

**REGIONE CALABRIA**

**Assessorato al Lavoro, Formazione, Welfare, Politiche Sociali**

Carta dei diritti dei soggetti utilizzati in A.S.U. nonché dei lavoratori di cui alla Legge Regionale n. 15/2008

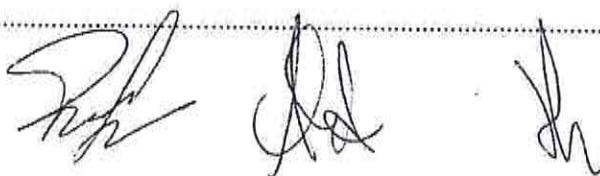
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Small handwritten initials]*

*[Handwritten signature]*

## INDICE

PREMESSA.....	4
1. Orario di Lavoro.....	6
2. Assenze per Malattia.....	6
3. Periodo di Riposo.....	7
4. Congedo Matrimoniale.....	7
5. Congedo per Lutto.....	8
6. Assenze per Donazione di Sangue.....	8
7. Assenze per Maternità e Adozioni e riposi per allattamento.....	8
8. Permessi Studio.....	8
9. Permessi per Esami e Concorsi.....	9
10. Permessi per Comparizione innanzi all'Autorità Giudiziaria.....	9
11. Sospensione per Motivi di Studio.....	9
12. Compatibilità Economica dell'Assegno di Utilizzo in A.S.U. o di Pubblica Utilità.....	9
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.....	10
14. Permessi Brevi per Motivi Personali.....	10
15. Sospensione per Motivi Personali o per Gravi e Documentati Motivi Familiari.....	11
16. Infortunio o Malattia Professionale.....	11
17. Permessi per Partecipazione ad Assemblee Sindacali.....	11
18. Sciopero e manifestazioni.....	11
19. Permessi per Cariche Sindacali.....	12
20. Permessi per L'Espletamento di Funzioni Pubbliche Elettive o Equiparate o di Componente di Seggio Elettorale o di Rappresentante di Lista o di Giudice Popolare.....	12
21. Permessi ex Legge n° 104/92.....	12
22. Permessi ai Lavoratori in Particolari Condizioni Psico - Fisiche.....	12
23. Lavoratori Sottoposti a Provvedimenti Restrittivi della Libertà Personale.....	13
24. Doveri del Lavoratore.....	13



REGIONE CALABRIA  
ORGANIZZAZIONI SINDACALI CGIL, CISL, UIL, UGL

VERBALE DI ACCORDO ISTITUZIONALE

Il giorno 16 GIUGNO 2017, presso la cittadella regionale sede della Regione Calabria, si tiene a seguito di regolare convocazione, la riunione

TRA

La REGIONE CALABRIA, rappresentata dal Presidente della Giunta Regionale, On Mario Gerardo Oliverio, l'Assessore Regionale al Lavoro, d.ssa Federica Roccisano, il Direttore Generale del Dipartimento Lavoro, dott. Fortunato Varone, il dott. Roberto Cosentino Dirigente del Settore Politiche Attive del Lavoro

E

Le OO.SS. NIDIL CGIL, FELSA CISL, FISASCAT CISL, UILTEMP, UGL, rappresentate da: Antonio Cimino, Carlo Barletta, Angelo Scarcello, Gianvincenzo Benito Petrassi, Stefano Princi ed Antonio Giglio

Premesso che

Gli argomenti all'ordine del giorno erano :


- il disciplinare per l'utilizzo del personale di cui alla Legge Regionale n. 15/2008
- la definizione del procedimento amministrativo volto a dare esecuzione a quanto previsto dalla legge regionale n. 40/2013

LE PARTI DOPO AMPIA DISCUSSIONE CONCORDANO QUANTO SEGUE

Viene approvato e sottoscritto l'accordo che approva la carta dei diritti dei lavoratori di cui alla legge regionale n. 15/2008; viene altresì stabilito il mutamento del trattamento economico che, in seguito all'assessamento di bilancio previsto per il prossimo mese di luglio, sarà equiparato a quello dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità a decorrere dal primo settembre 2017 a fronte di un impegno lavorativo pari a 120 ore mensili.

Viene stabilito inoltre che per l'attuazione della legge regionale n. 40/2013 si procederà all'avvio dell'attività lavorativa dei soggetti beneficiari aventi diritto pari a n. 67 presso gli enti già selezionati e convenzionati, con decorrenza 1 luglio 2017.

