



REGOLAMENTO LAVORO STRAORDINARIO E UTILIZZO FLESSIBILITA'

Accordo Sindacale: durata minima lavoro straordinario e limite individuale ore/anno liquidabili nonché norme di utilizzo flessibilità modificative dell'attuale regolamento attinente l'orario di lavoro del personale tecnico e amministrativo

Visto il CCNL d.d. 09.08.2000 ed in particolare gli artt. 25 e 27;

Visto il CCNL 2002-2005, I biennio economico - d.d. 27.01.2005 ed in particolare l'art. 12 e l'art. 34;

Visto il CCNL 2002-2005, II biennio economico - d.d. 28.03.2006 ed in particolare l'art. 10 lettera G);

Visto il "Regolamento attinente l'orario del personale tecnico ed amministrativo" emanato con Decreto del D.A. n. 664 del 7.9.1995 ed in particolare l'art. 4 comma 5;

Visto il D.Lgs.8 aprile 2003, n. 66 ed in particolare gli artt. 4, 5 e 6;

Si concorda e stabilisce quanto segue

1. Il ricorso a prestazioni straordinarie deve avere carattere eccezionale (a fronte di lavoro non prevedibile) e deve essere preventivamente autorizzato¹ dal Responsabile della Struttura di appartenenza dell'interessato, ed eventualmente liquidato in relazione alla disponibilità del budget approvato.

Per lavoro straordinario si intende solo quello prestato oltre l'orario normale di lavoro (fissato dal CCNL in 36 ore settimanali con contabilizzazione effettuata mensilmente).

Vengono riportate di seguito le regole fondamentali che ne disciplinano lo svolgimento e la compensazione.

2. Non sono considerate prestazioni straordinarie le attività che, pur superando l'orario normale (fissato dal CCNL in 36 ore settimanali), abbiano una durata inferiore a 1/2 ora rispetto alle ore di lavoro giornaliero ordinario individuale. Il tempo di lavoro eccedente l'orario ordinario, ma inferiore alla mezz'ora, è considerato flessibilità positiva, come anche il tempo di lavoro eccedente la mezz'ora, ma non autorizzato come straordinario.

La flessibilità positiva può essere utilizzata solo in recupero di eventuale flessibilità negativa all'interno delle fasce flessibili dell'orario, salvo quanto previsto al successivo punto 13.

¹ L'autorizzazione sarà successiva nei casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato, ovvero a un danno alle persone o alla produzione.



