



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Amministrazione centrale

Area gestione delle risorse umane

Settore personale tecnico e amministrativo

Prot. n. 4273 del 31.01.2019 Allegati //

Anno 2019 tit. VII cl. 11 fasc. 5.1

Al Personale tecnico-amministrativo
Ai Collaboratori Esperti Linguistici

e p.c. Alle OO.SS. e RSU di Ateneo

LORO SEDI

OGGETTO: Nuovo CCI di Ateneo

In seguito all'entrata in vigore del nuovo CCNL relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19.04.2018, in data 10.12.2018 è stato sottoscritto anche il nuovo CCI di Ateneo, che conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione del successivo.

A tal riguardo, riteniamo utile riportare alcune delle principali novità di interesse per il personale.

Articolazione dell'orario di lavoro

- Per tenere conto di esigenze connesse ad attività istituzionali programmate nella giornata del sabato, l'orario di lavoro di alcune strutture, e di conseguenza quello dei dipendenti ad esse assegnati, potrà essere articolato su 6 giorni lavorativi, anche in base a calendari plurimensili.
- L'obbligo della compresenza di tutto il personale in dotazione alle singole strutture è limitato alla sola mattina, dalle 09:15 alle 13:00, e non più anche al pomeriggio.
- Il permesso breve, ovvero il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro, viene quantificato in 36 ore annuali.
- Il procedimento di decurtazione della retribuzione, in caso di debito orario non recuperato entro il mese successivo a quello di maturazione, si avvierà solo a fine anno, dopo che saranno state sanate le eventuali anomalie riscontrabili sul cartellino web dei dipendenti.
- Il personale chiamato a prestare servizio nelle strutture universitarie in orari e giorni non lavorativi (apertura strutture per attività o manifestazioni, comprese le squadre di emergenza) ha diritto al riposo compensativo per il recupero delle energie psico-fisiche corrispondente alle ore lavorate. Proprio in ragione di ciò, il recupero dovrà avvenire quanto prima, comunque non oltre due mesi successivi allo svolgimento del servizio.

E' appena il caso di chiarire che il recupero potrà essere effettuato solo a ore nel caso in cui il monte ore a disposizione non sia sufficiente a coprire un'intera giornata lavorativa.

In aggiunta al riposo compensativo potrà essere riconosciuta un'indennità, anche a valere sul fondo comune, la cui entità verrà stabilita annualmente in relazione alle giornate di attività lavorative svolte.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Amministrazione centrale

Area gestione delle risorse umane

Settore personale tecnico e amministrativo

Prot. n. 4273 del 31.01.2019 Allegati //

Anno 2019 tit. VII cl. 11 fasc. 5.1

Personale di area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati

Il personale appartenente all'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile, anche rispetto alla durata giornaliera, alle esigenze della strutture, all'espletamento dell'incarico affidato e ai programmi da realizzare, con uno o più periodi di permanenza in servizio non inferiori a due ore ciascuno, eccezion fatta per il solo tempo necessario al recupero del debito orario maturato nel mese precedente che, come è noto, deve essere effettuato entro il successivo.

Missioni

Ai fini dell'inserimento della missione nel gestionale presenze, il dipendente dovrà comunicare l'orario di lavoro effettuato mediante la sola compilazione dell'apposito modulo predisposto dall'Amministrazione.

Corsi di formazione e vigilanza nelle prove concorsuali

Ai fini dell'inserimento dell'attività nel gestionale presenze, il dipendente dovrà compilare e sottoscrivere la modulistica presente presso la sede di svolgimento dei corsi o delle prove concorsuali, senza effettuare timbrature in tale sede. Si evidenzia che non verranno presi in considerazione orari precedenti quello di convocazione e, nell'ipotesi in cui manchi tale indicazione, si potrà avere una tolleranza massima di 30' prima dell'inizio del corso.

Rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time)

Nell'ambito della sezione dedicata al part-time, istituito profondamente modificato dal nuovo CCNL (cfr. circolare direttoriale n. 25824 dell'11.06.2018), sono state previste le cd. clausole di flessibilità. In altri termini il datore di lavoro, nella figura del responsabile di struttura, con almeno un giorno di anticipo, per motivate ragioni e previo consenso dell'interessato, può chiedere al medesimo di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa rispetto al normale orario concordato. L'eventuale diniego del dipendente non potrà essere oggetto di valutazione negativa.

