



CITTA' DI GIOIA TAURO

Città Metropolitana di Reggio Calabria

UFFICIO DEL SEGRETARIO GENERALE

Protocollo: *come da stampigliatura
riportata a latere*

Ai dipendenti dell'Ufficio Personale

e p.c. A tutti i Responsabili dei Settori

Al Sindaco

- SEDE -

Oggetto: Gestione delle eccedenze orarie risultanti dal sistema di rilevazione dell'orario di lavoro e non derivanti dal lavoro straordinario regolarmente autorizzato. DIRETTIVE.

In relazione alla problematica indicata in oggetto, nell'esercizio delle proprie funzioni di sovrintendenza e coordinamento degli Uffici oltre che di garanzia della correttezza dell'azione amministrativa, lo scrivente Segretario Comunale ritiene necessario formulare all'Ufficio Personale le seguenti direttive, in stretta coerenza con le indicazioni ermeneutiche fornite in argomento dall'ARAN per come risulta dai pareri che vengono ad ogni buon fine allegati alla presente.

In particolare, con riferimento alla problematica in esame l'ARAN (RAL 1870) ha chiarito che:

- *"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;*

- *sulla base della disciplina contrattuale (art. 38, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, ora art. 32 del CCNL del 16.11.2022) 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)".*

Pertanto, sulla scorta delle indicazioni fornite in argomento dall'ARAN risulta che la prestazione lavorativa effettuata dal dipendente in eccedenza rispetto all'orario di lavoro ordinario, in mancanza di espressa autorizzazione del Responsabile del Settore competente (sia essa preventiva o anche successiva, nel caso in cui non sussistano le condizioni per l'adozione



CITTA' DI GIOIA TAURO

Città Metropolitana di Reggio Calabria

provvedimenti gestionali preventivi) non può essere considerata come prestazione di lavoro straordinario, in quanto manca la finalizzazione al soddisfacimento di esigenze organizzative e funzionali dell'ente che discendere dal predetto atto autorizzativo.

Ne consegue che, **in difetto di siffatta espressa autorizzazione, tale eccedenza oraria non potrà essere retribuita né come lavoro straordinario né essere utilizzata per i riposi compensativi.**

L'Ufficio Personale dovrà attenersi alle indicazioni operative formulate con la presente direttiva in sede di quantificazione del credito/debito orario funzionale alla concessione di ferie, permessi e/o riposi compensativi al personale dipendente.

Distinti saluti.

IL SEGRETARIO GENERALE

Avv. Pasquale PUPO

PARERI 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 Agenza 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 suddivisione 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 (consultabile sul sito: www.arnagenzia.it, Orientamenti Applicativi, Comparti, Regioni ed autonomie locali, Sistema di classificazione posizioni organizzative, orario di lavoro e assenze).

RAL_1415_Orientamenti Applicativi

Un dipendente ha un orario di servizio che va dalle 8,00 alle 12,30 e dalle 13,30 alle 16.00.

Nel caso in cui, per ragioni lavorative, timbrasse in uscita rispettivamente alle 12,31 ed alle 16, 31, i due minuti oltre l'orario, totalizzati a fine giornata, possono essere considerati straordinario da recuperare?

Su tale particolare problematica, si ritiene utile precisare quanto segue:

a) non esiste alcuna regola contrattuale concernente il metodo di calcolo del lavoro straordinario (una tale regola non esisteva neppure nel precedente assetto pubblicistico); qualunque, prestazione resa oltre l'orario di lavoro ordinario come lavoro straordinario da luogo al pagamento del relativo compenso, secondo le regole dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000; in proposito, si deve anche ricordare che, secondo le previsioni del D.Lgs.n.66 del 2003, il lavoro straordinario si inizia a conteggiare solo dopo aver soddisfatto l'intero orario d'obbligo settimanale. Quindi non è importante il momento in cui si rende la prestazione, ma solo il risultato del confronto tra il lavoro dovuto e quello effettivamente reso nell'arco temporale di riferimento (adottando come base di calcolo la settimana o anche il mese, secondo le regole dell'ente). Non è, infatti, ipotizzabile la retribuzione di una prestazione come lavoro straordinario pure in presenza di un debito orario ordinario;

b) si deve anche ricordare che 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;

Alla luce di tali indicazioni deve essere valutata la particolare situazione prospettata.

Dalle indicazioni fornite, in proposito, si evidenzia che i minuti in più di durata della prestazione sono dovuti ad esigenze lavorative.

Tale circostanza, ove attestata dall'autorizzazione o da altro atto del dirigente o dal responsabile del servizio, con conseguente assunzione di responsabilità, potrebbe deporre nel senso della valutabilità dei minuti di cui si tratta anche ai fini della corresponsione del compenso per lavoro straordinario.

Se, invece, con la medesima dizione si vuole fare riferimento a prestazioni che comunque il personale rende o potrebbe rendere in più, rispetto all'orario ordinario dovuto nell'arco temporale di riferimento, sostanzialmente secondo esigenze personali, allora si rientrerebbe in una forma patologica di applicazione dell'istituto, con il rischio anche di ricadute negative imprevedute 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.