

SIDRA SpA
Protocollo Generale
Prot. N. 4566/24
del 31/01/2024



REGOLAMENTO AZIENDALE
GESTIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE



Sidra S.p.A.

Approvato nella seduta del CDA

del 26/01/2024


IL PRESIDENTE
Prof. Fabio Fatuzzo



Indice

1. Ambito di Applicazione

2. Orario di lavoro

3. Flessibilità oraria

4. Timbrature e Pausa Pranzo

5. Gestione Presenze/Assenze

6. Autorizzazione lavoro straordinario ed indennità varie

7. Disposizioni finali

Tabella "A" Riassuntiva della gestione permessi e assenze

Tabella "B" Riassuntiva delle autorizzazioni di indennità e straordinari

1. Ambito di Applicazione

Il presente Regolamento aziendale disciplina l'orario di lavoro , con le assenze e presenze , del personale dipendente in servizio presso SIDRA SPA, impiegati ed operai, a tempo determinato e a tempo indeterminato.

2. Orario di lavoro

L'orario settimanale di lavoro viene ripartito su cinque giorni settimanali per tutto il personale dipendente.

| Chi effettua 38 ore e 30 minuti | | | | |
|---------------------------------|---------|--------|---------|--------|
| Giorni | Entrata | Uscita | Entrata | Uscita |
| Lunedì | 07:30 | 14:36 | | |
| Martedì | 07:30 | 13:00 | 13:30 | 16:36 |
| Mercoledì | 07:30 | 14:36 | | |
| Giovedì | 07:30 | 13:00 | 13:30 | 16:36 |
| Venerdì | 07:30 | 14:36 | | |

| Chi effettua 38 ore | | | | |
|---------------------|---------|--------|---------|--------|
| Giorni | Entrata | Uscita | Entrata | Uscita |
| Lunedì | 07:30 | 14:30 | | |
| Martedì | 07:30 | 13:00 | 13:30 | 16:30 |
| Mercoledì | 07:30 | 14:30 | | |
| Giovedì | 07:30 | 13:00 | 13:30 | 16:30 |
| Venerdì | 07:30 | 14:30 | | |

3. Flessibilità oraria

- a. Fermo restando gli orari definiti all'Art.2 del presente Regolamento, per tutti i dipendenti è prevista una flessibilità oraria per la prima timbratura di entrata di 60 minuti da recuperare all'ultima timbratura di uscita. Entrando in ufficio entro l'ora di flessibilità e recuperando tale ritardo in uscita, il programma gestione presenze effettuerà automaticamente la compensazione nella giornata.
- b. Eccezionalmente il ritardo non compensato in giornata andrà a compensazione entro la fine dello stesso mese con eventuali minuti in più accumulati in uscita, nei limiti dell'ora di flessibilità prevista. I minuti e/o ore in più oltre il normale orario di lavoro di uscita devono essere motivati nel campo "nota" sul portale Gestione Presenze della giornata corrispondente, per poter essere autorizzati o meno dal proprio Responsabile ed utilizzati come Banca Ore da fruire in compensazione entro lo stesso mese.

- c. Il ritardo non recuperato e/o non compensato, quindi non giustificato, verrà detratto automaticamente dai permessi ROL, ove disponibili, ovvero considerato permesso non retribuito.

4. Timbrature e Pausa pranzo

L'attestazione della presenza giornaliera in servizio è responsabilità personale del singolo dipendente, come previsto dal CCNL.

