



Università degli Studi di Messina
Prot. n. 32662
del 5.05.2017
Tit./Cl. II/7
– Repertorio n. 148 /2017

Università degli Studi di Messina

Deliberazione del Senato Accademico Seduta del 10 aprile 2017

XXX – REGOLAMENTO ORARIO DI LAVORO E DI SERVIZIO:MODIFICAZIONI

L'anno 2017, il giorno 10 del mese aprile, alle ore 12.00 e seguenti, presso la Sede dell'Università degli Studi di Messina e nella consueta sala delle adunanze degli organi collegiali si è riunito il Senato Accademico dell'Università con l'intervento dei Sigg.ri

1.	Prof. Navarra	Pietro	Presidente	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>
2.	Prof. Anastasi	Giuseppe	Componente	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>
3.	Prof. Bolognari	Mario	Componente	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>
4.	Prof. Cucinotta	Domenico	Componente	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>
5.	Prof. D'Amico	Augusto	Componente	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>
6.	Prof. D'Andrea	Antonino	Componente	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>
7.	Prof. De Vero	Giancarlo	Componente	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>
8.	Prof. Grassi	Giovanni	Componente	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>
9.	Prof. Moschella	Giovanni	Componente	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>
10.	Prof. Neri	Fortunato	Componente	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>
11.	Prof. Panebianco	Antonio	Componente	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>
12.	Prof. Pennisi	Antonino	Componente	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>
13.	Prof. Stagno D'Alcontres	Francesco	Componente	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>
14.	Prof. Fera	Vincenzo	Componente	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>
15.	Prof. Manganaro	Natale	Componente	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>
16.	Prof. Vita	Giuseppe	Componente	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>
17.	Prof. Abbate	Francesco	Componente	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>
18.	Prof.ssa Calabrò	Vittoria	Componente	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>
19.	Prof.ssa Lo Schiavo	Sandra	Componente	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>
20.	Prof.ssa Abbate	Tindara	Componente	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>
21.	Prof. Federico	Mauro	Componente	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>
22.	Prof.ssa Spanò	Nunzia Carla	Componente	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>
23.	Dott. Mannino	Giuseppe	Componente	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>
24.	Dott. Nicita	Rosario	Componente	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>
25.	Dott. Trimboli	Umberto	Componente	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>
26.	Dott. Mancuso	Filadelfio	Componente	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>

Risultano, altresì, presenti:

1.	Prof. De Domenico	Francesco	Direttore generale	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>
2.	Prof. Scribano	Emanuele	Prorettore vicario	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>
3.	Prof. Cupaiuolo	Giovanni	Coordinatore del Collegio dei Prorettori	Presente X	Assente <input type="checkbox"/>

Presiede il Magnifico Rettore Prof. Pietro Navarra.

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

Il Senato Accademico dell'Università degli Studi di Messina, concluso il dibattito come da separato verbale,

Vista la proposta di delibera concernente l'oggetto sulla quale hanno relazionato il Dott. Pietro Nuccio, Direttore del D.A. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane, e l'Avv. Vita Barbagallo, Responsabile Unità Organizzativa Aggiornamento Statuto e Regolamenti, presenti in aula;

Preso atto del visto di regolarità tecnica e di legittimità apposto dal Dirigente della struttura proponente, come da allegata proposta di deliberazione;

Visto l'art. 2 della L. 30 dicembre 2010, n. 240;

Visto l'art. 10 dello Statuto dell'Ateneo emanato con D.R. del 14 maggio 2012, n. 1244, modificato con D.R. n. 3429 del 30.12.2014, pubblicato sulla G.U.R.I. – Serie Generale – n. 8 del 12 gennaio 2015;

Con il voto contrario del dott. Rosario Nicita e con l'astensione dei dott.ri Giuseppe Mannino e Umberto Trimboli, in accoglimento della proposta in oggetto specificata che fa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento,

DELIBERA

1. di approvare la proposta di deliberazione indicata in oggetto, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, con gli emendamenti in calce indicati;
2. di dare mandato al Direttore generale di dare esecuzione al superiore provvedimento.

Emendamenti

All'art. 9, nel secondo periodo del comma 6, le parole *“anche per e-mail”* sono state così sostituite *“tramite la procedura IrisWeb”* ed è stato aggiunto il seguente comma 7 *“Qualora le finalità di cui al comma 6 possano essere perseguite mediante la permanenza in servizio per non oltre 10 minuti, il dipendente non ha l'onere di comunicazione al Responsabile della struttura. La fruizione della pausa,*

qualora non avvenuta in precedenza, può essere differita, eccezionalmente, al completamento dell'attività lavorativa, in ragione della limitata durata massima della permanenza in servizio. Tale tipologia di eccedenza oraria, che avrà evidenza nel cartellino mensile, non può eccedere i 180 minuti al mese e sarà utilizzabile entro il mese successivo a quello di maturazione, esclusivamente per fruire di riposi compensativi ad ore e nel limite di 3 ore al giorno ovvero per compensare eventuali debiti orari maturati nel medesimo periodo in cui è spendibile l'eccedenza. L'eccedenza non utilizzata entro il suddetto termine sarà azzerata. In ogni caso, la permanenza in servizio non determinerà la maturazione del diritto al buono pasto. Per le comunicazioni di rito, scaturenti dal verificarsi di un infortunio sul lavoro e relative all'orario effettivamente osservato dal dipendente interessato, il Dipartimento Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane verificherà preliminarmente se nel giorno di riferimento, lo stesso si sia trattenuto in servizio per il completamento dell'attività".

Allegato: “Regolamento orario di lavoro e di servizio” emendato

Università degli Studi di Messina

Struttura richiedente

Dipartimento Amministrativo Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane

Struttura proponente:

Unità di staff aggiornamento Statuto e regolamenti – Direzione Generale

Proposta di deliberazione per il Senato Accademico del 10.04.2017

Oggetto: “Regolamento orario di lavoro e di servizio”: modificazione.

Premesso che:

- con D.R. n. 2143 del 14 ottobre 2016 è stato emanato il “Regolamento orario di lavoro e di servizio”;
- con D.R. n. 2150 del 17 ottobre 2016 ne è stata posticipata l’entrata in vigore alla data dell’01.01.2017, al fine di consentire un’adeguata conoscenza del predetto testo regolamentare e, al contempo, di permettere il completamento delle procedure informatiche atte a conformare il sistema di rilevazione delle presenze alle nuove disposizioni;
- con delibera del Senato Accademico del 02.08.2016 (Rep. n. 366/2016 del 14.09.2016) si è disposto che gli effetti dell’applicazione del regolamento in oggetto saranno valutati dopo un periodo di almeno sei mesi dalla sua entrata in vigore, al fine di apportare le eventuali opportune modifiche;
- il Dipartimento Amministrativo Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane ha proposto alcune modificazioni al regolamento de quo, evidenziate in grassetto nel testo in formato sinottico allegato alla presente proposta di delibera;
- in particolare, all’art. 6, comma 4, nel primo periodo è stato eliminato l’inciso “*tramite e-mail*” poiché si è ritenuto opportuno demandare la definizione delle modalità delle comunicazioni relative al caso in cui non sia stato possibile effettuare la timbratura ad un successivo provvedimento del Direttore Generale, al fine di garantirne una più agevole modificabilità nel tempo, in linea con l’evoluzione telematica;
- all’art. 7, comma 5, nell’ultimo inciso sono state inserite le parole “*di norma suddivise in cinque giorni settimanali*” ed eliminate le seguenti “*fermo restando l’obbligo della presenza in servizio per 5 giorni a settimana*” al fine di uniformare il regolamento de quo al vigente CCNL Comparto Università;
- all’art. 9, comma 6, al fine di una semplificazione procedurale, è stato previsto che il dipendente può trattenersi oltre l’orario d’obbligo previsto dall’articolazione oraria di riferimento senza bisogno di comunicazione al Responsabile della struttura per il tempo strettamente necessario a completare l’attività lavorativa in corso e comunque per non oltre 10 minuti al giorno e fino a 180 minuti al mese; che la fruizione della pausa, qualora non avvenuta in precedenza, può essere differita, eccezionalmente, al completamento dell’attività lavorativa, in ragione della limitata durata massima del trattenimento in servizio; che tale eccedenza oraria sarà utilizzabile entro il mese successivo a quello di maturazione, esclusivamente per fruire di riposi compensativi ad ore e nel limite di 3 ore al giorno ovvero per compensare eventuali debiti orari maturati nel medesimo periodo in cui è spendibile l’eccedenza; che l’eccedenza non utilizzata entro il suddetto termine sarà azzerata;

- sempre al medesimo articolo è stato, inoltre, previsto che in caso di infortunio sul lavoro, le comunicazioni di rito relative all'orario effettivamente osservato dal dipendente interessato sono di competenza del Dipartimento Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane che verificherà preliminarmente se, nel giorno di riferimento, lo stesso si sia trattenuto in servizio per il completamento dell'attività;
- le superiori modificazioni regolamentari sono state condivise con le OO.SS. nella riunione del 10.04.2017.