Del che è stato redatto il presente verbale, letto, confermato e sottoscritto.







25. Procedimenti disciplinari e risoluzione delle controversie..... 14

26. Riallocazione in utilizzo dei lavoratori all'interno del territorio regionale..... 14

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in a vertical column on the right side of the page. The signatures are stylized and cursive, with varying lengths and flourishes.

## PREMESSA

La normativa in materia di A.S.U. è contenuta sostanzialmente in tre decreti legislativi: il Decreto Legislativo n. 468/1997, il Decreto Legislativo n. 81/2000 ed il Decreto Legislativo n. 150/2015, ai quali si rimanda per ogni approfondimento sulla materia.

Occorre innanzitutto precisare che sia l'art. 4 comma 1 del decreto legislativo 81/2000, sia l'art. 8 comma 1 del decreto legislativo 468/1997, che l'art. 26 comma 3 del decreto legislativo n. 150/2015, espressamente escludono che l'occupazione temporanea in lavori socialmente utili possa qualificarsi quale rapporto di lavoro subordinato (al riguardo, Cass. 19 novembre 2004 n. 21936; Cass. 30 maggio 2005 n. 11346).

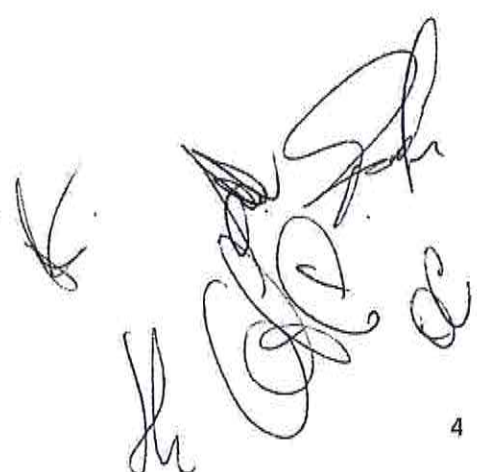
L'istituto dell'assegnazione ai lavori socialmente utili rappresenta, secondo la dottrina e la giurisprudenza, uno strumento innovativo per fronteggiare la disoccupazione, soprattutto giovanile. Esso nasce con una connotazione marcatamente previdenziale-assistenziale ed ha ad oggetto, secondo la disciplina dettata dal d. lgs. n. 468 del 1997, poi modificata dal d. lgs. n. 81/2000, l'esecuzione di progetti attuati da enti pubblici (oltre che da soggetti privati e società miste) attraverso il coinvolgimento di soggetti privi di occupazione, ai quali viene riconosciuto un emolumento, prima denominato "sussidio", che evoca la matrice assistenziale dell'istituto, e poi "assegno", che mostra invece l'evoluzione verso una forma di tirocinio/praticantato.

In coerenza con la natura del rapporto in esame, deve pertanto escludersi che, ove le prestazioni siano rese dal lavoratore in difformità da quelle previste dal programma originario e comunque in contrasto con norme poste a tutela del lavoratore, possa trovare applicazione, a parte il diritto alla retribuzione in relazione al lavoro effettivamente svolto, ai sensi dell'art. 2126 cod. civ., già riconosciuto al lavoratore, la invocata tutela della costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'Ente utilizzatore può modificare, in funzione dell'effettivo utilizzo, le mansioni con le quali il soggetto è stato avviato nei progetti dai Centri per l'Impiego, a condizione che lo stesso possieda i requisiti professionali richiesti o acquisiti per lo svolgimento dell'A.S.U. 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'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, di pubblica utilità ed assimilati, 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 dell'art. 10 comma 3 e della L. R. n. 20/2003 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.

