

L'AMMINISTRAZIONE CON UNA MANO DA' (POCO) E CON L'ALTRA TOGLIE (TANTO)

Care colleghe e cari colleghi, la FP Cgil Corte dei conti, aveva comunicato, sia verbalmente nell'incontro del 17 giugno u.s., sia con una lettera (in allegato) all'Amministrazione una serie di criticità del Sistema di rilevazione presenze (Siap) dopo l'entrata in vigore dell'accordo sull'orario di lavoro.

Ebbene, se da una parte accoglie alcune nostre giuste richieste, da un'altra toglie il diritto alla fruizione dei permessi brevi sanciti dall'art. 20 del CCNL!

Permesso personale

In caso di permesso personale (36 ore annuali da recuperare entro l'ultimo giorno del mese successivo), il sistema in automatico sottrae il periodo temporale del permesso stesso all'eventuale credito personale di ore accumulate. Ciò comporta – di fatto – l'impossibilità di fruire dell'istituto giuridico del permesso personale (che ha una propria specifica disciplina, differente dal sistema dei permessi previsti nell'accordo). Infatti, il dipendente che avesse già un credito (per esempio di 6 ore, accumulate secondo le modalità previste nell'accordo) e chiedesse un permesso a recupero-codice PREC (per esempio di due ore) si vedrebbe sottratto il tempo del permesso (due ore) sia dalle 36 annuali che dal suo credito.

Dal momento che l'Amministrazione è così solerte nel gestire le differenti tipologie di crediti e debiti del tempo lavorato, si chiede altrettanta attenzione nel consentire ai propri dipendenti l'utilizzo di tutti gli istituti relativi al tempo lavoro.

Di conseguenza, qualora il dipendente chiedesse un "permesso breve" il tempo non lavorato dovrebbe erodere il monte ore delle 36 previste e non il credito personale. Quanto al recupero dello stesso permesso, posto che l'autorizzazione deve essere data "a monte" al dipendente, sarà cura di quest'ultimo comunicare la giornata in cui recupera senza dover chiedere un'ulteriore autorizzazione a fermarsi.

Risposta: Anche la gestione del permesso personale (36 ore annuali da recuperare entro l'ultimo giorno del mese successivo) rientra nella logica applicata dal sistema, che compensa, a fine mese, crediti e debiti orari soggetti a recupero. Viene, quindi, esclusivamente monitorato il raggiungimento del limite delle 36 ore annue. Una impostazione diversa richiederebbe una gestione per specializzazione delle eccedenze, che graverebbe principalmente sulle attività delle Segreterie che, con le innovazioni introdotte (o di prossima realizzazione) si è inteso, invece, semplificare.

**NON ACCOLTA E RITENIAMO
INACCETTABILE E GRAVISSIMO LEDERE IL
DIRITTO DI USUFRUIRE, A RICHIESTA, DEL
PERMESSO BREVE E LA SOSTANZIALE
ELIMINAZIONE DELL'ART. 20 DEL CCNL –
PERMESSI BREVI.
SI RICHIEDE, PERTANTO, L'IMMEDIATO
RIPRISTINO DELLA POSSIBILITA' DI
USUFRUIRE DELLE 36 ORE DI PERMESSO
ANNUALI.**

Flessibilità in entrata – Permesso retribuito ex art. 18

Attualmente il sistema prevede la flessibilità in entrata dalle ore 7,30 alle ore 9,30 (tranne che per i casi previsti fino alle ore 10,00). In presenza di un permesso retribuito a orario, fruito ad inizio della giornata, il sistema, in automatico, se l'ingresso è successivo alle 9,30, segnala un permesso che va dalle 7,30 fino al momento della timbratura (esempio – entrata ore 9,45 – permesso retribuito di 2 ore e 15 minuti); se invece la timbratura si verifica entro le 9,30, non si avrà un permesso retribuito ma si rientra nella flessibilità ordinaria.

Ciò, evidenzia, in considerazione della penuria delle ore annuali in n. di 18, la repentinità del prosciugamento delle ore de quibus. Infatti, se la timbratura avviene entro le ore 9,30 non ci sarà nessuna detrazione delle ore a disposizione, se, invece avviene alle ore 9,31 si avrà un addebito di 2 ore e 1 minuto. Si chiede, pertanto, che i permessi retribuiti in entrata decorrano dalle ore 9,30 (dalle ore 10,00 per le categorie previste) in quanto la fascia oraria 7,30 – 9,30 va intesa esclusivamente come rientrante nella flessibilità;

Risposta: Le assenze orarie in entrata non decorreranno dall'orario teorico di inizio giornata (7:30), ma dal termine previsto per la flessibilità (9:30 o 10:00). Verrà considerata assenza esclusivamente il ritardo in entrata.

Inoltre, per alcune tipologie di assenza, quali, ad esempio, i permessi relativi all'art. 18 C.C.N.L., alla legge 104/92, i riposi per allattamento etc., sarà consentito stabilirne, in maniera flessibile, l'orario di decorrenza, qualora ricada nell'ambito della flessibilità consentita. Ad esempio, in caso di timbratura in entrata alle ore 10,00 e richiesta di fruizione di due ore di riposo per allattamento, sarà possibile far decorrere il riposo, in maniera agevole e senza forzatura della giornata, dall'orario richiesto dal dipendente (nell'esempio citato: dalle ore 8,00 anziché dalle ore 7,30). La funzionalità per la nuova gestione sarà disponibile dal mese di luglio.

ACCOLTA!

Cambio giornata di rientro

Il sistema non permette, nemmeno occasionalmente di modificare la giornata di rientro pomeridiano con un'altra giornata, nella stessa settimana lavorativa. Posto che questa è una decisione unilaterale dell'Amministrazione, se ne chiede la disapplicazione, con possibilità di cambiare, eccezionalmente, il pomeriggio di rientro.

Risposta: Con riferimento al cambio occasionale del giorno di rientro, a fronte del riscontrato verificarsi di casi non sporadici di utilizzo non congruo della possibilità di cambio, la scelta ostativa operata dall'Amministrazione è stata effettuata al fine di favorire la corretta applicazione della logica sottesa al rispetto dei cicli orari, in funzione dei quali viene determinato l'assetto organizzativo degli Uffici.

NON ACCOLTA, MA NOI RITENIAMO CHE UN CAMBIO OCCASIONALE NON CAGIONA NOCUMENTO ALL'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI, SE PREVENTIVAMENTE RICHIESTO

Autorizzazioni per il recupero ore

Si ritiene immotivata l'autorizzazione da parte del dirigente, per il recupero dei permessi e/o dei ritardi, così come enunciato nella circolare applicativa emanata dall'Amministrazione.

Risposta: Per le autorizzazioni relative alle ore di recupero, fa capo ad ogni dirigente prevedere le modalità di completamento dell'orario di lavoro, in considerazione delle esigenze organizzative dell'Ufficio.

L'AMMINISTRAZIONE QUI DELEGA IL DIRIGENTE AD AUTORIZZARE O MENO IL

DIPENDENTE ALLE ORE DI RECUPERO E CI SI CHIEDE: A CHI PUO' CAUSARE DANNO?

Pausa pranzo

In caso di pausa fuori la sede oltre i 30 minuti, e il dipendente prolunghi il proprio orario di lavoro giornaliero per gli stessi minuti usufruiti in più per la pausa, questi ultimi non vanno a completare l'orario di lavoro, ma risultano come ritardo.

Risposta: La gestione della pausa pranzo, anche nel caso di ciclo orario con giornate di 6 ore (ove ne ricorrano le condizioni), sarà modificata al fine di renderla flessibile in base alla effettiva durata della stessa, qualora superiore a 30 minuti. In tal modo, il termine dell'orario ordinario di lavoro risulterà prolungato del tempo necessario a compensare la durata della pausa pranzo, con eliminazione della flessibilità e delle regole ad essa associate. Inoltre sarà possibile far decorrere l'inizio della pausa pranzo dalle ore 15:00. Le modifiche saranno disponibili dal mese di ottobre 2016.

Le anomalie segnalate relativamente alla non corretta gestione della pausa pranzo e delle eccedenze orarie da imputare "all'autonomia" e/o alle "autorizzate", riscontrate in presenza di cicli orari che prevedono la giornata lavorativa di 6 ore, saranno risolte a partire dal mese di ottobre 2016.

Al fine di determinare la corretta attribuzione della pausa pranzo, sono state già apportate le necessarie modifiche alle regole associate a ciascuna delle causali di assenza oraria (es. Legge 104/92, PMFH, RCOM, PREC...)

ACCOLTA!

Ore in autonomia

Nella circolare applicativa per le ore in autonomia non viene specificato che possono essere utilizzate anche ad ore, pur con autorizzazione; ciò ha comportato diverse interpretazioni da parte dei Saur.

Risposta: nessuna (!)

L'amministrazione ha altresì comunicato, che news di aggiornamento saranno pubblicate sul sito Intranet, in concomitanza con le date di effettiva disponibilità di ciascuna delle sopra richiamate modifiche apportate al SIAP.

Roma, 15 luglio 2016

Il Coordinatore Nazionale FP Cgil Corte dei conti
Susanna Di Folco