

Regolamento orario di lavoro personale non dirigente

1 - È possibile timbrare presso orologi marcatempo diversi da quello assegnato?

R: Non è inibita la possibilità di utilizzare orologi marcatempo diversi da quello assegnato; la timbratura verrà comunque rilevata.

Mensilmente l'U.O. Gestione del Personale trasmette ai Responsabili le timbrature effettuate ad un diverso orologio marcatempo, ai fini della verifica della correttezza delle stesse.

2 - Dopo quante timbrature ad un orologio marcatempo diverso da quello individuato viene irrogata una sanzione disciplinare?

R: L'art. 6, co.5, del Regolamento prevede che l'utilizzo reiterato ed ingiustificato di orologio marcatempo differente da quello individuato può comportare l'applicazione di una sanzione disciplinare. Non è previsto, dunque, un minimo di timbrature effettuate ad un timbratore diverso, ma è rimessa alla valutazione del Dirigente Responsabile la necessità di instaurare un procedimento disciplinare.

3 - Se non usufruisco del servizio mensa, devo comunque fare la pausa di almeno 30 minuti?

R: L'art. 7 del Regolamento prevede l'interruzione obbligatoria minima di 30 minuti qualora la prestazione giornaliera ecceda le 6 ore.

Qualora non si usufruisca del servizio mensa, l'interruzione andrà comunque rilevata tramite i rilevatori marcatempo.

Se la pausa è inferiore alla mezz'ora, verranno comunque computati 30 minuti.

4 - Quando sono in missione presso la sede di Brescia e fruisco del servizio mensa devo timbrare o firmare sul foglio della mensa?

R: Con i nuovi timbratori in via di installazione, il personale in missione presso la sede di Brescia, che fruisce del servizio di mensa, timbrerà ai fini dell'addebito del pasto.

5 - Se l'interruzione, anche in caso di fruizione del servizio mensa, si protrae oltre i 30 minuti, quali sono le modalità di recupero dell'eccedenza?

R: L'art. 7, co.2, del Regolamento prevede che, qualora la pausa superi i 30 minuti, l'eccedenza deve essere compensata in giornata, altrimenti dovrà essere giustificata in altro modo (permesso breve, recupero ore, ecc.), come peraltro già previsto dal precedente Regolamento.

6 - Con il nuovo Regolamento è cambiata l'articolazione giornaliera dell'orario di lavoro? Esistono ancora il "giorno lungo" e il "giorno corto"?

R: Fermo restando l'obbligo contrattuale delle 36 ore settimanali, il programma di gestione delle presenze prevede, di base, un orario giornaliero di:

h 7,12 se la prestazione è articolata su 5 giorni (dal lunedì al venerdì);

h 6,30 dal lunedì al venerdì e h 3,30 il sabato se la prestazione è articolata su 6 giorni.

All'interno delle Unità Operative/Strutture/Reparti/Sezioni è il Dirigente Responsabile a definire l'orario giornaliero dovuto dal dipendente, stabilendo l'articolazione giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro (art. 3, co.3).

Per motivate esigenze di servizio il Dirigente può definire una flessibilità di durata inferiore ad 1 ora (art. 4, co.2).

7- Come faccio a calcolare lo straordinario?

R: lo straordinario è preventivamente autorizzato dal Dirigente Responsabile in relazione ad obiettive esigenze di servizio.

È computata come lavoro straordinario l'eccedenza di 30 minuti continuativi (o multipli di 30).

8 - La mezza giornata di ferie è calcolata sull'orario teorico o su quello effettivamente svolto nella giornata di interesse?

R: La mezza giornata di ferie è calcolata con riferimento all' orario di lavoro teorico previsto per la giornata in questione.

9 - Posso utilizzare la flessibilità nel giorno in cui fruisco di mezza giornata di ferie?

R: Nulla impedisce l'utilizzo della flessibilità in tali giornate.

Tuttavia, come da Regolamento, il Dirigente Responsabile può, per motivate esigenze di servizio, limitarne l'esercizio.

10 - Posso utilizzare i minuti di eccedenza in modo cumulativo nel mese successivo per entrare dopo o uscire prima?

R: No. I minuti in eccedenza non utilizzati vengono annullati alla fine del mese.

11 - Cosa succede se non compenso la flessibilità entro il mese successivo a quello di fruizione?

R: L'art. 4, co.5, del Regolamento prevede che la mancata compensazione della flessibilità entro il mese successivo a quello in cui è stata fruita, comporta la trasformazione della stessa in permesso breve, con conseguente proporzionale riduzione della retribuzione e del monte ore annuo previsto contrattualmente per i permessi brevi.

12 - Se fruisco dei 3 giorni di permesso mensile previsti dalla legge n. 104/1992 per assistere un familiare, le eventuali ore lavorate in tali giorni mi vengono considerate?

R: No. Il beneficio derivante dalla legge prevede l'assenza a giornate intere. Pertanto l'eventuale attività lavorativa svolta in tali giorni non viene considerata.