

***Un dipendente, durante la fruizione dei tre giorni di permesso per lutto familiare, viene richiamato in sede per motivi di servizio .***

***Il dipendente ha diritto al recupero compensativo della giornata di permesso non fruita?***

La particolare soluzione prospettata non trova alcun fondamento legittimante nella vigente disciplina dei permessi giornalieri retribuiti, di cui all'art. 19, comma 1, del CCNL del 6.7.1995.

Infatti, questa non prevede in alcun modo che la fruizione dei tre giorni di permesso per lutto possa essere interrotta per sopraggiunti motivi di servizio, con il riconoscimento del recupero compensativo delle giornate spettanti a tale titolo e non godute.

Si tratta, infatti, di una specifica tipologia di permesso, avente una specifica finalizzazione, cui si collegano particolari modalità di fruizione dello stesso.

L'ente, pertanto, non avrebbe dovuto e potuto richiamare in servizio il dipendente, anche in presenza di comprovate esigenze di servizio.

Se il dipendente si è ugualmente presentato in servizio, data l'articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni settimanali, come da Voi evidenziato per le vie brevi, la sua prestazione deve

ritenersi come prestazione ordinaria, senza alcun compenso aggiuntivo.

Neppure è possibile il recupero compensativo della giornata di permesso non fruita, in quanto come sopra detto, tale possibilità non è in alcun modo ammessa dalla disciplina contrattuale.

**I permessi brevi, di cui all'art.20 del CCNL del 6.7.1995, fruiti nei mesi di novembre e di dicembre 2012, possono essere recuperati nel 2013?**

Ai fini dell'applicazione dell'art.20 del CCNL del 6.7.1995, si ritiene utile precisare quanto segue:

1. l'espressione "per mese successivo", ivi stabilita, per individuare il termine, per il recupero delle ore di permesso breve, si deve intendere come riferita all'intero mese successivo a quello di fruizione delle stesse;

2. ad avviso della scrivente Agenzia, poiché nel caso sottoposto non vengono in considerazione disposizioni contrattuali assolutamente inderogabili, in quanto rappresentanti la tutela minimale da garantire al lavoratore nel corso di svolgimento del rapporto, ma alcune regole, che in relazione ad un particolare beneficio che può essere riconosciuto al personale, sono finalizzate prevalentemente alla tutela di un preciso interesse organizzativo ed economico del datore di lavoro pubblico, l'ente, in tale veste, potrebbe anche derogare alla disciplina del citato art.20 del CCNL del 6.7.1995; pertanto, l'ente, ove autonomamente valuti conforme al proprio interesse organizzativo, potrebbe anche ammettere, assumendosi ogni responsabilità in proposito, che il dipendente, in casi eccezionali, possa recuperare le ore di permesso breve fruiti anche al di là del termine stabilito, come regola generale, del mese successivo; infatti, l'unico soggetto che potrebbe ricevere un danno dalla violazione della clausola contrattuale è lo stesso soggetto che concede il beneficio al lavoratore. Tuttavia, è opportuno che comportamenti che l'ente intende adottare in materia siano attentamente valutati anche nelle loro conseguenze. Infatti, occorre considerare che l'art. 20 citato, 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 determinare richieste emulative da parte di tutti i dipendenti eventualmente interessati. In tal caso, comportamenti non omogenei del datore di lavoro potrebbero essere fatti valere in sede di contenzioso sotto il profilo della violazione di principi di non discriminazione ed imparzialità. A tal fine, pertanto, sarebbe opportuno che l'ente autonomamente (non in sede di contrattazione decentrata integrativa dato che la materia trattata non rientra tra quelle demandate a tale livello negoziale) in via preventiva, attraverso lo strumento del "regolamento aziendale" (di carattere strettamente ed esclusivamente privatistico), definisse alcune regole generali e cioè:

a) i casi in cui è possibile derogare alla regola generale del CCNL; si dovrebbe trattare di

ipotesi del tutto eccezionali e quantitativamente limitate in modo da evitare che la possibile deroga finisca per diventare la regola unica e generale ma difforme rispetto a quella del CCNL;

b) il termine, più ampio, entro il quale deve essere comunque effettuato il recupero, a garanzia dell'interesse organizzativo ed economico dell'ente.