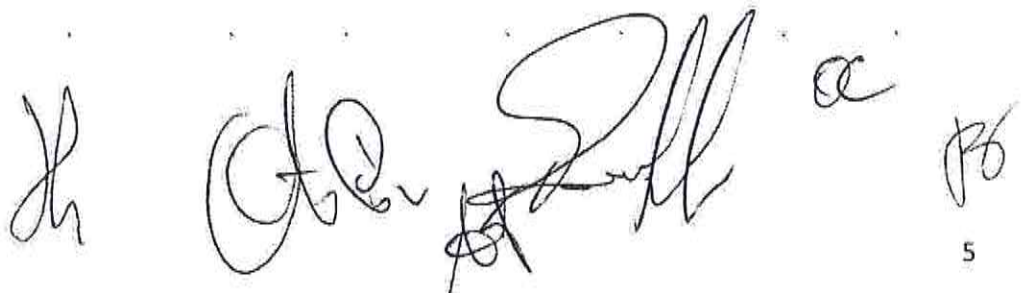
Ciascun lavoratore socialmente utile o di pubblica utilità ed equiparato può essere impegnato nelle attività enucleate purché vi sia corrispondenza tra la qualifica posseduta al momento dell'avviamento in lavori socialmente utili o di pubblica utilità ed i requisiti professionali richiesti per lo svolgimento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

Le A.S.U. 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 lavoratori Isu/Ipu ed equiparati alcun tipo di responsabilità relativa a procedimenti (o sub - procedimenti) amministrativi, nonché alcuna posizione di coordinamento di altri lavoratori. 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, ottemperando a quanto 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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature and several smaller initials.

## 1. Orario di Lavoro

Il soggetto utilizzato in A.S.U. 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, alle quali possono aggiungersi eventuali ore di integrazione autorizzate dall'ente di appartenenza e 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.

L'orario di lavoro, di norma, sarà svolto dal lunedì al venerdì, salvo diversi accordi con le OO. SS. 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 inferiore a 30 minuti e non superiore ad un'ora, fatta salva la durata minima continuativa di 4 ore. In relazione all'attività socialmente utili (di seguito A.S.U.) svolta, il soggetto in attività socialmente utili può essere utilizzato nei giorni festivi infrasettimanali per la normale prestazione oraria di attività ed in tal caso ha diritto ad una giornata di riposo compensativo pari alle ore svolte, da fruire entro il mese successive.

In caso di straordinarie esigenze connesse all'A.S.U. potranno essere richieste prestazioni in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 06) o nelle giornate domenicali e festive; in tal caso l'Ente utilizzatore corrisponderà le maggiorazioni agli interessati con fondi propri facendo riferimento a quanto previsto dal CCNL dei lavoratori dipendenti dell'Ente. Il Dirigente di ciascun Ufficio, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, potrà articolare l'orario settimanale nella maniera che ritiene più rispondente alle esigenze funzionali della struttura cui è preposto (rif. art .17 d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165)

## 2. Assenze per Malattia

Le assenze per malattia, purché documentate, non comportano la sospensione dell'assegno A.S.U. Gli Enti utilizzatori devono attenersi a quanto disposto al d.lgs. n. 468/97 e s.m.i. 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. Nel caso di assenze per infortunio o malattia professionale al lavoratore viene corrisposto l'assegno per le giornate non coperte dall'indennità erogata dall'INAIL e viene riconosciuto il diritto a partecipare alle attività progettuali al termine del periodo di inabilità. 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 A.S.U..

Il superamento dei giorni di malattia retribuita per come previsto tra le condizioni di utilizzo, deve essere comunicato dall'Ufficio ove il lavoratore presta servizio alla Sede INPS che eroga l'A.S.U. (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 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 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 A.S.U., 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'inabilità temporanea a recarsi presso il luogo di prestazione dell'A.S.U..

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'A.S.U. (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 ed escluso dalle A.S.U. 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". Il lavoratore è tenuto a recapitare o spedire a mezzo pec, ovvero 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.

### 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 (art. 26 - comma 9 - d.lgs. 150/2015). Durante tale periodo, viene corrisposto l'assegno relativo al sussidio mensile. Il periodo di riposo spettante al lavoratore è determinato in base e proporzionalmente all'impegno complessivo settimanale previsto per ciascuna originaria tipologia progettuale ed alla distribuzione dello stesso nell'arco della settimana. In ogni caso, esso è determinato sulla scorta del criterio della proporzionalità del periodo di congedo spettante ai dipendenti di ruolo dell'Ente utilizzatore, rispetto all'impegno in attività socialmente utili. Qualora, nel corso dell'anno solare, venga modificato l'orario di servizio del lavoratore, 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, previa autorizzazione scritta dell'Ente utilizzatore.

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 periodo 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. Il periodo di riposo deve essere comunque autorizzato per iscritto dal responsabile dell'ufficio.

