



**CITTA' DI VITTORIA**  
PROVINCIA DI RAGUSA

**DETERMINAZIONE DEL DIRIGENTE**  
**DIREZIONE POLITICHE FINANZIARIE ED ECONOMICHE**

Data 09.06.2021

Atto n° 1527

**Oggetto:** Determina del Dirigente n. 1432/2021. "Flessibilità oraria". Modifica e integrazione.

<b>Parere Regolarità Tecnica</b>	
VISTA la presente determinazione	
ESPRIME PARERE FAVOREVOLE	in ordine alla regolarità tecnica
Si attesta/ <del>non si attesta</del> la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione Amministrativa	
Vittoria, 09.06.2021	Il Dirigente F.TO Dott. A. Basile
<b>Parere Regolarità Contabile</b>	
VISTA la presente determinazione	
ESPRIME PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile	
L'importo della spesa di €. _____ è imputata al _____	
VISTO: Si attesta la copertura Finanziaria	
Si dà atto che la presente determinazione comporta riflessi diretti/indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.	
Vittoria, 09.06.2021	Il Dirigente F.TO Dott. A. Basile
Spazio riservato al Segretario Generale	
Vittoria, .....	Il Segretario Generale

**IL DIRIGENTE**

**Richiamata** la propria Determina n. 1432 del 3.6.2021 *"Modalità di applicazione dell'istituto della Flessibilità oraria a favore del personale della Direzione Politiche Finanziarie ed Economiche in applicazione dell'art. 27 del CCNL del 21.5.2018"*;

**Considerato** che, da un ulteriore approfondimento delle norme relative alla "Flessibilità dell'orario di lavoro", nonché dei pareri ARAN in merito all'argomento, è opportuno chiarire gli aspetti riguardanti la flessibilità oraria, precisando che:

- In merito all'eventuale **debito orario** da recuperare nel mese di maturazione, l'ARAN si è espressa con parere del 30.10.2018: *"...esso non abbia una portata assoluta [il recupero nel mese di maturazione N.d.R.], ma possa, entro certi limiti, essere derogato. A tal fine viene, innanzitutto, in considerazione la fattispecie dell'eventuale sopraggiungere di un impedimento, oggettivo ed imprevisto, che non consenta al lavoratore il recupero orario entro il mese di maturazione del debito orario. Ad esempio, una malattia insorta che si protragga per una durata tale nel mese da non consentire la prestazione dovuta entro il termine prestabilito. Oppure, anche l'ipotesi, ugualmente avente carattere di eccezionalità, della fruizione della flessibilità oraria proprio nell'ultimo giorno del mese. In questi casi si ritiene possibile lo slittamento del termine al mese successivo a quello di maturazione. Sarà cura del Dirigente concordare con il dipendente le modalità temporali per garantire il recupero della prestazione dovuta ed evitare ulteriori dilazioni del termine stesso"*
- In merito ad eventuali **eccedenze orarie**, rilevate al 31 dicembre di ogni anno e derivanti solo dall'accumulo di prestazioni comunque rese al di fuori dell'orario di lavoro, l'ARAN ha chiarito, con parere 1870 dell'11.10.2016, che *"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, co. 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 periodo 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)."*
- Con ulteriore parere del 30.10.2018, l'ARAN ha ribadito: *"si esprimono perplessità sulla stessa ammissibilità di spazi di flessibilità positiva non collegati al recupero di quelli negativi. Infatti, al di fuori di tale fattispecie, la flessibilità positiva finisce con l'identificarsi con eventuale tempo di lavoro prestato, comunque, dal lavoratore, oltre i limiti di durata ordinaria della giornata lavorativa. Tale aspetto assume un particolare rilievo, in quanto trattandosi di prestazioni ulteriori, rispetto all'orario ordinario, potrebbe configurarsi come orario di lavoro straordinario. Pertanto, lo stesso non solo dovrebbe corrispondere a precise esigenze organizzative dell'ufficio ma dovrebbe essere, sempre, preventivamente autorizzato dal dirigente, secondo le regole generali. Prestazioni lavorative che il personale dovrebbe rendere in più, rispetto all'orario ordinario dovuto all'arco temporale di riferimento, nell'ambito della cosiddetta flessibilità positiva ipotizzata, sostanzialmente secondo esigenze personali, potrebbero determinare una forma patologica di applicazione dell'istituto, con il rischio anche di ricadute negative ed impreviste 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"*.