- a. Tutti i dipendenti sono tenuti ad attestare l'orario di ingresso e d'uscita con apposita timbratura mediante tesserino elettronico personale (badge) presso i terminali situati nelle sedi di servizio di propria assegnazione. La timbratura verrà acquisita in tempo reale dal sistema di gestione delle presenze.
- b. I dipendenti Quadri attestano la presenza in servizio, quale sintesi e presunzione del regolare svolgimento dell'orario lavorativo giornaliero, mediante una timbratura in ingresso entro l'ora di flessibilità prevista. In caso di eventuale ingresso oltre l'ora di flessibilità, il ritardo a partire dalle 7:30 verrà interamente considerato permesso ROL, salvo diverso giustificativo prodotto.
In caso di uscita anticipata rispetto al normale orario di lavoro giornaliero, dovrà essere effettuata una comunicazione per mail al Presidente e all'Ufficio Risorse Umane e l'ora di uscita dovrà essere attestata con apposita timbratura, ai fini della maturazione del buono pasto giornaliero secondo le condizioni previste per tutti i dipendenti. Su eventuale richiesta della Presidenza dovranno dimostrare, con qualunque mezzo idoneo, di aver rispettato il limite minimo di impegno lavorativo previsto dal CCNL.
- c. Il badge è strettamente personale, non può essere consegnato a terzi; ogni dipendente è direttamente responsabile del suo utilizzo. In caso di malfunzionamento per ordinaria usura, il badge viene ristampato e gratuitamente riconsegnato al dipendente.
La sostituzione del badge per smarrimento, danneggiamento o utilizzo improprio che non derivi da usura per il normale utilizzo, comporterà l'addebito allo stesso dipendente di € 5,00.
- d. In caso di uscita dai locali aziendali per lo svolgimento di attività lavorative, è obbligatorio la timbratura di uscita e rientro, digitando la causale "Servizio"
- e. L'eventuale mancata timbratura giornaliera per dimenticanza o per qualsiasi altra motivazione deve essere giustificata tempestivamente dal dipendente, in giornata o al massimo entro il giorno successivo, tramite comunicazione mail all'ufficio Risorse Umane (ufficiopersonale@sidraspa.it). In caso contrario, le ore di assenza non

giustificate saranno trattenute in automatico in busta paga del mese successivo. E' consentito un massimo di 12 mancate e/o dimenticanze timbratura all'anno; superato tale limite la singola situazione verrà sottoposta alla Presidenza per gli opportuni provvedimenti.

- f. Nel rispetto delle normative vigenti ed in coerenza all'accordo di secondo livello del 16/10/2023, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della consumazione del pasto, nei giorni di martedì e giovedì il lavoratore beneficia di un intervallo per **pausa pranzo** di 30 minuti, durante gli orari previsti all'art. 2.

Considerato che l'orario di lavoro giornaliero eccede sempre le 6 ore per ciascuna giornata lavorativa, in virtù del sopra citato accordo di secondo livello, a tutti i dipendenti è riconosciuto un buono pasto per ciascuna giornata di presenza purché siano soddisfatte contemporaneamente le seguenti due condizioni :

- L'orario di uscita in ciascuna giornata deve essere successivo alle ore 14.00;
- Le ore giornaliere lavorate da ciascun dipendente, compresi i dipendenti Quadri, devono coprire almeno il 51% delle ore previste.

Per quanto sopra, si specifica che nei giorni di martedì e giovedì il 51% delle ore lavorate deve essere calcolato "a cavallo" della pausa pranzo, con uscita successiva a 30 minuti dalla suddetta pausa, timbrando uscita ed entrata, salvo per chi rimane in sede nel proprio posto di lavoro e chi si trova fuori per servizio.

Negli altri giorni, in cui non è prevista una pausa pranzo, considerato che l'orario di lavoro continuativo eccede le 6 ore, ai sensi del D.Lgs. 66/2003, ogni lavoratore ha diritto di beneficiare di un intervallo di 10 minuti all'interno dei locali aziendali.

5. Gestione Presenze/Assenze

Nel rispetto dei regolamenti aziendali e del CCNL, il Responsabile di Area aziendale, a cui è attribuita anche la responsabilità di coordinare il lavoro dei dipendenti del proprio settore al fine di assicurare sempre la continuità del servizio, deve autorizzare entro il giorno successivo alla richiesta e comunque entro la settimana, sul sistema di Gestione Presenze le richieste del proprio personale addetto per Ferie, Rol, compensazioni oraria nonché il lavoro straordinario e le indennità previste. Resta escluso dalla preventiva autorizzazione, in quanto non preventivabile, il lavoro straordinario effettuato in reperibilità ed eventuali altre indennità connesse a lavori in emergenza.