### 4. Congedo Matrimoniale

Il lavoratore, in occasione del matrimonio, ha diritto ad un periodo di permesso non retribuito di quindici giorni di calendario, con decorrenza dal giorno del matrimonio e senza decurtazione alcuna dal periodo di riposo previsto da punto 3), previa comunicazione all'ufficio di appartenenza. Il lavoratore è tenuto a

comunicare all'Ente utilizzatore la data del matrimonio. Per tale periodo al lavoratore non compete l'assegno A.S.U., nulla prevedendo la legislazione vigente al riguardo.

#### 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 soggetto utilizzato in A.S.U. può usufruire di un permesso non 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. Le ore A.S.U. usufruite come permesso per lutto, possono essere recuperate secondo le modalità concordate con il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

#### 6. Assenze per Donazione di Sangue

Il soggetto utilizzato in A.S.U., 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 (legge 13 luglio 1967 n. 584).

Le eventuali ore di integrazione possono essere recuperate secondo le modalità fissate dal Responsabile dell'Ufficio di appartenenza, sempre che sussistano le indispensabili esigenze di servizio, e l'Ente utilizzatore abbia la disponibilità delle appropriate risorse finanziarie.

#### 7. Assenze per Maternità e Adozioni e riposi per allattamento

Ai sensi del T.U. sulla maternità e sulla paternità (Decreto Legislativo n. 151/2001) ed in particolare dell'art. 65, i lavoratori e le lavoratrici di cui al D.Lgs. 468/1997 e SS.MM.II. impegnati in A.S.U. hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Alle lavoratrici si applica altresì la disciplina di cui all'articolo 17 del medesimo T.U. 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. Ai medesimi soggetti, impegnati a tempo pieno in A.S.U., si applicano gli artt. 39 e 40 del T.U. 151/2001.

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 - 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.

#### 8. Permessi Studio

Il soggetto impegnato in A.S.U., che frequenti 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", purché recuperate. Le modalità del recupero devono essere fissate dal responsabile dell'ufficio ove presta servizio il soggetto.

I permessi di cui sopra 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.

#### 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 e/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 A.S.U.. 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 A.S.U. 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 dal 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 dal Dlgs. 468/97, art. 8. L'Ente concede periodi di aspettativa

non retribuita come previsto dall'art. 8 del D. Lgs. 468/97 e dalla circolare 100 del Ministero del Lavoro 27.07.1998 e s.m.i.

I lavoratori conservano lo stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa nei limiti della normativa vigente. Il reddito prodotto dal pagamento per A.S.U. (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

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 A.S.U. 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 A.S.U. 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 o per Gravi e Documentati Motivi Familiari

E' facoltà dell'Ente utilizzatore, compatibilmente con le esigenze delle A.S.U., concedere al lavoratore un periodo di sospensione dall'utilizzazione in lavori socialmente utili in presenza di gravi e 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'A.S.U. (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'A.S.U. (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.

#### 16. Infortunio o Malattia Professionale

Nel caso di assenze per infortunio o malattia professionale, al lavoratore socialmente utile 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.

#### 17. 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 A.S.U..

#### 18. Sciopero e manifestazioni

I lavoratori hanno il diritto di assentarsi dall'attività lavorativa nel caso di sciopero e manifestazione regolarmente indetto dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo. In tal caso è obbligato a darne tempestiva comunicazione all'ufficio di appartenenza all'inizio dell'orario di lavoro e non avrà diritto all'assegno di utilizzo relativo alla giornata di sciopero, né potrà recuperare successivamente le ore di integrazione salariale ove previste e non lavorate relative al giorno di sciopero. Gli uffici di appartenenza sono tenuti a comunicare tempestivamente la sede INPS competente, i dati dei soggetti aderenti allo sciopero.



## 19. Permessi per Cariche Sindacali

Il lavoratore che rivesta cariche sindacali, sempre che l'organizzazione sindacale firmatarie 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.

Al fine di consentire una maggiore partecipazione all'utilizzo delle libertà sindacali costituzionalmente garantite, la Regione riconosce alle OO.SS. firmatarie del presente atto, un monte ore calcolato nella misura di 8 ore per lavoratore.

## 20. Permessi per L'Espletamento 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 il cui impegno nelle A.S.U. 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, protraendosi 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 portatori di handicap grave o che assistono parenti o affini con handicap grave (art. 3 comma 3) possono usufruire di permessi retribuiti secondo i termini e le modalità previste dalla legge sopra citata e dalle circolari in materia. 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. Il lavoratore che fruisce dei giorni di permesso di cui sopra, dovrà goderne 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 A.S.U., 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 A.S.U..

