

CFC35

Quali provvedimenti deve assumere l'amministrazione nei confronti del dipendente cui sia stata autorizzata l'assenza per la fruizione del permesso a recupero per una durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero, come previsto dal comma 1 dell'art. 34 del CCNL per il Comparto Funzioni centrali del 12/2/2018, e che, tuttavia, non abbia rispettato tale limite, utilizzando una quota oraria più ampia di quella consentita? È corretto disporre la collocazione d'ufficio in ferie per la giornata in questione?

In merito alla casistica evidenziata, è utile rammentare che la clausola in oggetto è analoga a quella richiamata nell'art. 20 del CCNL Ministeri del 16/5/1995 e non rappresenta, quindi, un istituto di nuova applicazione.

Come in precedenza, tale disposizione è volta a consentire al dipendente di potersi assentare – previa autorizzazione – secondo una modalità che definisce un preciso rapporto tra assenza e prestazione lavorativa, al fine di favorire la conciliazione tra esigenze di carattere personale ed esigenze di servizio.

Il mancato rispetto del vincolo orario relativo all'assenza autorizzata, in questo come negli altri casi di permesso previsti dal CCNL, assume dunque rilievo in termini di inosservanza dell'orario di lavoro e, pertanto, dovrà essere valutato ai sensi di quanto previsto in proposito nella sezione disciplinare del contratto.

In considerazione della distinta natura dell'istituto delle ferie e della loro peculiare finalità, costituzionalmente tutelata, si ritiene di dover escludere la potestà dell'amministrazione di operare automatiche riconversioni della causale di assenza mediante imputazione a ferie della giornata in cui si verifica il mancato rispetto del limite orario del permesso, anche in considerazione dell'incongruenza che verrebbe a determinarsi nella giornata stessa (assenza per ferie relativa all'intera giornata e presenza di una prestazione lavorativa parzialmente resa).

CFC34

Come va operato il riproporzionamento dei permessi ex art. 33 della legge n. 104/1992 per il personale in regime di part-time verticale, anche alla luce delle recenti pronunce della Corte di Cassazione sulla materia?

Con riguardo alle disposizioni dell'art. 59, comma 9, del CCNL 2016/2018 in materia di riproporzionamento delle assenze e dei permessi nei confronti dei lavoratori in regime di part-time verticale, si ritiene che l'orientamento espresso dalla Corte di Cassazione con sentenza n. 22925/2017, ribadito anche nella sentenza n. 4069 del 20/02/2018, in tema di permessi ex legge n. 104/1992, per l'autorevolezza della fonte rappresenti un indirizzo applicativo concreto e fattuale non in

contraddizione con il principio generale espresso nella clausola contrattuale in oggetto di cui, anzi, condivide la logica.

Fermo restando, quindi, il generale obbligo di riproporzionamento sancito dalla richiamata clausola contrattuale nei casi di rapporto di lavoro a tempo parziale, in considerazione della natura di strumento di politica socio-assistenziale del permesso riconosciuto per l'assistenza alla persona con grave disabilità, a parere della Suprema Corte non va operato il riproporzionamento dei tre giorni di permesso ex art. 33 della legge n. 104/1992 nei confronti del lavoratore con contratto a part-time verticale che effettui prestazione lavorativa per un numero di giornate superiori al 50% rispetto all'ordinario orario lavorativo in regime di full time.