



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Al Sig. Presidente

Al Sig. Segretario Generale

Al Dirigente Risorse Umane, Personale, Organizzazione e Welfare
SEDE

All'OIV

e, p.c. alle R.S.A
CGIL
CISL
UIL

Oggetto: Consultazione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in materia di orario di lavoro e forme di flessibilità lavorativa – Regolamento recante "Disciplina dell'orario di lavoro del personale dipendente dell'ADSP del Mar Tirreno Centrale e correlato regime di flessibilità" – **Parere**

CONTESTO NORMATIVO E REGOLATORIO DI RIFERIMENTO

Si richiama in via preliminare il complesso e articolato quadro normativo e regolatorio in cui si inquadra l'attività del Cug in funzione consultiva e propositiva di seguito riassunto in elenco:

- Legge 20 maggio 1970, n. 300, recante "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante "Codice in materia di protezione dei dati personali, così come modificato dal Decreto Legislativo 101 del 10 agosto 2018, e il Regolamento generale sulla protezione dei dati personali (GDPR UE/2016/679) e ss.mm.ii.;
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna";
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante "Disciplina in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106, recante "Disposizioni integrative e correttive in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro";
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Legge 4 novembre 2010, n. 183, recante "Semplificazione e razionalizzazione in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'art. 21;
- Circolare 18 novembre 2010, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali recante "Approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato";
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

- Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale Porti ;
- Direttiva del Consiglio dei Ministri n.3/2017 contenente *Linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*;
- CONSIDERATO che, in applicazione dell'art 57, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, è stato istituito presso l'AdSP con Delibera n.308 del 29.09.2021 il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (in seguito denominato "Comitato" oppure "CUG");
- RILEVATO altresì che, ai sensi dell'art. 3.2 (cfr. Compiti) della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 – recante Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG – è previsto che il CUG esprima parere obbligatorio nelle materie di competenza dello stesso di cui al citato articolo (cfr. Compiti consultivi);
- CONSIDERATA la Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2025 promossa dal Ministero delle Pari Opportunità e che costituisce una delle linee di impegno dell'Esecutivo correlata alle misure previste dal PNRR;
- CONSIDERATA la opportunità di esprimere parere in materie che definiscono l'ambito di operatività dei CUG e che mirano a finalizzare le previsioni nazionali e comunitarie a sostegno delle pari opportunità, della non discriminazione e del benessere lavorativo in parte citate in premessa, anche al fine di assicurare l'efficacia delle relazioni tra il Comitato ed i suoi interlocutori istituzionali interni ed esterni all'AdSP

Tenuto conto che tale complesso e articolato normativo e regolatorio di riferimento in cui si inquadra il presente parere trova espressione ed integrazione nella Risoluzione del Parlamento Europeo "Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale"¹, approvata il 13/09/2016, in cui si sottolinea che **"la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti"**.

Tenuto conto, altresì, che il Parlamento Europeo *"ritiene che i dipendenti dovrebbero disporre della possibilità di avvalersi di un'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro in modo da adattarlo alle circostanze specifiche delle varie fasi della vita, e che "tale flessibilità orientata al dipendente possa promuovere tassi di occupazione femminile più elevati"*, sottolineando altresì che **"i dipendenti e i datori di lavoro condividono la responsabilità di stabilire e concordare l'organizzazione dell'orario di lavoro più appropriata"**. In linea con la citata risoluzione si ricorda, inoltre, che l'evoluzione normativa in corso in Italia, sta operando un ripensamento delle modalità di prestazione lavorativa in termini di spazi ed orari di lavoro, riducendo i tradizionali vincoli con forme di elasticità e flessibilità. Come riconosciuto dallo stesso legislatore, per rendere operativo tale ripensamento *"la Pubblica Amministrazione dovrà prioritariamente operare un cambiamento della propria cultura organizzativa superando il concetto della timbratura del cartellino e della presenza fisica in ufficio e quindi di una prestazione lavorativa svolta in una sede ed in un orario di lavoro definiti"*.

