

La Formazione Asmel direttamente nel
tuo Ufficio!

Ciclo di seminari online
(webinar) gratuiti



L'ORARIO DI LAVORO, LE CONNESSE INDENNITA', LA VERIFICA DELLA PRESENZE

16 Dicembre, dalle ore 11,30 alle 13,00

Programma

- L'orario di lavoro
- La turnazione
- La reperibilità
- L'orario multiperiodale
- Le indennità
- La flessibilità
- Le pause
- Lo straordinario
- La verifica della presenza

ASMEL Associazione per la
Sussidiarietà e la Modernizzazione
degli Enti Locali

www.asmel.eu

800165654

webinar@asmel.eu

Dott. Arturo Bianco

ESPERTO GESTIONE DELLE RISORSE UMANE, CONSULENTE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

AUTORE DI NUMEROSI VOLUMI, TRA CUI “LA GESTIONE DEL PERSONALE NEGLI ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2018), “LA MANOVRA FINANZIARIA 2017” (CEL EDITORE), “CONTRATTAZIONE DECENTRATA, CONTROLLI E RESPONSABILITÀ” (MAGGIOLI EDITORE 2016), “LA GESTIONE ASSOCIATA DOPO IL DL N. 95/2012” (MAGGIOLI EDITORE 2012), “L’APPLICAZIONE DELLA LEGGE BRUNETTA” (SOLE 24 ORE EDITORE 2009)

DIRIGE LE RIVISTE TELEMATICHE “OGGI PA”, “IL BOLLETTINO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI”, | “CITTÀ MIA”, GIORNALISTA, COLLABORA CON IL SOLE 24 ORE

GIÀ PRESIDENTE ANCI SICILIA, GIÀ COMPONENTE LA PRESIDENZA NAZIONALE ANCI, GIÀ DIRIGENTE ANCITEL

GIÀ CONSULENTE DAGLA (PRESIDENZA DEL CONSIGLIO), ANCI ED ARAN

- ▶ Finalità del DLgs n. 66/2003: “Regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell’orario di lavoro”
- ▶ “Pieno rispetto del ruolo dell’autonomia negoziale”
- ▶ Normative di attuazione di direttive comunitarie

Orario di lavoro: qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia contemporaneamente al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell’esercizio delle sue attività o funzioni.

Periodo di riposo: qualsiasi periodo che non rientra nell’orario di lavoro

Lavoro straordinario: lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro

L’ORARIO DI LAVORO NEL DLGS 66/2003 (1)

Periodo notturno: Periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino

Lavoratore notturno: Due specifiche casistiche (almeno 3 ore del tempo di lavoro normale, almeno una parte con un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno, ove non diversamente disciplinato dal contratto)

Applicazione al lavoro privato ed al lavoro alle dipendenze delle PA

Principali esclusioni:

- ▶ Personale adibito ai servizi di protezione civile, a compiti di ordine e sicurezza pubblica
- ▶ Personale della scuola (DLgs n. 297/1994)
- ▶ Addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali
- ▶ Dirigenti (da chiarire se anche posizioni organizzative)

L'ORARIO DI LAVORO NEL DLGS 66/2003 (2)

- ▶ Fissato in 40 ore settimanali
- ▶ Possibilità per i contratti di fissare una durata minore e di riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno
- ▶ DURATA MASSIMA DELL'ORARIO DI LAVORO
- ▶ Materia rimessa ai contratti
- ▶ In ogni caso non superamento delle 48 ore settimanali per ogni periodo di 7 giorni: durata media da calcolare per un periodo non superiore a 4 mesi
- ▶ Periodo di calcolo elevabile

L'ORARIO DI LAVORO NEL DLGS 66/2003
(3)

- ▶ LAVORO STRAORDINARIO
- ▶ Principio del contenimento del ricorso allo straordinario
- ▶ Calcolo dello straordinario da effettuare con riferimento al periodo settimanale
- ▶ Materia rimessa ai contratti di lavoro

AmMESSO per:

- ▶ Casi eccezionali ed impossibilità di fronteggiarli con nuove assunzioni
- ▶ Casi di forza maggiore o da cui possa derivarne un pericolo grave ed immediato
- ▶ Eventi particolari con obbligo di preventiva comunicazione anche ai soggetti sindacali
- ▶ In difetto di disciplina applicabile il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo per un periodo non superiore a 250 ore annuali
- ▶ Incertezza sulla necessità del consenso del lavoratore: in via maggioritaria non lo si ritiene necessario

L'ORARIO DI LAVORO NEL DLGS 66/2003 (4)

- ▶ SEGUE LAVORO STRAORDINARIO
- ▶ Deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti
- ▶ I contratti possono prevedere che in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi
- ▶ Deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti
- ▶ I contratti possono prevedere che in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi

L'ORARIO DI LAVORO NEL DLGS 66/2003 (5)