3. Qualora nella stessa giornata venga effettuato sia recupero di flessibilità negativa sia straordinario, la prestazione straordinaria sarà computabile solo dopo il recupero della flessibilità negativa.
Analogamente, in presenza di un saldo orario negativo per il mese in corso, l'eventuale straordinario effettuato è computato in compensazione della flessibilità negativa fino a concorrenza della stessa ed alimenta il conto ore individuale solo per la parte eccedente.
4. Le ore di lavoro straordinario autorizzate dal responsabile e non richieste in pagamento vengono accantonate in un "conto ore individuale" del quale l'interessato può usufruire per compensare assenze in fascia obbligatoria e riposi compensativi: possono essere fruite a gruppi di ore equivalenti alla durata della giornata lavorativa, ai sensi dell'art. 27 CCNL 2000, comma 1. Il conto ore individuale non può mai essere negativo.
5. Permessi brevi (ai sensi dell'art. 33, CCNL 1998-2001 d.d. 9.08.2000): i permessi concessi a tale titolo non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno, incrementate di ulteriori 18 ore annue nel caso di permessi richiesti per documentate esigenze di salute. Comprendono i permessi retribuiti per visite mediche e indisposizione e i permessi a recupero per esigenze personali.
Il dipendente può richiedere permessi a recupero per esigenze personali di cui all'art. 33 del CCNL 1998-2001 (permessi brevi) anche attingendo dalla flessibilità positiva accantonata, secondo quanto previsto al successivo punto 13, lettera d).
6. Ogni Responsabile di struttura si adopererà affinché il personale afferente fruisca delle ore accumulate nel conto ore individuale entro la fine dello stesso anno di maturazione. Qualora ciò non fosse possibile per inderogabili motivi di servizio, il godimento deve essere previsto entro e non oltre la fine del primo trimestre dell'anno successivo.
7. Ove sussistano improrogabili esigenze organizzative che non consentono la fruizione entro il periodo suddetto, le ore di lavoro straordinario saranno retribuite (come previsto dall'art. 27, co. 3 CCNL 1998-2001) compatibilmente con le risorse destinate alla remunerazione del lavoro straordinario e nel rispetto del limite individuale di cui al successivo punto. In ogni caso compete al Responsabile della Struttura disporre che eventuali ore eccedenti non liquidate siano recuperate entro il semestre.
8. Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso per un periodo non superiore a 250 ore/anno. Le ore di straordinario sono retribuite fino ad un massimo di 120 ore annue pro-capite. Al 31 dicembre di ogni anno non potranno essere cumulate più di 120 ore nel conto ore individuale.
9. I lavoratori a part-time verticale possono effettuare straordinario nella misura massima ridotta in proporzione alla percentuale di part-time prestato.
Ai lavoratori a part-time orizzontale, ai quali non sono consentite prestazioni di lavoro straordinario, può essere richiesto lo svolgimento di "prestazioni supplementari" in misura non superiore al 10% delle ore di lavoro settimanali individuali previste. Il limite delle ore di lavoro supplementare liquidabili è pari al 5% dell'orario individuale.
10. Le ore di straordinario effettuate per attività di Conto Terzi verranno disciplinate attraverso specifico regolamento; l'eventuale liquidazione delle stesse non potrà comunque gravare sul budget straordinario assegnato alla Struttura.
11. La richiesta di liquidazione delle ore straordinarie e il pagamento delle stesse è a cadenza semestrale; le richieste in pagamento del dipendente devono essere autorizzate dal Responsabile di struttura, in relazione alla disponibilità di budget, al 30 giugno e al 31 dicembre.
12. L'andamento delle ore straordinarie liquidate o cumulate nel conto ore individuale all'interno di ciascuna Struttura, è oggetto di informazione semestrale alle OO.SS. e RSU.
13. E' consentito un saldo attivo o passivo della prestazione lavorativa personale (flessibilità), da amministrarsi all'interno delle fasce flessibili dell'orario, di un massimo di 12 ore mensili da conguagliarsi tassativamente entro il 31 gennaio dell'anno successivo. Qualora il saldo attivo della

flessibilità superi le 12 ore mensili, la differenza verrà accumulata in un apposito ulteriore “conto”, da utilizzarsi entro il 31 gennaio dell’anno successivo² per:

- a. giustificazione assenza delle giornate intere di chiusura collettiva, concordate con le OO.SS. e R.S.U.;
- b. recupero ore conseguenti alla riduzione dell’orario giornaliero in periodi concordati con le OO.SS. e R.S.U.;
- c. giustificazione assenza delle giornate intere di chiusura stabilite dalle singole strutture per un massimo di 5 giornate all’anno;
- d. recupero dei permessi di cui all’art. 33 del C.C.N.L del 09.08.2000 all’interno della fascia obbligatoria.

Qualora il sopra richiamato conto non sia sufficientemente capiente a giustificare le assenze di cui alle precedenti lettere, le stesse potranno essere giustificate attraverso il ricorso alla flessibilità positiva. In presenza di un saldo flessibilità negativo, le assenze dovranno essere recuperate entro la fine dell’anno, secondo le disposizioni del responsabile della struttura di afferenza.

Al 31 gennaio dell’anno successivo eventuali ulteriori residui positivi di tale conto verranno comunque azzerati. Il dipendente può avere visione della propria situazione consultando il cartellino on line all’indirizzo <http://portale.unitn.it/at/presenze.htm>.