L'ammontare delle variazioni non potrà essere superiore di volta in volta ad una giornata lavorativa prevista dal contratto di lavoro stipulato dal singolo lavoratore, con un massimo annuo di sei.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale può altresì essere consentito di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa nel caso in cui sia necessario ai fini della partecipazione a corsi di formazione autorizzati dall'Amministrazione.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Amministrazione centrale

Area gestione delle risorse umane

Settore personale tecnico e amministrativo

Prot. n. 4273 del 31.01.2019 Allegati //

Anno 2019 tit. VII cl. 11 fasc. 5.1

Permessi retribuiti per particolari motivi personali e familiari

Come noto, il nuovo CCNL ha previsto l'istituto dei "permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari" che possono essere concessi compatibilmente con le esigenze di servizio (cfr. circolari direttoriali n. 24298 del 31.05.2018 e n. 33179 del 25.07.2018).

Evidenziamo che il CCNL non stabilisce alcuna precisa indicazione sotto il profilo delle motivazioni atte a giustificare tale permesso. Data l'ampiezza e la genericità della previsione contrattuale, "particolari motivi personali o familiari", riteniamo che nella possibile casistica possano essere ricondotte tutte quelle specifiche situazioni del dipendente che, in relazione alla sua particolare condizione soggettiva, possano tradursi sostanzialmente in una forma di impossibilità a rendere la prestazione lavorativa (a titolo esemplificativo e non esaustivo: nascita di figli, assistenza ai familiari, ipotesi di lutto non rientranti tra quelle che legittimano il permesso ex art. 47 CCNL, sciopero mezzi di trasporto, calamità naturali...).

Resta, però, sempre il fatto che si tratta di permessi previsti per fare fronte a "particolari motivi", di conseguenza non possono essere configurati come un diritto soggettivo in capo al dipendente.

In virtù di ciò, come chiarito anche dall'Aran (cfr. orientamento applicativo CFL27 del 30.10.2018), è comunque richiesto al dipendente di esplicitare il motivo posto alla base della richiesta di fruizione del permesso, onde consentire al Responsabile di Struttura la ponderazione con le esigenze di servizio.

Pertanto, **all'atto della domanda sul gestionale presenze, il dipendente dovrà indicare la motivazione della sua richiesta nel campo dedicato alle note.**

Il Responsabile non è comunque obbligato a concedere il permesso. Quest'ultimo, ben può, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, anche negare la fruizione dello stesso in presenza di ragioni organizzative e di servizio ritenute prevalenti rispetto all'interesse del lavoratore evidenziato nella domanda.

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

Riguardo questa nuova tipologia di permessi, nel rimandare a quanto già disposto con circolari direttoriali n. 24298 del 31.05.2018 e n. 25806 dell'11.06.2018, **riteniamo utile ribadire che non verranno in alcun caso ritenuti validi giustificativi privi dell'indicazione dell'orario di svolgimento della visita, terapia, prestazione o esame.**

Congedi per le donne vittime di violenza

Si tratta di un istituto appositamente previsto dall'art. 24 del D.Lgs. n.80/2015 in base al quale la lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Amministrazione centrale

Area gestione delle risorse umane

Settore personale tecnico e amministrativo

Prot. n. 4273 del 31.01.2019 Allegati //

Anno 2019 tit. VII cl. 11 fasc. 5.1

Congedo parentale

Tale tipologia di congedo è stata riscritta per tenere conto delle novità già introdotte dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80 recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”.

Permessi ex Legge 104/92

Per quanto riguarda tali permessi, nel rinviare a quanto già disposto con circolare direttoriale n. 24298 del 31.05.2018, con cui sono state recepite le novità introdotte dal nuovo CCNL 19.04.2018, riteniamo utile ribadire che gli stessi, nel limite di 18 ore mensili, possono essere orari o giornalieri. La scelta deve essere effettuata al momento dell’istanza per la concessione del beneficio, tuttavia, previa richiesta, è possibile modificare la tipologia di fruizione (permesso giornaliero od orario), fermo restando che la modifica non potrà avvenire in corso di mese.

Smart working

Per incrementare la produttività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, è stato introdotto lo smart working, diverso dal telelavoro e consistente nello svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di assegnazione.

Ferie solidali

Tale istituto, introdotto dal CCNL 19.04.2018, era stato già anticipato in Ateneo attraverso l’adozione di uno specifico regolamento che viene riportato nel CCI.

L’Aquila, 31.01.2019

F.to IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Pietro Di Benedetto)