

## **Orientamenti applicativi Aran**

### RAL\_1870\_Orientamenti Applicativi

**Eventuali eccedenze orarie rilevate al 31 dicembre di ogni anno e non derivanti dal lavoro straordinario regolarmente autorizzato, ma solo dall'accumulo di prestazioni comunque rese al di fuori dell'orario di lavoro, per pochi minuti giornalieri, nel corso dell'anno come devono essere valutate? Possono essere riportate come prestazioni a credito del lavoratore nell'anno successivo.**

In materia, la scrivente Agenzia non può che richiamare le seguenti indicazioni di carattere generale.

Il D.Lgs.n.66/2003, ai fini della verifica e del rispetto delle prescrizioni legali e contrattuali in materia, ha introdotto la suddistinzione dell'orario di lavoro nelle due sole categorie dell'orario di lavoro ordinario e straordinario.

In proposito, poi, si deve anche ricordare che, sulla base della disciplina contrattuale (art.38, comma 2, del CCNL del 14.9.2000) le prestazioni di lavoro straordinario devono essere sempre preventivamente autorizzate dal dirigente, ovviamente anche nella misura, al fine di consentire un effettivo rispetto dei vincoli quantitativi e di spesa in materia.

Senza tale autorizzazione nessuna prestazione ulteriore, rispetto all'orario di lavoro ordinario, può essere considerata come prestazione di lavoro straordinario, in quanto manca la finalizzazione al soddisfacimento di esigenze organizzative dell'ente che deriva appunto dall'autorizzazione.

Pertanto, se il dipendente è stato autorizzato, ad esempio, per due ore di lavoro straordinario, ulteriori prestazioni (anche di pochi minuti) risultanti dal sistema di rilevazione dell'orario di lavoro, non possono essere in alcun modo conteggiate e compensate a tale titolo.

Se non possono essere considerate prestazioni di lavoro straordinario, tali periodi non solo non possono essere remunerate, ma, evidentemente, non possono neppure dare luogo a riposi compensativi (si tratta di una modalità di remunerazione alternativa al pagamento monetario).

Relativamente alla diversa situazione dei titolari di posizione organizzativa, si rinvia alle indicazioni ricavabili dall'orientamento applicativo RAL1383

### RAL\_1871\_Orientamenti Applicativi

**Una dipendente con diritto a 32 giorni di ferie per anno, si avvale, in modo frazionato, del congedo straordinario retribuito di cui all'art.42, comma 5, del D.Lgs.n.151/2001, fruendo di periodi di assenza distribuiti su più mesi.**

**Poiché durante i suddetti periodi di congedo straordinario, le ferie non maturano,**

**si chiede come debba essere effettuata la decurtazione necessaria per determinare i giorni di ferie effettivamente spettanti alla lavoratrice.**

Relativamente alla particolare problematica della determinazione dei giorni di ferie maturati mensilmente dal dipendente, in presenza nel mese di periodi di assenza dal lavoro non utili a tal fine, come già evidenziato in precedenti orientamenti applicativi, l'avviso della scrivente Agenzia, in generale, è nel senso che, in mancanza di una regola contrattuale espressa, una possibile soluzione, sulla base dei consueti principi di logica e ragionevolezza, potrebbe essere quella di applicare in materia un principio di stretta proporzionalità.

In altri termini, si dovrebbe procedere alla individuazione della quantità delle ferie spettanti per mese, tenendo conto dell'incidenza in ciascuno di essi degli eventuali periodi di assenza che non danno luogo a maturazione di ferie.

I valori di riferimento delle ferie rapportate a mese ordinariamente sono:

- a) 2.66 giorni di ferie mensili in regime di settimana lunga;
- b) 2.33 giorni di ferie mensili in regime di settimana corta.

Poiché dalla vostra nota sembra venire in considerazione una lavoratrice con orario articolato su sei giorni, per calcolare i giorni di ferie da decurtare, si potrebbe applicare il seguente metodo di calcolo proporzionale, tenendo presente che per ogni mese di servizio pieno si maturano 2,66 giorni di ferie, e cioè  $2,66 : 30 = x : (30-y)$ .

La y corrisponde al numero di giorni corrisponde al numero di giorni di congedo o di altro istituto non retribuiti del mese, compresi quelli eventualmente cadenti di domenica, ove previsto nella disciplina dell'istituto (a tal fine si fa riferimento convenzionalmente ad un mese di 30 giorni).

La x , invece, rappresenta il minor numero di giorni di ferie maturati nel mese quale sono state effettuate le assenze.

Tale risultato potrà essere sommato, in seguito, a quelli eventuali concernenti altri mesi, ove siano intervenute analoghe assenze non utili a ferie, che hanno ugualmente determinato resti frazionari (soprattutto nei casi di assenze di pochi giorni), in modo da consentire al dipendente il recupero degli stessi, ove raggiungano l'unità, ai fini della conseguente maturazione di giorni di ferie in misura esattamente corrispondente al servizio prestato (evitandosi così anche un eccessivo ricorso agli arrotondamenti).

**Corte di Cassazione**

**Sentenza n. 18950 del 27/9/2016**

**Pubblico impiego – Permesso ex art. 33, comma 7, legge n.104/1992 –  
Esclusivamente per genitori con figlio minore affetto da handicap - Non  
estensibilità**

La Corte stabilisce che il permesso di due ore giornaliere di cui all'art. 33, comma 7, della legge n. 104/1992, spetta esclusivamente alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche adottivi, di figlio minore con handicap. L'applicazione del permesso non è estensibile, e pertanto il suddetto permesso non può essere riconosciuto ai familiari o affidatari di persona con handicap, anche in situazione di gravità.

**Corte dei Conti**

**Sezione Regionale Controllo Umbria delibera n.71/2016**

**Enti Locali –Mobilità – Necessaria la corrispondenza tra i profili professionali**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

In ordine alla interpretazione della normativa che regola la mobilità volontaria, ex art. 30 del d.lgs 165/2001, quando tale mobilità abbia ad oggetto personale appartenente a profili professionali differenti, i giudici contabili riaffermano il principio più volte espresso dalla giurisdizione contabile (sez. autonomie



## **Coordinamento Territoriale FLP**

**pag. 3**



n. 19/2015; sez. reg. controllo Piemonte n.27/2016) secondo il quale, la mobilità tra enti soggetti a divieti o limitazioni è libera perché non genera una variazione della spesa complessiva a livello di comparto pubblico, risolvendosi nel mero trasferimento di un'unità di personale tra due distinti enti che realizzano nello scambio di dipendenti appartenenti allo stesso profilo professionale, il conseguimento della necessaria neutralità finanziaria.

### ***Corte dei Conti***

#### **Sezione Regionale Controllo Abruzzo delibera n.171/2016**

#### **Enti Locali – Deroga alla disciplina limitativa delle assunzioni di personale – art. 11 comma 4-bis l.114/2014**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il parere espresso dai giudici contabili riguarda la corretta interpretazione e l'ambito applicativo della normativa limitativa delle assunzioni di personale, con forme di lavoro flessibile, contenuta nell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, come integrato dall'art 11, comma 4-bis, della l. 114/2014. Tale norma ha previsto per gli enti locali, un regime derogatorio alla disciplina vincolistica in materia di spese del personale con forme di lavoro flessibile, la ratio di questo intervento normativo è, a parere dei giudici, quella di incrementare i margini di flessibilità nella gestione delle risorse umane soprattutto per enti di ridotte dimensioni, fermo restando l'obiettivo generale di contenimento della dinamica della spesa di personale (sezione Autonomie del. 23/2016).

Il Coordinatore  
Michele GIULIANO

