

# 07/04/2023 - orientamenti applicativi ARAN utili

Tweet

**tratto da [www.aranagenzia.it](http://www.aranagenzia.it)**

STRAORDINARIO E BANCA ORE

RAL\_1402\_Orientamenti Applicativi

**Un dipendente che abbia svolto lavoro straordinario, ove opti per tale soluzione in luogo del pagamento del trattamento economico, può fruire anche ad ore dei riposi compensativi corrispondenti alla durata delle prestazioni straordinarie effettivamente rese? Ove tale soluzione sia possibile, le ore di riposo compensativo fruito devono essere conteggiate nelle 36 ore di permesso breve, di cui all'art.20 del CCNL del 6.7.1995 oppure non esistono limiti in materia?**

Il dipendente può certamente richiedere la fruizione di riposi compensativi, quantitativamente equivalenti alla durata delle prestazioni straordinarie, in luogo del relativo compenso economico (art. 38 comma 7, del CCNL del 14 settembre 2000).

In materia devono essere, comunque, rispettate le seguenti regole:

- a) le prestazioni di cui si chiede il riposo compensativo devono essere state debitamente autorizzate dal dirigente responsabile, nei limiti quantitativi consentiti dalle risorse assegnate; il dipendente non può richiedere il recupero delle ore spontaneamente rese senza il preventivo consenso del dirigente;
- b) il periodo di recupero compensativo deve essere computato ad ore lavorative, corrispondenti alle ore di straordinario prestate;
- c) le ore cumulate possono dar luogo anche ad un riposo compensativo pari ad una o più intere giornate lavorative, purché sia rispettato il conteggio delle ore;
- d) la fruizione del riposo compensativo deve essere compatibile con le esigenze organizzative e di servizio; a tal fine sono necessarie una tempestiva richiesta al competente dirigente (o al responsabile del servizio) e il consenso preventivo di quest'ultimo sul periodo prescelto dal lavoratore o su altro eventualmente indicato, in via alternativa, dal dirigente;
- e) mancando un limite temporale predefinito, entro il quale è consentito la fruizione del riposo compensativo, per dare certezza ai comportamenti e per evitare conflitti interni, ogni ente potrebbe stabilire, attraverso un proprio regolamento aziendale, di stampo privatistico, un termine certo (ad esempio un mese dalla prestazione di lavoro straordinario) entro il quale deve essere comunque operato il recupero;
- f) il riposo compensativo non dà comunque titolo a percepire la maggiorazione percentuale del valore del lavoro ordinario; quindi, per ogni ora di straordinario diurno viene riconosciuto un corrispondente riposo compensativo di un'ora, senza che al lavoratore debba essere riconosciuta la maggiorazione prevista del 15%; neppure è possibile riconoscere, in relazione alla stessa ora di lavoro straordinario diurno, al lavoratore un riposo compensativo di 69 minuti, corrispondenti al valore economico dell'ora di lavoro straordinario comprensiva anche della maggiorazione del 15%;
- g) la utilizzazione della disciplina sul riposo compensativo deve essere intesa come alternativa a quella sulla banca delle ore (art. 38-bis, del CCNL del 14 settembre 2000);
- h) giova ribadire, per maggiore chiarezza, che il riposo compensativo non può essere imposto d'autorità dal dirigente, ma deve essere sempre richiesto espressamente dal dipendente che ha reso la prestazione di lavoro straordinario. Per questo motivo, le prestazioni di lavoro straordinario autorizzate devono essere sempre ricomprese nel tetto di spesa assegnato a tale titolo al singolo centro di costo. Infatti, se il lavoratore pretende il pagamento bisogna sempre poter disporre delle necessarie risorse. Alla luce di tali considerazioni, che trovano il loro fondamento nella precisa formulazione delle clausole contrattuali in materia (art.38 CCNL 14 settembre 2000), si devono esprimere dubbi sulla correttezza della prassi seguita da molti enti del comparto di autorizzare prestazioni di lavoro straordinario anche in mancanza o al di là delle disponibilità finanziarie a tal fine predisposte (art.14 del CCNL 1° aprile 1999), imponendo sostanzialmente al dipendente la fruizione del corrispondente riposo compensativo.

