

Comune di Sulzano

Disciplina dell'orario di lavoro - linee guida

Timbrature e Rilevamento Presenze

Il cartellino degli impiegati di un Ente Locale ha natura di atto pubblico.

Risponde di danno erariale il dipendente pubblico che si assenta dal proprio ufficio durante l'orario di lavoro senza timbratura del proprio cartellino magnetico.

Si rileva pertanto l'importanza del corretto utilizzo della timbratura che dovrà essere sempre corrispondente al dato reale e certificata tramite percorso elettronicamente tracciato se omessa per ragioni di servizio fuori sede.

Il rilevamento presenze avviene attraverso un sistema elettronico che consente la registrazione delle timbrature rilevate tramite avvicinamento del proprio tag all'apposito timbratore situato all'ingresso dell'Ente.

Ogni dipendente ha la propria area personale cui accedere tramite credenziali, dove potrà anche consultare in ogni momento la propria situazione aggiornata (cartellino, timbrature, contatori, autorizzazioni).

La raccolta dei dati sarà gestita da una ditta esterna che elabora tramite software i cartellini dei dipendenti e monitora il corretto utilizzo degli istituti contrattuali e l'applicazione di questo stesso Regolamento.

L'omissione di timbratura in entrata e/o in uscita, deve essere sempre giustificata, con registrazione elettronica dell'orario nel portale, e autorizzata dal proprio Responsabile.

L'eventuale timbratura del cartellino effettuata prima degli orari di entrata flessibile non rileva, fatti salvi eventuali accordi di autorizzazione allo svolgimento di lavoro straordinario con il proprio Responsabile per esigenze specifiche.

In caso di omissioni ripetute il Responsabile dell'Ufficio disciplinare potrà valutare l'attivazione del procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore delle omissioni suddette.

Orario di lavoro (art. 29 – CCNL 2021)

L'orario ordinario di lavoro di un tempo pieno è di 36 ore settimanali ed è articolato in funzione dell'orario di servizio e di apertura al pubblico. In base alle norme vigenti, l'orario di lavoro è articolato su 5 giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità.

L'orario di lavoro effettivamente prestato non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive di lavoro straordinario, calcolata in riferimento ad un arco temporale di 6 mesi.

La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, pertanto possono essere adottate diverse tipologie di orario: orario flessibile; turnazioni; orario multi periodale.

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero di 11 ore per il corretto recupero psicofisico e qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore, deve essere previsto un intervallo per pausa non inferiore a **10 minuti**.

Uscite di servizio, trasferte e missioni

Se si abbandona la propria abituale postazione lavorativa, è necessario timbrare un'uscita di servizio che non decurta dall'orario della giornata, ma garantisce la copertura assicurativa in caso d'infortunio sul lavoro.

Operativamente, sarà necessario premettere il codice 1 a ciascuna timbratura effettuata per uscita o entrata di servizio.

Al rientro da una missione o trasferta che abbia reso impossibile timbrare il proprio cartellino magnetico, il dipendente dovrà registrare nel portale le omesse timbrature fuori sede.

Flessibilità (Art. 36 – CCNL 2021)

Per tutto il personale, la flessibilità **si movimenta a minuti** ed è prevista in ingresso, nella misura di **mezz'ora anticipata** e **un'ora posticipata rispetto al proprio orario teorico**. Stessa flessibilità (30 min) si ripropone sulla pausa pranzo, mentre in uscita è consentita **un'ora anticipata** rispetto al proprio orario assegnato.

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità deve essere recuperato **entro i due mesi successivi** alla maturazione dello stesso, in modo da completare l'orario lavorativo dovuto complessivamente.

Ritardi

Il ritardo sull'orario d'ingresso oltre la fascia di flessibilità, comporta l'obbligo di giustificare utilizzando un proprio istituto, da richiedere in autorizzazione sul portale.

Pausa (Art. 34 – CCNL 2021)

Qualora la prestazione lavorativa giornaliera ecceda le 6 ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di **almeno 10 minuti** al fine del recupero delle energie psicofisiche.

