



**Presidenza del Consiglio dei Ministri**

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
UFFICIO PERSONALE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI  
SERVIZIO TRATTAMENTO DEL PERSONALE

Presidenza del Consiglio dei Ministri  
DFP 0040123 P-1.2.3.3  
del 07/09/2010



5042509

ARAN - Protocollo Entrata



N.0006672/2010 del 10/09/2010

ARAN	Comp.	cc
Presidenza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Collegio Indirizzo e Controllo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Direzione Contr. 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Direzione Contr. 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Direzione Contr. 3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Direzione St. ris. serv.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Città di Capri  
Provincia di Napoli  
Piazza Umberto 1, n. 9  
80073 Capri (NA)

ARAN  
ROMA

Ministero dell'economia e delle  
finanze  
Dipartimento RGS/IGOP  
ROMA

**OGGETTO: articolazione orario di lavoro – applicazione dell'art. 24 CCNL 14/09/2000.**

Si fa riferimento alla lettera del 2 luglio 2010, prot. n. 10954, con la quale è stato chiesto un parere in merito alle modalità di remunerazione delle prestazioni rese dal personale nell'ambito di un'articolazione oraria ordinaria e non per turni, alle modalità di imputazione della spesa del relativo onere e alle relazioni sindacali da attivare in caso di modifica dell'articolazione.

In ordine al problema della remunerazione delle giornate festive lavorate o del lavoro svolto nella giornata dedicata al riposo settimanale, appare corretto il riferimento compiuto da codesto Comune all'art. 24 del CCNL 14 settembre 2000 comparto regioni - autonomie locali se si intende modificare l'articolazione dell'orario passando da un regime di turnazione ad un'articolazione priva di turni. Infatti, come segnalato nella precedente lettera 8 luglio 2010, n. 32244 P-1.2.3.3., tale clausola disciplina la retribuzione spettante al dipendente per prestazioni rese al di fuori di un'articolazione per turni, mentre l'art. 22 stabilisce la remunerazione nel caso di turno. Per quanto concerne le singole ipotesi prospettate nella lettera, suscita perplessità la soluzione di cui al punto 3 della nota, che, ad avviso dello scrivente, dovrebbe rientrare nel comma 2 del citato articolo. Per

l'ipotesi descritta nel punto 5 concorrono due diverse situazioni, poiché trattasi di lavoro svolto nella giornata assegnata a riposo settimanale che sia pure festivo infrasettimanale. Su questa ipotesi in particolare, ma più in generale sulle modalità di applicazione della clausola si chiede all'ARAN in indirizzo di esprimere le proprie osservazioni, considerato che il tema afferisce alla corretta interpretazione del contratto collettivo.

Analogamente, viene rimessa all'ARAN e al Ministero dell'economia e delle finanze la questione relativa all'imputazione delle spese per la remunerazione delle maggiorazioni derivanti dall'applicazione dell'art. 24 citato. Consta in proposito che l'Agenzia si sia già in passato pronunciata sulla tematica.

Per quanto riguarda il problema della partecipazione sindacale per la materia dell'orario, l'art. 4, comma 2, let. m), del CCNL 1° aprile 1999 stabilisce che la contrattazione integrativa decentrata abbia luogo, tra le altre, anche sui *"criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro"*. Inoltre, l'art. 6 del CCNL 22 gennaio 2004, confermando la previsione dell'art. 8 del già citato CCNL 1° aprile 1999, ha incluso tra le materie oggetto di concertazione anche quella dell'*"articolazione dell'orario di servizio"*.

Occorre tuttavia tener conto dei mutamenti intervenuti in tema di relazioni sindacali a seguito della modifica del d.lgs. n. 165 del 2001 operata dal d.lgs. n. 150 del 2009. In particolare, con la novella dell'art. 5 del d.lgs. n. 165 del 2001 sono stati particolarmente valorizzati i poteri e le prerogative del dirigente ed è stato stabilito che *"le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti di cui all'art. 9. Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici"*. Con la riforma pertanto è stata eliminata la possibilità di attivare la concertazione nelle materie dell'organizzazione del lavoro ed è stata eccezionalmente mantenuta la consultazione preventiva nella materia dell'organizzazione degli uffici (secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, del medesimo d.lgs. n. 165). Inoltre, l'art. 54 ha novellato il testo dell'art. 40 ed ha delimitato l'ambito della contrattazione collettiva stabilendo in particolare che sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie *"afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 ..."*. Gli artt. 40, comma 3 *quinquies*, e 2, comma 3, del d.lgs. n. 165 come

novellati disciplinano poi la sanzione della nullità ed il meccanismo di sostituzione automatica delle clausole invalide. Indicazioni in proposito sono state rese nella circolare n. 7 del Dipartimento della funzione pubblica, pubblicata sul sito *internet* [www.funzionepubblica.it](http://www.funzionepubblica.it).

Quindi, il modello di relazioni sindacali applicabile dovrà essere individuato in base alla nuova normativa e alle indicazioni fornite con la predetta circolare. Ad avviso dello scrivente, ne consegue che, poiché le materie in questione afferiscono a prerogative dirigenziali, rientrando nell'organizzazione del lavoro, dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009, non è più possibile attivare la contrattazione e la concertazione, dovendosi comunque assolvere alle relazioni sindacali mediante informazione.

IL CAPO DIPARTIMENTO  
Antonio Naddeo