In ambito nazionale il recente cd. *"Decreto rientro in presenza"*² ravvisa la necessità di rivedere le misure di organizzazione del lavoro pubblico per lo svolgimento della prestazione lavorativa resa in presenza ovvero nella sede di servizio, indicando espressamente a tal fine le modalità organizzative che le amministrazioni devono adottare *"allo scopo di evitare che il personale che accede alla sede di servizio si concentri nella stessa fascia oraria, individua fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita ulteriori rispetto a quelle già adottate e nel rispetto del sistema di partecipazione sindacale"*. Ancora più recentemente la Circolare congiunta del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Ministro del lavoro e delle politiche sociali³ richiama

¹ Risoluzione del Parlamento Europeo "Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale P8_TA (2016)0338 - Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale - Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionali (2016/2017 (INI))

² adottato in data 8.10.2021 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione.

³ Circolare congiunta del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Ministro del lavoro e delle politiche sociali in data 04.01.2022 in cui al comma 1 "Lavoro agile nella pubblica amministrazione si stabilisce, *inter alia*, "Si richiama ulteriormente l'attenzione, infine, su quanto già previsto dall'articolo 2 del DM 8 ottobre 2021, circa la possibilità, per le amministrazioni, di avvalersi dei mobility manager aziendali, nominati ai sensi del decreto interministeriale 12 maggio 2021, per la elaborazione dei Piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL) di propria competenza tenendo conto delle disposizioni relative all'ampliamento delle fasce d'ingresso e uscita dalle sedi di lavoro già consentite sia dalla contrattazione collettiva che dal citato decreto 8 ottobre 2021. I predetti mobility manager aziendali dovranno operare in accordo con gli Enti locali tramite i relativi mobility manager d'area di cui al predetto decreto interministeriale, per un'azione di raccordo costante, sia per le finalità dettate dall'art. 6 del decreto Interministeriale 12 maggio 2021, sia per la verifica complessiva e coordinata dell'implementazione dei PSCL, nonché per l'identificazione e la promozione di azioni di miglioramento complessivo dell'offerta di mobilità sul territorio di riferimento alla luce delle nuove fasce d'ingresso e uscita dalle sedi di lavoro"



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

l'attenzione circa la possibilità per le Pubbliche amministrazioni di avvalersi dei *mobility manager* aziendali per l'elaborazione dei Piani degli spostamenti casa-lavoro tenendo conto delle disposizioni relative **all'ampliamento delle fasce di ingresso e uscita dalle sedi di lavoro già consentite sia dalla contrattazione collettiva che dal citato decreto 8 ottobre 2021.**

Atteso il quadro regolatorio attuale che contempla nella pubblica amministrazione un'organizzazione del lavoro del personale dipendente attraverso una più ampia flessibilità dell'orario di lavoro ed improntato ad un equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro si accoglie favorevolmente la richiesta di parere di questa Amministrazione.

Termini e modalità di costruzione del parere

- Vista la bozza di Regolamento recante "*Disciplina dell'orario di lavoro del personale dipendente dell'ADSP del Mar Tirreno Centrale e correlato regime di flessibilità*" che questa ADSP intende approvare con decorrenza dal 1° febbraio 2022, consegnata al **CUG (Comitato Unico di Garanzia) dell'ADSP del Mar Tirreno Centrale** (d'ora in poi: CUG) il 25.01.2022 allo scopo di far pervenire all'Amministrazione il parere di competenza di questo CUG;
- Considerata la necessità di formulare il parere il più rapidamente possibile, come richiesto dall'Amministrazione e considerata la data attesa per l'attuazione del regolamento, in relazione ai quali aspetti risulta limitata la possibilità di un più compiuto ed esteso intervento in termini di consultazione e di contributo propositivo dello scrivente Comitato, di natura collegiale e composto da membri lavoratori incardinati nella Struttura Tecnico Operativa dell'ente;
- Ritenuto, tuttavia, opportuno, anche in un'ottica di partecipazione dei dipendenti alle scelte dell'Amministrazione - che si è mostrata attenta alla gestione del personale - in ordine all'organizzazione dell'orario di lavoro che condiziona la vita professionale e personale, rendere il proprio contributo in funzione consultiva e propositiva, anche al fine di contribuire all'efficienza organizzativa dell'Ente, salvaguardando, tuttavia, il rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto ad ogni forma di discriminazione;
- Considerato che i pareri resi dal CUG, nella prospettiva del legislatore, sono concepiti anche quali strumenti di controllo della discrezionalità del datore nelle materie che impattano la dignità, la salute e la libertà dei lavoratori;