Da tale ricostruzione, quindi, non emergono ostacoli alla fruizione ad ore dei riposi compensativi corrispondenti alle ore di lavoro straordinario prestate dal dipendente e da questi richiesti in alternativa al pagamento del relativo compenso, purché come sopra detto siano garantite le esigenze organizzative.

Giova, infine, evidenziare che non esiste alcun collegamento, diretto o indiretto, tra la fruizione dei riposi compensativi delle ore di lavoro straordinario effettuate e la disciplina dei permessi brevi dell'art.20 del CCNL del 6.7.1995, trattandosi di istituti del tutto diversi nei presupposti e nella regolamentazione.

**Le ore di straordinario destinate alla banca delle ore prevista dall'art. 38 bis del CCNL del 14.9.2000 è non liquidate possono essere considerate come economie nel fondo annuale dello straordinario? È possibile chiedere prestazioni di lavoro straordinario oltre il limite consentito dal citato fondo annuale se il personale interessato si impegna a chiedere la fruizione del riposo compensativo sostitutivo della liquidazione dello straordinario?**

Siamo del parere che le ore di straordinario destinate alla banca delle ore non producono alcun risparmio sul relativo fondo annuale in quanto le risorse (temporaneamente) non spese in un esercizio finanziario potrebbero essere ancora spese nell'esercizio successivo ove il lavoratore interessato ne dovesse richiedere il pagamento in luogo del riposo compensativo.

Siamo anche del parere che anche il semplice riposo compensativo, in luogo del pagamento dello straordinario, possa essere concesso solo in presenza di prestazioni richieste dal dirigente nell'ambito delle disponibilità reali del fondo e non oltre tali disponibilità.

In altri termini, non ci sembra corretto un surrettizio aumento delle prestazioni straordinarie oltre il limite massimo consentito dalle risorse destinate a tale finalità, attraverso un accordo con il lavoratore che accetta (o dichiara di accettare) il riposo in luogo del pagamento.

Questo comportamento presenta dei gravi rischi di responsabilità per il dirigente interessato:

- a) il lavoratore potrebbe legittimamente pretendere il pagamento delle sue prestazioni;
- b) l'ente comunque sopporta un onere finanziario pari al valore della prestazione non resa come recupero.

FLESSIBILITA'

CFL35 [Funzioni locali] Orario di lavoro

**Alla luce delle previsioni dell'art.27 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, concernente l'orario di lavoro flessibile, gli eventuali crediti residui risultanti a fine mese possono essere utilizzati per compensare debiti orari del mese successivo? Se a fine mese il dipendente ha un saldo negativo tra crediti e debiti orari, derivanti dall'utilizzo delle fasce di flessibilità, si deve procedere alla decurtazione della retribuzione?**

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.

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.

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 per assumere così il carattere di regola generale.

In ordine al secondo problema posto, si esprimono perplessità sulla stessa ammissibilità di spazi di flessibilità positiva non collegati al recupero di quelli negativi.

Infatti, al di fuori di tale fattispecie, la flessibilità positiva finisce con l'identificarsi con eventuale tempo di lavoro prestato, comunque, dal lavoratore, oltre i limiti di durata ordinaria della giornata lavorativa.

Tale aspetto assume un particolare rilievo, in quanto trattandosi di prestazioni ulteriori, rispetto all'orario ordinario, potrebbe configurarsi come orario di lavoro straordinario.

Pertanto, lo stesso non solo dovrebbe corrispondere a precise esigenze organizzative dell'ufficio ma dovrebbe essere, sempre, preventivamente autorizzato dal dirigente, secondo le regole generali.

Prestazioni lavorative che il personale potrebbe rendere in più, rispetto all'orario ordinario dovuto nell'arco temporale di riferimento, nell'ambito della cosiddetta flessibilità positiva ipotizzata, sostanzialmente secondo esigenze personali, potrebbero determinare una forma patologica di applicazione dell'istituto, con il rischio anche di ricadute negative ed impreviste sull'entità delle risorse destinate al pagamento del lavoro straordinario.

