono attività analoghe presso il soggetto attuatore.

L'Ente utilizzatore darà comunicazione, alla Sede INPS che eroga l'ASU (per i lavoratori di cui alla lettera a) dell'art. 3 della L.R. 4/01) ed al Centro per l'Impiego, dell'effettivo rientro in servizio del lavoratore.

In mancanza di idonea documentazione rilasciata dall'A.S.L., il lavoratore che superi i periodi di malattia (retribuita e non) sarà considerato assente ingiustificato e passibile di esclusione dalle attività socialmente utili o di pubblica utilità.

L'assenza per malattia deve essere comunicata all'Ente utilizzatore tempestivamente e, comunque, all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento; parimenti, deve essere comunicata l'eventuale prosecuzione dell'assenza.

Nel caso di mancata comunicazione l'assenza viene considerata "assenza ingiustificata" ed il lavoratore può incorrere in sanzioni disciplinari.

Il lavoratore è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o all'eventuale prosecuzione della stessa. L'Ente utilizzatore può disporre il controllo della malattia attraverso la competente A.S.L..

Il lavoratore che durante l'assenza dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

Il lavoratore assente per malattia, pure in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire,

è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00. Qualora il lavoratore debba allontanarsi durante le fasce di reperibilità dall'indirizzo comunicato, per visite mediche o accertamenti specialistiche, che devono essere a richiesta documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'Ente utilizzatore.

3. Periodo di Riposo

Le attività di lavoro socialmente utili e di pubblica utilità devono essere organizzate in modo tale da consentire che il lavoratore possa godere di un adeguato periodo di riposo. Durante tale periodo, viene corrisposto l'assegno relativo al sussidio mensile. Il periodo di riposo spettante al lavoratore è determinato in base all'impegno complessivo settimanale previsto per ciascuna originaria tipologia progettuale ed alla distribuzione dello stesso nell'arco della settimana.

Il Periodo di riposo spettante ai lavoratori LPU-LSU è di norma 28 giorni all'anno, fatto salvo se migliorativo a quanto stabilito dal C.C.N.L. applicato ai lavoratori dipendenti dell'ente utilizzatore. A tale periodo vanno aggiunte 4 giornate di riposo in sostituzione delle festività sopresse.

Qualora, nel corso dell'anno solare, venga modificato l'orario di servizio del lavoratore nei termini previsti al paragrafo 1), si deve rideterminare il numero dei giorni di riposo spettanti allo stesso.

Il lavoratore può usufruire del periodo di riposo, o frazione di esso, solo dopo averlo maturato e previa autorizzazione scritta dell'Ente utilizzatore, in analogia con quanto previsto dal c.c.n.l. In via eccezionale, la fruizione di un giorno di riposo può essere autorizzata anche tramite sms o e-mail.

Il periodo di riposo è sospeso da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero anche di un solo giorno. L'ente utilizzatore è obbligato a concedere e vigilare che i suddetti periodi di riposo siano goduti entro e non oltre la data del 31 dicembre di ogni anno di riferimento. Il differimento di tale scadenza può essere derogata solo in caso di proroga del progetto d'utilizzo nell'anno successivo. In tal caso la data del periodo di differimento è spostata entro il semestre dell'anno successivo. Altre modalità d'utilizzo dei periodi di riposo sono possibili solo dopo preventivo accordo con le OO. SS.

4. Congedo Matrimoniale

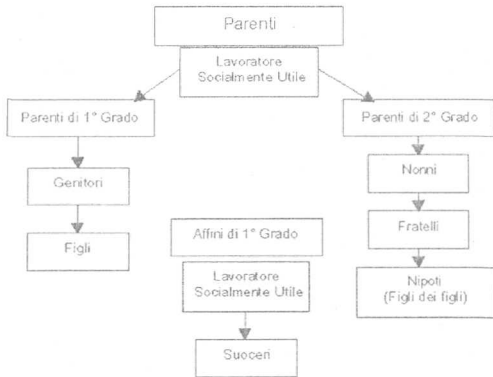
Il lavoratore, in occasione del matrimonio, ha diritto ad un periodo di permesso retribuito di quindici giorni di calendario, con decorrenza dal giorno del matrimonio.

Il lavoratore è tenuto a comunicare all'Ente utilizzatore la data del matrimonio. Per tale periodo al lavoratore compete l'assegno asu.

5. Congedo per Lutto

In caso di decesso del coniuge, di parenti entro il secondo grado o affini entro il primo grado, o di altre persone conviventi risultanti tali dallo stato di famiglia, il lavoratore può usufruire di un permesso retribuito fino a un massimo di tre giorni consecutivi lavorativi per evento, da fruirsi entro sette giorni dal decesso, opportunamente documentato all'Ufficio di appartenenza anche mediante autocertificazione. Per tale periodo al lavoratore compete l'assegno asu.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right that appears to read 'G. Amico'.



5 a. Decesso o Inabilità permanente ed assoluta del LPU/LSU (nuovo)

In caso d'inabilità permanente assoluta che non consenta più al lavoratore la prosecuzione nel progetto e nelle attività socialmente utili o di decesso, la Regione riconosce, ai lavoratori o nel caso di decesso agli eredi, un assegno una tantum equivalente all'importo dell'incentivo erogato ai lavoratori per fuoriuscita volontaria dal bacino previsto dall'ultimo bando di stabilizzazione precedente l'evento.