Per la consumazione del pasto la durata della pausa non può essere inferiore a **30 minuti** (fatte salve le deroghe dell'Art. 35, comma 10)

Nel caso di turno continuato che superi le 6 ore consecutive verrà decurtata automaticamente una pausa di 10 minuti.

Lavoro straordinario (Art. 32 - CCNL 2021)

Il lavoro straordinario è volto a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro.

Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere espressamente autorizzate dal Dirigente (o dal Responsabile preposto), rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

La misura massima giornaliera della prestazione lavorativa a qualunque titolo resa non può superare di norma il limite di 10 ore.

Il conteggio delle ore straordinarie avviene in ragione di frazioni successive tutte di 30 minuti.

Le richieste di autorizzazione al lavoro straordinario devono essere registrate nel portale, sistema elettronico, specificando nel campo “note” la motivazione dettagliata e scegliendo una delle opzioni disponibili, come ad esempio: straordinario “da liquidare”; “da recuperare”; “elettorale”.

Nell’arco dell’anno solare è possibile svolgere un massimo di **180 ore** di straordinario complessive per ciascun dipendente.

Lo straordinario non autorizzato si considera a perdere.

Banca delle ore (Art. 33 – CCNL 2021)

Al fine di consentire ai lavoratori di fruire come permesso compensativo delle prestazioni di lavoro straordinario registrate con la voce “da recuperare” è istituito un conteggio denominato Banca delle Ore.

Le ore accantonate possono essere recuperate entro la fine dell’anno successivo a quello di maturazione e la fruizione di tale istituto avverrà in ragione di frazioni successive di tutte di 30 minuti.

Il recupero della banca ore può coprire anche l’assenza di un’intera giornata.

Ferie (Art. 38 – CCNL 2021)

I giorni di ferie che si maturano in virtù di quanto stabilito dal CCNL, vanno di norma utilizzati entro la fine dell'anno di maturazione.

In caso di indifferibili esigenze di servizio, oppure in caso di motivate esigenze personali e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può fruire delle ferie residue dell'anno precedente entro il **30 giugno** dell'anno successivo.

Tale termine è inderogabile salvo i casi di assenza prolungata (malattia, maternità, infortunio).

I periodi di ferie s'interrompono nel caso di ricovero ospedaliero o malattia di durata superiore a 3 giorni, tempestivamente comunicati e debitamente certificati.

In caso di mancata fruizione delle ferie residue per comprovate ragioni di servizio, andrà programmato con il Responsabile del Personale, un **piano di rientro** delle stesse volto al congruo smaltimento (ad esempio prevedendo un giorno di assenza a settimana).

La maturazione del numero di giorni di ferie dipende dall'anzianità di servizio e dalla distribuzione del proprio orario sui giorni lavorativi, come da tabella seguente:

	ORARIO DI LAVORO SU 5 GG	ORARIO DI LAVORO SU 6 GG
ANZIANITA' INFERIORE A 3 ANNI	26	30
ANZIANITA' SUPERIORE A 3 ANNI	28	32

Spettano, inoltre, 4 giorni di riposo nell'anno solare ex L. 937/77 (ex festività) ed il giorno del Santo Patrono del Comune dove ha sede il proprio datore di lavoro.

Il godimento delle ferie è da intendersi a giornata intera.

Ferie e riposi solidali (Art. 30 – CCNL 2018)

Su base volontaria e a titolo gratuito, il dipendente può cedere ad altro dipendente che abbia necessità di prestare assistenza a figli minori che necessitino cure costanti per particolari condizioni di salute e che ne abbia fatto richiesta:

1. le giornate di ferie eccedenti le 4 settimane di cui il lavoratore deve necessariamente fruire (D.lgs. 66/2003);
2. le 4 giornate di festività soppresse.