Infatti, proprio per questo aspetto, il lavoro straordinario deve essere sempre preventivamente autorizzato, come detto, dal dirigente o comunque dal responsabile del servizio.

Occorre, poi, ricordare anche che l'art. 38, comma 7, del CCNL del 14.9.2000, prevede espressamente che, solo su specifica richiesta in tale senso del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario effettivamente rese, in luogo del pagamento del relativo compenso, possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

#### **RAL\_1786\_Orientamenti Applicativi**

**E' possibile applicare l'istituto della flessibilità dell'orario di lavoro, di cui all'art.17, comma 4, lett.a), anche al personale inserito in una organizzazione del lavoro per turni? Se un lavoratore turnista, per la flessibilità oraria, presta un numero di ore superiore alle 6 giornaliere, allo stesso l'indennità di turno deve essere comunque corrisposta per 6 ore oppure l'indennità deve essere liquidata per tutte le ore effettivamente prestate? Se il lavoratore turnista accumula ore per effetto della flessibilità oraria, ove le recuperi prestando un orario inferiore alle 6 ore giornaliere, in quel giorno devono essere comunque liquidate 6 ore di indennità di turno oppure devono essere detratte le ore lavorate in meno anche si tratta di ore lavorate in più rispetto alle 6 ore ordinarie di altri giorni?**

Su di un piano generale, secondo la scrivente Agenzia, l'istituto della flessibilità dell'orario di lavoro (art.17, comma 4, lett.a), del CCNL del 6.7.1995) non sembra compatibile con le finalità e le caratteristiche tipiche dell'organizzazione del lavoro per turni.

Infatti, questa ha lo scopo di assicurare la continuità dell'erogazione del servizio in una determinata fascia oraria (di almeno 10 ore) attraverso la effettiva rotazione ciclica dei lavoratori, in ciascuna delle articolazioni orarie prestabilite (antimeridiane, pomeridiane ed eventualmente serali), sul medesimo posto di lavoro, in base alle esigenze organizzative dell'ente.

Ad esempio, un lavoratore rende la sua prestazione lavorativa in un determinato posto di lavoro dalle 7.30 alle 13,30 ed è sostituito da un altro lavoratore per prestazioni che abbracciano il diverso arco temporale che va dalle 13,30 alle 19,30.

Appare evidente che se il primo lavoratore, utilizzando la flessibilità oraria in ingresso, incomincia la prestazione, ad esempio, alle 8,15, anziché alle 7,30 come stabilito per il suo turno, il servizio non è comunque reso per 45 minuti, in conflitto con le finalità del turno che, come si è detto, è quella di garantire la continuità del servizio.

Analogo effetto interruttivo si determinerebbe nel caso in cui il lavoratore preso in considerazione, sempre in virtù della flessibilità oraria anticipasse, l'uscita alle 12,30 (rispetto alla prevista cessazione della prestazione alle ore 13,30).

Rispetto a tale contesto, nessun rilievo sembra acquisire la circostanza che sempre lo stesso lavoratore ipotizzato successivamente, recuperi, secondo le regole generali, il tempo fruito in flessibilità (in entrata o in uscita).

Infatti, come sopra evidenziato il lavoratore rende la sua prestazione in due articolazioni orarie di durata aventi una precisa durata: dalle 7,30 alle 13,30 e dalle ore 13,30 alle 19,30.

Conseguentemente, l'eventuale recupero del dipendente finirebbe per collocarsi sempre e necessariamente al di fuori delle fasce della turnazione.

Così, ad esempio, ove restasse a recuperare nel giorno successivo i 45 minuti di flessibilità sopra ipotizzati, al termine della sua prestazione antimeridiana (dalle 7,30), si troverebbe a lavorare nella seconda articolazione prevista nella turnazione (quella pomeridiana) in cui è prevista la presenza di un diverso lavoratore.

Tale prestazione, quindi, non potrebbe considerarsi comunque come turno.

