

<https://www.segretaricomunalivighenzi.it/>

10/12/2018 - L'ORARIO DI LAVORO NELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

tratto

da

oggipa.it

L'ORARIO DI LAVORO NELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

Di Arturo Bianco

Vincolo alla pausa se l'orario di lavoro supera le 6 ore ed obbligo del recupero dell'eventuale debito orario accumulato nell'ambito della flessibilità nello stesso mese di maturazione. Possono essere così sintetizzate le principali disposizioni innovative dettate dal CCNL 21.5.2018 in materia di orario di lavoro.

I PRINCIPI CONTRATTUALI

La disciplina è contenuta negli articoli da 22 a 26 del contratto collettivo nazionale di lavoro del triennio 2016/2018.

Il primo elemento che merita di essere sottolineato è il seguente: la scelta contrattuale limita gli spazi riservati alle relazioni sindacali, in particolare alla contrattazione. In questa direzione va la scelta di superare il vincolo per cui – come nella formulazione dell'articolo 17 del contratto del 6.7.1995 - esso doveva essere articolato previo “esame” con i soggetti sindacali.

La disciplina contrattuale ricomprende anche la turnazione, la reperibilità, l'orario multiperiodale e le pause. Non vi sono invece elementi di novità né per il lavoro straordinario, né per la banca delle ore.

Si conferma, in primo luogo, che la durata ordinaria dell'orario di lavoro è fissata in 36 ore settimanali, ma si stabilisce subito che esso deve essere considerato come “funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico”, che rimangono quindi le esigenze prioritarie cui gli enti devono dare risposta.

Una disposizione che presenta significativi elementi di novità è quella per cui di regola l'orario di lavoro è strutturato su 5 giorni alla settimana e non più quindi 5 o 6 sulla base delle scelte discrezionali dell'ente. Per la disposizione contrattuale sono comunque “fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici”, per cui in questi casi è giustificato l'orario articolato su 6 giorni alla settimana.

Sono confermate le disposizioni dettate dal DL n. 66/2003 per cui nell'arco di 6 mesi non si devono superare le 48 ore settimanali, ivi comprese le prestazioni di lavoro straordinario. L'ente nell'articolazione dell'orario di lavoro ha competenza decisionale, ma deve comunque garantire il rispetto delle relazioni sindacali e deve attenersi ai seguenti criteri di carattere generale: "ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane; miglioramento della qualità delle prestazioni; ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza; miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni". Rispetto alla formulazione del contratto del 1995 è scomparso il riferimento al "rispetto dei carichi di lavoro".

Nel rispetto di tali principi e di tali regole procedurali, le amministrazioni possono decidere la articolazione dell'orario tenendo conto delle seguenti tipologie: orario flessibile, turnazioni, orario multiperiodale (che prende il posto del precedente orario plurisettimanale) e, si deve aggiungere a parere di chi scrive, reperibilità. Si ricorda che per orario multiperiodale si deve intendere la possibilità di variare le 36 ore settimanali, garantendo comunque che mediamente nel corso dell'anno la prestazione sia articolata nel rispetto di tale orario. Rispetto alla precedente formulazione contrattuale è scomparso il riferimento alla priorità da garantire all'impiego flessibile, principio che comunque viene recuperato in altre parti del contratto.

Queste tipologie di svolgimento delle prestazioni possono esser cumulate e la finalità è quella di garantire "la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi". Riprendendo le indicazioni del citato D.Lgs. n. 66/2013 viene stabilito che i dipendenti hanno diritto per ogni singola giornata ad almeno 11 ore di pausa consecutiva: tale vincolo non pare superabile neppure con il consenso delle parti, in quanto possiamo ritenere che siamo nell'ambito di un diritto indisponibile.

Viene stabilito inoltre che spetta la cd pausa caffè estesa, pausa di almeno 30 minuti, nelle giornate in cui l'orario di lavoro eccede le 6 ore consecutive. Siamo in presenza di un diritto attribuito ai dipendenti: anche in questo caso a parere di chi scrive tale diritto è da considerare indisponibile. Su questo punto si veda infra nella parte dedicata alle pause.

La sua fruizione non riduce l'orario di lavoro, visto che manca una indicazione in tale direzione.

Viene infine ribadito il principio di carattere generale che la rilevazione delle presenze e dell'orario di lavoro deve essere effettuata con controlli ed apparecchiature di carattere economico, ribadendo indicazioni legislative che si possono considerare ormai come acquisite e consolidate.

Le pause

Per le giornate con più di 6 ore di lavoro deve essere prevista, nel senso che siamo in presenza di un diritto dei dipendenti, una pausa di almeno 30 minuti. Siamo in presenza di una disposizione inedita. Tale pausa serve al recupero delle energie psicofisiche ed alla consumazione del buono pasto. Per cui coincide con la sospensione obbligatoria nel caso di buono pasto. Infatti viene previsto il raccordo con le norme (artt. 45 e 46 del CCNL 14.9.2000) sui buoni pasto e con le previsioni dell'articolo 13 del CCNL 9.5.2006 sulla possibilità che la contrattazione decentrata nell'ambito delle previsioni dell'articolo 13 del CCNL 9.5.2006 consente di fruire del buono pasto senza la sospensione obbligatoria della prestazione.

La pausa viene fissata in relazione alle esigenze di servizio ed alla tipologia dell'orario di lavoro, nonché della presenza di esercizi di ristorazione; essa può essere più lunga per i destinatari di congedi di maternità o di paternità; per coloro che assistono congiunti disabili; che sono inseriti in progetti terapeutici di recupero (tossicodipendenti ed alcolodipendenti), che hanno necessità per la frequenza da parte dei figli di asili nido, scuole materne o primarie, impegnati in attività di volontariato La pausa non va prevista nel caso di attività che sono obbligatorie per legge.

L'orario di lavoro flessibile

L'orario flessibile deve essere introdotto coniugando le esigenze di servizio con quelle del personale, particolarmente nelle grandi aree urbane. Esso viene previsto come variazione degli orari sia di entrata sia di uscita. Si ricordano i vincoli di relazione sindacale dettati in questo ambito. La disciplina ha un carattere innovativo.

Viene stabilito che gli eventuali debiti orari vanno recuperati nell'arco del mese, concordandone le relative modalità con i dirigenti. Sono favoriti nella fruizione della flessibilità nell'ambito dell'orario di servizio le seguenti figure: destinatari di congedi di maternità o di paternità; che assistono congiunti disabili; che sono inseriti in progetti terapeutici di recupero (tossicodipendenti ed alcooldipendenti), che hanno necessità per la frequenza da parte dei figli di asili nido, scuole materne o primarie, impegnati in attività di volontariato