Permessi retribuiti (Art. 40 – CCNL 2021)

A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi, da documentare debitamente:

- **Partecipazione a concorsi, procedure selettive o comparative, anche di mobilità, o esami, procedure selettive per i passaggi tra le aree.** Sono concessi 8 giorni nell'anno fruibili a giornata intera limitatamente allo svolgimento delle prove;
- **Permessi per lutto.** Sono concessi 3 giorni per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso per la perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, gli affini entro il primo grado o il convivente. In caso di motivate esigenze i 3 giorni possono essere fruiti entro il mese successivo.
- **Congedo matrimoniale.** In occasione del matrimonio sono concessi 15 giorni consecutivi da fruire con inizio entro il 45° giorno dalla data in cui è stato celebrato il matrimonio. Nel caso di eventi imprevisti che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, il dirigente potrà valutare un ulteriore periodo di posticipo per il godimento dello stesso.

Permessi orari per particolari motivi personali o familiari (Art. 41 – CCNL 2021)

Al dipendente possono essere concesse, compatibilmente con le esigenze di servizio, quindi previa autorizzazione del Responsabile di area competente, **18 ore** di permesso retribuito nell'anno per particolari motivi personali o familiari.

Non è richiesta documentazione giustificativa da parte del dipendente.

Il diniego deve essere motivato e formalizzato.

Questi permessi non sono fruibili per frazioni inferiori alla prima ora e non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, nonché con il recupero da straordinario, ad eccezione dei permessi di cui all'Art. 33 della L. 104/92, dei congedi di cui al D.lgs. 151/2001 e dei permessi brevi.

Possono essere utilizzati anche a copertura di un'intera giornata, in tal caso l'incidenza dell'assenza sul monte ore è convenzionalmente pari a 6 ore per un full-time.

Il diritto alla fruizione delle 18 ore è riconosciuto per intero al dipendente che sia risultato vincitore nel corso dell'anno di un concorso per l'assunzione a tempo indeterminato, anche qualora egli ne abbia già fruito del tutto o in parte nel precedente rapporto di lavoro.

Permessi brevi (Art. 42 – CCNL 2021)

Il dipendente impiegato a tempo pieno può assentarsi dal lavoro, previa autorizzazione del proprio Responsabile, per un massimo di **36 ore** su base annua.

Questi permessi non possono superare la metà dell'orario di lavoro giornaliero.

Le ore di permesso breve possono essere fruite in ragione di **frazioni successive di 15 minuti** e devono essere recuperate entro i due mesi successivi.

Il mancato recupero determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge (Art. 33 – CCNL 2018)

- 1. Permessi ex L. 104.** Ove ne ricorrono le condizioni, è diritto del dipendente fruire di 3 giorni di permesso di cui all'Art. 33, comma 3 della L. 104. Tali permessi possono essere fruiti anche a ore nella misura massima di 18 ore mensili e vanno pianificati mensilmente;
- 2. Permessi per donazione sangue.** 1 giorno intero per ogni evento documentato;
- 3. Permessi per donazione midollo osseo.** Tutti i giorni necessari prima e dopo la donazione di midollo osseo, debitamente certificati;
- 4. Permessi per decesso o grave infermità** del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente: 3 giorni all'anno (L.53/2000, Art.4);
- 5. Permessi per cure per gli invalidi.** 30 giorni all'anno riservati ai dipendenti con invalidità civile > 50%

Permessi per visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici (Art. 44 – CCNL 2021)

Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di **18 ore** annuali, comprensive dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

Questi permessi non possono essere utilizzati per frazioni inferiori alla prima ora e non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, nonché con il recupero da straordinario, ad eccezione dei permessi di cui all'Art. 33 della L. 104/92, dei congedi di cui al D.lgs. 151/2001 e dei permessi brevi.

Se questi permessi vengono utilizzati a giornata intera, il numero di ore da scalare dal monte ore corrisponde al teorico dovuto per quel giorno e dovrà essere applicata la trattenuta delle accessorie prevista per i primi 10 giorni di malattia.

Il giustificativo da produrre per utilizzare questo istituto è **l'attestazione di presenza** presso la struttura sanitaria, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura sanitaria, anche privata.

Tale attestazione coprirà l'assenza per l'intera permanenza presso la struttura più il tempo di percorrenza dal luogo di lavoro al luogo della visita e ritorno.

