

## **Aggiornamento delle disposizioni in materia di orario di lavoro del Consiglio regionale**

Nelle more dell'aggiornamento organico delle disposizioni in materia di orario di lavoro del Consiglio regionale a seguito della sottoscrizione in data 16.11.2022 del CCNL del comparto Funzioni locali per il triennio 2019/2021 si dettano le seguenti disposizioni urgenti che adeguano la disciplina di alcuni istituti e che saranno applicabili, in sintonia con quanto già stabilito in merito dalla Giunta regionale, a decorrere dal 01.04.2023:

### **1) Pausa obbligatoria per il recupero delle energie psicofisiche:**

L'art. 29, comma 8 e l'art. 34, comma 1 del CCNL 2019/2021 prevedono che qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite delle sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa di almeno 10 minuti<sup>1</sup>, utile ai fini del recupero delle energie psicofisiche. Pertanto, la fruizione di qualsiasi tipologia di permesso di durata pari o superiore a dieci minuti (ad esempio la pausa breve), e la fruizione della pausa pranzo, interrompono la continuità del servizio ai fini del rispetto del limite delle sei ore lavorative continuative. Resta fermo quanto previsto dall'art. 2, comma 9 dell'allegato A al Decreto del Segretario generale n. 18 del 2017 ("Disciplina dell'orario di lavoro del Consiglio regionale")<sup>2</sup>. Rimane invariata la durata della pausa per la consumazione del pasto che non può essere inferiore a 30 minuti e la relativa regolamentazione contenuta nel Decreto del Segretario generale n. 18 del 2017.

### **2) Orario continuativo:**

In attuazione del CCNL 2019/2021, si dispone la revoca delle disposizioni sull'orario continuativo di 7 ore e 12 minuti, misura attualmente prevista per i dipendenti in situazione di svantaggio personale e familiare (portatori di handicap, con figli di età non superiore a 14 anni o che necessitano di assistere familiari o conviventi non autosufficienti). Ai sensi della normativa vigente (art. 8 Dlgs. 66/2003 e art. 34 del CCNL sottoscritto in data 16.11.2022) e dei più recenti orientamenti ARAN, la pausa dopo sei ore ininterrotte di lavoro è configurata come obbligatoria per garantire, a fini di tutela della salute dei lavoratori, il recupero delle energie psicofisiche.

### **3) Recupero del debito orario maturato a fine mese:**

L'art. 36, comma 3 del CCNL 2019/2021 stabilisce che il debito orario derivante dall'orario flessibile giornaliero deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso (e non più nell'ambito del mese corrente). Inoltre, ai sensi dell'art. 42 comma 3, anche le ore non lavorate a seguito di fruizione di un permesso personale devono essere recuperate entro i due mesi successivi.

Pertanto, qualora risulti che il dipendente non abbia completato il monte orario mensile d'obbligo si procederà come segue:

---

<sup>1</sup> In precedenza, l'art. 26 del CCNL relativo al triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21.05.2018, prevedeva una pausa di almeno 30 minuti.

<sup>2</sup> Art. 2 co. 9. Il servizio prestato oltre il limite delle sei ore continuative non è computato ai fini del monte ore giornaliero, salvo che lo richieda il dirigente per eccezionali esigenze di servizio, che non consentano l'interruzione dell'attività al raggiungimento delle sei ore; in tal caso il dipendente deve compilare tempestivamente il giustificativo "supero orario" tramite la procedura telematica dei giustificativi sul portale del personale.

a) il dipendente potrà compensare il debito orario maturato entro e non oltre il secondo mese successivo. Qualora nel suddetto termine non sia stato effettuato, per qualsiasi motivo, il dovuto recupero orario si procederà alla riduzione di stipendio per il debito orario non recuperato;

b) per un debito orario superiore alle 14:24 ore, ferme restando le disposizioni di cui alla precedente lettera a), sarà cura del dirigente valutare su segnalazione del Settore competente in materia di personale l'eventuale attivazione dell'azione disciplinare.

#### **4) Permesso per motivi personali o familiari e permesso per visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici:**

4.1) Secondo quanto stabilito dall'art. 41 del CCNL 2019/2021 i permessi per motivi personali o familiari (18 ore all'anno fruibili anche ad intera giornata) non dovranno più essere giustificati da parte del dipendente, che non dovrà pertanto in fase di richiesta indicare la motivazione per la quale necessita di fruire del permesso; l'eventuale diniego da parte del dirigente dovrà invece essere motivato e formalizzato;

4.2) Secondo quanto stabilito dall'art. 44 del CCNL 2019/2021, i permessi per visite ed esami diagnostici sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima.