Alla luce di quanto detto, pertanto, l'ente potrebbe valutare l'opportunità di prevedere una deroga per il personale turnista in materia di fruizione delle diverse forme di flessibilità oraria.

Sulla base delle suesposte considerazioni devono essere valutate anche le particolari situazioni prospettate, ai fini della riconoscibilità o meno dell'indennità di turno.

Infatti, in relazione ad entrambi i casi prospettati, occorre ricordare che, in base all'art.22, comma 6, del CCNL del 14.9.2000, l'indennità di

Nel primo caso, il lavoratore avrà pure reso una maggiore prestazione lavorativa, in relazione alla flessibilità oraria fruita, ma come si è già detto, essa finisce per collocarsi necessariamente al di fuori dell'articolazione oraria prevista per lo stesso nell'ambito del turno e, quindi, non può essere considerata come rientrante nel regime della turnazione.

In relazione al secondo caso, a parte i dubbi già esposti in materia, se il lavoratore ha comunque reso, per effetto della flessibilità, una prestazione in turno inferiore alle ore ordinariamente previste (le sei ore), l'amministrazione dovrà necessariamente ridurre in misura proporzionale l'entità dell'indennità.

## ORARIO MULTIPERIODALE

CFL200 [Funzioni locali] Orario di lavoro

**In caso di adozione dell'orario multiperiodale, ex art. 31 del CCNL del 16 novembre 2022, in un ente con articolazione dell'orario di lavoro su cinque giornate, è possibile richiedere al personale lo svolgimento della prestazione lavorativa nella giornata del sabato?**

L'adozione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 16 novembre 2022 consente di ridurre le "ordinarie" prestazioni di lavoro nella/e settimana/e con minor carico di impegni e di aumentare le "ordinarie" prestazioni di lavoro nella/e settimana/e con più intensità di impegni e/o di scadenze.

Si tratta di una disciplina rivolta a tutelare in via prioritaria le esigenze organizzative dell'ente, senza aggravii economici a carico del bilancio degli enti e senza dover forzare l'applicazione delle regole del lavoro straordinario. Qualora l'ente decida, nelle rispetto delle relazioni sindacali previste (art. 7, comma 4 lett. q) del nuovo CCNL) nel periodo in cui siano incrementate le prestazioni lavorative, di distribuire le maggiori ore lavorative anche nella giornata del sabato, con conseguente articolazione oraria settimanale non più su 5 ma su sei giorni, per le prestazioni rese nella giornata del sabato (che per effetto dell'orario multiperiodale deve essere considerata giornata lavorativa ordinaria) non è dovuto alcun compenso aggiuntivo e, non può farsi riferimento alla disciplina del riposo compensativo di cui all'art.24, comma 3, del CCNL del Comparto delle Regioni-Autonomie Locali del 14.9.2000.

## PAUSA

CFL197[Funzioni locali] Orario di lavoro

**Considerato che l'art. 34, del nuovo CCNL siglato in data 16.11.2022, dedicato alla "Pausa", ha disapplicato l'art. 26 del precedente CCNL e ridotto la pausa ad "almeno 10 minuti", si chiede se in tale pausa è possibile fruire del buono pasto?**

La disciplina contenuta all'art. 34 del CCNL del 16.11.2022 riguarda esclusivamente l'istituto della "pausa" per il recupero delle energie psico-fisiche di cui all'art. 8 del D.Lgs n. 66/2003, obbligatoria dopo 6 ore di prestazione continuativa. Mentre, come precisato nel comma 2 dello stesso articolo: *"Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) e tenendo conto delle deroghe in materia previste dal medesimo art. 35 comma 10, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti".*

Pertanto, per la disciplina della pausa finalizzata alla consumazione del pasto (buoni pasto o servizio mensa) si rinvia all'art. 35 del medesimo nuovo testo contrattuale.