Visti:

- lo Statuto dell'Università degli Studi di Messina emanato con D.R. n. 3429 del 30.12.2014;
- il vigente CCNL – Comparto Università;
- il Decreto Legislativo 30 Marzo 2001 n. 165;
- il Decreto Legislativo 08 Aprile 2003 n. 66;
- la riunione con le OO.SS. del 10.04.2017;
- il vigente “*Regolamento orario di lavoro e di servizio*”.

Propone

di approvare, subordinatamente al parere favorevole del Consiglio di Amministrazione, le modificazioni al “*Regolamento orario di lavoro e di servizio*”, il cui testo in formato sinottico è parte integrante e sostanziale della presente proposta di delibera.

Testo vigente	Modifiche proposte
<div data-bbox="371 275 558 461" data-label="Image"> </div> <p data-bbox="199 483 732 521" style="text-align: center;">Università degli Studi di Messina</p> <p data-bbox="159 546 772 613" style="text-align: center;">REGOLAMENTO ORARIO DI LAVORO E DI SERVIZIO</p> <p data-bbox="175 624 756 656" style="text-align: center;"><i>(Emanato con D.R. n. 2143 del 14 Ottobre 2016)</i></p> <p data-bbox="432 703 499 730" style="text-align: center;">Art. 1</p> <p data-bbox="292 741 647 772" style="text-align: center;">Fonti e campo di applicazione</p> <p data-bbox="150 779 783 965">1. Il presente Regolamento è adottato in conformità ai principi generali stabiliti dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, dal Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e dai vigenti contratti collettivi nazionali del comparto Università.</p> <p data-bbox="150 972 783 1158">2. Il Regolamento disciplina l'orario di lavoro del personale tecnico amministrativo in servizio presso l'Università degli Studi di Messina con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale.</p> <p data-bbox="432 1205 499 1232" style="text-align: center;">Art. 2</p> <p data-bbox="357 1243 574 1274" style="text-align: center;">Finalità e obiettivi</p> <p data-bbox="150 1281 783 1467">1. Il presente Regolamento persegue la finalità di accrescere l'efficienza dell'Ateneo attraverso la migliore utilizzazione delle risorse umane disponibili, allo scopo di garantire la più ampia fruizione dei servizi da parte dell'utenza.</p> <p data-bbox="150 1473 783 1738">2. Il Regolamento ha, inoltre, l'obiettivo di introdurre modalità di organizzazione che contemperino le prioritarie esigenze del servizio e l'ottimale funzionamento delle strutture con le esigenze e gli interessi personali del lavoratore, assicurando, in ogni caso, il benessere psico-fisico dei dipendenti ai sensi della vigente normativa.</p> <p data-bbox="427 1785 504 1812" style="text-align: center;">Art. 3</p> <p data-bbox="397 1823 534 1854" style="text-align: center;">Definizioni</p> <p data-bbox="150 1861 783 1968">1. L'orario di servizio è il tempo giornaliero necessario per assicurare il funzionamento delle Strutture e la erogazione dei servizi all'utenza.</p>	<div data-bbox="1034 264 1220 450" data-label="Image"> </div> <p data-bbox="861 472 1394 510" style="text-align: center;">Università degli Studi di Messina</p> <p data-bbox="821 535 1434 602" style="text-align: center;">REGOLAMENTO ORARIO DI LAVORO E DI SERVIZIO</p> <p data-bbox="1090 692 1157 719" style="text-align: center;">Art. 1</p> <p data-bbox="949 730 1310 761" style="text-align: center;">Fonti e campo di applicazione</p> <p data-bbox="809 768 1442 954">1. Il presente Regolamento è adottato in conformità ai principi generali stabiliti dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, dal Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e dai vigenti contratti collettivi nazionali del comparto Università.</p> <p data-bbox="809 960 1442 1146">2. Il Regolamento disciplina l'orario di lavoro del personale tecnico amministrativo in servizio presso l'Università degli Studi di Messina con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale.</p> <p data-bbox="1090 1193 1157 1220" style="text-align: center;">Art. 2</p> <p data-bbox="1015 1232 1232 1263" style="text-align: center;">Finalità e obiettivi</p> <p data-bbox="809 1270 1442 1456">1. Il presente Regolamento persegue la finalità di accrescere l'efficienza dell'Ateneo attraverso la migliore utilizzazione delle risorse umane disponibili, allo scopo di garantire la più ampia fruizione dei servizi da parte dell'utenza.</p> <p data-bbox="809 1462 1442 1727">2. Il Regolamento ha, inoltre, l'obiettivo di introdurre modalità di organizzazione che contemperino le prioritarie esigenze del servizio e l'ottimale funzionamento delle strutture con le esigenze e gli interessi personali del lavoratore, assicurando, in ogni caso, il benessere psico-fisico dei dipendenti ai sensi della vigente normativa.</p> <p data-bbox="1090 1774 1157 1800" style="text-align: center;">Art. 3</p> <p data-bbox="1059 1812 1181 1843" style="text-align: center;">Definizioni</p> <p data-bbox="809 1850 1442 1957">1. L'orario di servizio è il tempo giornaliero necessario per assicurare il funzionamento delle Strutture e la erogazione dei servizi all'utenza.</p>

<p>2. L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale ciascun dipendente, nell'ambito dell'orario d'obbligo contrattuale, assicura la prestazione lavorativa.</p> <p>3. L'orario di apertura delle sedi è periodo giornaliero in cui è possibile svolgere l'orario di servizio.</p> <p>4. L'orario di apertura al pubblico rappresenta il periodo durante il quale le strutture devono essere accessibili all'utenza.</p> <p>5. Per nucleo centrale dell'orario si intende la fascia oraria di massima operatività entro la quale deve essere assicurata la presenza di tutto il personale, con esclusione del personale di categoria EP e di coloro che articolano la propria presenza in servizio in turni, per soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza.</p> <p>6. Per lavoro straordinario, si intende l'attività lavorativa prestata dal dipendente, su autorizzazione dell'Amministrazione, oltre il normale orario di lavoro per far fronte a situazioni di lavoro eccezionali, per esigenze occasionali, imprevedibili e non programmabili, nei casi di forza maggiore o per eventi.</p>	<p>2. L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale ciascun dipendente, nell'ambito dell'orario d'obbligo contrattuale, assicura la prestazione lavorativa.</p> <p>3. L'orario di apertura delle sedi è periodo giornaliero in cui è possibile svolgere l'orario di servizio.</p> <p>4. L'orario di apertura al pubblico rappresenta il periodo durante il quale le strutture devono essere accessibili all'utenza.</p> <p>5. Per nucleo centrale dell'orario si intende la fascia oraria di massima operatività entro la quale deve essere assicurata la presenza di tutto il personale, con esclusione del personale di categoria EP e di coloro che articolano la propria presenza in servizio in turni, per soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza.</p> <p>6. Per lavoro straordinario, si intende l'attività lavorativa prestata dal dipendente, su autorizzazione dell'Amministrazione, oltre il normale orario di lavoro per far fronte a situazioni di lavoro eccezionali, per esigenze occasionali, imprevedibili e non programmabili, nei casi di forza maggiore o per eventi.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 4 Criteri generali</p>	<p style="text-align: center;">Art. 4 Criteri generali</p>
<p>1. L'orario di apertura delle strutture dell'Università di Messina è, di norma, dal lunedì al venerdì dalle ore 7.30 alle ore 19.30. Qualora il Direttore Generale disponga l'apertura delle Strutture o di alcune di esse anche nella giornata di sabato, l'orario di apertura è, per quella giornata, di norma dalle 7.30 alle 15,00.</p> <p>2. L'orario di apertura al pubblico delle singole articolazioni è definito dal Direttore Generale, su proposta del Responsabile di Struttura, in funzione della migliore erogazione dei servizi all'utenza, con particolare riguardo a quelli dedicati agli studenti. L'osservanza degli orari di apertura al pubblico costituisce un obbligo per tutto il personale incardinato nelle strutture ove sia prevista tale tipologia di servizio.</p> <p>3. L'orario di lavoro individuale è di 36 ore settimanali ed è articolato di norma su 5 giorni lavorativi con una pianificazione dei rientri che consenta la fruizione dei servizi da parte degli utenti nelle ore pomeridiane e che, comunque, assicuri</p>	<p>1. L'orario di apertura delle strutture dell'Università di Messina è, di norma, dal lunedì al venerdì dalle ore 7.30 alle ore 19.30. Qualora il Direttore Generale disponga l'apertura delle Strutture o di alcune di esse anche nella giornata di sabato, l'orario di apertura è, per quella giornata, di norma dalle 7.30 alle 15,00.</p> <p>2. L'orario di apertura al pubblico delle singole articolazioni è definito dal Direttore Generale, su proposta del Responsabile di Struttura, in funzione della migliore erogazione dei servizi all'utenza, con particolare riguardo a quelli dedicati agli studenti. L'osservanza degli orari di apertura al pubblico costituisce un obbligo per tutto il personale incardinato nelle strutture ove sia prevista tale tipologia di servizio.</p> <p>3. L'orario di lavoro individuale è di 36 ore settimanali ed è articolato di norma su 5 giorni lavorativi con una pianificazione dei rientri che consenta la fruizione dei servizi da parte degli utenti nelle ore pomeridiane e che, comunque, assicuri</p>