Di seguito i livelli di richiesta e autorizzazione sul sistema di Gestione Presenze :

1° Livello Richieste

1. Il dipendente fa la richiesta di Ferie o Rol, inserendo il giustificativo sul portale di Gestione Presenze, accedendo con le proprie credenziali

2. Il Responsabile di Area fa la richiesta di Ferie o Rol, direttamente al Presidente, tramite apposito modulo cartaceo, indicando espressamente il proprio sostituto durante il periodo di assenza

2° Livello Autorizzazione

1. Le richieste del dipendente, saranno autorizzate o meno dal Responsabile di Area giornalmente direttamente sul portale di Gestione Presenze, tenendo conto dell'efficienza del servizio di settore, dal punto di vista numerico e di competenze professionali presenti per il normale prosieguo dell'attività lavorativa.
2. Le richieste del Responsabile di Area saranno autorizzate o meno dal Presidente, che apporrà il suo visto sul modulo cartaceo.

Le richieste di Ferie e ROL devono essere inserite di regola dal dipendente con un preavviso di almeno 1 giorno lavorativo e devono essere sempre autorizzate dal Responsabile prima della fruizione stessa e comunque entro il giorno successivo. Lo stesso dicasi per le richieste dei Responsabili.

In casi eccezionali di assenza per cause impreviste o imprevedibili, è tollerata la comunicazione da parte del dipendente nelle prime ore della stessa giornata in cui si verifica l'assenza, solo a condizione che il dipendente informi immediatamente tramite mail il suo Responsabile e l'ufficio Risorse Umane. La mancata comunicazione dell'assenza imprevista nelle prime ore della stessa giornata in cui si verifica, oltre che alla perdita del trattamento economico, comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi del vigente CCNL.

L'ufficio Risorse Umane prenderà in esame le richieste approvate, verificherà la corretta autorizzazione e la capienza dei giorni di Ferie e ROL da fruire, evidenziando alla Presidenza eventuali incongruenze.

Solo per comprovati ed eccezionali motivi personali, nel caso in cui siano esaurite le ferie dell'anno in corso, è possibile richiedere al proprio Responsabile, che autorizzerà o meno, fino ad un massimo di 10 giorni di ferie relative all'anno successivo.

Per quanto riguarda i permessi ROL, esaurito il monte ore previsto annualmente, verrà convertito automaticamente dal sistema gestione presenze 1 giorno di ferie in ore Rol fino al raggiungimento di un residuo annuo ferie pari a 2 giorni.

Entro il 30 aprile di ciascun anno, ciascun Responsabile di Area dovrà presentare alla Presidenza il **Piano Ferie** del personale assegnato per il periodo che va dal 01 giugno fino al 31 dicembre dell'anno in corso, che dovrà prevedere la pianificazione di almeno il 50% delle ferie maturate nell'anno in corso. La Presidenza provvederà ad autorizzare. Il restante 50% del monte ferie annuo maturato da ciascun dipendente nell'anno in corso dovrà essere

sempre fruito entro il mese di giugno dell'anno successivo, salvo comprovate necessità di servizio che impediscono tale fruizione.

6. Autorizzazione lavoro straordinario e indennità varie

- a. Per quanto riguarda le indennità legate alla prestazione lavorativa, esse dovranno essere normalmente autorizzate dal Responsabile di settore entro la stessa giornata in cui viene svolta l'attività. In caso di esigenze di continuità e sicurezza, il lavoro straordinario e le specifiche indennità connesse possono essere autorizzate entro i due giorni successivi e non oltre dall'effettuazione della prestazione.
- b. Le prestazioni oltre il normale orario di lavoro (lavoro straordinario) di regola devono essere limitate ai casi di effettive esigenze di servizio.
- c. Il personale non può rifiutarsi di eseguire il lavoro straordinario senza giustificati motivi di impedimento, che saranno valutati ed accettati dal Responsabile dell'Area.
- d. Non è consentito che il lavoratore si intrattenga nei locali aziendali prima e/o dopo l'orario normale assegnatogli se non per motivi di lavoro straordinario richiesto.
- e. Su richiesta del lavoratore tutte o parte delle ore straordinarie possono essere destinate a "Banca Ore +" alla quale il lavoratore medesimo potrà attingere per le compensazioni dei ritardi o permessi, nel mese in corso. Le eventuali compensazioni tra ore mancanti ed ore eccedenti il normale orario di lavoro possono avvenire solo su base mensile e verranno direttamente effettuate dall'ufficio Risorse Umane a fine mese. Tali compensazioni avverranno sulla base delle autorizzazioni inserite dal Responsabile di settore (causale "Ore da compensare" e causale "Banca Ore +") nel caso in cui i ritardi o le eccedenze di ore siano superiori alla tolleranza di 60 minuti prevista dal regolamento aziendale.