- ▶ SEGUE LAVORO STRAORDINARIO
- ▶ Maggiorazione oraria per le prestazioni di lavoro straordinario
- ▶ Tetto di spesa per il finanziamento del lavoro straordinario
- ▶ Non superamento di norma dell'arco massimo giornaliero di 10 ore
- ▶ Richiesta opzionale per il dipendente del riposo compensativo sostitutivo del compenso
- ▶ Impossibilità per il datore di lavoro di imporre il riposo compensativo
- ▶ Di conseguenza non si può autorizzare il lavoro straordinario se si è superato il tetto e se il dipendente non chiede il riposo compensativo
- ▶ La banca delle ore

L'ORARIO DI LAVORO NEL DLGS 66/2003 (6)

- ▶ Articolo 22:
- ▶ 36 ore settimanali (non abrogato per i turnisti la possibilità di arrivare a 35 ore senza aggravii per l'ente); di norma su 5 giorni alla settimana (scelta dell'ente); armonizzazione con le esigenze della utenza
- ▶ Tipologie: flessibilità, turnazioni, orario multiperiodale (a parere personale anche la reperibilità
- ▶ Riposo consecutivo di almeno 11 ore
- ▶ Se l'orario supera le 6 ore, tranne che per i turnisti, una pausa di almeno 30 minuti, tranne che per lo svolgimento di attività obbligatorie per legge. Articolazione della pausa da decidere in relazione esigenze organizzative, anche tenendo conto della localizzazione della sede
- ▶ Controllo dell'orario con strumenti automatici

L'ORARIO DI LAVORO NEL CONTRATTO DELLE FUNZIONI LOCALI

- ▶ Contrattazione:
- ▶ Elevazione del numero di turni di reperibilità nel mese e della misura massima della indennità fino a 13 euro per un periodo di 12 ore
- ▶ Elevazione dell'arco mensile per il calcolo della equilibrata presenza nei turni
- ▶ Limite delle ore che possono confluire nella banca delle ore
- ▶ Criteri per la individuazione delle fasce di flessibilità
- ▶ Elevazione settimane orario multiperiodale
- ▶ Elevazione dell'arco temporale per il calcolo del rispetto del tetto di 48 ore settimanali
- ▶ Elevazione del tetto individuale dello straordinario
- ▶ Confronto: articolazione tipologie dell'orario di lavoro

LE RELAZIONI SINDACALI SULL'ORARIO DI LAVORO NEL CCNL FUNZIONI LOCALI

- ▶ Decisione dell'ente in relazione alle esigenze organ.ve-funzionali
- ▶ Indennità in caso di distribuzione equilibrata ed avvicinata nell'arco del mese, orario di servizio di almeno 10 ore (consecutive?)
- ▶ Ripartizione sulla base delle professionalità necessarie, limitata sovrapposizione per le parti necessarie allo scambio delle consegne, riposo di almeno 11 ore consecutive
- ▶ Turno antimeridiano e pomeridiano dalle 6 alle 22, maggiorazione 10%
- ▶ Turno notturno dalle 22 alle 6, maggiorazione 30% (la stessa del turno festivo)
- ▶ Turno notturno festivo dalle 22 alle 6 del giorno prefestivo e di quello successivo, maggiorazione del 50%

LA TURNAZIONE (ARTICOLO 23 CCNL 21.5.2018)

- ▶ Nel caso di inserimento in turnazione in giornata festiva anche infrasettimanale per giurisprudenza prevalente diritto solamente alla indennità di turno festivo
- ▶ Nel caso di presenza aggiuntiva e non prevista in giornata festiva infrasettimanale, applicazione articolo 24 comma 2 CCNL 2000, maggiorazione per straordinario festivo e recupero compensativo
- ▶ Nel caso di mancato godimento del giorno di riposo settimanale compenso aggiuntivo del 50% e recupero compensativo, articolo 24, comma 1, CCNL 2000

LA TURNAZIONE E LE FESTIVITA'

- ▶ Istituzione da parte dell'ente, compenso 10,33 euro per 12 ore con raddoppio in caso di prestazione festiva
- ▶ 6 volte al mese
- ▶ vincolo a raggiungere il posto di lavoro entro 30 minuti
- ▶ Frazionabilità fino a 4 ore, con maggiorazione del 10%
- ▶ Riposo compensativo se svolta di domenica o nel giorno di riposo settimanale, ma senza riduzione delle 36 ore settimanali
- ▶ Il periodo delle chiamate deve essere remunerato come straordinario

LA REPERIBILITA'

- ▶ Programmazione per prevedibili esigenze di servizio anche determinati uffici e servizi al di sopra e al di sotto del normale orario di lavoro
- ▶ Periodi di maggiore o minore impegno non superiori a 13 settimane nel corso dell'anno, rispettivamente.
- ▶ Forme di recupero nei periodi di minore carico di lavoro sia con riduzione dell'impegno orario giornaliero, sia con riduzione del numero delle giornate lavorative

L'ORARIO MULTIPERIODALE

- ▶ Individuazione di fasce orarie di flessibilità in entrata ed uscita
- ▶ Tenere conto delle esigenze organizzative, di quelle del personale e della localizzazione della sede
- ▶ Il debito orario deve di norma essere recuperato nell'arco dello stesso mese: le eccezioni per l'Aran
- ▶ Possibilità di «favon» ulteriore nella flessibilità per coloro che utilizzano i permessi ed i congedi parentali e/o di maternità, assistono familiari portatori di handicap, sono inseriti in programmi di recupero, hanno figli che frequentano asili nido, scuole materne o dell'obbligo, svolgono attività di volontariato

