

CONTRATTO DECENTRATO DEFINITIVO

Premessa

L'art. 40 d.lgs. 165/2001 dispone: "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421". Occorre al riguardo rammentare alcuni principi portanti del sistema. Il primo comma dell'art. 11 del CCNL 16/2/1999 (Clausole di raffreddamento) afferma che il sistema delle relazioni sindacali deve essere improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e orientato alla prevenzione di eventuali conflitti. Fra le parti contraenti, quindi, le relazioni devono essere basate non sulla contrapposizione, ma sulla collaborazione e sulla reciproca responsabilizzazione.

Questi sono principi informativi dell'intero sistema e da tali premesse derivano conseguenze che incidono in maniera non trascurabile sui modelli relazionali previsti dai contratti collettivi nazionali. La contrattazione ha un ruolo primario in questo sistema ed è all'interno dei contratti che vengono delineate modalità e livelli delle relazioni sindacali, con ambiti e materie distinti che si articolano:

- a livello di contrattazione nazionale quadro e di comparto per il personale non dirigente e/o area per il personale dirigente, mediante la stipula dei contratti collettivi nazionali che regolano in via generale istituti comuni a più amministrazioni o a più settori di amministrazione;
- a livello di singola Amministrazione con la stipula di contratti integrativi sulle materie e nei limiti posti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali previste.

L'articolo 4 del CCNL 16/2/1992 dispone a sua volta che la contrattazione integrativa possa svolgersi sia a livello di singola Amministrazione, sia presso ogni sede centrale o sede distaccata di amministrazione centrale e ufficio periferico individuato come sede di contrattazione a seguito delle elezioni delle RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie). Esistono pertanto due distinti livelli di relazioni sindacali all'interno delle Amministrazioni: uno centrale, destinato a espandere i suoi effetti sull'intero personale e su tutte le sedi di lavoro, e uno periferico con specifica rilevanza territoriale. È a quest'ultimo livello di relazioni che si presentano le maggiori diversità di situazioni, la maggiore frequenza di rapporti tra le parti e la maggiore immediatezza di effetti che tali rapporti sortiscono sulla vita quotidiana degli Enti e dei lavoratori.

Ciò premesso, le parti, (sindacale e datoriale), sottoscrivono quanto di seguito pattuito con il presente contratto.

ORARIO DI LAVORO

1. Orario di servizio

L'orario di servizio è il periodo di tempo giornaliero durante il quale, secondo il modello organizzativo individuato, viene assicurata la funzionalità della struttura e l'erogazione dei servizi all'utenza.

Si articola, di norma, su 5 giorni la settimana, dal Lunedì al Venerdì, dalle ore 7,30 alle ore 18,00.

2. Orario di apertura al pubblico

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

All'interno dell'orario di servizio, l'orario di apertura al pubblico degli Uffici, che hanno rapporti con l'utenza, è determinato dal Dirigente.

L'arco temporale, all'interno dell'orario di servizio, entro il quale il pubblico ha accesso ai servizi di front office del Ministero, negli uffici che hanno rapporti con l'utenza, è il seguente:

Il martedì mattina dalle 11,30 alle 13,30 – pomeriggio dalle 15,30 alle 17,00

Il venerdì mattina dalle 11,30 alle 13,30

Fatta salva diversa determinazione del Dirigente indipendente dall'emergenza sanitaria in atto, ovvero per necessità di procedere alla sospensione del ricevimento dell'utenza in periodi di intensificazione delle attività legate all'avvio dell'anno scolastico o per altri adempimenti indifferibili.

3. Orario di lavoro ordinario

L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale, nell'ambito dell'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa in funzione delle esigenze derivanti dall'articolazione dell'orario di servizio.

L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. L'orario di lavoro è articolato su cinque giorni a partire dalle ore 8,00.

La durata dell'orario di lavoro, ai sensi dell'articolo 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003, non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi, fermo restando il limite massimo individuale di lavoro straordinario.

Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate in considerazione dei criteri individuati dall'articolo 17 del CCNL 12 febbraio 2018 e tengono, infatti, conto dell'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza e del miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

Si rende necessario dunque, ai sensi del combinato disposto dell'art. 6 comma 6 lett. O e comma 7, procedere all'adeguamento in sede di quanto definito a livello nazionale dall'art. 17, comma 4, CCNL 2018.