#### **5) Disposizioni in materia di trasferta (missioni):**

In applicazione dell'art. 57 del CCNL 2019/2021 la trasferta (missione) non è più legata alla distanza superiore a 10 km dalla ordinaria sede di servizio ma è riferita all'ipotesi in cui "il dipendente è comandato a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio" da intendersi qualora il dipendente sia autorizzato a svolgere, per ragioni di servizio, l'attività lavorativa in una località al di fuori del Comune dell'ordinaria sede di lavoro e della dimora abituale.

#### **6) Svolgimento della prestazione lavorativa in modalità a distanza:**

In attuazione degli artt. 63-66 del CCNL 2019/2021 e del principio della "prevalenza per ciascun dipendente della esecuzione della prestazione in presenza" di cui al D.M. 8.10.21, vengono aggiornate le disposizioni sul lavoro a distanza adottate con Decreto del Segretario generale n. 1025/2022. In particolare si prevede:

6.1) che i dipendenti che hanno sottoscritto l'accordo individuale di lavoro agile, individuano mensilmente i giorni di lavoro agile attraverso il giustificativo "programmazione lavoro agile" da compilarsi in via preventiva per il mese corrente o per il mese successivo. In tal caso, ai fini del rispetto del principio della "prevalenza per ciascun dipendente della esecuzione della prestazione in presenza ovvero resa nella sede di servizio" di cui al D.M. 8.10.21, i giorni lavorativi ricadenti nel periodo mensile o plurimensile considerato, devono essere calcolati al netto delle assenze "autorizzate a qualsiasi titolo" (con esclusione quindi delle assenze per malattia e maternità obbligatoria). Per esigenze d'ufficio, è possibile su richiesta del Dirigente o del dipendente interessato, effettuare un rientro in sede in luogo del giorno di lavoro a distanza già programmato attraverso l'inserimento del giustificativo "rientro in sede LA". Tale giustificativo può essere utilizzato anche nel caso in cui impedimenti tecnici/informatici non consentano lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza. Nelle ipotesi in cui per particolari esigenze debitamente motivate sia necessario cambiare, rispetto alla programmazione mensile già approvata, un giorno di lavoro agile il dipendente, compila il giustificativo "variazione giorno LA" tenendo presente che tale modifica deve realizzarsi nell'ambito dello stesso mese.

6.2) che i dipendenti nei giorni di lavoro agile possono fruire, ove ne ricorrono i presupposti, dei permessi orari previsti dalla normativa e dai contratti collettivi (es. motivi personali e familiari, permessi sindacali, assemblea, permessi ex L. 104/1992 ecc.) nel caso in cui l'espletamento della funzione/attività che legittima il permesso risulti incompatibile con le fasce orarie di contattabilità stabilite nell'accordo individuale. In tali casi i permessi sono contabilizzati sulla base della preventiva dichiarazione di inizio/fine contenuta nel relativo giustificativo/richiesta. Nei giorni di lavoro agile durante le fasce di contattabilità è altresì consentita la fruizione del permesso personale con le modalità e i limiti previsti dalle vigenti disposizioni, entro il limite annuo di 36 ore.

6.3) che l'autorizzazione straordinaria al lavoro agile/telelavoro possa essere disposta nei confronti dei dipendenti la cui attività sia telelavorabile, dotati della idonea strumentazione informatica, per tutti i giorni lavorativi e per il periodo strettamente necessario nei casi limitati ed eccezionali:

- a) previsti dalle vigenti istruzioni operative "IO 06.03 - Gestione casi covid-19. Protocollo anticontagio per attività in sede ed in esterno";
- b) legati ad esigenze connesse alla sicurezza dei luoghi di lavoro secondo le vigenti disposizioni interne in materia di inagibilità della sede;
- c) nonché per altre esigenze straordinarie la cui valutazione è rimessa alla discrezionalità del dirigente/direttore che garantisce la funzionalità del servizio.

Tale autorizzazione potrà essere concessa, di norma, per un massimo di 15 giorni lavorativi annui, e, nell'ipotesi sub c), garantendo il rispetto del principio della prevalenza della prestazione in sede da calcolarsi anche in un arco temporale plurimensile.