6. Assenze per Donazione di Sangue

Il lavoratore ha diritto ad essere lasciato libero dalle attività il giorno in cui effettua la donazione del sangue.

Lo stesso deve produrre all'Ufficio di appartenenza il certificato attestante l'avvenuta donazione; per tale giorno al lavoratore compete l'assegno asu.

7. Assenze per Maternità e Adozioni

Alle lavoratrici è riconosciuto il periodo di astensione obbligatoria per maternità previsto dal D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, durante il quale viene loro corrisposta un'indennità pari all'80% dell'importo dell'assegno. Le lavoratrici interessate possono beneficiare della flessibilità della maternità (un mese prima e quattro dopo il parto) così come disposto dal D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, sempre che non abbiano usufruito dell'interdizione anticipata o che la stessa sia cessata nelle prime fasi della gestazione.

Delta flessibilità può essere richiesta dall'interessata al Dirigente dell'Ufficio ove presta servizio.

Al periodo di astensione obbligatoria per maternità è equiparato a tutti gli effetti il periodo di interdizione; le lavoratrici interessate possono usufruire di detto beneficio recandosi all'Ufficio Provinciale del Lavoro muniti di apposita certificazione medica rilasciata dal proprio ginecologo. Alle stesse viene riconosciuto quanto previsto dall'art. 5 della Legge 1204/71 e dalla Circolare Ministeriale n. 32/2000 (interdizione anticipata dal lavoro).

La lavoratrice deve presentare all'Ente utilizzatore la relativa documentazione.

Sarà cura dell'Ente utilizzatore trasmettere la documentazione, per conoscenza, alla Sede INPS che eroga l'assegno ASU (per i lavoratori di cui alla lettera a) dell'art. 3 della LR 4/01)

Qualora il parto avvenga prima della data presunta, i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del

parto, vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria di cui la lavoratrice godrà dopo il parto. La lavoratrice è tenuta a presentare entro 30 giorni dalla nascita il certificato di nascita del bambino, avvalendosi dell'autocertificazione.

Durante il periodo di astensione obbligatoria e/o interdizione anticipata dal lavoro, continuano a maturare i giorni di riposo e di malattia.

L'Ente è tenuto a concedere, se richiesto per iscritto dall'interessata, il periodo d'astensione facoltativa, anche se, ai sensi della circolare n. 100/98 del Ministero del Lavoro, non verrà retribuito.

Nel caso in cui l'orario d'utilizzo giornaliero della lavoratrice (comprensivo delle ore d'integrazione salariale) superi le 5 ore giornaliere, la lavoratrice avrà diritto a 2 ore di permesso retribuito.

Nel caso di parto plurimo il permesso è raddoppiato.

Alle lavoratrici socialmente utili non è applicabile l'istituto del congedo parentale così come previsto dall'art 65 del D. Lgs. n. 151/2001 e sancito dal parere della Presidenza del Consiglio dei Ministri - il Capo di Gabinetto del Ministero per le Pari Opportunità reso con nota n. 1101/2002/Gab/rb del 12/11/2002.

In caso di adozioni di bambini di età non superiore a tre anni, le lavoratrici possono usufruire dell'astensione obbligatoria - pari a tre mesi - presentando l'apposito modulo, con allegata la documentazione attestante l'avvenuta adozione. I tre mesi dell'astensione hanno inizio dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.

In caso di adozioni internazionali l'astensione obbligatoria di tre mesi ha inizio dal giorno in cui il bambino entra in territorio italiano.

Tali permessi sono autorizzati dall'Ufficio di appartenenza, previa presentazione da parte dell'interessato dell'istanza e del certificato di iscrizione, con facoltà di avvalersi dell'istituto dell'autocertificazione, fermi restando i controlli obbligatori da parte dell'Ente utilizzatore in ordine alla veridicità di quanto dichiarato.

Alla conclusione di ogni anno scolastico o universitario o del corso post-laurea, il lavoratore deve presentare il certificato di frequenza.

Nel caso di mancata presentazione di tale documentazione, l'Ente utilizzatore avvierà il prescritto procedimento disciplinare.

8. Permessi Studio

Il lavoratore che frequenta corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio, corsi universitari e post-universitari, scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali o legalmente riconosciuti, può usufruire nel corso dell'anno solare di 150 ore di permesso retribuito a valere sulle "ore da assegno A.S.U. su base mensile".

Tali permessi sono autorizzati dall'Ufficio di appartenenza, previa presentazione da parte dell'interessato dell'istanza e del certificato di iscrizione, con facoltà di avvalersi dell'istituto dell'autocertificazione, fermi restando i controlli obbligatori da parte dell'Ente utilizzatore in ordine alla veridicità di quanto dichiarato.

Alla conclusione di ogni anno scolastico o universitario o del corso post-laurea, il lavoratore deve presentare il certificato di frequenza. Nel caso di mancata presentazione di tale documentazione, l'Ente utilizzatore avvierà il prescritto procedimento disciplinare.