Tutto ciò premesso

il CUG dell'ADSP del Mar Tirreno Centrale in funzione consultiva

esaminato il testo del rubricato Regolamento di nuovo conio con il quale l'Amministrazione in indirizzo intende ridisciplinare l'orario di lavoro dei dipendenti dell'AdSP MTC, alla luce degli attuali orientamenti normativi, nazionali e comunitari, richiamati in premessa, nonché della Strategia Nazionale sulla Parità di genere 2021-2025 finalizzata a favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro ed a salvaguardarne la permanenza, nonché della Direttiva del Consiglio dei Ministri n.3/2017 contenente "*Linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*" esprime il seguente;

PARERE

Art. 1. Orario di lavoro

La previsione proposta dall'ente non appare in linea con i principi di flessibilità dell'orario di lavoro e di benessere lavorativo ed organizzativo, ed andrebbe definita tenuto conto che il concetto di flessibilità è incompatibile con un monte ore massimo. Ciò anche in considerazione dei ben noti tempi di percorrenza in aree metropolitane ed extra-provinciali e delle condizioni di disagio personale.

Inoltre, si rileva la necessità di salvaguardare la possibilità di decidere se fruire o meno della pausa pranzo, che costituisce una misura indiretta di conciliazione e gestione flessibile del proprio tempo di lavoro.



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

L'art. 5 del CCNL Porti, punto 3), prevede il diritto del lavoratore di beneficiare di una pausa retribuita di almeno 15 minuti qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda le 6 ore effettive e continuative; tale pausa retribuita di 15 minuti potrebbe coincidere, dunque, con la pausa pranzo; residuerebbero ulteriori 5 minuti, tempo che il datore di lavoro, come previsto dal citato art. 5 CCNL, potrebbe ritenere integrati nell'orario di lavoro. In tale ipotesi, la giornata lavorativa tipo si svolgerebbe dalle 7:45 alle 15:21. Per chi invece intendesse fruire della pausa pranzo infra orario fuori dalla sede di lavoro, i quindici o i venti minuti dovrebbero essere recuperati.

Parere CUG: non favorevole

Art. 2 Flessibilità

Nel Regolamento proposto la flessibilità è solo apparente, ponendo un limite di monte ore e prevedendo la preventiva autorizzazione del Dirigente. Ciò risulta in contrasto con il concetto di flessibilità, svuotandolo, in concreto, di significato.

Parere CUG: non favorevole

Si propone in merito di eliminare il limite del monte ore e della preventiva autorizzazione del Dirigente, atteso che una maggiore flessibilità sul lavoro ha delle ricadute sia sulla qualità del lavoro che su quelle forme di disponibilità che i dipendenti dell'AdSP quotidianamente assicurano all'Ente, ogni qualvolta garantiscono il funzionamento degli uffici o dei servizi, o lo svolgimento di attività e riunioni, al di fuori degli orari obbligatori e formalizzati, anche senza che ciò sia preceduto da autorizzazioni dei dirigenti di settore, come richiederebbe l'Ente, invece, ove siano i dipendenti ad avere la necessità di una maggior flessibilità.

Articoli 3 Permesso retribuito testimonianza in Tribunale

In relazione alla previsione di permessi retribuiti per il personale che si trovi a rendere testimonianze in tribunale per attività svolte nello interesse dell'Ente, questo CUG non ha nulla da osservare.