<p>l'ottimale funzionamento delle strutture.</p> <p>4. Per tutte le categorie di personale, qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda le 6 ore il lavoratore deve beneficiare di una pausa non retribuita di almeno 10 minuti per il recupero delle energie psico-fisico o per l'eventuale consumazione del pasto, anche al fine di scongiurare possibili effetti pregiudizievoli derivanti dal lavoro monotono e ripetitivo. Tale diritto è indisponibile da parte del lavoratore.</p> <p>5. L'orario di lavoro massimo giornaliero, salva diversa disciplina riferita a particolari tipologie di prestazioni professionali, è di 9 ore. Il Direttore Generale può autorizzare il superamento di tale limite per prestazioni di natura eccezionale e inderogabile e per particolari tipologie di prestazioni professionali, nel rispetto del limite di 48 ore di lavoro settimanale, comprese le ore di lavoro straordinario, per ogni periodo di sette giorni, calcolate, come media, su un periodo di riferimento non superiore a 4 mesi. L'orario non può comunque superare le 13 ore in quanto il dipendente ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore.</p> <p>6. La verifica e la vigilanza sul puntuale rispetto delle disposizioni del presente Regolamento da parte dei dipendenti è precisa prerogativa e responsabilità dei rispettivi Responsabili di Struttura, il cui esercizio potrà essere oggetto di specifica considerazione da parte del Direttore Generale in sede di valutazione sulla <i>performance</i>.</p> <p>7. I Responsabili di Struttura per l'esercizio di tale funzione di controllo accedono, nel rispetto della normativa vigente, al sistema di rilevazione della presenza, in modalità visualizzazione, per il personale di riferimento.</p>	<p>l'ottimale funzionamento delle strutture.</p> <p>4. Per tutte le categorie di personale, qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda le 6 ore il lavoratore deve beneficiare di una pausa non retribuita di almeno 10 minuti per il recupero delle energie psico-fisico o per l'eventuale consumazione del pasto, anche al fine di scongiurare possibili effetti pregiudizievoli derivanti dal lavoro monotono e ripetitivo. Tale diritto è indisponibile da parte del lavoratore.</p> <p>5. L'orario di lavoro massimo giornaliero, salva diversa disciplina riferita a particolari tipologie di prestazioni professionali, è di 9 ore. Il Direttore Generale può autorizzare il superamento di tale limite per prestazioni di natura eccezionale e inderogabile e per particolari tipologie di prestazioni professionali, nel rispetto del limite di 48 ore di lavoro settimanale, comprese le ore di lavoro straordinario, per ogni periodo di sette giorni, calcolate, come media, su un periodo di riferimento non superiore a 4 mesi. L'orario non può comunque superare le 13 ore in quanto il dipendente ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore.</p> <p>6. La verifica e la vigilanza sul puntuale rispetto delle disposizioni del presente Regolamento da parte dei dipendenti è precisa prerogativa e responsabilità dei rispettivi Responsabili di Struttura, il cui esercizio potrà essere oggetto di specifica considerazione da parte del Direttore Generale in sede di valutazione sulla <i>performance</i>.</p> <p>7. I Responsabili di Struttura per l'esercizio di tale funzione di controllo accedono, nel rispetto della normativa vigente, al sistema di rilevazione della presenza, in modalità visualizzazione, per il personale di riferimento.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 5</p> <p style="text-align: center;">Nucleo centrale dell'orario di lavoro</p> <p>1. Il nucleo centrale dell'orario in cui è prevista la contemporanea presenza di tutto il personale, ad esclusione del personale appartenente alla categoria EP e di coloro che articolano il proprio orario di lavoro in turni, è stabilito, di norma, dalle ore 9,00 alle ore 13,00.</p> <p>2. Il Direttore Generale con proprio provvedimento può definire una diversa articolazione del nucleo centrale dell'orario di lavoro, al fine di garantire un</p>	<p style="text-align: center;">Art. 5</p> <p style="text-align: center;">Nucleo centrale dell'orario di lavoro</p> <p>1. Il nucleo centrale dell'orario in cui è prevista la contemporanea presenza di tutto il personale, ad esclusione del personale appartenente alla categoria EP e di coloro che articolano il proprio orario di lavoro in turni, è stabilito, di norma, dalle ore 9,00 alle ore 13,00.</p> <p>2. Il Direttore Generale con proprio provvedimento può definire una diversa articolazione del nucleo centrale dell'orario di lavoro, al fine di garantire un</p>

<p>migliore servizio all'utenza, con particolare riferimento ai servizi dedicati agli studenti, nel rispetto della tutela della genitorialità.</p>	<p>migliore servizio all'utenza, con particolare riferimento ai servizi dedicati agli studenti, nel rispetto della tutela della genitorialità.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 6 Rilevazione presenze</p> <p>1. La presenza in servizio e l'orario di lavoro del personale viene rilevata attraverso un sistema automatizzato.</p> <p>2. Al momento dell'assunzione, l'Ufficio preposto fornisce a ciascun dipendente un tesserino magnetico (badge) personale e non cedibile. Il titolare del tesserino è responsabile della sua custodia.</p> <p>3. Il dipendente ogni volta che entra od esce dalla propria sede di lavoro, è tenuto far rilevare l'evento attraverso il terminale di rilevamento ubicato presso la propria sede di lavoro o in quello indicato dall'Ufficio preposto. Con disposizione del Direttore Generale saranno disciplinati casi e modalità in cui il personale è autorizzato a passare il tesserino in terminali di rilevamento diversi da quello di riferimento.</p> <p>4. Nel caso in cui non sia stato possibile effettuare la timbratura, i dipendenti, fermo restando l'immediata comunicazione al Responsabile della struttura, tramite E-mail, dovranno informarne con la stessa modalità l'Ufficio preposto entro 5 giorni dall'evento, comunicando l'orario di servizio svolto nel giorno in questione. Salvo ipotesi eccezionali debitamente motivate, non è ammessa la giustificazione oltre il termine preindicato. La mancata rilevazione dell'entrata e/o dell'uscita per oltre 20 volte nell'anno solare, può essere valutata sotto il profilo disciplinare.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 6 Rilevazione presenze</p> <p>1. La presenza in servizio e l'orario di lavoro del personale viene rilevata attraverso un sistema automatizzato.</p> <p>2. Al momento dell'assunzione, l'Ufficio preposto fornisce a ciascun dipendente un tesserino magnetico (badge) personale e non cedibile. Il titolare del tesserino è responsabile della sua custodia.</p> <p>3. Il dipendente ogni volta che entra od esce dalla propria sede di lavoro, è tenuto far rilevare l'evento attraverso il terminale di rilevamento ubicato presso la propria sede di lavoro o in quello indicato dall'Ufficio preposto. Con disposizione del Direttore Generale saranno disciplinati casi e modalità in cui il personale è autorizzato a passare il tesserino in terminali di rilevamento diversi da quello di riferimento.</p> <p>4. Nel caso in cui non sia stato possibile effettuare la timbratura, i dipendenti, fermo restando l'immediata comunicazione al Responsabile della struttura, ¹ tramite e-mail, dovranno informarne con la stessa modalità l'Ufficio preposto entro 5 giorni dall'evento, comunicando l'orario di servizio svolto nel giorno in questione. Salvo ipotesi eccezionali debitamente motivate, non è ammessa la giustificazione oltre il termine preindicato. La mancata rilevazione dell'entrata e/o dell'uscita per oltre 20 volte nell'anno solare, può essere valutata sotto il profilo disciplinare.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 7 Tipologie di orario</p> <p>1. L'articolazione dell'orario di lavoro del singolo dipendente deve essere funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico previsto per la struttura di appartenenza ed è, pertanto, concordata con il Responsabile della Struttura, avuto riguardo</p>	<p style="text-align: center;">Art. 7 Tipologie di orario</p> <p>1. L'articolazione dell'orario di lavoro del singolo dipendente deve essere funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico previsto per la struttura di appartenenza ed è, pertanto, concordata con il Responsabile della Struttura, avuto riguardo</p>

