



Firenze, li 16/02/2006

Università degli Studi di Firenze

Area Risorse Umane – Ufficio Programmazione e Gestione
dei Fabbisogni del Personale Tecnico Amministrativo,
Relazioni Sindacali e Normativa del Lavoro
50121- Piazza S. Marco, 4 -Tel.:055-27571

Ai Dirigenti
Ai Responsabili delle Unità
Amministrative
Ai Responsabili degli Uffici

Prot. N. 9288 pos. VII/6

Loro Sedi

Oggetto: Lavoro straordinario.

Il decreto legislativo. n. 66 dell' 8 aprile 2003, così come modificato ed integrato dal decreto legislativo. n. 213 del 9 luglio 2004 ha innovato la disciplina in materia di lavoro straordinario.

In riferimento alle circolari precedentemente trasmesse, tenuto conto della rilevanza dell'istituto all'interno del nostro Ateneo ed al fine di garantire l'uniforme applicazione e la scrupolosa osservanza delle disposizioni relative al lavoro straordinario, si evidenzia, di seguito, il mutato quadro normativo e le singole fattispecie sanzionatorie:

- per espressa previsione legislativa nonché contrattuale, il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro, ma è consentito solo per esigenze eccezionali, imprevedibili e non programmabili, nonché per eventi particolari come mostre, manifestazioni o in casi di forza maggiore. Potrebbe essere utile, pertanto a tal fine, ripensare ad una diversa organizzazione dell'orario di lavoro che, attraverso il ricorso agli istituti dell'orario flessibile, dei turni di lavoro, ed eventualmente, previa contrattazione integrativa, alla tipologia dell'orario multiperiodale (orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali), consenta di ricorrere in misura sempre minore al lavoro straordinario;
- il lavoro straordinario è solo ed esclusivamente il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro, pertanto la prestazione lavorativa potrà considerarsi tale solo se il lavoratore ha completato l'orario normale di lavoro (36 ore settimanali);
- il ricorso al lavoro straordinario, a pena di sanzione, non può eccedere le 250 ore annue per ciascun dipendente; *(Art. 18 bis, comma 6 del decreto legislativo 213/2004 :“Sanzione amministrativa da 25 euro a 154 euro. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di 50 giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 euro a 1.032 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta”);*

- la durata media dell'orario di lavoro non potrà, in ogni caso, superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. La durata media è calcolata nell'arco di 4 mesi e in tale computo non rientrano le ore di straordinario usufruite, nei detti 4 mesi, per riposi compensativi, né vi rientrano i periodi di ferie, di assenza per malattia, infortunio e gravidanza. La violazione di tale disposizione è soggetta a sanzione (Art. 18 bis, comma 3 del decreto legislativo 213/2004: *"Sanzione amministrativa da 130 euro a 780 euro, per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione"*);
- il lavoro straordinario dovrà, a pena di sanzione, essere computato a parte e verrà compensato con le maggiorazioni retributive previste dal vigente CCNL di comparto (Art. 18, bis comma 6 del decreto legislativo 213/2004: *"Sanzione amministrativa da 25 € a 154 €. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di 5 giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 euro a 1.032 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta"*);
- le ore eccedenti l'orario individuale di lavoro effettuate per lo svolgimento di attività per le quali è comunque previsto un compenso, non potranno essere imputate a lavoro straordinario;
- le ore di lavoro straordinario dovranno essere debitamente autorizzate e preventivamente ed esaurientemente motivate. L'autorizzazione implica la verifica in concreto da parte del Dirigente o del Responsabile della struttura della sussistenza delle ragioni di pubblico interesse che rendano necessario il ricorso a tale tipologia di lavoro, ragioni che dovranno trovare fondamento in esigenze realmente indifferibili ed urgenti, cui non possa farsi fronte, almeno nell'immediatezza, con una nuova o diversa organizzazione del servizio. Pertanto, onde evitare che il sistematico ed indiscriminato ricorso alle prestazioni straordinarie costituisca elemento di programmazione dell'ordinario lavoro di ufficio, si impone una valutazione sulle concrete esigenze degli uffici;
- le ore di straordinario, debitamente autorizzate, dovranno essere compatibili con l'effettiva disponibilità prevista dal monte ore assegnato a ciascuna area dirigenziale, che non potrà essere in alcun caso superato. La detta autorizzazione, in conformità ai principi costituzionali di legalità, imparzialità e buon andamento della Pubblica Amministrazione, costituirà assunzione di responsabilità, gestionale e contabile, sia nel caso di erogazione del relativo compenso, che di riconoscimento di un credito orario da usufruire attraverso riposi compensativi. La predetta autorizzazione, ovviamente, inciderà sul buon andamento del servizio e sulla economica ed efficiente gestione del personale;
- le frazioni orarie inferiori ai 30 minuti, alla stregua del provvedimento prot. n. 4417 del 19.5.1999 del Direttore Amministrativo pro tempore, non potranno essere imputate a lavoro straordinario ma dovranno essere recuperate nell'ambito della flessibilità oraria giornaliera;
- le ore di straordinario, in nessun caso potranno compensare il servizio prestato nel giorno di riposo settimanale festivo, per tale prestazione il lavoratore dovrà fruire, entro la settimana successiva, di un riposo che, per sua natura, non potrà essere oggetto né di rinuncia né di compensazione;
- non potranno essere liquidate da questa Amministrazione ore di lavoro straordinario al personale convenzionato.

Occorre evidenziare pure, una novità sostanziale in ordine al personale addetto alla guida degli autoveicoli. Ove per ragioni di servizio, questo, venga

applicato alla guida per un periodo superiore all'ordinario orario di servizio, ha diritto al pagamento delle ore di straordinario eccedenti, in misura conforme a quanto riportato sull'apposito libretto di servizio. (Art. 12 del CCNL del 27 gennaio 2005).

Si evidenzia che, per quanto attiene alla durata complessiva della giornata lavorativa, questa, per espressa previsione normativa, non potrà eccedere le 13 ore di lavoro a qualsiasi titolo quest'ultimo venga prestato (orario ordinario, straordinario, multiperiodale).

In attesa dell'operatività del nuovo programma di rilevazione automatizzato delle presenze, si invitano i Dirigenti e i Responsabili delle strutture, a vigilare sull'osservanza degli adempimenti previsti dalla citata disciplina. A tal fine quest'Ufficio fornirà per ogni quadrimestre apposita rilevazione in merito.

Si fa presente infine, che le eventuali violazioni, che determinano altresì una responsabilità erariale, graveranno sulla struttura inadempiente. L'Amministrazione si riserva di agire nei confronti del Dirigente e/o Responsabile della struttura.

Nel confidare in un puntuale adempimento, si prega di dare alla presente nota la massima diffusione.

Si ringrazia per la collaborazione.

F.to IL DIRIGENTE AREA RISORSE
UMANE
(Dott.ssa Maria Orfeo)