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'A.S.U. (per i lavoratori di cui alla lettera a) dell'art. 3 della legge regionale 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 A.S.U. 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 conflitto tra l'interesse del lavoratore ad essere riammesso alle A.S.U. e quello dell'Amministrazione ad utilizzarlo con riferimento alla particolare gravità del reato commesso e fatti salvi i provvedimenti di carattere cautelare adottati dagli organi giudiziari. 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. 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'A.S.U. cui è stato destinato. Nell'espletamento della propria attività ha il dovere di assicurare la diligenza necessaria per il conseguimento degli scopi assegnategli e per la salvaguardia dell'interesse dell'Ente utilizzatore; nei confronti dell'utenza, dei superiori e dei colleghi deve garantire l'indispensabile rapporto fondato su principi di buona fede, lealtà e correttezza.

Il lavoratore deve eseguire tutte le disposizioni impartite dai Responsabili dell'Ente presso il quale viene utilizzato, ivi comprese le disposizioni di natura formale (firma dei registri di presenza, dei permessi, effettuare le indispensabili, comunicazioni per assenze o per malattia e quant'altro); deve rispettare l'orario di lavoro, le prescrizioni in materia di sicurezza ed igiene del lavoro rivolte alla salvaguardia ed alla tutela della propria ed altrui salute o incolumità, e tenuto ad indossare ed utilizzare gli strumenti all'uopo forniti dall'Ente secondo le indicazioni impartite dai Responsabili. Il lavoratore ha il dovere di assumere un contegno adeguato all'utenza propria dell'ufficio cui è assegnato; inoltre, ha il dovere di assicurare l'imparzialità di trattamento nei confronti di tutti i soggetti con i quali, per ragioni d'ufficio, viene a contatto sia essa utenza esterna od interna alla stessa Amministrazione. Il lavoratore è tenuto a rispettare le regole della civile convivenza, improntando ogni manifestazione della propria condotta secondo principi di buona

educazione e rispetto del prossimo, in ciascun momento dell'attività lavorativa e su tutti gli aspetti della vita di relazione e di comunicazione mediante l'appropriato utilizzo di comportamenti, gesti, parole, scritti, etc., idonei a non recare offese all'altrui dignità. Il lavoratore è altresì tenuto a mantenere la massima riservatezza sugli atti d'ufficio di cui venga a conoscenza.

## 25. Procedimenti disciplinari e risoluzione delle controversie

Presso il Dipartimento Regionale al lavoro e alle politiche Sociali, viene costituita una commissione di conciliazione per transigere le eventuali controversie individuali e collettive sorte tra i lavoratori e gli enti utilizzatori sull'applicazione della presente carta dei diritti e sulle questioni più complessive riferite a delibere e circolari regionali e/o a provvedimenti nazionali e subregionali che riguardano il rapporto di utilizzo.

La commissione dovrà essere composta da:




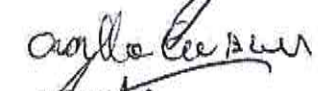

- 1 Un Presidente indicato dal Dipartimento Lavoro;
- 2 Persona indicata dal soggetto utilizzatore;
- 3 Il rappresentante della O.S., firmataria della presente Carta dei Diritti, alla quale il lavoratore ha conferito incarico.

Il Dipartimento, ricevuta la richiesta di attivazione della procedura da una delle parti sopra individuate, convocherà l'apposita commissione entro un mese dalla richiesta.

L'esito della procedura, idoneamente comunicato alle parti, viene considerato valido a tutti gli effetti come risoluzione della controversia tra soggetto utilizzato e soggetto utilizzatore.

## 26. Riallocazione in utilizzo dei lavoratori all'interno del territorio regionale

È consentito la riallocazione dei soggetti di cui alla presente carta dei diritti ad altri enti utilizzatori purché titolari di convenzioni attivate con la Regione Calabria e per lo svolgimento di mansioni analoghe o similari. I trasferimenti possono avvenire nel periodo 1 gennaio - 31 dicembre di ciascun anno.

FELSA CISL CALABRIA   
NIDIL CGIL CALABRIA   
LILTENT CALABRIA   
UGL CALABRIA   
UGL CALABRIA   
ASSESSORE LAVORO REGIONE CALABRIA 