



Tribunale di Reggio Calabria
Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo

Reggio Calabria, 5/7/2018

Oggetto: Il recupero di ritardi e permessi brevi. L'uscita anticipata a fine giornata lavorativa.

In materia di **ritardi**, la normativa contrattuale pregressa e vigente prevede l'obbligo del recupero del ritardo sull'orario di ingresso al lavoro entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo ed, **in caso di mancato recupero dei ritardi, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio.**

PREGRESSA NORMATIVA CONTRATTUALE	VIGENTE NORMATIVA CONTRATTUALE
<p>Rilevazione dell'orario (art. 4 Accordo riguardante le "Tipologie degli orari di lavoro" del 12/1/1996)</p> <p>2. Qualora per la tipologia professionale o per esigenze di servizio sia necessario prestare l'attività lavorativa al di fuori della sede di servizio il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di prestazione dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.</p> <p>Ritardi (art. 5 Accordo riguardante le "Tipologie degli orari di lavoro" del 12/1/1996)</p> <p>1. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo.</p> <p>2. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'art. 28(PAG. 130) (Struttura della retribuzione) del CCNL 16/2/1999.</p>	<p>Art. 24 Rilevazione dell'orario e ritardi</p> <p>2. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall' art. 69. Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare dall'art. 62 e seguenti.</p> <p>3. Qualora sia necessario prestare temporaneamente l'attività lavorativa, debitamente autorizzata, al di fuori della sede di lavoro, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.</p>

In materia di **permessi orari a recupero (permessi brevi)**, la normativa contrattuale pregressa e vigente prevede l'obbligo del recupero delle ore non lavorate entro il mese successivo ed, **in caso di mancato recupero dei permessi brevi, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione** (ma non anche del trattamento economico accessorio come testualmente è previsto per l'omesso recupero dei ritardi).

PREGRESSA NORMATIVA CONTRATTUALE	VIGENTE NORMATIVA CONTRATTUALE
<p>Permessi brevi (art. 20, CCNL del 16/5/1995)</p> <p>3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o funzionario responsabile. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.</p>	<p>Art. 34 Permessi orari a recupero</p> <p>3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le modalità individuate dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.</p>



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

Sui permessi brevi l'ARAN, con orientamento applicativo 1565 del 28/10/2013 relativo al comma 3 dell'art. 20 del CCNL 6/7/1995 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, **testo identico a quello in esame del CCNL Comparto Ministeri**, ha precisato che <<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; 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 fruite 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>>.

Sul punto si precisa che, poiché non risulta a Questo Ufficio del Personale alcuna previsione dirigenziale di deroga alla regola generale del recupero entro il mese successivo sia dei ritardi che dei permessi brevi, né alcuna regolamentazione dirigenziale in materia, l'Ufficio del Personale si atterrà alle regole generali di cui alle norme contrattuali sopra richiamate, salva l'ipotesi di assenza prolungata dal servizio del dipendente, in quanto tale impossibilitato al recupero.

Ovviamente, il dipendente che versi in particolari condizioni personali e/o familiari è sempre legittimato a richiedere al Dirigente l'autorizzazione in deroga ad un diverso piano di recupero.



Tribunale di Reggio Calabria
Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo

È stata, altresì, data disposizione all'Ufficio del Personale che **per i dipendenti titolari di ore di lavoro straordinario, è opportuno acquisire dall'interessato la disponibilità o meno alla compensazione, in luogo della immediata decurtazione stipendiale in caso di omesso recupero entro il termine prescritto.**

Infine, poiché presso Questo Tribunale, **giuste direttive dirigenziali in merito alla banca delle ore contrattualmente concordata, è possibile alla fine della giornata lavorativa che il dipendente anticipi l'uscita di non più di 10 minuti senza necessità di alcun permesso, nel caso in cui l'uscita anticipata è superiore ai 10 minuti occorre, in sede di timbratura, utilizzare la causale <<P36>> del permesso breve, previo rilascio nulla-osta, oppure di altra tipologia di assenza oraria.**

Pertanto, è stata data disposizione all'Ufficio del Personale sin da inizio anno di **procedere, per i dipendenti che hanno omesso di timbrare l'uscita anticipata (> 10 min.) senza la causale <<P36>> od altra alternativa, alla conversione d'ufficio in permesso breve.**