**Ritenuto** per quanto sopra esposto e richiamato, di provvedere alla modifica del dispositivo della sopra citata Determina n. 1432/2021;

Visto il D.Lgs. n. 66/2003;

Visto l'OREL vigente in Sicilia;

## **DETERMINA**

Per le motivazioni sopra esposte che integralmente si richiamano, la Determina del Dirigente n. 1432 del 3.6.2021 è modificata come di seguito indicato:

- 1) Autorizzare, fino a difforme provvedimento da adottare in funzione delle mutate esigenze di servizio, tutto il personale della Direzione Politiche Finanziarie ed Economiche, eccetto il personale addetto al Trasporto Pubblico Locale, a beneficiare della flessibilità oraria di cui all'art. 36 del CCDI del personale non dirigente di questo Ente sottoscritto il 18/06/2019, che determina la flessibilità in un'entrata anticipata o posticipata di 45 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondenza di orario di uscita.
- 2) Stabilire, secondo l'assetto contrattuale che prevede l'obbligo di N. 144 ore lavorative mensili, che:
  - a) la flessibilità oraria consente ai dipendenti, ad esclusione dei giorni nei quali gli stessi sono impegnati nel ricevimento del pubblico, di variare l'orario di entrata e di uscita all'interno delle suddette fasce consentite, ma sempre con obbligo di assicurare n. 6 ore di servizio nell'orario antimeridiano e n. 3 ore di servizio pomeridiano nelle giornate di rientro, fatta salva la facoltà del Dirigente di autorizzare <<permessi orari>> personali che dovranno, comunque, essere recuperati entro il mese di maturazione o, eccezionalmente, entro il mese successivo a quello di maturazione per un impedimento oggettivo ed imprevisto che non consenta al lavoratore il recupero orario entro il mese di maturazione del debito orario (per es. una malattia insorta, un grave problema familiare o la fruizione della flessibilità oraria proprio nell'ultimo giorno del mese);
  - b) l'eventuale debito orario mensile che si verrà a determinare in applicazione della flessibilità deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente" come disposto dall' art. 27, comma 3, del CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21/05/2018 e ribadito dall'ARAN con parere CFL35 del 30/10/2018;
  - c) l'attività lavorativa svolta in più per esigenze di servizio (flessibilità positiva) oltre all'orario ordinario in un certo giorno del mese, deve essere compensata, su autorizzazione del Dirigente, da una minore attività lavorativa in un altro giorno del mese. La flessibilità positiva non può essere conservata ed accumulata progressivamente per dare corpo ad un "monte ore" da recuperare con riposi compensativi, in quanto la flessibilità oraria è orario "ordinario" e non "straordinario" (parere ARAN 1870 dell'11/10/2016);
  - d) i dipendenti hanno il dovere di controllare il cumulo progressivo delle ore lavorate nel mese per poter adempiere all'obbligo contrattuale delle 144 ore mensili.
- 3) Precisare che le suddette statuizioni non riguardano le ore di <<lavoro straordinario>> previste ed assegnate dal Dirigente al personale della Direzione Politiche Finanziarie ed Economiche, per le quali vige il sistema di timbratura appositamente codificato.
- 4) Dare atto che il presente provvedimento non comporta alcun impegno di spesa.
- 5) Notificare il presente provvedimento a tutto il personale della scrivente Direzione e trasmetterne copia alla Direzione "Risorse Umane" – Personale Gestione Amministrativa" per gli adempimenti di competenza.

**L'ISTRUTTORE AMM.VO**  
*F.TO Dott.ssa Nadia Fiorellini*

**IL DIRIGENTE**  
*F.TO Dott. Alessandro Basile*

## **ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

**Si attesta che la presente determinazione è pubblicata all'Albo Pretorio del Comune, dal 15.06.2021 AL 29.06.2021 e registrata al n.....del registro pubblicazioni.**

**Vittoria, li.....**

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**