

**PRECISAZIONI SU LAVORO STRAORDINARIO E BANCA ORE.
ACCORDO FLESSIBILITÀ ORE ECCEDENTI L'ORDINARIO**

Visti gli artt. art 7, 25 e 27 del CCNL FC 2016-2018;

la Direzione relativamente al lavoro straordinario precisa i punti salienti che saranno inseriti nella disposizione di servizio:

- le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro;
- qualunque prestazione eccedente il normale orario di lavoro deve essere **espressamente autorizzata** dalla Direttrice o da un suo delegato sulla base delle esigenze organizzative dell'Ufficio e individuate in modo specifico sia che se ne chiede il riconoscimento ai fini retributivi come lavoro straordinario sia per essere utilizzate come riposo compensativo o accantonata nel conto della banca ore di ciascun dipendente;
- è esclusa ogni forma generalizzata di **autorizzazione**;
- non saranno ammesse **autorizzazioni** implicite o a posteriori di ore di straordinario già espletate dal dipendente;
- le ore eccedenti il normale orario di lavoro ammesse per ciascun dipendente, soggiacciono al limite del numero di ore **autorizzate** dai responsabili, oltre che al limite contrattuale delle 200 ore annue e, comunque, entro le 48 ore di durata dell'orario di lavoro settimanale, normativamente previsto;
- la durata dell'orario di lavoro, calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi, non può in ogni caso superare, su sette giorni, le 48 ore comprensive dello straordinario, fatto salvo il riconoscimento al lavoratore del diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni 24 ore;
- è possibile derogare alla soglia massima di lavoro straordinario solo allo scopo di fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, per un periodo di tempo limitato e nel rispetto dei relativi vincoli finanziari;
- il lavoratore, salvo giustificati motivi di impedimento per esigenze personali e familiari, è tenuto ad effettuare il lavoro straordinario;

- sarà cura della Direzione, comunicare non appena verrà assegnato il budget provvisorio le ore di straordinario in pagamento assegnate su base mensile alle singole aree;
- oltre alle ore a pagamento è possibile **autorizzare** ulteriori ore eccedenti il normale orario di lavoro su richiesta dei responsabili per l'accantonamento a banca ore sino a un limite massimo di 4 ore mensili. Anche queste ultime confluiscono nelle 200 ore annue e per le stesse può essere chiesto il pagamento nei limiti del budget disponibile a fine anno. Se non remunerabili per mancanza di fondi potranno essere riportate a nuovo nei limiti di 36 ore.
- la fruizione a ore o a giorni della banca ore deve effettuarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione previa **autorizzazione** che, come per tutte le assenze dal servizio, deve essere funzionale a consentire l'imprescindibile necessità di conciliare il diritto alla fruizione del riposo compensativo con le esigenze dell'ufficio.
- le ore eccedenti non **autorizzate** sono considerate "eccedenza non classificabile"; fatte salve eccedenze orarie giornaliere del dipendente, strettamente funzionali ad evitare l'interruzione delle lavorazioni in corso non rinviabili al giorno successivo nel limite di 30 minuti al giorno al netto degli orari da recuperare.

Riguardo a quest'ultimo punto si precisa che:

- il prolungamento dell'orario di lavoro non **preventivamente accordato** dal responsabile non può costituire strumento di accumulo sistematico di ore non preventivamente **autorizzate**;
- è consentito per il solo tempo necessario ad espletare lavorazioni non rinviabili al giorno successivo **sotto la responsabilità di ciascun dipendente** che potrà essere chiamato in **qualsiasi momento** a fornirne giustificazione;
- se non giustificabile, il prolungamento dell'orario non aderente a quanto sopra specificato, costituisce **violazione del dovere di osservanza dell'orario di lavoro**;
- quanto alla tempistica iniziale di entrata in vigore delle ore eccedenti il normale orario di lavoro riconosciuto nei limiti e nelle condizioni sopra specificate, le stesse potranno essere riconosciute solo dopo che ciascun dipendente ha esaurito sia le 36 ore accantonate nell'anno precedente sia quelle accantonate nei primi tre mesi del 2025 se non gestite come flessibilità del mese di maturazione, in quest'ultimo caso dal momento di pubblicazione della disposizione di servizio;
- con riguardo al tempo massimo di utilizzo delle ore così accantonate, in considerazione del fatto che le stesse possono maturare a fine mese, è consentito il riporto e l'utilizzo nei tre mesi successivi (con un massimo di 9 ore). Il mancato utilizzo (recupero di permesso, flessibilità, riposi

compensativi), subordinato sempre alle prioritarie esigenze dell'Ufficio, entro il quarto mese comporta il taglio delle ore maturate nei primi due mesi con un conseguente riporto a nuovo delle ore maturate nell'ultimo mese (massimo tre). Le ore non utilizzate in flessibilità nel mese confluiscono comunque nel limite delle 200 ore annue e non possono essere richieste a pagamento.

- le ore così accantonate sono compatibili con il lavoro straordinario a pagamento, ma non sono cumulabili con le ore **autorizzate** e accantonate a banca tempo.

BOLLA