REPUBBLICA ITALIANA

Regione Siciliana

DIPARTIMENTO REGIONALE DEL PERSONALE
E DEI SERVIZI GENERALI, DI QUIESCENZA,
PREVIDENZA ED ASSISTENZA DEL PERSONALE
Servizio Gestione Giuridica del Personale
Regionale in Servizio. Reclutamento del Personale
Ufficio per i Procedimenti Disciplinari
U.O. RECLUTAMENTO DEL PERSONALE, MOBILITA', L.S.U.
Viale Regione Siciliana 2226 – 90135 PALERMO
TeleFax 091 6963584

Prot. n. 20048 Palermo, li 07 lug. 2004

OGGETTO: Circolare – Direttive di gestione lavoratori contrattisti ex P.U.C..

A TUTTI I DIPARTIMENTI
DI ASSEGNAZIONE
DEL PERSONALE EX P.U.C.
LORO SEDI

Facendo seguito alla conferenza di servizio, tenutasi in data 18 marzo 2004 presso questo Dipartimento, si forniscono le necessarie indicazioni relativamente alla gestione dei lavoratori ex P.U.C., di cui alla delibera n. 13 del 21.01.2003.

Per quanto concerne il congedo ordinario, congedo straordinario e i permessi personali, saranno ripartiti come segue:

C.O. dicembre 2003 - g. 1
C.S. dicembre 2003 - gg. 2
P.P. dicembre 2003 - h. 2

C.O. dal 01.01.2004 al 09.06.2004 - gg. 6+1 F.S.
C.S. dal 01.01.2004 al 09.06.2004 - gg. 10
P.P. dal 01.01.2004 al 09.06.2004 - h. 8

C.O. dal 10.06.2004 al 30.11.2004 - gg. 12 + 1 F.S.
C.S. dal 10.06.2004 al 30.11.2004 - gg. 14
P.P. dal 10.06.2004 al 30.11.2004 - h. 14

Fermo restando quanto contenuto nelle precedenti direttive, preso atto dei quesiti posti in sede di conferenza, si chiarisce che l'ambito applicativo dell'art. 38 della L.R. n. 6/97 nei confronti del personale contrattista si limita ai commi 1, 2, 3 e 4, che riferisce alla L.104/92.

E' opportuno precisare che, nell'ambito del congedo straordinario spettante nell'anno solare, potranno essere concessi periodi continuativi per matrimonio, partecipazione ad esami o corsi, nascita di figli, lutto e gravi motivi di famiglia. Detti permessi, secondo le ore lavorative svolte settimanalmente, sono cosi ripartiti:

18 h - gg. 7 (consecutivi) congedo matrimoniale; 7 gg. partecipazione esami o corsi; g. 1 nascita, lutto, gravi motivi di famiglia;

24 h - gg. l0 (consecutivi) congedo matrimoniale; gg. 10 partecipazione esami o corsi; gg. 2 nascita, lutto, gravi motivi di famiglia;

Al personale contrattista spettano ore 6 di permesso sindacale annuale, che diventano 8 per chi ha aderito all'integrazione oraria, per la partecipazione alle assemblee sindacali.

Per quanto attiene al congedo parentale (istituto distinto da quello previsto per la malattia del figlio), entrambi i genitori, anche non alternativamente, possono astenersi dal lavoro nei primi 8 anni di vita del figlio, per un periodo cumulativo massimo di 10 mesi; nell'ambito del predetto limite ogni genitore può astenersi dal lavoro per un massimo di mesi 6. Nel caso in cui il padre si astiene dal lavoro per un periodo frazionato o continuativo non inferiore a 3 mesi, il limite previsto di mesi 6 viene elevato a mesi 7, conseguentemente il limite complessivo dell'astensione dal lavoro dei genitori è elevato a mesi 11. Nel caso vi sia un solo genitore il periodo complessivo di astensione dal lavoro è di mesi 10.

Le assenze per congedo parentale, entro i limiti del congedo straordinario previsto per anno solare, saranno retribuite per intero; quelle eccedenti tale limite, sino al compimento del 3° anno di vita del bambino saranno retribuite con una decurtazione del 70%, mentre dal 3° all'8° anno di vita del bambino nessuna indennità è dovuta al lavoratore (tranne il caso in cui il suo reddito individuale sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria).

Le assenze per congedo parentale vanno comunicate con almeno 15 giorni di preavviso, avendo cura di indicare nella richiesta la data di nascita del bambino; tali assenze non vanno documentate.

il personale che usufruisce dell'istituto di cui sopra, dovrà attestare in autocertificazione se ha fluito e in che misura del congedo parentale dalla data di nascita del figlio alla data di presa di servizio presso l'Amministrazione Regionale.