Se la visita medica o esame diagnostico dovessero determinare la **temporanea inabilità al lavoro**, si ricadrà in un'altra fattispecie, che è l'assenza per malattia. In tal caso il certificato da produrre sarà diverso, potrà essere o l'attestato della struttura che certifica la temporanea inabilità, oppure il classico certificato del medico di base a copertura dell'intera giornata.

Ai fini del computo del comporto, 6 ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una giornata lavorativa.

Diritto allo studio (Art. 46 – CCNL 2021)

Ai dipendenti sono concessi permessi retribuiti per la partecipazione a corsi, svolti anche in modalità telematica, destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale e per sostenere i relativi esami.

Tali permessi spettano nella misura massima individuale di **150 ore** per ciascun anno solare e nel limite massimo (arrotondato all'unità superiore) del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato all'inizio di ogni anno.

Spettano anche al personale assunto a tempo determinato con contratto di lavoro di durata non inferiore a sei mesi, e devono essere riproporzionati in relazione alla durata del contratto nell'anno solare.

Malattia del figlio (L. 151/2001)

Previa presentazione di certificato medico, il dipendente madre o padre ha diritto ad assentarsi per la malattia del figlio secondo le seguenti modalità:

- Da 0 a 3 anni non compiuti. Congedo illimitato con retribuzione al 100% per i primi 30 giorni nell'anno solare;
- Da 3 a 8 anni. 5 giorni all'anno non retribuiti.

Personale incaricato di Elevata Qualificazione

Il personale percettore di Indennità di Posizione Organizzativa è soggetto alla vigente disciplina riguardante tutto il personale dell'Ente e agli ordinari controlli sulla relativa quantificazione, compreso l'obbligo di timbratura e di rispetto dell'orario di servizio.

Le EQ, diversamente dai dirigenti, sono tenute a eseguire prestazioni lavorative settimanali non inferiori a 36 ore, salvo l'utilizzo della flessibilità mensile prevista per tutto il personale, compreso quello non titolare di EQ.

Eventuali prestazioni di lavoro straordinario non possono essere retribuite poiché si intendono già indennizzate dall'indennità di posizione, né tantomeno possono dare diritto al recupero.

Tutte le richieste del personale EQ saranno sottoposte ad autorizzazione preventiva da parte del Segretario.

Rapporto di lavoro a tempo parziale (Art. 62 – CCNL 2021)

La costituzione del rapporto a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale avviene con contratto di lavoro espresso in forma scritta e con l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di **lavoro supplementare**, nella misura massima del **25%** della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale previsto per un mese.

Gli istituti contrattuali ad ore vanno riproporzionati in relazione alla percentuale di part-time, mentre gli istituti a giorni sono da riproporzionare solo in caso di part-time verticale.

Unica eccezione è costituita dai permessi ex art. 33 commi 3 e 6 della legge 104/1992, i quali si riproporzionano solo nel caso in cui l'orario settimanale sia **minore o uguale** al 50%

Rapporto di lavoro a tempo determinato (Art. 60,61 – CCNL 2021)

Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, con le seguenti specifiche:

1. Le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato entro il limite annuale stabilito per le nuove assunzioni (30 o 34); nel caso in cui, con precedenti contratti, il lavoratore abbia prestato servizio per più di 3 anni anche in diversi comparti, il numero di giorni spettanti sarà elevato (32 o 36);
2. Possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino ad un massimo di 15 giorni e permessi retribuiti in occasione del matrimonio;
3. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi di proroghe, sono concessi anche: i permessi per motivi personali o familiari, i permessi per concorso o esame, i permessi per visite specialistiche, i permessi per lutto e i permessi brevi. Tutti i precedenti permessi, ad esclusione di quelli per il lutto, devono essere riproporzionati in base alla durata del contratto nell'anno solare;
4. Spettano anche tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge, compresa la L. 53/2000 e anche per contratti di durata inferiore ai 6 mesi.

©Copyright - Tutti i diritti di questa dispensa sono riservati a SRG LP STP s.r.l. e sono protetti dalle leggi in materia di proprietà intellettuale. L'utente si obbliga a non copiare, modificare o creare lavori derivati dai contenuti ivi presenti.