¹ Si ritiene opportuno demandare la definizione delle modalità delle comunicazioni ad un successivo provvedimento del Direttore Generale, al fine di garantirne una più agevole modificabilità nel tempo, in linea con l'evoluzione telematica.

<p>alle esigenze di piena funzionalità dell'articolazione.</p> <p>2. Pertanto, l'orario di lavoro settimanale, che il dipendente è tenuto ad osservare, può essere così articolato:</p> <p>a) su cinque giornate lavorative di 6 ore, dalle ore 8,00 alle ore 14,00, con due rientri pomeridiani di 3 ore ciascuno con effettuazione obbligatoria dell'intervallo per pausa tra l'orario antimeridiano e quello pomeridiano non inferiore a 10 minuti;</p> <p>b) su cinque giornate lavorative di 6 ore, dalle ore 8,00 alle ore 14,00, con 3 rientri pomeridiani di 2 ore ciascuno con effettuazione obbligatoria dell'intervallo per pausa tra l'orario antimeridiano e quello pomeridiano non inferiore a 10 minuti;</p> <p>c) su cinque giornate lavorative di 7 ore e 12 minuti, dalle ore 8,00, anche nel periodo di vigenza dell'orario estivo, con effettuazione obbligatoria della pausa non inferiore a 10 minuti nel rispetto delle esigenze delle singole strutture e ferma restando la necessità di assicurare il più utile servizio all'utenza. Questa modalità, pertanto, viene accordata su motivata richiesta del dipendente ed è subordinata alla valutazione del responsabile della struttura che darà priorità alle richieste motivate da situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e ai dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della normativa vigente.</p> <p>3. Tenuto conto della natura e delle esigenze del servizio prestato nonché di eccezionali esigenze familiari l'orario di lavoro settimanale può essere articolato su sei giornate lavorative (lunedì/sabato) di 6 ore.</p> <p>4. La tipologia di articolazione oraria concordata deve essere mantenuta dal dipendente per un periodo minimo di sei mesi, salvo motivati casi eccezionali. Eventuali modifiche devono essere concordate con il Responsabile della Struttura di appartenenza e comunicate all'Ufficio competente con un preavviso di almeno dieci giorni, al fine di consentire l'adozione delle misure organizzative necessarie per garantirne la fruizione dal mese successivo alla presentazione dell'istanza.</p> <p>5. Fermo restando le deroghe previste dall'art. 31, commi 6 e 7, del CCNL relative alla tutela della genitorialità, per motivate ragioni organizzative</p>	<p>alle esigenze di piena funzionalità dell'articolazione.</p> <p>2. Pertanto, l'orario di lavoro settimanale, che il dipendente è tenuto ad osservare, può essere così articolato:</p> <p>a) su cinque giornate lavorative di 6 ore, dalle ore 8,00 alle ore 14,00, con due rientri pomeridiani di 3 ore ciascuno con effettuazione obbligatoria dell'intervallo per pausa tra l'orario antimeridiano e quello pomeridiano non inferiore a 10 minuti;</p> <p>b) su cinque giornate lavorative di 6 ore, dalle ore 8,00 alle ore 14,00, con 3 rientri pomeridiani di 2 ore ciascuno con effettuazione obbligatoria dell'intervallo per pausa tra l'orario antimeridiano e quello pomeridiano non inferiore a 10 minuti;</p> <p>c) su cinque giornate lavorative di 7 ore e 12 minuti, dalle ore 8,00, anche nel periodo di vigenza dell'orario estivo, con effettuazione obbligatoria della pausa non inferiore a 10 minuti nel rispetto delle esigenze delle singole strutture e ferma restando la necessità di assicurare il più utile servizio all'utenza. Questa modalità, pertanto, viene accordata su motivata richiesta del dipendente ed è subordinata alla valutazione del responsabile della struttura che darà priorità alle richieste motivate da situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e ai dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della normativa vigente.</p> <p>3. Tenuto conto della natura e delle esigenze del servizio prestato nonché di eccezionali esigenze familiari l'orario di lavoro settimanale può essere articolato su sei giornate lavorative (lunedì/sabato) di 6 ore.</p> <p>4. La tipologia di articolazione oraria concordata deve essere mantenuta dal dipendente per un periodo minimo di sei mesi, salvo motivati casi eccezionali. Eventuali modifiche devono essere concordate con il Responsabile della Struttura di appartenenza e comunicate all'Ufficio competente con un preavviso di almeno dieci giorni, al fine di consentire l'adozione delle misure organizzative necessarie per garantirne la fruizione dal mese successivo alla presentazione dell'istanza.</p> <p>5. Fermo restando le deroghe previste dall'art. 31, commi 6 e 7, del CCNL relative alla tutela della genitorialità, per motivate ragioni organizzative</p>
--	--

<p>connesse a particolari esigenze lavorative o derivanti da gravi ed eccezionali motivi personali e di famiglia debitamente documentate, il Direttore Generale, su parere favorevole del Responsabile della Struttura, può consentire articolazioni orarie diverse da quelle previste, tenuto conto della necessità di garantire prioritariamente la fruizione dei servizi da parte degli utenti e di assicurare il regolare funzionamento della struttura di appartenenza e nel rispetto del nucleo centrale dell'orario. In ogni caso, tali articolazioni sono consentite nel rispetto delle 36 ore settimanali per il rapporto di lavoro a tempo pieno e dell'intervallo obbligatorio, fermo restando l'obbligo della presenza in servizio per 5 giorni a settimana.</p> <p>6. Nella stessa struttura possono coesistere, compatibilmente con le esigenze di servizio, più tipologie di articolazione dell'orario di lavoro.</p> <p style="text-align: center;">Art. 8 Debito orario</p> <p>1. Il dipendente è tenuto a recuperare il debito orario eventualmente determinatosi dalla fruizione dei permessi brevi di cui all'art. 34 del vigente CCNL, entro il mese successivo a quello in cui è maturato, concordando tempi e modalità di recupero con il Responsabile della Struttura. Decorso inutilmente il termine di cui al periodo precedente, si procederà alla decurtazione proporzionale della retribuzione.</p> <p>2. I tempi di recupero del debito determinato dalla eventuale sospensione dei rientri pomeridiani nel periodo estivo sono definiti dal Direttore Generale nel provvedimento che la dispone.</p> <p style="text-align: center;">Art. 9 Orario in eccedenza</p> <p>1. Il lavoro effettuato in esubero rispetto all'articolazione oraria concordata costituisce straordinario ed è imputato al conto ore di ciascun dipendente solo se preventivamente autorizzato dal Responsabile della struttura. In mancanza di preventiva autorizzazione del Responsabile il sistema di rilevazione delle presenze non contabilizzerà l'orario in eccedenza.</p>	<p>connesse a particolari esigenze lavorative o derivanti da gravi ed eccezionali motivi personali e di famiglia debitamente documentate, il Direttore Generale, su parere favorevole del Responsabile della Struttura, può consentire articolazioni orarie diverse da quelle previste, tenuto conto della necessità di garantire prioritariamente la fruizione dei servizi da parte degli utenti e di assicurare il regolare funzionamento della struttura di appartenenza e nel rispetto del nucleo centrale dell'orario. In ogni caso, tali articolazioni sono consentite nel rispetto delle 36 ore settimanali per il rapporto di lavoro a tempo pieno, di norma suddivise in cinque giorni settimanali², e dell'intervallo obbligatorio [xxx].</p> <p>6. Nella stessa struttura possono coesistere, compatibilmente con le esigenze di servizio, più tipologie di articolazione dell'orario di lavoro.</p> <p style="text-align: center;">Art. 8 Debito orario</p> <p>1. Il dipendente è tenuto a recuperare il debito orario eventualmente determinatosi dalla fruizione dei permessi brevi di cui all'art. 34 del vigente CCNL, entro il mese successivo a quello in cui è maturato, concordando tempi e modalità di recupero con il Responsabile della Struttura. Decorso inutilmente il termine di cui al periodo precedente, si procederà alla decurtazione proporzionale della retribuzione.</p> <p>2. I tempi di recupero del debito determinato dalla eventuale sospensione dei rientri pomeridiani nel periodo estivo sono definiti dal Direttore Generale nel provvedimento che la dispone.</p> <p style="text-align: center;">Art. 9 Orario in eccedenza</p> <p>1. Il lavoro effettuato in esubero rispetto all'articolazione oraria concordata costituisce straordinario ed è imputato al conto ore di ciascun dipendente solo se preventivamente autorizzato dal Responsabile della struttura. In mancanza di preventiva autorizzazione del Responsabile il sistema di rilevazione delle presenze non contabilizzerà l'orario in eccedenza.</p>
--	---

