



GUIDA OPERATIVA

Comparto Regioni e autonomie locali

La reperibilità (art. 23 del CCNL del 14 settembre 2000)

Dicembre 2014

INDICE

La reperibilità	2
1. Definizione.....	2
2. Profili regolativi ed organizzativi	3
3. Ruolo del dirigente competente	6
4. La definizione dei turni di reperibilità	7
5. Casi di esclusione o di esonero del lavoratore dal servizio di reperibilità	9
6. Obblighi del lavoratore.....	11
7. Durata e articolazione.....	14
8. Trattamento economico	15

La reperibilità

1. Definizione

In mancanza di prescrizioni legali, l'istituto della reperibilità trova la sua primaria regolamentazione nelle disposizioni contrattuali (art. 23 del CCNL 14 settembre 2000, come integrato dall' art. 11 del CCNL del 5.10. 2001).

L'introduzione di servizi di pronta reperibilità normalmente, nell'esperienza aziendale, risponde all'esigenza di assicurare con tempestività lo svolgimento di una determinata attività o l'erogazione di un determinato servizio in presenza di specifici presupposti o di un particolare evento, qualora non sia possibile l'adozione di altre misure organizzative, come ad esempio l'introduzione di turni di lavoro, per assicurare lo svolgimento di tali attività e l'erogazione di tali servizi, o in quanto ciò non sia tecnicamente possibile (ad esempio per la mancanza di un adeguato numero di addetti in possesso della professionalità necessaria) o in quanto tale opzione non sia economicamente conveniente (costi connessi all'introduzione di turni di lavoro), trattandosi di attività meramente eventuali.

In sostanza, l'istituto consente agli enti la possibilità di garantire l'assolvimento dei compiti istituzionali e lo svolgimento dei servizi alla collettività ad essi demandati in particolari casi che richiedano eventuali interventi urgenti o in presenza di necessità operative, non preventivamente programmabili con il ricorso alle ordinarie prestazioni di lavoro o anche con prestazioni straordinarie.

Con la reperibilità, infatti, un lavoratore o un gruppo di lavoratori sono obbligati a porsi in condizione di essere prontamente rintracciati, al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, in vista di una eventuale prestazione lavorativa e, ove si determini tale condizione, di effettuarla entro un ragionevole arco di tempo dal momento della chiamata.

Proprio per i contenuti e le specifiche finalità che lo contraddistinguono, il servizio di pronta reperibilità non è attivabile nei casi nei quali vengano in considerazione attività da svolgere nell'ambito dell'orario di servizio adottato, dato che queste possono essere evidentemente svolte dal personale che deve rendere la ordinaria prestazione lavorativa oppure attività per le quali l'ente possa comunque provvedere attraverso la programmazione dei servizi, anche mediante il ricorso alle diverse forme di flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro.

Per ragioni di semplificazione espositiva, nell'ambito del presente manuale, per "dirigente competente" si intende il dirigente della struttura dell'ente, comunque denominata, presso la quale viene attivato il servizio di pronta reperibilità.

La medesima indicazione “dirigente competente”, presso gli enti privi di posizioni di qualifica dirigenziale nella propria dotazione organica, deve essere riferita ai funzionari cui, sulla base della vigente normativa legale e contrattuale, sia stata conferita la responsabilità dell’ufficio o del servizio.

2. Profili regolativi ed organizzativi

Spetta al singolo ente, nella sua veste di datore di lavoro che organizza e disciplina lo svolgimento delle attività produttive, la decisione¹ circa l'individuazione delle aree di pronto intervento e l'istituzione del servizio di pronta reperibilità, sulla base di una autonoma ed adeguata valutazione delle proprie esigenze organizzative, e dei bisogni operativi e funzionali che sono ritenuti prioritari e che, quindi, devono essere garantiti in ogni momento anche al di là della durata prevista dell’orario di servizio degli uffici. (*art. 23*, comma 1, del CCNL del 14 settembre 2000).