L'orario ordinario di lavoro articolato su cinque giorni, dalle ore 8,00 alle ore 14,00, si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane, secondo una delle seguenti tipologie:

- a) Prosecuzione della prestazione lavorativa fino al completamento dell'orario d'obbligo con due rientri pomeridiani di tre ore ciascuno in giorni prefissati per ciascun dipendente concordati con il dirigente. (tre giorni lavorativi di 6 ore e due giorni lavorativi di 9 ore, attualmente in uso);
- b) Prosecuzione della prestazione lavorativa fino al completamento dell'orario d'obbligo con tre rientri pomeridiani di due ore ciascuno in giorni prefissati per ciascun dipendente concordati con il dirigente. (due giorni lavorativi di 6 ore e tre giorni lavorativi di 8 ore);
- c) Prosecuzione della prestazione lavorativa fino al completamento dell'orario d'obbligo con quattro rientri pomeridiani di 1 ora e 30 minuti (4 giorni lavorativi di 7 ore e 30 minuti e 1 giorno di 6 ore).
- d) Prosecuzione della prestazione lavorativa fino al completamento dell'orario d'obbligo con cinque rientri pomeridiani di 1 ora e 12 minuti (prestazioni lavorative giornaliere pari a 7 ore e 12 minuti);

Per le tipologie orarie di cui ai punti b-c-d, potrà stabilirsi l'alternanza del personale nella fruizione della stessa tipologia di orario, ove pluralità di richieste pervengano per lo stesso settore o per attività omogenee a giudizio del dirigente nel rispetto dell'art. 26 del CCNL Funzioni centrali 2018.

con

4. Compresenza

L'arco temporale, all'interno dell'orario di servizio, entro il quale tutto il personale deve assicurare la presenza sul posto di lavoro è compreso nelle fascia oraria 08,30 – 13,30 e comunque in misura tale da assicurare la ricezione dell'utenza dalle ore 15.30 alle ore 17.00 nelle ore pomeridiane come determinato nel precedente art. 2.

5. Flessibilità in entrata e in uscita

L'orario di lavoro, è flessibile, con l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita, a condizione che venga rigorosamente rispettata la fascia di compresenza.

In considerazione delle esigenze di servizio e di quelle del personale, l'inizio della prestazione giornaliera può avvenire nelle fascia oraria dalle ore 07,30 alle ore 08,30.

In caso, invece, di uscita anticipata rispetto all'orario di lavoro previsto, nel rispetto della fascia temporale di compresenza, il dipendente ha il dovere di informare il dirigente e/o il funzionario responsabile del settore, all'inizio della giornata per consentire l'organizzazione del lavoro e il rispetto delle esigenze di servizio.

L'eventuale debito orario derivante dalla flessibilità dovrà essere recuperato nell'ambito del mese successivo a quello di riferimento, secondo modalità e tempi concordati con il Dirigente.

6. Pausa

Qualora la prestazione di lavoro ecceda le sei ore continuative, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa nella fascia oraria 13,30/15,00 – che comunque non può essere inferiore a 30 minuti e superiore a 60 minuti.

Non è consentita la rinuncia alla pausa pranzo per indisponibilità del relativo diritto, ai sensi dell'art. 8 comma 1, del Dlgs 8 aprile 2003, n. 66.

Qualora il lavoratore effettui la pausa all'interno del luogo di lavoro dovrà comunque procedere alla timbratura del cartellino.

Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 12 febbraio 2018, la prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa pranzo in occasione di incarichi di patrocinio o rappresentanza dell'amministrazione in sede giudiziaria, dell'attività vertenziale e di altre attività obbligatorie per legge.

7. Flessibilità attiva

Qualora esigenze di servizio comportino la prosecuzione in continuità della prestazione lavorativa oltre l'ordinario orario di lavoro (riunioni in corso, completamento attività ufficio, etc) per un lasso temporale esiguo, comunque non superiore ai 30 minuti, tale eccedenza d'orario verrà computata in favore del dipendente nella cosiddetta "flessibilità attiva".

Tale eccedenza d'orario si cumula in un saldo attivo che il dipendente potrà utilizzare per compensare eventuali debiti orari derivanti dalla flessibilità in uscita.

8. Straordinario

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

Il lavoro straordinario, fermi restando i limiti derivanti dal relativo stanziamento finanziario della Direzione generale, deve essere preventivamente autorizzato dal dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio.

Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato in 200 ore annue.

10. Tempi di percorrenza

Qualora per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione sia necessario svolgere temporaneamente attività lavorativa, debitamente autorizzata, al di fuori della sede di lavoro e all'interno del comune, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede di lavoro al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro (articolo 24 CCNL 12 febbraio 2018).

11. Disposizioni finali

Le parti convengono di effettuare una verifica nel periodo giugno – dicembre 2021 dell'impatto del nuovo sistema sulla realtà organizzativa.

Stark
18/8
Quora



Ministero dell' Istruzione
Ufficio Scolastico Regionale per la Sardegna
UFFICIO VI – Ambito territoriale per la provincia di Sassari

Per la parte sindacale



ULIANA Giove

CISL FP _____

foro pubblico

Per la parte pubblica

Anna Maria Massenti



Il Verbalizzante

Laura Cassitta