## TURNO FESTIVO INFRASETTIMANALE

CFL117c [Funzioni locali] Orario di lavoro

**Qualora le festività infrasettimanali siano escluse dall'orario di servizio dell'Ente quale trattamento economico sarebbe dovuto in tali giornate al personale turnista appartenente al servizio di Polizia Locale eventualmente richiamato in servizio per specifiche esigenze che dovessero sopravvenire?**

Con riferimento alla questione in oggetto si ritiene preliminarmente necessario rammentare che l'attività di assistenza alle Amministrazioni della scrivente Agenzia è limitata, in base al disposto dell'art. 46, comma 1, dlgs 165/2001 e smi, alla formulazione di orientamenti per la uniforme applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro di cui essa è parte stipulante e non può quindi estendersi all'interpretazione di disposizioni legislative o regolamentari, né può consistere in indicazioni operative per l'attività di gestione che, in quanto espressione del potere organizzativo e direttivo datoriale, costituisce esclusiva prerogativa dell'Ente.

Tanto premesso, per quanto di competenza, si deve anzitutto rilevare che se in sede di regolamentazione dell'orario di servizio l'ente decide che all'interno dello stesso, per tutti i servizi e per tutti gli uffici, non sono ricomprese le giornate di festività infrasettimanale, le stesse non possono essere prese in considerazione neppure ai fini dell'articolazione settimanale dell'orario di lavoro del personale.

Quindi, anche per il personale turnista viene meno l'obbligo della prestazione lavorativa.

Ogni valutazione o decisione in ordine alla eventualità di consentire comunque a tutto il personale turnista interessato di non rendere la prestazione dovuta in giornata festiva infrasettimanale è esclusivamente riconducibile all'autonomia gestionale dell'ente che dovrà assumersi ogni forma di responsabilità in ordine alla interruzione del servizio istituzionale, pure in presenza di una organizzazione del lavoro per turni che l'ente ha adottato per garantire proprio la continuità del servizio, nel rispetto della regolamentazione contrattuale.

Premesso quanto sopra, circa la determinazione del trattamento giuridico ed economico spettante per l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale, nel caso in cui l'ente abbia previsto un orario di servizio all'interno del quale per tutti i servizi e tutti gli uffici, (e dunque per tutto il personale, sia esso turnante sia non inserito in turnazione) sia esclusa la prestazione lavorativa nelle giornate di festività infrasettimanale, si ritiene opportuno richiamare l'orientamento applicativo RAL 790 pubblicato sul sito istituzionale [www.aranagenzia.it](http://www.aranagenzia.it) -

In relazione al quesito siamo del parere che:

- al personale che, per particolari esigenze di servizio (e, quindi, non come lavoro ordinario settimanale o come ordinaria prestazione in turno) presta la propria attività in giornata di riposo settimanale (di norma, di domenica), debba essere applicata la disciplina dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000; (maggiorazione del 50% del compenso per le ore lavorate ed equivalente riposo compensativo);
- al personale che, per particolari esigenze di servizio (e, quindi, non come lavoro ordinario settimanale o come ordinaria prestazione in turno) presta la propria attività lavorativa in una giornata festiva infrasettimanale, debba essere applicata la disciplina dell'art. 24, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; (equivalente riposo compensativo oppure compenso per lavoro straordinario festivo);
- al personale che, per particolari esigenze di servizio, (e, quindi, non come ordinario lavoro settimanale o come ordinaria prestazione in turno) presta la propria attività lavorativa in giornata non lavorativa (normalmente il sabato, quando l'orario settimanale è articolato su cinque giorni) compete, ai sensi dell'art. 24, comma 3, la normale valorizzazione delle ore effettivamente effettuate, vuoi ai fini del completamento dell'orario d'obbligo vuoi ai fini delle eventuali prestazioni straordinarie.

Al personale turnista, naturalmente, che ordinariamente, in base al turno assegnato, presta la propria attività nell'arco della settimana, spetta l'indennità di turno chiaramente disciplinata, per le varie tipologie di prestazioni (turno diurno, turno notturno, turno festivo e turno notturno-festivo), dall'art. 22, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

La disciplina del citato art. 24, comma 1, può trovare applicazione anche nei confronti del personale turnista quando questo, in via eccezionale, sia chiamato a lavorare nella propria giornata di riposo settimanale, secondo il turno assegnato. In tal caso, evidentemente, al lavoratore interessato non spetta l'indennità di turno, ma lo stesso ha diritto alla applicazione della disciplina dell'art.24, comma 1(compenso aggiuntivo pari al 50% del valore economico delle ore lavorate ed equivalente riposo compensativo).”