Parere CUG: favorevole

Si rileva, tuttavia, l'assenza di alcuna previsione in merito ai permessi per giudizi estranei all'amministrazione, non retribuiti, di cui sarebbe auspicabile l'adozione, considerato che trattasi di interventi richiesti in forma obbligatoria con ordine dell'Autorità Giudiziaria.

Art. 4 Ticket Mensa

La previsione non muta la precedente disciplina.

Parere CUG: favorevole

Articolo 5 Ferie e riposi compensativi

La gestione attuale delle ferie, condotta dall'introduzione della Circolare n. 1 del 3.8.2021, in cui è prevista la comunicazione trasparente al personale del proprio monte ferie, appare funzionale alle esigenze dell'ente così come a quelle dei lavoratori.

Parere CUG: favorevole

Art. 6. Permessi brevi I livelli e Quadri

Richiamando quanto osservato all'art. 2 ed alla correlata proposta di eliminare il limite di monte ore e la preventiva autorizzazione del Dirigente, risulta auspicabile l'equiparazione tra i livelli, con l'eliminazione per tutti i dipendenti dei suddetti limiti di compensazione.

Parere CUG: non favorevole

Art. 7. Banca ore categorie dal VII al II livello

Si richiama quanto osservato per il precedente art. 6. Altresì non si ravvede l'opportunità di porre un tetto massimo all'accumulo del credito orario ovvero azzerarne il totale al 31 dicembre di ogni anno (art. 7, commi 7 e 8).

Parere CUG: non favorevole.



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Art.8. Festività soppresse. Le previsioni di tale articolo non confliggono con le finalità di questo Comitato, che non presenta osservazioni.

Parere CUG: favorevole.

Art. 9 Rilevazione di presenze

La previsione si traduce in una sostanziale limitazione di forme di autonomia organizzativa nel lavoro.

Si rileva che nel regolamento non sono previste, alla data ipotizzata per la introduzione del regolamento, conoscibili forme di attestazione alternative alla rilevazione del tornello elettronico per le uscite di servizio. Si evidenzia che l'ipotesi del mancato rilevamento di un'uscita a causa di un malfunzionamento del tornello, non riconoscendo altra possibilità al dipendente di autodichiarare di essere uscito per ragioni di servizio, si configurerebbe quale assenza anche in ipotesi legittimo allontanamento per motivi di servizio. A tal proposito si rammenta che sono presenti presso gli uffici dell'ente registri cartacei predisposti ai fini di un raffronto confermativo delle uscite rilevate al tornello, che, in tal guisa potrebbero fornire un presupposto per l'autodichiarazione del dipendente.

La misura prevista dal regolamento potrebbe essere integrata con la possibilità, in caso di malfunzionamento del tornello, di dichiarare sotto la propria responsabilità e previa firma di avallo del Dirigente, di essere uscito per ragioni di servizio.

Parere CUG: non favorevole

Art.10. Norme finali. Dato l'esteso richiamo in detto articolo a disposizioni e regolamenti che precedono quello oggetto del parere, e atteso il ridotto tempo a disposizione, non è allo stato possibile esprimere un parere.

Conclusioni

Richiamando tutto quanto precede e concordando sulla finalità del Regolamento di unificazione dell'orario di lavoro per il personale dipendente delle sedi di Napoli e di Salerno, nonché sulla necessità di ricondurre a regole precise e certe l'applicazione dell'orario di lavoro per tutti i lavoratori e lavoratrici di questa ADSP, il presente parere segue gli indirizzi attuali e le possibili azioni rientranti tra i cambiamenti organizzativi che coinvolgono la Pubblica Amministrazione, legati all'introduzione del Lavoro agile in forma ordinaria attraverso il POLA e al Piano delle Azioni Positive.

IL CUG
dell'AdSP del Mar Tirreno Centrale
[letto, approvato e sottoscritto il 03.02.2022]