14. A fronte di gravi e documentate esigenze personali e familiari - comunicate preventivamente all’Ufficio Personale TA e Servizi Complementari - il riporto al mese successivo della flessibilità negativa può superare le 12 ore, per non più di una volta all’anno

15. *Personale di categoria EP.*

- a. Il personale di ctg. EP, pur conservando maggior flessibilità in considerazione delle particolari responsabilità e della maggiore autonomia collegate alla posizione ricoperta, deve organizzare la propria prestazione definendo l’articolazione oraria con il Responsabile diretto, in riferimento alle esigenze della struttura, all’espletamento dell’incarico affidatogli e ai programmi da realizzare.
- b. Al personale EP non è riconosciuto alcuno specifico compenso per l’eventuale lavoro straordinario effettuato (né retributivo, né in termini di conto ore individuale da utilizzarsi a giornata intera). Le eventuali prestazioni eccedenti l’orario contrattuale sono assorbite dalla retribuzione di posizione e risultato.
- c. Con riferimento agli istituti disciplinati dal presente regolamento ed in particolare alle modalità relative al recupero delle ore eccedenti l’orario standard ordinario, pari a 36 ore/settimana su base trimestrale, il personale di ctg. EP è tenuto a:
 - rispettare le modalità standard di controllo presenza, utilizzando l’apposito badge per certificare l’entrata e l’uscita dalla struttura;
 - rispettare l’orario minimo di 36 ore di lavoro settimanali su media trimestrale previste dall’art. 34 dal CCNL 21.01.2005. L’eventuale superamento del monte ore trimestrale, potrà essere recuperato nel trimestre successivo (ai sensi dell’art. 10, lettera G) del CCNL 2002-2005, II biennio economico);
 - giustificare le assenze di giornate intere con le stesse modalità previste per il restante personale. L’assenza di giornata intera può essere giustificata con recupero del saldo positivo esclusivamente per le giornate di chiusure collettive o per quelle stabilite dalla struttura di appartenenza (per un massimo di 5 giornate all’anno);

² Nel periodo dal 1 al 31 gennaio, le eventuali assenze di cui alle lett. a) b) c) d) del punto 13 saranno giustificate in via prioritaria tramite l’utilizzo della flessibilità positiva riportata dall’anno precedente.



- d. La durata della pausa pranzo non può essere inferiore a 30 minuti.

Norme transitorie e finali inerenti le modalità di pagamento del saldo ore pregresso

1. L'Amministrazione provvederà al pagamento delle ore accumulate nel "saldo ore straordinario" attraverso l'applicazione dei seguenti criteri:
 - a. le ore accumulate nel periodo fino al 31/12/2003 saranno retribuite fino ad un massimo di 30 ore; le ore eventualmente eccedenti tale limite saranno retribuite nella misura del 30%;
 - b. le ore accumulate nel periodo 1/01/2004 - 31/12/2007 saranno liquidate su richiesta del dipendente fino a un limite massimo di 120 ore annue, compatibilmente con i vincoli di legge;
 - c. le delegazioni di Parte Pubblica e di Parte Sindacale si impegnano a concordare criteri e modalità di recupero delle eventuali ore eccedenti il limite di cui al punto b. (120 ore/anno) entro il primo trimestre 2008;
2. Per la distribuzione alle strutture del budget relativo al lavoro straordinario, sono adottati i seguenti criteri:
 - a. Per l'anno 2007, la Direzione Risorse Umane e Organizzazione liquiderà le ore straordinarie a consuntivo, per un massimo di 120 ore pro-capite. Qualora il budget non risultasse capiente, sarà effettuata una riduzione proporzionale delle ore liquidate.
 - b. Per l'anno 2008, il budget viene assegnato alle strutture in riferimento ai dati al 30/06/2008, relativi alle ore di straordinario effettuate secondo i criteri previsti dal presente Regolamento.
3. Il presente Regolamento entra in vigore il 1° aprile 2008; entro tale data la Direzione Risorse Umane e Organizzazione si impegna ad effettuare, nei confronti dei Responsabili e del personale, le azioni informative necessarie alla corretta implementazione di quanto disposto dallo stesso.

Nota all'accordo

Le Delegazioni trattanti concordano sui seguenti aspetti:

- 1) La Delegazione di Parte Pubblica si impegna, ad un anno dalla stipula del presente accordo, ad una verifica con la Delegazione di Parte sindacale anche al fine di esaminare eventuali criticità che dovessero emergere.
- 2) Contestualmente all'avvio di validità del presente accordo, la Delegazione di Parte Pubblica si impegna ad anticipare la fascia obbligatoria pomeridiana in uscita dalle 17.30 alle 17.15, della quale darà comunicazione al PTA con propria circolare.
- 3) Entro il 31 marzo 2008 la Delegazione di Parte Pubblica si impegna a presentare alla Delegazione di Parte Sindacale la proposta in merito all'attivazione dei calendari plurisettimanali.
- 4) Entro il 30 giugno 2008 le Parti si impegnano ad approvare il nuovo Regolamento Conto Terzi.