Le giornate d'assenza per sostenere esami scolastici finalizzati : al riconoscimento della Licenza della scuola dell'obbligo, Diploma di Maturità e prove d'esami per materie universitarie compresa la giornata della tesi di laurea sono riconosciute come permessi retribuiti da valere per la maturazione del sussidio mensile.

6.   

9. Permessi per Esami e Concorsi

Il lavoratore può usufruire nel corso dell'anno solare di 8 giorni di permesso per sostenere esami o partecipare a concorsi. Il permesso è limitato ai giorni di svolgimento delle prove e deve essere recuperato.

Il lavoratore è tenuto a produrre all'Ente utilizzatore l'attestazione da cui risulti che ha sostenuto la prova d'esame, con facoltà di avvalersi dell'istituto dell'autocertificazione. In caso contrario, sarà considerato assente ingiustificato.

10. Permessi per Comparizione innanzi all'Autorità Giudiziaria

Il lavoratore socialmente utile invitato dall'Autorità Giudiziaria può usufruire di permesso retribuito per l'intera giornata solo nel caso in cui è chiamato a rendere testimonianza.

Detti permessi saranno giustificati da attestazione rilasciata dalla predetta Autorità che il lavoratore dovrà consegnare all'Ente utilizzatore.

11. Sospensione per Motivi di Studio

Il lavoratore, per motivi di studio o/o per la preparazione di esami debitamente documentati, può chiedere un periodo di sospensione dall'attività lavorativa e dall'assegno per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio, corsi universitari e post - universitari, scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali o legalmente riconosciuti. La durata complessiva di tale periodo, ferma restando la discrezionalità dell'Ente utilizzatore in ordine alla concessione della sospensione, non può superare i dodici mesi (anche non continuativi) nell'arco delle attività socialmente utili. Il lavoratore durante il periodo di sospensione non ha diritto all'assegno e non può successivamente recuperare le "ore A.S.U."

L'istanza, corredata della documentazione comprovante la sussistenza dei motivi per cui la sospensione viene richiesta (con facoltà di avvalersi dell'istituto dell'autocertificazione), deve essere inoltrata all'Ente utilizzatore.

Il lavoratore non può assentarsi dal servizio prima di aver ricevuto l'autorizzazione del periodo di sospensione. In caso contrario, sarà considerato assente ingiustificato. L'Ente è tenuto ad evadere la richiesta del lavoratore entro 15 giorni dalla data del protocollo.

12. Compatibilità Economica dell'Assegno di Utilizzo in Attività Socialmente Utili o di Pubblica Utilità

L'assegno per i lavori socialmente utili è cumulabile con i redditi relativi ad attività di lavoro autonomo di carattere occasionale e di collaborazione continuativa e coordinata, iniziate successivamente all'immissione in servizio, coerentemente con quanto previsto dai Dlgs. 468/97 art. 8.

L'assegno è altresì cumulabile con i redditi da lavoro dipendente a tempo determinato parziale, iniziato successivamente all'immissione in servizio, coerentemente con quanto previsto dai Dlgs. 468/97, art. 8.

I lavoratori LSU/LPU conservano lo stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione. I redditi non possono essere superiori ad € 8.000,00 in caso di redditi da lavoro dipendente e ad € 4.800,00 per redditi da lavoro autonomo.

Il reddito prodotto dal pagamento per attività socialmente utili (sussidi ed integrazioni salariali) in quanto integrazione salariale al sussidio, non concorre alla formazione del reddito minimo personale escluso da imposizione per il mantenimento dello stato di disoccupazione.

13. Permessi per Partecipazioni ad Attività di Protezione Civile per conto della C.R.I. o di Associazioni di Volontariato Riconosciute dal Dipartimento di Protezione Civile

7 

Al lavoratore che aderisce ad associazioni di volontariato riconosciute dal Dipartimento Protezione Civile possono essere concessi:

- 1. Permessi retribuiti (assegno A.S.U.) nella misura di 30 giorni, anche continuativi, e fino ad un massimo di 90 giorni nell'arco di un anno per la partecipazione ad operazioni di soccorso in caso di emergenza nazionale;*
- 2. In caso di emergenza internazionale i permessi di cui al punto 1) possono essere elevati fino a 60 giorni per un totale di 180 giorni in anno;*
- 3. Permessi retribuiti per la partecipazione ad attività di pianificazione e simulazione fino ad un periodo non superiore a 10 giorni continuativi e fino ad un massimo di 30 giorni nell'anno.*

La richiesta all'Ufficio finalizzata alla sospensione dalle attività socialmente utili dovrà essere presentata dagli interessati o dalle associazioni cui gli stessi aderiscono per consentire la partecipazione ad attività addestrative o di simulazione di emergenza.

In caso di comprovata emergenza, la documentazione suddetta potrà essere presentata successivamente. La richiesta dovrà essere avanzata, almeno quindici giorni prima dello svolgimento dell'attività, oltre che dal sottoscritto anche dall'associazione, dall'ente o organo statale preposto a rimborsare all'Ente utilizzatore gli oneri conseguenti alla mancata utilizzazione del lavoratore socialmente utile o di pubblica utilità.