Pertanto, al fine di garantire la maggiore efficacia ed efficienza del servizio di reperibilità e l’uniformità delle regole applicabili e dei comportamenti dei dirigenti e dei lavoratori dei vari servizi che potrebbero essere interessati, si suggerisce che sia l’Ufficio Personale e organizzazione (o analoga struttura) di ciascun l’ente a predisporre uno specifico regolamento o piano “aziendale” (strumenti di stampo privatistico e sicuramente più flessibili del Regolamento degli Uffici e dei Servi o altri

¹ L’introduzione di un servizio di reperibilità può certamente essere ricondotto alla materia dell’articolazione dell’orario di lavoro che, in quanto tale era ricondotto dall’art.8, comma 1, del CCNL dell’1.4.1999, come sostituito dall’art.6 del CCNL del 22.1.2004 al vincolo della previa concertazione. Tuttavia, relativamente al modello di relazioni sindacali effettivamente applicabile in proposito, occorre tenere presente che le vigenti disposizioni dei CCNL relative alle materie della contrattazione integrativa e della concertazione devono essere valutate alla luce delle più recenti innovazioni legislative.

Infatti, la nuova formulazione dell’art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, conseguente alle modifiche introdotte dall’art.34 del D.Lgs.n.150/2009, prevede la sola informazione sindacale in ordine a tutte le determinazioni per l’organizzazione degli uffici ed alle misure inerenti all’organizzazione del lavoro ed alla gestione dei rapporti di lavoro.

La ampiezza e la generalità della indicazione legislativa in ordine all’ “organizzazione degli uffici” ed all’ “organizzazione del lavoro”, si presta certamente a ricomprendere anche i profili concernenti la determinazione dell’orario di servizio degli uffici e le articolazioni dell’orario di lavoro del personale che devono essere funzionali al primo, nonché tutti i conseguenti atti di gestione del personale.

Tale disciplina legislativa, cui espressamente è riconosciuta natura imperativa, proprio per tale aspetto, sembra sovrapporsi ai contenuti delle precedenti regole contrattuali.

Alcune indicazioni sugli effetti applicativi del D.Lgs.n.150/2009 sui contenuti dei diversi modelli di relazioni sindacali previsti dalla vigente contrattazione collettiva nazionale di lavoro sono già state fornite dal suddetto Dipartimento con la circolare n.7/2010.

Con il parere n.40123 del 7.9.2010, inoltre, il medesimo Dipartimento della Funzione Pubblica ha espressamente affermato che, sulla base delle previsioni del D.Lgs.n.150/2009, poiché le materie dell’orario di servizio e dell’orario di lavoro afferiscono a prerogative dirigenziali, rientrando nell’organizzazione del lavoro, relativamente alle stesse non è più possibile attivare la contrattazione e la concertazione, dovendosi comunque assolvere alle relazioni sindacali mediante la sola informazione.

Le previsioni dell’art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, nel testo risultante dalle modifiche dell’art.34 del D.Lgs.n.150/2009 (e quindi anche le indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica) sono ancora valide ed efficaci anche in presenza delle disposizioni dell’art. 2, commi 17 e 19, del D. L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

Infatti, ad oggi, non è ancora intervenuto il CCNL ivi previsto, che avrebbe dovuto ridefinire la materia.

corrispondenti Regolamenti organizzativi pubblicistici)², nel quale sono definite le modalità, organizzative ed operative, per la corretta ed efficace applicazione dell'istituto, in coerenza con le finalità dello stesso.

In sede di regolamento o piano, innanzitutto, sono individuati i servizi e le aree di attività ricondotti nell'ambito della disciplina della reperibilità, in quanto richiedono la continuità del loro svolgimento e della loro erogazione per la rilevanza degli interessi della collettività coinvolti (ad esempio, i servizi di polizia municipale, di protezione civile, ecc.; naturalmente, non vi sono particolari vincoli predefiniti nella individuazione di tali aree).