² La modifica nasce dall'esigenza di uniformare il Regolamento al CCNL Comparto Università vigente.

<p>2. In ogni caso il limite massimo di lavoro oltre l'orario ordinario è fissato in 250 ore annue. Al raggiungimento di tale limite, il sistema non contabilizzerà l'orario in eccedenza.</p> <p>3. Qualora il dipendente ne faccia richiesta le ore di straordinario debitamente autorizzate ed imputate al conto ore individuale possono essere fruite come singole ore sotto forma di riposi compensativi ovvero a gruppi di ore equivalenti alla durata della giornata lavorativa concordandone preventivamente le modalità con il Responsabile della Struttura, tenuto conto delle esigenze organizzative. Al 31 dicembre di ogni anno, i riposi compensativi non fruiti vengono conteggiati e devono essere fruiti entro il trimestre successivo. Ove sussistano improrogabili esigenze organizzative che non consentano la fruizione di detti riposi entro il periodo suddetto, le ore di lavoro straordinario saranno retribuite, nei limiti di bilancio.</p> <p>4. L'eccedenza oraria non autorizzata né richiesta non è contabilizzata dal sistema di rilevazione delle presenze.</p> <p>5. Il dipendente che non ha completato l'orario giornaliero ordinario non può imputare a lavoro straordinario il completamento dell'orario d'obbligo. In tal caso prima di effettuare ore di lavoro straordinario dovrà procedere a completare l'orario di lavoro antimeridiano stabilito e per qualsiasi causa non effettuato, nel rispetto dell'orario massimo giornaliero consentito dal CCNL. Non è, altresì, consentito effettuare straordinario in caso di debito orario per qualsiasi causa accumulato.</p> <p>6. Il dipendente può trattenersi oltre l'orario d'obbligo previsto dall'articolazione oraria di riferimento per il tempo strettamente necessario a completare l'attività lavorativa in corso e comunque per non oltre 30 minuti, fermo restando la pausa di almeno 10 minuti al superamento delle 6 ore lavorative che in tal caso si intende effettuata anche alla fine della stessa attività lavorativa. Il dipendente ha l'onere di comunicare, anche per e-mail, il responsabile della struttura di appartenenza, al fine della verifica, da risultare agli atti, da parte di quest'ultimo della compatibilità della suddetta permanenza con le contingenti esigenze di servizio; ciò a tutela dello stesso dipendente, avuto anche riguardo alle disposizioni sugli infortuni sul lavoro.</p>	<p>2. In ogni caso il limite massimo di lavoro oltre l'orario ordinario è fissato in 250 ore annue. Al raggiungimento di tale limite, il sistema non contabilizzerà l'orario in eccedenza.</p> <p>3. Qualora il dipendente ne faccia richiesta le ore di straordinario debitamente autorizzate ed imputate al conto ore individuale possono essere fruite come singole ore sotto forma di riposi compensativi ovvero a gruppi di ore equivalenti alla durata della giornata lavorativa concordandone preventivamente le modalità con il Responsabile della Struttura, tenuto conto delle esigenze organizzative. Al 31 dicembre di ogni anno, i riposi compensativi non fruiti vengono conteggiati e devono essere fruiti entro il trimestre successivo. Ove sussistano improrogabili esigenze organizzative che non consentano la fruizione di detti riposi entro il periodo suddetto, le ore di lavoro straordinario saranno retribuite, nei limiti di bilancio.</p> <p>4. L'eccedenza oraria non autorizzata né richiesta non è contabilizzata dal sistema di rilevazione delle presenze.</p> <p>5. Il dipendente che non ha completato l'orario giornaliero ordinario non può imputare a lavoro straordinario il completamento dell'orario d'obbligo. In tal caso prima di effettuare ore di lavoro straordinario dovrà procedere a completare l'orario di lavoro antimeridiano stabilito e per qualsiasi causa non effettuato, nel rispetto dell'orario massimo giornaliero consentito dal CCNL. Non è, altresì, consentito effettuare straordinario in caso di debito orario per qualsiasi causa accumulato.</p> <p>6. Il dipendente può trattenersi oltre l'orario d'obbligo previsto dall'articolazione oraria di riferimento per il tempo strettamente necessario a completare l'attività lavorativa in corso e comunque per non oltre 10 minuti al giorno e fino a 180 minuti al mese.</p> <p>La fruizione della pausa, qualora non avvenuta in precedenza, può essere differita, eccezionalmente, al completamento dell'attività lavorativa, in ragione della limitata durata massima del trattenimento in servizio. La limitata durata massima esonera dalla formale comunicazione al Responsabile della struttura.</p> <p>Per le comunicazioni di rito, scaturenti dal verificarsi di un infortunio sul lavoro e relative</p>
--	---

Tale tipologia di straordinario sarà imputata al conto ore di ciascun dipendente e non determinerà la maturazione del diritto al buono pasto.

Art. 10
Flessibilità

1. Al fine di contemperare le prioritarie esigenze di servizio e l'ottimale funzionamento delle strutture con le esigenze e gli interessi personali del lavoratore, è consentita la flessibilità dell'articolazione oraria giornaliera in entrata e/o in uscita, nel rispetto dell'obbligo dell'effettuazione delle 36 ore settimanali e dell'orario giornaliero. Il personale potrà avvalersi di entrambe le facoltà, ferma restando la necessità di assicurare prioritariamente il servizio all'utenza.
2. La flessibilità in entrata consiste nell'anticipazione dell'orario di ingresso a partire dalle ore 7,30 o nella sua posticipazione fino alle ore 9,00.
3. La flessibilità in uscita consiste nell'anticipare l'orario di uscita a partire dalle ore 13,00 o posticiparlo sino alle ore 15,00. Nell'ipotesi di uscita anticipata, nel rispetto di una delle articolazioni orarie di cui all'art. 7 del presente regolamento, fermo restando in ogni caso il passaggio del badge personale nel terminale di rilevazione della presenza di riferimento, il dipendente ha l'onere di comunicare, anche per e-mail, al responsabile della struttura di appartenenza, al fine della verifica, da risultare agli atti, da parte di quest'ultimo della compatibilità della suddetta uscita con le contingenti esigenze di servizio; ciò a tutela dello stesso

all'orario effettivamente osservato dal dipendente interessato, il Dipartimento Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane verificherà preliminarmente se nel giorno di riferimento, lo stesso si sia trattenuto in servizio per il completamento dell'attività.

Tale tipologia di eccedenza oraria, che avrà evidenza nel cartellino mensile, sarà utilizzabile entro il mese successivo a quello di maturazione, esclusivamente per fruire di riposi compensativi ad ore e nel limite di 3 ore al giorno ovvero per compensare eventuali debiti orari maturati nel medesimo periodo in cui è spendibile l'eccedenza. L'eccedenza non utilizzata entro il suddetto termine sarà azzerata. In ogni caso, il trattenimento in servizio non determinerà la maturazione del diritto al buono pasto.