LA FLESSIBILITA'

- ▶ Da intendere come tale tutte le attività che eccedono le 36 ore settimanali (ovvero nel caso di part time da intendere come lavoro supplementare)
- ▶ Strumento eccezionale e non ordinario
- ▶ Tetto massimo individuale di 180 ore (superabile per gli addetti agli organi di governo)
- ▶ Fondo pari a quello 1998 ridotto una tantum del 3%, con possibilità di incremento per eventi eccezionali
- ▶ Disciplina delle riduzioni ulteriori e dei risparmi
- ▶ Possibilità di ricorso al recupero compensativo e/o alla banca delle ore

LO STRAORDINARIO

- ▶ La verifica delle presenze deve essere effettuata necessariamente con strumenti automatizzati
- ▶ Sulla base delle previsioni di cui alla legge n. 56/2019, sulla base di uno specifico DPCM, viene prevista l'adozione di sistemi di verifica biometrica dell'identità e di videosorveglianza degli accessi, in sostituzione dei diversi sistemi di rilevazione automatica, attualmente in uso
- ▶ A partire dalla entrata in vigore del DPCM applicazione dei controlli sulla presenza ai dirigenti contrattualizzati e previsione per cui tutti i dirigenti adeguano la propria prestazione lavorativa nella sede di lavoro alle esigenze dell'organizzazione e dell'incarico dirigenziale svolto, nonché a quelle connesse con la corretta gestione e il necessario coordinamento delle risorse umane

LA VERIFICA DELLE PRESENZE

ORARIO, INDENNITA', PRESENZE

Quesiti

- LA PAUSA DI 30 MINUTI SI APPLICA NELLE GIORNATE IN CUI SI SUPERANO LE 6 ORE DI IMPEGNO ORARIO CONSECUTIVE, ANCHE SE PER STRAORDINARIO O RECUPERO, SULLA SOTTRAZIONE AUTOMATICA NON VI SONO CERTEZZE, TRATTASI DI UNA SCELTA OBBLIGATORIA PER L'ENTE, NON VI SONO SPAZI DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

▶ IL TEMPO NECESSARIO PER RAGGIUNGERE LA SEDE DI UN CORSO

PUO' ESSERE CONSIDERATO LAVORATIVO SULLA BASE DI UNA SPECIFICA DISCIPLINA CHE GLI ENTI SI DEVONO DARE (ART. 70 OCTIES)

▶ RECUPERO DEI DEBITI CONSEGUENTI ALLA FLESSIBILITA'

DA EFFETTUARE NELL'ARCO DELLO STESSO MESE, NON VI E' UNA SOGLIA MASSIMA DI ORE

▶ PRESENZA E PERFORMANCE

NON VI E' UN VINCOLO CONTRATTUALE DI PRESENZA MINIMA, PUO' ESSERE FISSATA DALLA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

ORARIO, INDENNITA', PRESENZE QUESITI

- ▶ COMPENSAZIONE CON FERIE

Sulla base delle regole in vigore non è consentita la compensazione tra permessi, recuperi e ferie

- ▶ RITARDO

Sanzioni disciplinari e recupero sullo stipendio del debito orario maturato

- ▶ AUTORIZZAZIONE SERVIZIO ESTERNO

E' necessaria ove non prevista in via ordinaria (vigili) e deve essere rilasciata dal dirigente/responsabile

**ORARIO, INDENNITA', PRESENZE
QUESITI**

- ▶ STRAORDINARIO E POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Tranne le eccezioni previste dal CCNL l'orario straordinario svolto dalle posizioni organizzative non viene calcolato

- ▶ UTILIZZAZIONE DA PARTE DI ALTRO ENTE DI DIPENDENTE PART-TIME

Sulla base delle previsioni di cui all'articolo 92, comma 1, TUEL un dipendente di ente locale in part time autorizzato può essere utilizzato da un altro ente locale entro il tetto massimo di 36 ore settimanali

- ▶ ALLATTAMENTO

La riduzione deve essere calcolata sull'orario effettivo e non su quello standard

**ORARIO, INDENNITA', PRESENZE
QUESITI**

- ▶ APERTURA AL PUBBLICO

L'ente può predisporre un orario di apertura al pubblico più ampia dell'orario di lavoro e dare corso alla turnazione del personale

- ▶ PERMESSI LEGGE 104/92 E STRAORDINARIO

Non vi è uno specifico impedimento legislativo; sicuramente non si può dare corso allo stesso nei giorni di fruizione dei permessi

- ▶ L'INDENNITA' PER IL SERVIZIO ESTERNO

Spetta anche nelle giornate in cui il vigile svolge delle attività aggiuntive sulla base delle regole dettate dal contratto collettivo decentrato integrativo

ORARIO, INDENNITA', PRESENZE QUESITI