Nell'ambito delle disposizioni previste dalla Legge 11 agosto 1991, n. 266, nonché dal regolamento approvato con D.P.R. del 21 settembre 1994, n.613, per consentire la partecipazione alle attività di protezione civile, gli Uffici ove i lavoratori interessati prestano servizio possono disporre idonea articolazione degli orari di lavoro.

I lavoratori richiamati in servizio attivo (di volontariato) da parte della C.R.I. possono usufruire di un periodo di sospensione dalle attività socialmente utili o di pubblica utilità in relazione a quanto indicato nel precetto della C.R.I..

Durante detto periodo il lavoratore ha diritto all'A.S.U. dal secondo giorno e fino al secondo mese di precetto.

Dal primo giorno del terzo mese e fino alla fine del precetto medesimo, il lavoratore sarà a carico della C.R.I. e del Ministero della Difesa.

La richiesta con allegato il precetto dovrà essere sottoscritta dal rappresentante provinciale della C.R.I.

14. Permessi Brevi per Motivi Personali

Il lavoratore, per motivi personali, può usufruire di permessi di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero (ore A.S.U.) previa autorizzazione dell'Ente utilizzatore. Tali permessi non possono superare le 36 ore annue complessive.

Il lavoratore è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il secondo mese successivo, secondo le modalità fissate dall'Ente utilizzatore.

15. Sospensione per Motivi Personali

Il lavoratore può assentarsi per motivi personali entro il limite di 40 ore nell'arco dell'anno solare.

Si considerano assenze per motivi personali tutti i casi in cui ai dipendenti dell'Ente utilizzatore siano riconosciuti permessi retribuiti, non specificatamente previsti dalla presente disciplina per i lavoratori socialmente utili.

È facoltà del lavoratore chiedere la sospensione per motivi personali con riduzione dell'assegno di utilizzo, o con recupero delle ore non lavorate entro il secondo mese successivo a quello nel corso del quale la sospensione è stata fruita.

La relativa istanza deve essere presentata con congruo anticipo all'Ente utilizzatore.

8 

L'autorizzazione della sospensione per motivi personali è di esclusiva competenza dell'Ente utilizzatore.

Il lavoratore non può assentarsi dal servizio prima che la sospensione sia stata autorizzata. In caso contrario, sarà considerato assente ingiustificato.

Le assenze dei lavoratori dovute a motivi personali richieste con riduzione dell'assegno, una volta autorizzate, devono essere comunicate al Centro per l'impiego e alla Sede INPS che eroga l'ASU (per i lavoratori di cui alla lettera a) dell'art. 3 della L.R. 4/01)

Qualora il lavoratore non recuperi le ore di sospensione per motivi personali l'Ente utilizzatore è onerato di ridurre proporzionalmente i periodi di malattia e di riposo spettanti.

16. Sospensione per Gravi o Documentati Motivi Personali o Familiari

L'ente utilizzatore, compatibilmente con le esigenze delle attività socialmente utili, concede al lavoratore un periodo di sospensione dall'utilizzazione in lavori socialmente utili in presenza di gravi o documentati motivi personali o familiari.

Durante il periodo di sospensione il lavoratore non ha diritto all'assegno e non può successivamente recuperare le ore "A.S.U."

Per l'autorizzazione della sospensione per gravi motivi personali o familiari, il lavoratore deve presentare all'Ente utilizzatore, con congruo anticipo, apposita istanza, alla quale deve essere allegata - a pena di improcedibilità della stessa - la documentazione comprovante fatti oggettivamente e analiticamente documentabili accertati attraverso documentazioni e certificazioni provenienti da Enti e/o organismi pubblici o a questi ultimi assimilati ai sensi di legge.

Il lavoratore non può assentarsi dal servizio prima di avere ricevuto la comunicazione che il periodo di sospensione è stato autorizzato fatti salvi i casi di estrema urgenza.

Sarà considerato assente ingiustificato il lavoratore che si assenti prima del rilascio dell'autorizzazione.

Sarà cura dell'Ente utilizzatore effettuare le dovute comunicazioni al Centro per l'impiego e alla Sede INPS che eroga l'ASU (per i lavoratori di cui alla lettera a) dell'art. 3 della L.R. 4/01)

L'Ente utilizzatore ha il compito di ridurre proporzionalmente i periodi di riposo spettanti al lavoratore, nonché di comunicare alla Sede INPS che eroga l'ASU (per i lavoratori di cui alla lettera a) dell'art. 3 della L.R. 4/01) ed al Centro per l'impiego l'effettivo rientro in servizio dello stesso.

17. Infortunio o Malattia Professionale

Nel caso di assenze per infortunio o malattia professionale, al lavoratore è corrisposto l'assegno entro i tre giorni lavorativi non coperti dall'indennità erogata dall'INAIL.

Sarà cura dell'Ente utilizzatore inoltrare, entro le 24 ore successive all'evento, la denuncia al competente Commissariato di P.S. e, entro le 48 ore successive all'evento, la denuncia all'I.N.A.I.L.

L'Ente dovrà, inoltre, annotare l'infortunio sull'apposito registro, qualora l'assenza del lavoratore causa infortunio si protragga oltre il terzo giorno, specificando - ove conosciuta - la data del previsto rientro in servizio del lavoratore. Qualora la data del previsto rientro del lavoratore non sia conosciuta, l'Ente utilizzatore darà successivamente comunicazione dell'avvenuto rientro.

Parimenti dovrà essere comunicata l'eventuale proroga della prognosi.

18. Permessi per Partecipazione ad Assemblee Sindacali

Il lavoratore può partecipare alle assemblee delle organizzazioni sindacali fino ad un massimo di dieci ore nell'arco dell'anno, mantenendo la corresponsione dell'assegno asu.



Le assemblee possono essere indette, all'interno e anche al di fuori delle unità dove si presta il servizio, singolarmente o congiuntamente dalle OO. SS. maggiormente rappresentative e firmatarie del presente accordo. Quando le assemblee sindacali sono indette all'interno della unità dove si presta il servizio, l'Ente preavvisato è tenuto a mettere a disposizione un locale idoneo per lo svolgimento della stessa.

Il lavoratore dovrà produrre ogni volta all'Ufficio di appartenenza l'attestato di partecipazione alle suddette assemblee, con facoltà di avvalersi dell'istituto dell'autocertificazione.

L'ente utilizzatore è tenuto, su richiesta del lavoratore tramite delega sindacale, a trattenere la quota di associazione e di evolverla a favore dell'organizzazione sindacale indicata sulla delega stessa. Lo stesso Ente è tenuto, altresì, a fornire se richiesto, gli elenchi degli iscritti della Organizzazione sindacale interessata.

19. Permessi per Cariche Sindacali

Il lavoratore che rivesta cariche sindacali, sempre che l'organizzazione sindacale abbia preventivamente comunicato all'Ente utilizzatore tale condizione, ha diritto a permessi retribuiti nella misura di 8 ore mensili.

Il lavoratore che intenda fruire di tali permessi deve darne comunicazione scritta all'Ente utilizzatore, di regola 24 ore prima, tramite l'organizzazione sindacale.

I delegati sindacali hanno altresì diritto a permessi non retribuiti nella misura di 8 giorni nell'arco dell'anno, purché ne diano comunicazione scritta all'ufficio di appartenenza, di regola tre giorni prima, tramite l'organizzazione sindacale.

Al fine di consentire una maggiore partecipazione all'utilizzo delle libertà sindacali costituzionalmente garantite, la Regione Calabria riconosce alle OO. SS. firmatarie del presente Disciplina un monte ore di 10.000 complessive ore annue per l'anno 2011.

Il monte ore come sopra quantificato, ripartito sulla base di criteri e modalità preventivamente e congiuntamente definite e comunicate dalle OO. SS. firmatarie del presente atto, è gestito autonomamente dalle OO. SS. assegnatarie, nelle quote parti individuate, per le attività proprie del comparto, di volta in volta preventivamente comunicate al Responsabile della struttura presso il quale il Dirigente sindacale interessato, lavoratore LSU/LPU, è funzionalmente utilizzato.

La preventiva comunicazione di utilizzo del permesso sindacale, al fine di consentire la verifica del monte ore, a pena di nullità del diritto, deve essere contestualmente trasmessa a cura delle OO. SS., al Dipartimento "Politiche del Lavoro" - Settore n. 1 "Politiche del Lavoro e Mercato del Lavoro" - , via Lucrezia della Valle - Catanzaro.

Permessi per L'Epletamento di Funzioni Pubbliche Elettive o Equiparate o di Componente di Seggio Elettorale o di Rappresentante di Lista o di Giudice Popolare.

In armonia con quanto previsto dall'art. 119 del Testo Unico n. 361 del 1957, come sostituito dall'art. 11 della legge 21 marzo 1990 n.53 (nell'interpretazione autentica fornita dall'art.1 della legge 20 gennaio 1992 n.69) ai lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità che partecipino alle operazioni di voto presso i seggi elettorali (quali componenti dei seggi medesimi o rappresentanti di lista) spettano i seguenti permessi:

a. lavoratori i cui impegni nelle attività socialmente utili sia previsto dal lunedì al venerdì: devono essere riconosciute al lavoratore due giornate di riposo compensativo annotandole come tali; una sola giornata, se il lavoratore non partecipi alle operazioni elettorali sin dal giorno di sabato. Il riposo dovrà essere fruito entro il mese successivo.

b. Effettuazione delle operazioni di spoglio nella giornata di lunedì: in tale ipotesi (che può verificarsi sia nel caso in cui le operazioni di spoglio abbiano inizio nella giornata di domenica, protrandosi oltre la mezzanotte, che, nel caso in cui le operazioni medesime abbiano inizio nella giornata di lunedì) la giornata di lunedì sarà considerata quale assenza giustificata retribuita.

Il lavoratore dovrà consegnare all'Ufficio di appartenenza apposita certificazione con la quale si attesti la partecipazione alle operazioni elettorali, eventualmente avvalendosi, con le modalità e le conseguenze previste dalla legge, dell'istituto dell'autocertificazione.



21. Permessi ex Legge n° 104/92

In riferimento alla Legge 104/92, i lavoratori socialmente utili portatori di handicap grave o che assistono parenti o affini entro il terzo grado con handicap grave possono usufruire di permessi retribuiti.

I soggetti beneficiari di detti permessi sono:

- I genitori, anche adottivi, di soggetti portatori di handicap grave;
- I lavoratori che assistono parenti o affini entro il terzo grado, affetti da handicap grave;
- Gli affidatari di persone con handicap grave;
- I lavoratori portatori di handicap grave.

Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre (o in alternativa il padre), anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, purché impegnati a tempo pieno, possono chiedere due ore di permesso giornaliero retribuito, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati (art.33, comma 2).

Ai lavoratori impegnati per sole 20 ore settimanali possono essere riconosciuti dei permessi giornalieri retribuiti nella misura di un'ora per ciascuna giornata, a prescindere dal numero di ore lavorative giornaliere.

Successivamente, al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre (o in alternativa il padre), anche adottivi, di minore con handicap grave, nonché coloro che siano affidatari o assistano persone con handicap in situazione di gravità (parente o affine entro il terzo grado) hanno diritto ogni mese a tre giorni di permesso retribuito, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno (art. 33, comma 3).

I permessi orari giornalieri o i permessi mensili di tre giorni possono essere fruiti anche dal lavoratore (o dalla lavoratrice) che risulti "persona handicappata in situazione di gravità" (art.33, comma 6).

La richiesta per fruire di tali permessi e la relativa documentazione devono essere presentate dall'Ente utilizzatore.

Il lavoratore ha altresì diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio (art. 33, comma 6).

Il lavoratore può usufruire dei benefici di cui sopra anche nel caso in cui l'assistito non è con esso convivente (art.33, comma V°, modificato dall'art.19 della legge 53/00). Qualora sussista la condizione per la quale il lavoratore assista più persone handicappate gravi, può essere riconosciuta allo stesso, dietro sua esplicita richiesta, la possibilità di cumulare più permessi, sempre nel limite massimo di tre giorni per ogni familiare, parente o affine entro il terzo grado.

Al lavoratore portatore di handicap grave, che fruisca dei benefici previsti per la propria condizione e che sia, contemporaneamente, familiare di persona handicappata grave, possono essere riconosciuti, dietro sua esplicita richiesta, ulteriori giorni di permesso, sempre nel limite massimo di tre giorni per ogni familiare, parente o affine entro il terzo grado.

Il lavoratore che fruisce dei giorni di permesso di cui sopra, dovrà godersene entro il mese, non sono previsti recuperi o accumuli.

22. Permessi ai Lavoratori in Particolari Condizioni Psico - Fisiche

Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero dei lavoratori nei confronti dei quali sia stata attestata da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, la condizione di persona soggetta ad effetti di tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psicofisica e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero o di riabilitazione predisposto dalle strutture medesime sono concessi permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore.

I lavoratori per i quali sia accertato lo stato di tossicodipendenza e che intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari dell'A.S.L. o di altre strutture terapeutico riabilitative e

Socio - Assistenziali che non consentono loro di prestare l'attività lavorativa, al fine della permanenza negli elenchi delle attività socialmente utili, devono presentare istanza di sospensione, allegando idonea documentazione, da cui risulti tra l'altro la durata del programma.

La richiesta di sospensione deve essere presentata all'Ente utilizzatore.

Ovviamente, il lavoratore, cui venga autorizzata la sospensione, non percepirà l'assegno di utilizzo fino alla data del suo rientro in servizio.

In mancanza di idonea documentazione, il lavoratore sarà considerato assente ingiustificato e passibile di esclusione dall'utilizzo in attività socialmente utili.

Il lavoratore che fruisca della sospensione può rientrare in servizio solo previa autorizzazione dell'Ente utilizzatore. L'Ente utilizzatore darà comunicazione della data di effettivo rientro in servizio dello stesso alla Sede INPS che eroga l'ASU (per i lavoratori di cui alla lettera a) dell'art. 3 della l.r. 4/01) e al Centro per l'Impiego.

23. Lavoratori Sottoposti a Provvedimenti Restrittivi della Libertà Personale

I lavoratori sottoposti a provvedimenti restrittivi della libertà personale sono sospesi dall'attività lavorativa e dalla retribuzione e hanno diritto a rimanere inseriti negli elenchi delle attività socialmente utili fino a quando non intervenga una sentenza definitiva.

I lavoratori rimessi in libertà, ma rinviati a giudizio, possono essere riammessi in servizio a meno che sussista un evidente contrasto tra l'interesse del lavoratore ad essere riammesso alle attività socialmente utili e quello dell'Amministrazione ad utilizzarlo con riferimento alla particolare gravità del reato commesso. In ogni caso, qualora il rinvio a giudizio sia disposto per un reato commesso contro la Pubblica Amministrazione, il lavoratore deve essere obbligatoriamente trasferito ad attività diverse da quelle dove sono avvenuti i fatti contestati.

Nel caso di condanna definitiva:

- Se il reato è stato commesso in data antecedente alla immissione in servizio in attività socialmente utili, il lavoratore sarà riammesso in servizio;
- Se il reato è stato commesso durante l'utilizzazione in attività socialmente utili, è facoltà dell'Ente utilizzatore la riammissione del lavoratore sempre che non sussista un evidente contrasto tra l'interesse del lavoratore ad essere riammesso alle attività socialmente utili e quello dell'Amministrazione ad utilizzarlo con riferimento alla particolare gravità del reato commesso, e sempre che la pena inflitta per singolo reato non sia superiore ai due anni di reclusione. Nel caso di condanna definitiva del lavoratore ad una pena superiore a 2 anni di reclusione per singolo reato, l'Ente utilizzatore chiederà la cancellazione del lavoratore dagli elenchi delle attività socialmente utili e di pubblica utilità.

Tutti i provvedimenti di sospensione e riammissione dei lavoratori sottoposti a provvedimenti restrittivi della libertà personale sono di esclusiva competenza dell'Ente utilizzatore.

24. Doveri del Lavoratore

Il lavoratore ha il dovere di conformare ed adeguare il proprio comportamento in modo da garantire il buon andamento e l'efficienza dell'attività socialmente utile cui è stato destinato.

Pertanto, è tenuto ad un contegno adeguato all'utenza propria dell'Ente utilizzatore, nonché a rispettare l'orario di lavoro e le indicazioni impartite dai responsabili, comprese le disposizioni di natura formale (firma dei registri di presenza, dei permessi, comunicazioni per assenze o malattia e quant'altro). Il lavoratore è altresì tenuto a mantenere la massima riservatezza sugli atti d'ufficio di cui venga a conoscenza.

Il lavoratore che viene trasferito da un'attività ad un'altra è tenuto ad ottemperare al provvedimento entro 3 giorni dalla notifica dello stesso. Nel caso in cui il lavoratore non ottemperi è passibile di contestazione. Tra i doveri del lavoratore vi è anche quello di comunicare all'Ente utilizzatore eventuali variazioni di domicilio.

25. Ritardi, Assenze dal Luogo di Lavoro, Assenze Ingiustificate, Mancata Osservanza dei Doveri Procedimenti Disciplinari

Il lavoratore, essendo tenuto al rispetto dell'orario di servizio, deve comunicare telefonicamente all'Ente utilizzatore eventuali ritardi dovuti a motivi eccezionali o di forza maggiore. I ritardi devono essere recuperati entro il mese successivo a quello in cui si verificano.

In caso contrario, si procederà all'avvio del procedimento disciplinare per il mancato rispetto dell'orario di servizio facendo riferimento al Regolamento di Disciplina dell'Ente utilizzatore.

Presso l'Assessorato Regionale al Lavoro viene costituita una commissione di conciliazione per transigere le controversie individuali e collettive sorte tra LPU-LSU e gli Enti utilizzatori sull'applicazione del presente disciplinare e sulle questioni più complessive riferite a delibere e circolari regionali e/o a provvedimenti nazionali e subregionali che riguardano il rapporto d'utilizzo. La commissione sarà composta dai rappresentanti della Regione Calabria, dalle OO. SS. Regionali sottoscrittori del presente accordo e dagli Enti Utilizzatori.

Nello specifico LA REGIONE CALABRIA, AL FINE DI superare EVENTUALI CONTENZIOSI tra lavoratore ed ENTE UTILIZZATORE, IN RELAZIONE ALLE NORME CONTENUTE NEL PRESENTE DISCIPLINARE, COSTITUIRA' UN UFFICIO ARBITRALE CHE DOVRA' ESSERE COMPOSTO DA:

A. PERSONA INDICATA DAL SOGGETTO UTILIZZATORE;

B. DIRIGENTE, O SUO INCARICATO, DEL DIPARTIMENTO LAVORO che assume anche l'incarico di presidente;

C. Rappresentante della O.S. ALLE QUALE IL LAVORATORE HA DATO MANDATO.

LA REGIONE CALABRIA, ricevuta la RICHIESTA DI ATTIVAZIONE Dell' ARBITRATO, CONVOCHERA' APPOSITO TAVOLO ENTRO UN MESE DALLA DATA DELLA RICHIESTA. LA QUALE PUO' ESSERE ATTIVATA DA UNA DELLE PARTI.

L'esito dell'ARBITRATO sarà comunicato dal Presidente alle parti interessate e CONSIDERATO VALIDO A TUTTI GLI EFFETTI COME RISOLUZIONE DELL'EVENTUALE CONTENZIOSO TRA SOGGETTO UTILIZZATO E SOGGETTO UTILIZZATORE.

26. Adempimenti dei Responsabili degli Uffici

Gli Enti utilizzatori sono tenuti a:

- I. Utilizzare i lavoratori socialmente utili solo nell'ambito di strutture dell'Ente, salvo per le attività istituzionali.
- II. Predisporre l'orario di lavoro di ciascun lavoratore, tenendo conto, oltre che delle esigenze dell'Ufficio, anche di quelle del lavoratore, soprattutto nel caso in cui lo stesso frequenti corsi di studio o di formazione, o svolga periodicamente attività compatibili con il suo impegno in lavori socialmente utili;
- III. Vigilare sulla tenuta dei fogli presenza. Tali fogli, validi per le sedi operative non provviste di lettori di badge, dovranno contenere le firme in entrata ed in uscita, nonché l'orario di ingresso e di uscita. Il controllo della regolarità della rilevazione della presenza sarà affidato a personale in servizio presso l'Ente utilizzatore. Se la sede operativa è provvista di lettori di badge, il controllo delle presenze avverrà secondo la rilevazione automatica delle presenze. Per tutto quanto non espressamente regolamentato, si applica la normativa prevista per i dipendenti dell'Ente utilizzatore.
- IV. Custodire i certificati medici in originale prodotti dai lavoratori, le domande di indennità di maternità e le istanze di interdizione nel rispetto della normativa di cui alla L.675/96 e sue modifiche e integrazioni;
- V. Controllare che siano rispettati da ciascun lavoratore il monte giorni delle assenze per malattia, il periodo di riposo che gli spetta, ecc., nonché che vengano recuperate entro il mese successivo le ore eventualmente lavorate in meno;
- VI. Fissare la modalità di recupero delle ore "A.S.U." E dell'integrazione dell'orario settimanale non effettuate dai lavoratori nei mesi di riferimento, che devono essere recuperate entro il mese successivo.
- VII. Effettuare le comunicazioni nei casi previsti dalla disciplina di utilizzo, avendo cura di indicare oltre ai nominativi dei lavoratori la data di nascita ed il progetto di appartenenza;
- VIII. Rilasciare ai lavoratori gli attestati di servizio.
- IX. Non assegnare a LSU / LPU funzioni di coordinamento delle attività progettuali o di gestione amministrativa (predisposizione orario di servizio, certificazione delle presenze) degli altri lavoratori socialmente utili, in quanto non può essere loro attribuita alcuna responsabilità relativa a procedimenti (o sub - procedimenti) amministrativi, né funzioni di coordinamento, dovendosi limitare esclusivamente al

compimento delle operazioni amministrative connesse all'espletamento delle attività socialmente utili;

- X Al lavoratore non è riconosciuto il trattamento di missione.
- XI Consegnare al lavoratore in occasione della corresponsione del sussidio e dell'integrazione oraria un prospetto delle prestazioni corrisposte, con il rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.
- XII In caso di rimodulazione del progetto o di non proroga dei progetti gli Enti utilizzatori dovranno comunicare alla Regione e alle OO.SS. preventivamente, nel limite massimo di un mese, l'eventuale rimodulazione o non proroga.
Gli Enti sono tenuti a non sospendere i lavoratori sino al trasferimento degli stessi lavoratori in altri progetti di utilizzazione.
In caso di rimodulazione che comporti mansioni diverse, deve essere acquisito preliminarmente il parere delle OO.SS. ed il nulla osta della Regione Calabria.
In sede di applicazione delle disposizioni contenute nel presente Disciplinare, gli Enti utilizzatori sono tenuti ad esperire la necessaria concertazione con le Organizzazioni Sindacali; allo stesso modo, eventuali particolari problematiche non regolamentate dal presente disciplinare verranno definite previa concertazione tra gli Enti utilizzatori e le OO. SS. provinciali.

APPENDICE

Trasferimenti

1. E' consentito il trasferimento dei soggetti di cui all'art. 2, comma 1, della Legge regionale n. 20/2003, ad altri Enti utilizzatori, purché titolari di analoghe convenzioni (LSU ex art. 12 D. Lgs 468/97; LPU ex D. Lgs 280/97; LSU ex art. 7 D. Lgs 468/97) e per lo svolgimento di mansioni analoghe o similari e che la qualifica sia quella dell'avvio al progetto originario.

E' possibile altresì il trasferimento dei lavoratori LPU/LSU del bacino regionale in Enti che hanno una convenzione d'utilizzo con la Regione Calabria. Gli Enti interessati, nell'adottare i provvedimenti formali, sono tenuti ad indicare il rispettivo numero della convenzione e la data di effettivo inizio delle attività.

2. I trasferimenti possono avvenire nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre.

3. Gli Enti utilizzatori possono ricorrere all'utilizzo dei predetti soggetti anche per attività diverse da quelle originariamente previste nei progetti, purché rientranti nell'elenco delle attività di cui all'art. 3 del D. Lgs n. 81 del 28.2.2000.

Per tutto quanto non regolamentato dal presente disciplinare si fa riferimento a quanto previsto dal D.Lgs 468/97 dal 81/2000 e dalla circolare 100/98 del Ministero del Lavoro e per analogia AI CCNL APPLICATI NELL'ENTE UTILIZZATORE ai propri dipendenti.

Aggiornamento del bacino regionale dei LPU-LSU (nuovo)

Periodicamente e normalmente ogni anno l'Assessorato Regionale al Lavoro aggiorna l'elenco dei lavoratori facenti parte al bacino dei LPU-LSU attraverso la pubblicazione sul BUR della Regione

Validità

Il presente Disciplinare, per tutti gli aspetti individuati e definiti, ha valore e decorre dalla data di esecutività della Delibera della Giunta Regionale di approvazione dello stesso

Luigi Russo CISL CALABRIA
Antonio Russo UIL CALABRIA
Francesco Felme FELSA CISL CALABRIA (CATANZARO)
Giuseppe Panno "ALE" UGL CALABRIA
Mariano Prestia UIL CALABRIA
Michele Pittorini Cfo UIL CALABRIA