Art. 10
Flessibilità

1. Al fine di contemperare le prioritarie esigenze di servizio e l'ottimale funzionamento delle strutture con le esigenze e gli interessi personali del lavoratore, è consentita la flessibilità dell'articolazione oraria giornaliera in entrata e/o in uscita, nel rispetto dell'obbligo dell'effettuazione delle 36 ore settimanali e dell'orario giornaliero. Il personale potrà avvalersi di entrambe le facoltà, ferma restando la necessità di assicurare prioritariamente il servizio all'utenza.
2. La flessibilità in entrata consiste nell'anticipazione dell'orario di ingresso a partire dalle ore 7,30 o nella sua posticipazione fino alle ore 9,00.
3. La flessibilità in uscita consiste nell'anticipare l'orario di uscita a partire dalle ore 13,00 o posticiparlo sino alle ore 15,00. Nell'ipotesi di uscita anticipata, nel rispetto di una delle articolazioni orarie di cui all'art. 7 del presente regolamento, fermo restando in ogni caso il passaggio del badge personale nel terminale di rilevazione della presenza di riferimento, il dipendente ha l'onere di comunicare, anche per e-mail, al responsabile della struttura di appartenenza, al fine della verifica, da risultare agli atti, da parte di quest'ultimo della compatibilità della suddetta uscita con le contingenti esigenze di servizio; ciò a tutela dello stesso

<p>dipendente, avuto anche riguardo alle disposizioni sugli infortuni sul lavoro.</p> <p>4. La flessibilità non si applica ai centralinisti, agli autisti, ai dipendenti che articolano il proprio orario in turni e al personale la cui presenza deve coincidere l'orario di apertura e di chiusura delle strutture. Il Direttore Generale con proprio provvedimento può rimodulare la flessibilità in ragione di situazioni particolare</p> <p>5. Nel caso in cui il ricorso alla flessibilità determini un debito orario, il dipendente è tenuto a recuperarlo con le modalità di cui all'art. 8, comma 1.</p>	<p>dipendente, avuto anche riguardo alle disposizioni sugli infortuni sul lavoro.</p> <p>4. La flessibilità non si applica ai centralinisti, agli autisti, ai dipendenti che articolano il proprio orario in turni e al personale la cui presenza deve coincidere l'orario di apertura e di chiusura delle strutture. Il Direttore Generale con proprio provvedimento può rimodulare la flessibilità in ragione di situazioni particolare</p> <p>5. Nel caso in cui il ricorso alla flessibilità determini un debito orario, il dipendente è tenuto a recuperarlo con le modalità di cui all'art. 8, comma 1.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 11 Turnazione</p> <p>1. Per esigenze organizzative e di continuità di servizio tese a realizzare un ampliamento di servizi all'utenza, il Direttore Generale, su richiesta motivata del Responsabile della Struttura interessata anche in ordine all'articolazione dei turni ritenuti necessari, può autorizzare la rotazione ciclica di un numero congruo e adeguato di unità di personale in prestabilite articolazioni di orario.</p> <p>2. Al personale adibito a regimi di orario articolati in turni è applicata una riduzione di orario a 35 ore settimanali. La riduzione di orario a 35 ore settimanali del personale in turno potrà realizzarsi se nella richiesta sia data evidenza che il costo della riduzione oraria, nel quadro degli obiettivi di efficienza ed efficacia di servizi, viene fronteggiato con proporzionali riduzioni di lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che portano all'autofinanziamento.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 11 Turnazione</p> <p>1. Per esigenze organizzative e di continuità di servizio tese a realizzare un ampliamento di servizi all'utenza, il Direttore Generale, su richiesta motivata del Responsabile della Struttura interessata anche in ordine all'articolazione dei turni ritenuti necessari, può autorizzare la rotazione ciclica di un numero congruo e adeguato di unità di personale in prestabilite articolazioni di orario.</p> <p>2. Al personale adibito a regimi di orario articolati in turni è applicata una riduzione di orario a 35 ore settimanali. La riduzione di orario a 35 ore settimanali del personale in turno potrà realizzarsi se nella richiesta sia data evidenza che il costo della riduzione oraria, nel quadro degli obiettivi di efficienza ed efficacia di servizi, viene fronteggiato con proporzionali riduzioni di lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che portano all'autofinanziamento.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 12 Orario estivo</p> <p>1. Durante il periodo estivo, attesa la minore fruibilità delle strutture a cui si contrappone l'esigenza di assicurare una maggiore operatività dell'Ateneo nel periodo restante dell'anno, il Direttore Generale, sentite le OO.SS. rappresentative e le RR.SS.UU., può rimodulare, individuandone il periodo effettivo, l'articolazione dell'orario di lavoro attraverso una delle seguenti modalità:</p> <p>a) sospensione dei rientri pomeridiani per il personale che articola il proprio orario di lavoro in 5 giorni lavorativi con due o tre rientri. Il</p>	<p style="text-align: center;">Art. 12 Orario estivo</p> <p>1. Durante il periodo estivo, attesa la minore fruibilità delle strutture a cui si contrappone l'esigenza di assicurare una maggiore operatività dell'Ateneo nel periodo restante dell'anno, il Direttore Generale, sentite le OO.SS. rappresentative e le RR.SS.UU., può rimodulare, individuandone il periodo effettivo, l'articolazione dell'orario di lavoro attraverso una delle seguenti modalità:</p> <p>a) sospensione dei rientri pomeridiani per il personale che articola il proprio orario di lavoro in 5 giorni lavorativi con due o tre rientri. Il</p>

Direttore Generale con il provvedimento che dispone la sospensione stabilisce il termine entro il quale dovrà effettuarsi il recupero delle ore non lavorate durante il predetto periodo, al netto di eventuali compensazioni dovute a crediti di orario, secondo le disposizioni del responsabile della struttura avuto riguardo alle esigenze di servizio;

- b) estensione d'ufficio e in via transitoria a tutto il personale, con esclusione del personale appartenente alla categoria EP, del profilo orario settimanale di 7 ore e 12 minuti continuativi per 5 giorni, oltre la pausa-pranzo, fruibile al di fuori della fascia di compresenza, fermo restando il diritto al buono pasto, maturato secondo i criteri fissati dall'art. 13.
- c) ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento.

Art. 13

Pausa e buono pasto

1. Il dipendente, qualora la giornata lavorativa superi le sei ore, beneficia di una pausa finalizzata al recupero psicofisico e all'eventuale consumazione del pasto, per un minimo di 10 minuti ed un massimo di 2 ore nella fascia oraria compresa tra le ore 13,00 e le ore 16,30. Non è consentito il rientro in servizio dopo le 16,30 se non espressamente e motivatamente autorizzato dal Responsabile della struttura. In mancanza di autorizzazione l'eventuale attività lavorativa prestata non sarà contabilizzata dal sistema di rilevazione della presenza.
2. Il Responsabile della Struttura può, per improrogabili esigenze di servizio, d'intesa con il lavoratore, procrastinare l'inizio della pausa.
3. Il tempo dedicato alla pausa non può sovrapporsi all'orario di apertura al pubblico salvo che il Responsabile della Struttura individui soluzioni organizzative in grado di garantire la continuità del servizio.
4. E' obbligo del dipendente far rilevare dal sistema di rilevazione della presenza la fruizione della pausa pranzo. Qualora dalla rilevazione delle presenze risulti un orario per pausa inferiore a quella minima

Direttore Generale con il provvedimento che dispone la sospensione stabilisce il termine entro il quale dovrà effettuarsi il recupero delle ore non lavorate durante il predetto periodo, al netto di eventuali compensazioni dovute a crediti di orario, secondo le disposizioni del responsabile della struttura avuto riguardo alle esigenze di servizio;

- b) estensione d'ufficio e in via transitoria a tutto il personale, con esclusione del personale appartenente alla categoria EP, del profilo orario settimanale di 7 ore e 12 minuti continuativi per 5 giorni, oltre la pausa-pranzo, fruibile al di fuori della fascia di compresenza, fermo restando il diritto al buono pasto, maturato secondo i criteri fissati dall'art. 13.
- c) ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento.