Per quanto attiene alle assenze per malattia del figliò si precisa che tali assenze, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino rientrano nel limite previsto dall'art. 38 della L. R. n. 6/97 (monte C.S.); per il periodo dai 3 agli 8 anni sono previsti cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

Le assenze per malattia del figlio vanno documentate con idoneo certificato medico rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o ad esso convenzionato e devono recare, altresì, la data di nascita del bambino; dovrà, altresì, essere prodotta idonea attestazione da cui si evinca che l'altro genitore non è in astensione dal lavoro negli stessi giorni per lo stesso motivo (L.127/97).

Sia il congedo parentale che le assenze per malattia del figlio si ascrivono all'istituto del congedo straordinario, disciplinato dall'art. 38 della L. R. n. 6/97, c. 1,2,3 e 4.

Per quanto attiene al diritto allo studio (art. 33, c. 20 della L.R. n. 41/85), è possibile usufruire a richiesta dei relativi permessi giornalieri, la cui entità viene determinata da questo ufficio in relazione alle varie scadenze contrattuali. L'uso di tale istituto presuppone che il lavoratore continui a prestare regolare servizio per cui ad ogni richiesta deve fare seguito l'immediata presentazione della documentazione giustificativa rilasciata dall'istituto scolastico o universitario. Nell'attestazione devono essere chiaramente indicate le lezioni seguite, la data di svolgimento e l'ora di inizio e di fine lezione. Detti permessi vanno fruiti nell'ambito della giornata lavorativa e non sono cumulabili.

il personale contrattista, che ne ha diritto, può inoltrare richiesta per usufruire del beneficio ai sensi della Legge 05.02.1992, n.104, inoltrandola tramite l'Ufficio ove presta servizio, a questa U.O., corredata da copia conforme del verbale della commissione medica di controllo e dichiarazione del richiedente che attesti di essere l'unico beneficiario della legge de quo, nonché l'unico familiare a poter assistere la persona invalida. Il beneficio decorre dalla data di autorizzazione di questo Dipartimento.

il personale contrattista ex PUC che si trovi a svolgere funzioni negli Uffici elettorali, deve presentare apposita istanza con allegato il decreto di nomina e, successivamente, l'attestato di effettivo svolgimento delle funzioni, recante l'indicazione dei giorni e dell'orario di svolgimento, inizio e fine, delle stesse. Detto personale usufruirà del riposo compensativo, relativamente alla domenica, immediatamente dopo il termine delle operazioni elettorali. Le giornate lavorative, comprese tra il lunedì e il sabato, in cui viene svolto l'impegno presso il seggio, vengono considerate come giornate di effettiva presenza in servizio.

Nel caso di candidatura elettorale, il personale contrattista può usufruire di giorni tre di congedo straordinario per motivi personali con diritto alla retribuzione intera; ulteriore periodo fruito oltre tale limite, può essere imputato, a scelta dell'interessato, al congedo straordinario senza assegni oppure al congedo ordinario.

Per quanto attiene ai permessi spettanti per lo svolgimento di cariche elettive, questi verranno concessi con le modalità tutte previste dalle normative vigenti di cui alla L. 816/85 e alla L.R. n. 30/00, art. 20, comma 5.

Per quanto concerne l'utilizzo delle aspettative e dei permessi sindacali, si rimanda all'accordo del 30.06.2003, cui specificatamente si fa riferimento.

il lavoratore che esercita la funzione di Giudice Popolare o che presta testimonianza, dovrà produrre apposita giustificazione. L'assenza dal servizio non viene imputata al congedo straordinario e viene regolarmente retribuita.

Si coglie, inoltre, l'occasione per rammentare che tutta la certificazione giustificativa dei giorni di assenza per congedo straordinario o altro motivo, deve essere trasmessa a questa U.O. in originale o copia conforme e, nel caso di situazioni anomale, comunicate tempestivamente.

In ultimo, si è rilevato che in alcuni uffici i giorni di presenza dei contrattisti, da una settimana all'altra, non coincidono. AI riguardo si precisa che, se la variazione è giustificata da esigenze di servizio, comunicate in forma scritta al lavoratore dal dirigente, la cosa rientra nella normale gestione dell'ufficio. Viceversa, se la variazione avviene in mancanza di preventiva autorizzazione, l'assenza dal servizio verrà considerata arbitraria e questo ufficio provvederà, conseguentemente, a contestare al lavoratore l'inosservanza dei doveri d'ufficio.

Si invitato i Dipartimenti a dare diffusione della presente a tutti gli Uffici periferici e al personale de quo.

IL DIRIGENTE DELL'U. O.
(ING. SILVIO NICOLACI)