Disciplinare sull'orario di lavoro e sugli istituti inerenti alla struttura

Parere del Consiglio del Personale del 23 giugno 2025

Dopo attenta lettura della documentazione pervenuta da parte della Direzione Generale (Prot. 62212/2025) relativa al *Disciplinare sull'orario di lavoro e sugli istituti inerenti alla struttura* si segnala quanto segue:

1. Si consiglia di non utilizzare la dicitura “settimana corta” per la settimana da 5 giornate lavorative, in quanto ormai per settimana corta si intende la settimana lavorativa da 4 giornate lavorative. Pertanto, si propone l'utilizzo della dicitura “settimana ordinaria” per la settimana lavorativa da 5 giorni e “settimana lunga” per la settimana da 6 giorni lavorativi.
2. Art. 3 parte 2) SETTIMANA CORTA (dal Lun al Ven) CON DUE RIENTRI PROGRAMMATI
 - a. si rileva che il CCNL disciplina il lavoro su 5 o 6 giorni, ma non sono presenti indicazioni riguardo la definizione di settimana corta che è, a livello nazionale, ormai riconosciuta in 4 giorni lavorativi;
 - b. si propone di dare la possibilità al dipendente, in accordo con il responsabile della struttura, di effettuare i due rientri pomeridiani in giornate da loro concordate, anche consecutive, che rispettino il lavoro dal lunedì al venerdì.
3. Art. 4 – Part Time
 - a. rileviamo che non viene fatta menzione alcuna al Part Time verticale su base mensile e annuale;
4. Art. 5 - Regole comuni
 - a. si consiglia di togliere il termine “ininterrotte” in quanto, in conformità alla normativa sul VDT, le pause da utilizzo di videoterminale devono essere di 15 minuti ogni 2 ore di uso continuativo (art. 175 Dlgs 81/2008);
 - b. si evidenzia che nelle previsioni di variazione del rientro pomeridiano, per esigenze di servizio, non è prevista l'erogazione del buono pasto dopo l'ottava ora, come dovrebbe essere, dato che si tratta di una variazione dei giorni di rientro. Si richiede che sia data la possibilità di ricevere il buono pasto alle stesse condizioni della giornata di rientro canonico.
5. Art. 6 - Particolari articolazioni dell'orario di lavoro
 - a. Si propone di inserire, oltre alle esigenze di natura personale e familiare, anche le particolari articolazioni per motivi di servizio.
6. Art. 7 – Pausa
 - a. Si richiede di specificare meglio questo articolo in quanto, allo stato attuale, genera confusione sull'obbligatorietà o meno della timbratura dopo le sei ore di servizio nei giorni di non rientro. Si auspica che non sia obbligatorio dover procedere a timbrare la pausa di almeno 10 minuti nei giorni lavorativi da 6 ore.
7. Art. 8 – Buoni Pasto
 - a. Come precedentemente indicato, la previsione di erogazione del buono pasto dopo 8 ore esclusivamente nei giorni di rientro, contrasta con la possibilità di variare (in accordo con il responsabile di struttura) il rientro all'interno della stessa settimana. Si richiede, l'erogazione, in questo caso, all'ottava ora.
 - b. Si richiede l'erogazione del buono pasto dopo 8 ore di lavoro, non capendo per quale motivo ne servano tre oltre l'orario ordinario per l'ottenimento del buono. Si rileva infine la macchinosa pratica dell'erogazione dei buoni, soprattutto a partire dai

limiti imposti dall'Ente pari a non più di due buoni eccedenti quelli previsti per le giornate di rientro mensili.

8. Art. 10 – Ferie

- a. Nelle more dell'autonomia universitaria, si propone di ampliare la previsione dell'art. 96 del vigente CCNL. Questo articolo limita alla sola necessità di prestare assistenza ai figli minori che necessitino di cure costanti, il diritto all'ottenimento di ore e ferie "cedute" dai colleghi. Si consiglia di emanare un regolamento interno *ad hoc*, così come previsto dagli obiettivi del PIAO 25-27, al fine di ampliare le possibilità e le casistiche di fruizione di tali ore/giorni e di automatizzare la procedura di cessione creando una banca ore/giorni comune a tutti.

9. Art. 11 - Lavoro straordinario

Premesso che il CCNL del comparto Università disciplina il lavoro straordinario, specificando le modalità di autorizzazione, retribuzione e i limiti massimi attribuibili, e determinando anche che la parte fissa FSA (Fondo Straordinario di Ateneo) viene utilizzata per finanziare il lavoro straordinario, ed è soggetta a una quantificazione annuale:

- a. Sarebbe opportuno che la parte fissa del FSA fosse certificata al massimo ad inizio di anno, per avere cognizione della cifra da distribuire, e concordare con le OOSS i criteri di attribuzione alle varie strutture e le modalità di fruizione. Diversamente risulta non applicabile quanto previsto all'art. 11, ovvero che "Le ore di straordinario sono assegnate annualmente al dipendente, oltre l'orario di servizio concordato e dovranno essere debitamente timbrate con apposita causale". Ancora oggi gli uffici non hanno cognizione di quanto straordinario sia stato autorizzato per il 2025.
- b. Si evidenzia inoltre che questo Consiglio non è stato coinvolto nella pianificazione di distribuzione delle ore straordinarie svoltesi negli ultimi mesi, e si richiede di conoscere quali sono stati i criteri di assegnazione delle ore straordinarie.
- c. Si richiede di specificare quale sia la apposita causale da inserire nelle timbrature in caso di lavoro straordinario, considerato che nel sistema non è attualmente prevista una tale dicitura.
- d. Si ritiene che, per esigenze di servizio concordate con il responsabile di struttura e anche per attività extra istituzionali (come, ad esempio, la partecipazione a commissioni), si preveda, così come è già successo, lo svolgimento di ore straordinarie effettuate nelle giornate di "lavoro agile" per lo svolgimento di tali attività.

10. Art. 12 – Smart working

Preme innanzitutto sottolineare che questo Consiglio, in sede di parere al PIAO 2025-2027 si è espresso sulla ambiguità e confusione nell'utilizzo delle terminologie in merito al lavoro agile. Si ribadisce che la pratica in vigore nel nostro Ateneo pare legata più alla definizione di Lavoro da remoto, secondo il CCNL, e pertanto non è chiara la motivazione che porta al divieto di ottenere buoni pasto, effettuare ore in eccedenza e maturare straordinario.

Preme ribadire altresì la necessità e urgenza di un regolamento *ad hoc* di questa forma di svolgimento di lavoro, oltre che individuare delle modalità di accesso comuni e trasparenti per tutti i lavoratori in modo da ridurre la discrezionalità di concessione al singolo responsabile di struttura.

11. Art. 13 – Riposi compensativi

- a. In merito a questo articolo si richiama quanto proposto in riferimento all'estensione delle casistiche di cessione delle ferie.

12. Art. 17– Credito Orario

- a. Al pari del piano di recupero del debito orario, si propone di utilizzare lo stesso meccanismo anche per il credito, con i responsabili e i lavoratori che in prima battuta concordino insieme un piano che non preveda l'assenza del dipendente per lungo tempo. Inoltre, non è disciplinata la fattispecie relativa al diniego, per esigenze di servizio, di fruizione di tali ore entro le tempistiche stabilite.

13. Art. 21 – Missioni e Formazione

- a. In riferimento alla formazione obbligatoria e con orari definiti svolta dai colleghi durante il Lavoro agile, si chiede di prevedere il conteggio delle ore di formazione come ore di lavoro.

14. Art. 22 - Entrata in vigore e norme transitorie

- a. Si richiede di far rendere visibile nel sistema rilevazione presenze il numero delle ore suddiviso per anno, al fine di poter quantificare il numero di ore in eccedenza precedenti l'anno in corso e quindi pianificare l'abbattimento delle stesse.
- b. Si richiede inoltre che, per motivate esigenze di servizio, il limite temporale per l'utilizzo delle ore eccedenti maturate prima del 2024, possa essere differito a giugno 2027.

Si richiede infine l'aggiornamento del sistema Solari al CCNL attualmente in vigore, dal momento che le indicazioni che il personale trova all'interno della sezione "giustificativi" rimandano ad articoli del CCNL 16-18 (es. Art. 48 che nell'attuale CCNL è l'art. 98).