Art. 13

Pausa e buono pasto

1. Il dipendente, qualora la giornata lavorativa superi le sei ore, beneficia di una pausa finalizzata al recupero psicofisico e all'eventuale consumazione del pasto, per un minimo di 10 minuti ed un massimo di 2 ore nella fascia oraria compresa tra le ore 13,00 e le ore 16,30. Non è consentito il rientro in servizio dopo le 16,30 se non espressamente e motivatamente autorizzato dal Responsabile della struttura. In mancanza di autorizzazione l'eventuale attività lavorativa prestata non sarà contabilizzata dal sistema di rilevazione della presenza.
2. Il Responsabile della Struttura può, per improrogabili esigenze di servizio, d'intesa con il lavoratore, procrastinare l'inizio della pausa.
3. Il tempo dedicato alla pausa non può sovrapporsi all'orario di apertura al pubblico salvo che il Responsabile della Struttura individui soluzioni organizzative in grado di garantire la continuità del servizio.
4. E' obbligo del dipendente far rilevare dal sistema di rilevazione della presenza la fruizione della pausa pranzo. Qualora dalla rilevazione delle presenze risulti un orario per pausa inferiore a quella minima

<p>prevista, la procedura informatizzata di rilevazione provvederà a decurtare 10 minuti dall'orario complessivo di lavoro giornaliero effettuato, con modalità tali da consentire l'effettivo rispetto dell'orario prescritto.</p> <p>5. Il personale ha diritto a percepire il buono pasto che viene erogato dall'Amministrazione in sostituzione del servizio di mensa aziendale, nei limiti delle risorse previste in bilancio.</p> <p>6. L'erogazione del buono pasto, è prevista per qualsiasi articolazione di orario che comporta il rientro pomeridiano. In particolare, per</p> <ul style="list-style-type: none"> a) due o tre rientri pomeridiani settimanali, con almeno un'ora (60 minuti) di servizio continuato effettivamente reso; b) i rientri, oltre ai due/tre programmati, derivanti dal ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali superiore alle 36 ore; c) i recuperi conseguenti all'orario estivo ridotto, con almeno tre ore (180 minuti) di servizio continuato effettivamente reso; d) i rientri pomeridiani per effettuazione di lavoro straordinario con almeno tre ore (180 minuti) consecutive di servizio continuato effettivamente reso; e) le ore di straordinario effettuate dal personale con orario giornaliero pari a 7,12, con almeno 1 ora e 48 minuti di servizio continuativo effettivamente reso, fermo restando il numero complessivo dei buoni pasto spettanti pari al numero delle ore di straordinario autorizzate diviso per tre. f) i rientri pomeridiani per la partecipazione ad eventi formativi autorizzati dall'Amministrazione, con almeno un'ora di attività svolta, nell'ipotesi in cui non risulti possibile, per esigenze eccezionali, occasionali, imprevedibili e non programmabili, attestate dal Responsabile della Struttura, rimodulare l'orario settimanale; <p>7. Il servizio prestato in eccedenza all'orario normale di lavoro finalizzato al recupero di debiti orari dovuti alla fruizione di permessi personali, non è utile alla maturazione del diritto</p>	<p>prevista, la procedura informatizzata di rilevazione provvederà a decurtare 10 minuti dall'orario complessivo di lavoro giornaliero effettuato, con modalità tali da consentire l'effettivo rispetto dell'orario prescritto.</p> <p>5. Il personale ha diritto a percepire il buono pasto che viene erogato dall'Amministrazione in sostituzione del servizio di mensa aziendale, nei limiti delle risorse previste in bilancio.</p> <p>6. L'erogazione del buono pasto è prevista per qualsiasi articolazione di orario che comporta il rientro pomeridiano. In particolare, per</p> <ul style="list-style-type: none"> a) due o tre rientri pomeridiani settimanali, con almeno un'ora (60 minuti) di servizio continuato effettivamente reso; b) i rientri, oltre ai due/tre programmati, derivanti dal ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali superiore alle 36 ore; c) i recuperi conseguenti all'orario estivo ridotto, con almeno tre ore (180 minuti) di servizio continuato effettivamente reso; d) i rientri pomeridiani per effettuazione di lavoro straordinario con almeno tre ore (180 minuti) consecutive di servizio continuato effettivamente reso; e) le ore di straordinario effettuate dal personale con orario giornaliero pari a 7,12, con almeno 1 ora e 48 minuti di servizio continuativo effettivamente reso, fermo restando il numero complessivo dei buoni pasto spettanti pari al numero delle ore di straordinario autorizzate diviso per tre. f) i rientri pomeridiani per la partecipazione ad eventi formativi autorizzati dall'Amministrazione, con almeno un'ora di attività svolta, nell'ipotesi in cui non risulti possibile, per esigenze eccezionali, occasionali, imprevedibili e non programmabili, attestate dal Responsabile della Struttura, rimodulare l'orario settimanale; <p>7. Il servizio prestato in eccedenza all'orario normale di lavoro finalizzato al recupero di debiti orari dovuti alla fruizione di permessi personali, non è utile alla maturazione del diritto</p>
---	--

<p>a percepire il buono pasto. E' utile, invece, alla maturazione del buono pasto il recupero per la sostituzione del rientro pomeridiano effettuato, a seguito di debita autorizzazione del Responsabile della Struttura, in un giorno <i>della stessa o</i> di una diversa settimana e, comunque, entro il mese successivo.</p> <p>8. Fermo restando quanto sopra stabilito in riferimento ai rientri pomeridiani, al fine della maturazione del buono pasto il dipendente dovrà effettuare, in ogni caso, nella singola giornata lavorativa un orario di lavoro superiore alle sei ore, l'orario antimeridiano minimo previsto non può comunque essere inferiore a due ore. In tal caso il buono pasto può essere attribuito in presenza di orario di lavoro effettivo pomeridiano nella stessa giornata superiore a quattro ore.</p> <p>9. Il Direttore Generale, con proprio provvedimento, può rimodulare i criteri di erogazione del buono pasto di cui al comma 6 del presente articolo per esigenze di servizio e/o di bilancio.</p>	<p>a percepire il buono pasto. E' utile, invece, alla maturazione del buono pasto il recupero per la sostituzione del rientro pomeridiano effettuato, a seguito di debita autorizzazione del Responsabile della Struttura, in un giorno <i>della stessa o</i> di una diversa settimana e, comunque, entro il mese successivo.</p> <p>8. Fermo restando quanto sopra stabilito in riferimento ai rientri pomeridiani, al fine della maturazione del buono pasto il dipendente dovrà effettuare, in ogni caso, nella singola giornata lavorativa un orario di lavoro superiore alle sei ore, l'orario antimeridiano minimo previsto non può comunque essere inferiore a due ore. In tal caso il buono pasto può essere attribuito in presenza di orario di lavoro effettivo pomeridiano nella stessa giornata superiore a quattro ore.</p> <p>9. Il Direttore Generale, con proprio provvedimento, può rimodulare i criteri di erogazione del buono pasto di cui al comma 6 del presente articolo per esigenze di servizio e/o di bilancio.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 14</p> <p style="text-align: center;">Disposizioni particolari per il personale della categoria EP</p> <p>1. I dipendenti inquadrati nella categoria EP assicurano la propria presenza in servizio e organizzano il proprio tempo di lavoro in modo flessibile per le specifiche esigenze della struttura. La flessibilità, anche rispetto alla durata della presenza giornaliera, è correlata esclusivamente alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico loro affidato ed ai programmi da realizzare.</p> <p>2. L'orario di lavoro dei dipendenti di categoria EP è stabilito nella misura di 36 ore settimanali medie nell'arco di un trimestre. Eventuali assenze riferibili alla fruizione di permessi retribuiti vengono conteggiate in misura di sei ore giornaliere in caso di orario articolato su sei giorni, in misura di sette ore e dodici minuti in caso di orario articolato su cinque giorni settimanali.</p> <p>3. Qualora lo svolgimento dell'attività istituzionale debba realizzarsi al di fuori della sede di servizio, tale circostanza viene autocertificata dall'interessato con cadenza mensile.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 14</p> <p style="text-align: center;">Disposizioni particolari per il personale della categoria EP</p> <p>1. I dipendenti inquadrati nella categoria EP assicurano la propria presenza in servizio e organizzano il proprio tempo di lavoro in modo flessibile per le specifiche esigenze della struttura. La flessibilità, anche rispetto alla durata della presenza giornaliera, è correlata esclusivamente alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico loro affidato ed ai programmi da realizzare.</p> <p>2. L'orario di lavoro dei dipendenti di categoria EP è stabilito nella misura di 36 ore settimanali medie nell'arco di un trimestre. Eventuali assenze riferibili alla fruizione di permessi retribuiti vengono conteggiate in misura di sei ore giornaliere in caso di orario articolato su sei giorni, in misura di sette ore e dodici minuti in caso di orario articolato su cinque giorni settimanali.</p> <p>3. Qualora lo svolgimento dell'attività istituzionale debba realizzarsi al di fuori della sede di servizio, tale circostanza viene autocertificata dall'interessato con cadenza mensile.</p>