Trento, 7 febbraio 2008

La Delegazione di Parte Pubblica
sottoscritto

La Delegazione di Parte Sindacale

OO.SS.:

FLC-CGIL
sottoscritto

CISL
sottoscritto

UIL
sottoscritto

SNALS
sottoscritto

R.S.U.
sottoscritto

INTEGRAZIONE di cui all'Accordo Sindacale siglato in data 11.06.2008

ACCORDO SINDACALE

Accordo sindacale ad integrazione dell'accordo "Regolamento Lavoro Straordinario: durata minima lavoro straordinario e limite individuale ore/anno liquidabili nonché norme di utilizzo flessibilità modificative dell'attuale regolamento attinente l'orario di lavoro del personale tecnico e amministrativo" siglato in data 2 febbraio 2008

Visto il Regolamento Lavoro Straordinario e norme di utilizzo flessibilità, firmato in data 7 febbraio 2008;

Considerate le osservazioni emerse da parte sindacale nell'incontro di contrattazione decentrata di data 26 maggio 2008 in merito all'opportunità di prevedere una modifica della modalità di recupero del debito generato ai sensi dell'art. 13 del Regolamento sopra citato;

Considerato quanto convenuto nell'incontro di contrattazione integrativa dd 6 giugno 2008;

le parti convengono

di modificare l'art. 13 del Regolamento di cui alle premesse come di seguito indicato.

Art. 13

1. E' consentito un saldo attivo o passivo della prestazione lavorativa personale (flessibilità), da amministrarsi all'interno delle fasce flessibili dell'orario, di un massimo di 12 ore mensili da conguagliarsi tassativamente entro il 31 gennaio dell'anno successivo. Qualora il saldo attivo della flessibilità superi le 12 ore mensili, la differenza verrà accumulata in un apposito ulteriore "conto", da utilizzarsi entro il 31 gennaio dell'anno successivo³ per:
 - a. giustificazione assenza delle giornate intere di chiusura collettiva, concordate con le OO.SS. e R.S.U.;
 - b. recupero ore conseguenti alla riduzione dell'orario giornaliero in periodi concordati con le OO.SS. e R.S.U.;
 - c. giustificazione assenza delle giornate intere di chiusura stabilite dalle singole strutture per un massimo di 5 giornate all'anno;
 - d. recupero dei permessi di cui all'art. 33 del C.C.N.L del 09.08.2000 all'interno della fascia obbligatoria.
2. Qualora il sopra richiamato conto non sia sufficientemente capiente a giustificare le assenze di cui alle precedenti lettere, le stesse potranno essere giustificate attraverso il ricorso alla flessibilità positiva.

In presenza di un saldo flessibilità negativo o non sufficientemente capiente, il debito generato dalle assenze di cui sopra (lettere a, b, c, d) sarà compensato automaticamente alla fine di ogni mese, secondo il seguente ordine:

- I) utilizzo della "flessibilità eccedente" (contatore 7111), eventualmente maturata nel corso del mese;
 - II) utilizzo del "Saldo flessibilità" (contatore 7105), eventualmente maturata nel corso del mese.
3. Al 31 gennaio dell'anno successivo eventuali ulteriori residui positivi del "conto" di cui al punto 1 del presente articolo verranno comunque azzerati. Il dipendente può avere visione della propria situazione consultando il cartellino on line all'indirizzo <http://portale.unitn.it/at/presenze.htm>.

³ Nel periodo dal 1 al 31 gennaio, le eventuali assenze di cui alle lett. a) b) c) d) del punto 13 saranno giustificate in via prioritaria tramite l'utilizzo della flessibilità positiva riportata dall'anno precedente.



4. Le nuove modalità entreranno in vigore a decorrere dal mese di luglio 2008.

Trento, 11 giugno 2008

La Delegazione di Parte Pubblica
sottoscritto

La Delegazione di Parte Sindacale

OO.SS.:

FLC-CGIL
sottoscritto

CISL Università
sottoscritto

UIL.PA
sottoscritto

SNALS
sottoscritto

R.S.U.
sottoscritto