

ARAN

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

Direzione "Contrattazione 2"
U.O. Regioni ed Enti Locali

ARAN - Protocollo Uscita



N.0002096/2019 del 14/03/2019

Roma

Al
Comune di Roma
Ufficio Personale
Comunicazione unguale per regione e territorio

Prot. n. 1073 del 7 febbraio 2019

Risposta a nota prot.n. 592 del 7 febbraio 2019

Oggetto: art.27 del CCNL 21.5.2018 Funzioni Locali

Nel merito del quesiti formulati, relativamente alle particolari problematiche esposte, si ritiene utile precisare quanto segue.

L'art.27, comma 3, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, nell'ambito della disciplina dell'orario di lavoro flessibile, espressamente dispone "3. *L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.*".

Innanzitutto, giova precisare che il mese considerato dalla clausola contrattuale è il mese di calendario.

In ordine, poi, al vincolo per cui l'eventuale debito orario derivante dalla fruizione da parte del lavoratore di spazi di flessibilità oraria, in entrata o in uscita, deve essere recuperato nel mese di maturazione, l'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che esso non abbia una portata assoluta, ma, possa, entro certi limiti, essere derogato.

A tal fine, viene, innanzitutto, in considerazione la fattispecie dell'eventuale sopraggiungere di un impedimento, oggettivo ed imprevisto, che non consenta al lavoratore il recupero orario entro il mese di maturazione del debito orario.

Ad esempio, una malattia insorta che si protragga per una durata tale nel mese da non consentire la prestazione dovuta entro il termine prestabilito.

Oppure, anche l'ipotesi, ugualmente avente carattere di eccezionalità, della fruizione della flessibilità oraria proprio nell'ultimo giorno del mese.

In questi casi, si ritiene possibile lo slittamento del termine al mese successivo a quello di maturazione.

Sarà cura del dirigente concordare con il dipendente le modalità temporali per garantire il recupero della prestazione dovuta ed evitare ulteriori dilazioni del termine stesso.

Una altra fattispecie di possibile deroga può essere rappresentata dalla necessità di soddisfare specifiche ed oggettive esigenze organizzative dell'ente stesso.

aran

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

Infatti, la scelta contrattuale, per cui il recupero del debito orario deve avvenire entro il mese di maturazione del debito stesso, è finalizzata a salvaguardare le esigenze organizzative e gestionali degli enti a fronte della fruizione da parte del lavoratore di forme di flessibilità oraria, che si sono comunque tradotte in una ridotta prestazione lavorativa nel corso del mese.

Proprio per tale specifica finalizzazione, si ritiene che l'ente possa decidere di concordare con il dipendente modalità di recupero del debito orario anche nel mese successivo a quello di maturazione, ove una tale opzione corrisponda ad una effettiva necessità di soddisfare future, specifiche e precise esigenze organizzative ed operative dell'ente.

Occorre, tuttavia, sempre una certa prudenza nei comportamenti derogatori del datore di lavoro pubblico.

Infatti, l'art.27, comma 3, del CCNL del 21.5.2018, disciplinando un particolare aspetto del rapporto di lavoro, ha inteso anche dettare una regola unica e uniforme, a garanzia della trasparenza ed imparzialità dei comportamenti datoriali nei confronti di tutti i lavoratori.

Pertanto, eventuali deroghe alla regola generale potrebbero, ove non effettivamente giustificate, rappresentare il presupposto per la formulazione di richieste emulative da parte di tutti i dipendenti, comunque, potenzialmente interessati.

In tal modo, gli spazi ritenuti consentiti per una possibile deroga al vincolo contrattuale, ai fini della soddisfazione di specifici interessi dell'ente, finirebbero per ampliarsi ed assumere così il carattere di regola generale.

In relazione alle previsioni dell'art. 27, comma 4, del CCNL del 21.5.2018, si evidenzia che le parti contrattuali hanno inteso individuare solo in quelle espressamente richiamate le particolari situazioni personali sociali o familiari che possono giustificare il riconoscimento di ulteriori forme di flessibilità rispetto a quelle previste per tutto il personale, secondo il regime orario adottato dall'ente.

Si tratta di un elenco da ritenersi tassativo, con conseguente impossibilità di estensione della portata della clausola contrattuale ad altre fattispecie.

Distinti saluti.

Il Dirigente
Dr. Rosario Sgloperto