**Un dipendente usufruisce nel 2012 di un giorno in più di ferie rispetto a quelle spettanti; è possibile detrarre il giorno dal quantitativo delle ferie spettanti per il 2013?**

La soluzione proposta non può essere in alcun modo condivisa. Infatti, essa si tradurrebbe nella sostanziale ammissibilità della anticipazione in un anno delle ferie relative all'anno successivo, che, nel lavoro pubblico come in quello privato, non è mai stata possibile o lecita.

**Si chiede di sapere quanti sono i giorni di ferie spettanti nelle seguenti ipotesi:**

**a) lavoratore a tempo parziale con un orario di 21 ore settimanali, articolato su cinque giorni lavorativi settimanali su sei;**

**b) lavoratore a tempo parziale con un orario di 27 ore settimanali, articolato su cinque giorni lavorativi settimanali su sei.**

Relativamente a tale particolare problematica, si ritiene utile precisare quanto segue:

a) in entrambi i casi sottoposti, sembrano venire in considerazione rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo misto. Infatti, ai fini della determinazione concreta dei contenuti del rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto, occorre tenere conto della definizione contenuta nell'art.1, comma 2, lett.d-bis, del D.Lgs.n.61/2000, introdotto dall'art. 1, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 100/2001. In sostanza l'orario ridotto prescelto deve essere distribuito in modo tale da realizzare sia le condizioni tipiche del tempo parziale orizzontale (orario ridotto in tutti i giorni della settimana) sia quelle proprie del tempo parziale verticale (attività lavorativa concentrata a tempo pieno in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno con conseguente assenza della prestazione lavorativa negli altri giorni);

b) trattandosi di rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo misto, ai sensi dell'art.6, comma 8, del CCNL del 14.9.2000, per le ferie (ma anche per tutte le altre tipologie di assenza) trovano applicazione entrambe le forme di riproporzionamento previste, sia quella per il tempo parziale verticale che quella per il tipo orizzontale; pertanto, ai fini della quantificazione dei giorni di ferie spettanti, in considerazione dell'articolazione dell'orario solo su 5 giorni (rispetto ai 6 previsti per il tempo pieno), troverà applicazione la medesima regola prevista per il tempo parziale verticale. Per ciò che attiene al trattamento economico delle stesse, invece, troverà applicazione il riproporzionamento previsto per il tempo parziale orizzontale, nel senso che esso sarà commisurato alla durata della prestazione giornaliera (che sarà diverso nei casi considerati per effetto della diversa durata della prestazione lavorativa prevista nell'uno e nell'altro caso);

c) come detto, il calcolo per la quantificazione delle ferie è lo stesso previsto per il rapporto a tempo parziale di tipo verticale: i lavoratori hanno diritto a un numero di giorni di ferie proporzionati al numero di giornate lavorative prestate nell'anno. Nei casi prospettati le ferie sono pari ai 5/6 di quelle previste per i lavoratori a tempo pieno in quanto la settimana lavorativa è articolata su 6 giorni. L'unica particolarità è che, come previsto dall'art.6, comma 8 del CCNL del 14.9.2000, il trattamento economico di ciascuna giornata di ferie è commisurato alla effettiva durata della prestazione giornaliera nell'uno e nell'altro caso.

Pure in mancanza di una espressa indicazione in tal senso nell'art.6, comma 8, del CCNL del 14.9.2000, si ritiene ragionevole che, se il principio di proporzionalità trova applicazione nel caso delle ferie, esso, nell'ambito di un rapporto a tempo parziale verticale, non può non trovare applicazione anche per le quattro giornate di riposo dell'art.18, comma 6, del CCNL del 6.7.1995.

Conseguentemente, esso troverà applicazione anche nel caso del rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto.