



RSU Università degli Studi di Sassari

Al Direttore Generale
e, p.c., Al Magnifico Rettore
Al Personale PTAB
Sede

Oggetto: Osservazioni sul Disciplinare orario di lavoro

Con riferimento alla bozza di **“Disciplinare orario di lavoro”** oggetto dell’incontro del 20 maggio 2025, in generale si richiama la necessità, già altre volte manifestata, di prendere visione dei dati relativi alla situazione emergenziale riferita alle ore in eccesso più volte portata alla nostra attenzione, così da poter prevedere l’impatto delle misure adottate e, in un’ottica di fattiva collaborazione, presentiamo alcune proposte di modifica e integrazione, parzialmente già illustrate nella ns. nota prot. 21663 del 24/02/2025 ed espresse nell’incontro citato:

Art. 3 In merito alla tipologia di articolazione dell’orario di lavoro **“Settimana corta con due rientri programmati”** si propone che il dipendente possa decidere, in accordo con il proprio Responsabile, di effettuare i rientri scegliendo due giorni tra LUN MAR MER GIO.

Art. 5 In merito alla **“eccedenza teorica”** che deve essere convertita in **“eccedenza autorizzata”**, si propone di fare rientrare tale tipologia tra le anomalie o comunque trovare un modo affinché la circostanza sia adeguatamente segnalata al dipendente e al Responsabile del cartellino, così da evitare che le eventuali ore in eccesso vadano perdute per mero errore materiale.

Art. 8 Per l’ottenimento del **buono pasto** (ovviamente entro il limite mensile stabilito, anche se sarebbe auspicabile che il limite fosse annuale) si suggerisce di modificare in **“almeno due ore di ore eccedenti autorizzate”** in armonia con le altre accezioni di lavoro pomeridiano, soprattutto perché questo istituto viene utilizzato anche quando si effettua un cambio rientro per esigenze di servizio. Fermo restando che oltre i 59 minuti si è sempre autorizzati dal responsabile e dunque si sta rimanendo per esigenze di servizio.

Art. 9 **Flessibilità**. Dopo *“Tale flessibilità non deve essere giustificata”* aggiungere *“Nelle strutture con orario di apertura al pubblico, la flessibilità potrà verificarsi, di norma solo ove non pregiudichi il regolare funzionamento delle stesse”*.

Art. 12 Si ritiene poco chiaro il periodo *“Lo smart working dovrà essere concordato con il proprio responsabile e, all’Ufficio Reclutamento, gestione, sviluppo e benessere organizzativo del PTAB, dovrà essere trasmesso l’accordo individuale sottoscritto dalle parti che dovrà, a sua volta, essere controfirmato dal Direttore Generale”*, si chiede che sia inserito il riferimento alla procedura contenuta nel PIAO *“Il Responsabile/Coordinatore dell’Area, il Dirigente/Direttore di Struttura cui risulta assegnato il dipendente, definisce con il dipendente stesso un piano di lavoro contenente le attività da espletare e, tra gli altri, gli obiettivi da perseguire. Concluse positivamente le dovute valutazioni e verifiche allo svolgimento di tale modalità, si predispone d’intesa l’istanza di lavoro agile che viene allegata all’accordo di lavoro agile, il suddetto accordo è trasmesso per la sottoscrizione al dirigente di riferimento ed è efficace all’atto della sottoscrizione. Ai fini della protocollazione dei suddetti accordi e istanze si seguirà la procedura descritta nella nota prot. 47025 del 30/04/2025”*. Si ribadisce in questa circostanza la rilevata necessità di redigere ed approvare un Regolamento per il lavoro a distanza, agile o da remoto, così da non avere necessità ogni anno di attendere l’approvazione del PIAO per dare attuazione alle direttive in materia.

Art. 17 Per maggiore chiarezza si domanda di prevedere direttamente che il credito orario possa essere fruito massimo entro il primo trimestre dell’anno successivo. In caso di particolari esigenze di servizio debitamente motivate dal responsabile potrà essere esteso il credito orario massimo accumulabile annualmente e il lasso di tempo per poterlo “smaltire”. In caso sia necessario procedere all’azzeramento delle ore di credito orario non fruito entro il termine concesso, chiediamo che il dipendente sia avvisato preventivamente almeno 30gg prima con provvedimento espressamente motivato, così da avere l’opportunità di fare opposizione se ne ricorrono le condizioni. Si chiede inoltre di fare esplicito riferimento alla responsabilità del validatore anche in questo articolo, così come in quelli precedenti e successivi: in particolare sia previsto l’onere per il responsabile di attivarsi se, nelle attività di monitoraggio insite nel suo ruolo, ravvisa il raggiungimento della soglia massima di 80 ore, dovrà inviare comunicazione al collega interessato e invitarlo a concordare insieme un piano di rientro. Questo perché è più che legittimo stabilire un limite massimo e un tempo massimo per rientrare del credito orario, ma i dipendenti devono sempre essere messi in condizione di rispettare tali direttive: se le ore in eccedenza che hanno determinato il credito orario sono autorizzate o comunque accumulate sotto la vigilanza del validatore senza che questi abbia mai eccepito alcunché sono evidentemente prestate per esigenze di servizio, ergo è compito dell’Amministrazione determinare le condizioni per il rientro.

Art. 22 **“Entrata in vigore e norme transitorie”**: nell’incontro del 20 maggio u.s. è stato chiarito che si intende dare la possibilità ai colleghi di fruire delle ore a credito maturate entro il 31/12/2024 sino al 31/12/2026. Si ritiene che l’espressione *“Esclusivamente per l’anno 2025 è possibile usufruire delle ore di credito di annualità anche precedenti il 2024”* sia fuorviante e si propone, per coerenza con quanto affermato nell’incontro di cui sopra, di sostituirla con la seguente *“Per gli anni 2025 e 2026 è possibile usufruire delle ore a credito maturate fino al 31/12/2024, derogando così l’art. 13 del presente disciplinare. A partire dal 1 gennaio 2027 tutte le ore a credito maturate prima del 2025 e non fruite verranno azzerate”* .

In generale chiediamo, che sia prevista una deroga specifica per il personale afferente alle strutture quali aziende agrarie, veterinarie ed eventuali altre da individuare, che per la natura stessa del lavoro svolto non possono applicare lo stesso disciplinare, principalmente in materia di flessibilità in entrata e in uscita e in accumulo di ore in eccesso e per le quali è necessario prevedere un disciplinare a parte o un’indicazione specifica nello stesso, e un’indicazione precisa del ruolo dei Responsabili della struttura, e non una semplice eccezione generica . E soprattutto per quanto riguarda l’art. 22, le norme transitorie e il recupero delle ore a credito degli anni precedenti al 2025 è necessario prevedere per una procedura speciale per i colleghi afferenti a queste strutture.

Non per ultimo si chiede che sia attivato l’istituto relativo alla banca ore di cui all’art. 13, e che siano individuate in dettaglio le procedure per l’attivazione dei “piani di rientro” nel caso si debba esaurire il monte ore a credito disponibile.

F.to Le Segreterie

FLC-CGIL

SNALS-CONFSAL

FGU-GILDA UNAMS

Le RSU dell’Università degli studi di Sassari