7. Disposizioni finali

A carico del personale dipendente che non si uniformasse al presente Regolamento saranno assunti provvedimenti disciplinari ai sensi e per gli effetti del CCNL di categoria.

Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, valgono le disposizioni normative e/o contrattuali vigenti.

Tabella Riassuntiva della gestione permessi e assenze

Nel rispetto delle normative vigenti e del CCNL di settore, in caso di assenza dal lavoro ciascun dipendente è tenuto a dare immediata comunicazione al datore di lavoro

| | |
|-------------------------------|--|
| Ferie\ROL | La richiesta va effettuata di regola entro il giorno precedente |
| Eccezioni | In casi eccezionali di assenze impreviste o non programmabili il lavoratore può effettuare la richiesta nella stessa giornata e comunque prima di allontanarsi dal posto lavoro |
| Ritardi | Il ritardo in entrata, oltre la fascia oraria di flessibilità di 60 minuti, deve essere sempre motivato e giustificato tempestivamente |
| Malattia | La comunicazione va fatta all' Ufficio Risorse Umane entro la prima ora dello stesso giorno di inizio della malattia, a cui seguirà certificato medico |
| Infortunati | La comunicazione deve pervenire all' Ufficio Risorse Umane entro lo stesso giorno di inizio dell'Infortunio |
| Visite Specialistiche | Devono essere comunicate per mail almeno il giorno precedente all' Ufficio Risorse Umane a cui deve seguire presentazione del certificato giustificativo |
| Permessi Studio | La richiesta deve essere effettuata per mail almeno il giorno precedente all' Ufficio Risorse Umane e al Responsabile |
| Permessi Sindacali | La richiesta va effettuata con un preavviso di almeno 24 ore per mail su apposito modulo firmato dall'organismo direttivo sindacale di appartenenza |
| Permessi istituzionali | Vanno comunicati per mail all' Ufficio Risorse Umane e al Responsabile entro il giorno prima e deve seguire comunicazione ufficiale da parte dell'Ente Istituzionale |
| Altri permessi | Per tutte le altre tipologie di assenza previste, fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL riguardo gli obblighi di comunicazione all'azienda, esse devono essere comunicate e/o richieste con almeno 24 ore di preavviso o nel diverso termine (maggiore o minore) previsto dal CCNL. |

Tabella "B"

Riassuntiva delle autorizzazioni di indennità e straordinari

Nel rispetto delle normative vigenti e del CCNL di settore, nel caso di lavoro straordinario o indennità legate ad attività svolte durante il servizio, il Responsabile di settore deve procedere secondo le modalità riassunte nella seguente tabella

| | |
|--|---|
| Straordinario | Il lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzato dal Responsabile di settore, fatte salve le esigenze di continuità e sicurezza del servizio. Solo per tali esigenze di continuità e sicurezza il lavoro straordinario può essere autorizzato entro i due giorni successivi. |
| Indennità legate alla presenza (clorazione, depurazione) | Le indennità legate alla sola presenza in servizio, previste dal Contratto o da accordi di secondo livello, vengono automaticamente corrisposte quando il dipendente è presente in servizio. |
| Indennità legate al tipo di attività svolta –Reperibilità | Per tali indennità valgono le stesse regole del lavoro straordinario e devono essere autorizzate entro i due giorni successivi. |