Riguardo ai contenuti del richiamato orientamento, tuttavia, si ritiene doveroso evidenziare che la norma di cui all'art. 24, comma 2 prende esclusivamente in considerazione il personale che per particolari esigenze di servizio (e quindi, non come lavoro ordinario settimanale o come ordinaria prestazione in turno) ed in via eccezionale, presta la propria attività lavorativa in una giornata festiva infrasettimanale.

Secondo la *ratio* della clausola, quindi, la disciplina ivi contenuta dovrebbe essere riservata esclusivamente a quei lavoratori che non siano ordinariamente coinvolti in un regime di turnazione poiché, come noto, secondo la più coerente e corretta applicazione dell'istituto di cui all'art. 23 del CCNL del 21 maggio 2018, l'orario di lavoro del personale inserito nell'organizzazione del lavoro per turni ricomprende necessariamente anche le domeniche (fermo restando l'obbligo di garantire al lavoratore che presta la sua attività di domenica il recupero del riposo settimanale in altro giorno, secondo il turno assegnato) e le eventuali festività infrasettimanali ricadenti in tale arco temporale.

Infatti, lo scopo dell'organizzazione del lavoro del turno è proprio la garanzia della continuità dell'erogazione del servizio.

In considerazione di quanto precede, pertanto, a parere della scrivente Agenzia, in una fattispecie quale quella in esame, l'utilizzazione dell'istituto di cui all'art. 24, comma 2 e del trattamento ivi previsto anche a favore del personale turnista che per il particolare orario di servizio adottato non sia tenuto a svolgere lavoro in giornata festiva infrasettimanale, ove non gestita con responsabilità ed in relazione ad esigenze di carattere effettivamente eccezionale e straordinario, potrebbe risultare una misura elusiva della corretta applicazione del trattamento normativo ed economico spettante al personale turnista.

Al riguardo, si ricorda che, l'orientamento applicativo formulato dall'Aran in materia di turnazione in giornata di festività infrasettimanale, ha trovato conferma nelle diverse pronunce della Corte di Cassazione che sono intervenute su tale particolare aspetto della disciplina contrattuale dell'orario di lavoro del personale.

CFL190 [Funzioni locali] Orario di lavoro

**La nuova disciplina del turno festivo infrasettimanale contenuta nel CCNL Funzioni Locali siglato in data 16.11.22, che prevede la facoltà del lavoratore di optare per il riposo compensativo in luogo della maggiorazione dell'indennità di turno, è immediatamente efficace? Spetta al lavoratore decidere di fruire del riposo in luogo della maggiorazione?**

All'art. 30, comma 5, lett. d) relativamente al turno festivo infrasettimanale, è stata prevista una maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL. Questa costituisce la regola generale. L'eccezione alla regola è prevista nel caso in cui, in sede di contrattazione integrativa, di cui all'art. 7 comma 4 lett. ac) venga prevista la “*previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d)*”. Solo se previsto in un CCI, successivo al CCNL 16.11.2022, spetta, quindi, al lavoratore esercitare l'opzione per il riposo compensativo anziché per la maggiorazione oraria. Resta inteso che, come espressamente previsto dalla predetta norma, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'onere relativo alla predetta indennità di turno maggiorata è computato figurativamente a carico del Fondo delle risorse decentrate.

CFL202 [Funzioni locali] Orario di lavoro

**La nuova previsione contenuta all'art. 30, comma 5, lett. d) del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, relativamente al turno festivo infrasettimanale, riguarda la fascia diurna o anche quella notturna?**

L'art. 30, comma 5, lett. d) del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, relativo alla maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) spettante ai lavoratori in un turno festivo infrasettimanale riguarda l'intera giornata del festivo infrasettimanale.

ore 23,59)

archiviato sotto: [CCNL](#), [ARAN](#)

- Pagine visitate da settembre 2019 -