<p>4. L'eventuale superamento del monte ore trimestrale di cui al comma 2 viene recuperato nel trimestre successivo, garantendo, comunque, una presenza giornaliera di almeno tre ore nei cinque giorni lavorativi. Inoltre, le ore in eccesso maturate possono essere compensate fruendo un riposo compensativo per l'intera giornata concordandone le modalità con il Responsabile di struttura.</p> <p>5. I trimestri di riferimento sono gennaio-marzo; aprile-giugno; luglio-settembre; ottobre-dicembre. In caso di assenza del dipendente per un periodo superiore a trenta giorni per malattia, infortunio e gravidanza il trimestre è differito al rientro dell'interessato.</p> <p>6. Le ore eccedenti non danno luogo a un credito per prestazioni di lavoro straordinario.</p> <p>7. In caso di accumulo di debito orario, il dipendente di categoria EP è tenuto a recuperare le ore a debito entro il trimestre successivo alla rilevazione trimestrale, fatte salve eventuali autorizzazioni del Direttore Generale.</p> <p>8. Al termine del trimestre successivo a quello di riferimento, il credito orario, fermo restando la relativa visualizzazione dalla rilevazione automatica, sarà azzerato, mentre l'eventuale debito orario sarà comunicato alla struttura competente per la relativa trattenuta sullo stipendio e, conseguentemente, azzerato, ferma restando la valutazione del comportamento del dipendente sotto ogni diverso aspetto, ivi compreso quello disciplinare.</p> <p>9. Il personale di categoria EP, nei limiti delle risorse previste in bilancio, avrà diritto ad avere fino a un massimo di trentasei buoni pasto nell'arco del trimestre di riferimento per rientri pomeridiani, a seguito della pausa di almeno 10 minuti, dopo l'effettuazione di un orario di servizio antimeridiano di non meno di due ore.</p> <p>10. Il personale EP può predisporre, valutate le esigenze di servizio in accordo con il Responsabile della struttura, una programmazione trimestrale dell'orario di lavoro che può prevedere un diverso orario settimanale nel rispetto delle 36 ore medie settimanali nell'arco del trimestre di riferimento.</p> <p>11. Per tale categoria di personale, la procedura prevede un profilo di orario che non segnala l'anomalia in caso mancato rispetto delle 36 ore di lavoro settimanali, ma che consente di effettuare un</p>	<p>4. L'eventuale superamento del monte ore trimestrale di cui al comma 2 viene recuperato nel trimestre successivo, garantendo, comunque, una presenza giornaliera di almeno tre ore nei cinque giorni lavorativi. Inoltre, le ore in eccesso maturate possono essere compensate fruendo un riposo compensativo per l'intera giornata concordandone le modalità con il Responsabile di struttura.</p> <p>5. I trimestri di riferimento sono gennaio-marzo; aprile-giugno; luglio-settembre; ottobre-dicembre. In caso di assenza del dipendente per un periodo superiore a trenta giorni per malattia, infortunio e gravidanza il trimestre è differito al rientro dell'interessato.</p> <p>6. Le ore eccedenti non danno luogo a un credito per prestazioni di lavoro straordinario.</p> <p>7. In caso di accumulo di debito orario, il dipendente di categoria EP è tenuto a recuperare le ore a debito entro il trimestre successivo alla rilevazione trimestrale, fatte salve eventuali autorizzazioni del Direttore Generale.</p> <p>8. Al termine del trimestre successivo a quello di riferimento, il credito orario, fermo restando la relativa visualizzazione dalla rilevazione automatica, sarà azzerato, mentre l'eventuale debito orario sarà comunicato alla struttura competente per la relativa trattenuta sullo stipendio e, conseguentemente, azzerato, ferma restando la valutazione del comportamento del dipendente sotto ogni diverso aspetto, ivi compreso quello disciplinare.</p> <p>9. Il personale di categoria EP, nei limiti delle risorse previste in bilancio, avrà diritto ad avere fino a un massimo di trentasei buoni pasto nell'arco del trimestre di riferimento per rientri pomeridiani, a seguito della pausa di almeno 10 minuti, dopo l'effettuazione di un orario di servizio antimeridiano di non meno di due ore.</p> <p>10. Il personale EP può predisporre, valutate le esigenze di servizio in accordo con il Responsabile della struttura, una programmazione trimestrale dell'orario di lavoro che può prevedere un diverso orario settimanale nel rispetto delle 36 ore medie settimanali nell'arco del trimestre di riferimento.</p> <p>11. Per tale categoria di personale, la procedura prevede un profilo di orario che non segnala l'anomalia in caso mancato rispetto delle 36 ore di lavoro settimanali, ma che consente di effettuare un</p>
---	---

<p>controllo sul trimestre.</p> <p style="text-align: center;">Art. 15 Personale a tempo parziale</p> <p>1. Il personale a tempo parziale, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 21 del CCNL, può trattenersi, nel rispetto dei principi e dei criteri già fissati dall'art. 9, comma 2, del presente regolamento, oltre l'orario d'obbligo contrattuale, nel rispetto della pausa per un minimo di 10 minuti nel caso di prestazione contrattuale giornaliera di sei ore.</p> <p>2. Le ore di lavoro in più, debitamente richieste dal responsabile della struttura con il consenso del dipendente, sono accantonate in un conto ore individuale per essere fruite, tenuto conto delle esigenze di servizio, con le seguenti modalità:</p> <p>a) per il recupero di debito orario derivante dall'applicazione delle disposizioni dell'art. 8;</p> <p>b) per il recupero di debito orario derivante per ore non effettuate anche nel periodo estivo;</p> <p>c) per la fruizione di permessi brevi o permessi a gruppi di ore equivalenti alla durata della giornata lavorativa sotto forma di riposi compensativi pari alle corrispondenti giornate lavorative, da godere entro il trimestre successivo a quello di maturazione del credito orario, previa autorizzazione del responsabile della struttura.</p> <p style="text-align: center;">Art. 16 Disposizioni finali</p> <p>1. All'entrata in vigore del presente regolamento saranno definiti i profili orari di tutto il personale in conformità alle nuove disposizioni. L'eventuale credito orario derivante da eccedenze non autorizzate, che risulta dal sistema di rilevazione delle presenze, sarà azzerato il 31.12.2016.</p> <p>2. Il presente Regolamento sostituisce ogni precedente disposizione relativa all'orario di lavoro e di servizio.</p> <p>3. Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento si fa rinvio alle vigenti disposizioni in materia.</p>	<p>controllo sul trimestre.</p> <p style="text-align: center;">Art. 15 Personale a tempo parziale</p> <p>1. Il personale a tempo parziale, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 21 del CCNL, può trattenersi, nel rispetto dei principi e dei criteri già fissati dall'art. 9, comma 2, del presente regolamento, oltre l'orario d'obbligo contrattuale, nel rispetto della pausa per un minimo di 10 minuti nel caso di prestazione contrattuale giornaliera di sei ore.</p> <p>2. Le ore di lavoro in più, debitamente richieste dal responsabile della struttura con il consenso del dipendente, sono accantonate in un conto ore individuale per essere fruite, tenuto conto delle esigenze di servizio, con le seguenti modalità:</p> <p>a) per il recupero di debito orario derivante dall'applicazione delle disposizioni dell'art. 8;</p> <p>g) per il recupero di debito orario derivante per ore non effettuate anche nel periodo estivo;</p> <p>c) per la fruizione di permessi brevi o permessi a gruppi di ore equivalenti alla durata della giornata lavorativa sotto forma di riposi compensativi pari alle corrispondenti giornate lavorative, da godere entro il trimestre successivo a quello di maturazione del credito orario, previa autorizzazione del responsabile della struttura.</p> <p style="text-align: center;">Art. 16 Disposizioni finali</p> <p>1. All'entrata in vigore del presente regolamento saranno definiti i profili orari di tutto il personale in conformità alle nuove disposizioni. L'eventuale credito orario derivante da eccedenze non autorizzate, che risulta dal sistema di rilevazione delle presenze, sarà azzerato il 31.12.2016.</p> <p>2. Il presente Regolamento sostituisce ogni precedente disposizione relativa all'orario di lavoro e di servizio.</p> <p>3. Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento si fa rinvio alle vigenti disposizioni in materia.</p>
--	--