A tal fine, possono acquistare un indubbio rilievo: l'assetto organizzativo dell'ente, le caratteristiche delle attività della struttura o delle strutture eventualmente interessate, le caratteristiche dell'orario di servizio adottato, gli eventuali termini prescritti dalla vigente normativa per gli adempimenti dovuti e per l'adozione dei relativi atti nonché la necessità di garantire, comunque, un tempestivo intervento in presenza di eventi eccezionali o comunque imprevisi ed imprevedibili.

In tale ambito, l'Ufficio Personale tiene conto delle specifiche valutazioni espresse in materia dai competenti dirigenti dei vari settori di attività³.

Nel momento in cui l'ente decide l'attivazione di servizi di reperibilità, contestualmente, lo stesso deve necessariamente verificare, in via preventiva, anche la effettiva disponibilità delle risorse necessarie per il pagamento dei compensi dovuti ai lavoratori interessati ed in particolare:

- a) nell'ambito delle generali disponibilità finanziarie dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999, la sussistenza delle risorse sia per il pagamento dell'indennità di reperibilità (che, si ricorda, compete per i soli periodi di "attesa" o di "disponibilità"); sia per il pagamento dell'attività prestata dal lavoratore che, inserito nel servizio di reperibilità sia chiamato a rendere una effettiva prestazione lavorativa nel giorno della domenica;
- b) nell'ambito delle disponibilità dell'art.14 del CCNL dell'1.4.1999, la sussistenza delle risorse idonee a consentire il pagamento del compenso del lavoro straordinario spettante al dipendente nel caso del lavoratore che, nell'ambito del periodo di reperibilità, che presti effettiva attività lavorativa in tutte le altre ipotesi diverse da quella considerata al precedente n.1).

2 Si tratta di un regolamento adottato con la capacità e nell'esercizio dei poteri del privato datore di lavoro, ai sensi dell'art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001.

3 In particolare, nella formulazione della richiesta di attivazione del servizio, ciascun dirigente interessato (o funzionario cui, sulla base della vigente normativa legale e contrattuale, sia stata conferita la responsabilità dell'ufficio o del servizio, negli enti la cui dotazione organica non prevede posti di qualifica dirigenziale) può evidenziare: a) la natura del servizio erogato dalla struttura e i motivi per i quali si ritiene che il servizio rientri tra quelli la cui attività deve essere necessariamente garantita, con l'individuazione di personale in reperibilità, anche oltre l'orario di servizio; b) eventuale elenco, anche sommario, degli interventi straordinari che si sono già resi necessari in passato nella struttura; c) l'elenco degli specifici interventi che il personale in reperibilità dovrebbe compiere in caso di chiamata; d) le competenze professionali richieste al personale reperibile in caso di richiesta di intervento; e) le modalità predisposte o proposte per rintracciare il personale in reperibilità (telefono fisso; telefono cellulare; cerca-persona; ecc.).

Al fine di garantire il vincolo del rispetto del limite di spesa annuo che l'ente ha preventivamente determinato per il finanziamento dell'indennità di reperibilità e del lavoro straordinario per gli interventi a seguito di chiamata, sopra indicati, nonché di evitare l'insorgenza di possibili situazioni di contenzioso, l'Ufficio Personale ed Organizzazione predispone all'inizio di ciascun anno specifiche direttive rivolte ai dirigenti di tutte le strutture interessate.

Sotto il profilo più squisitamente gestionale, nel medesimo regolamento, possono essere definite alcune e specifiche misure organizzative, come ad esempio:

- a) i criteri per l'individuazione, in relazione a ciascun area di pronto intervento, del soggetto responsabile abilitato a decidere, in relazione alla situazione determinatasi, se attivare o meno l'intervento del soggetto in reperibilità;
- b) i criteri per la predisposizione, in relazione alle diverse aree di intervento, degli elenchi dei lavoratori in reperibilità da porre a disposizione delle diverse strutture organizzative e, comunque, di chiunque può avere necessità del loro intervento (servizi di sicurezza, dirigenti delle diverse strutture, direttore generale, ecc.), nonché dei mezzi per rintracciarli;
- c) le modalità di messa a disposizione del lavoratore dei mezzi o delle apparecchiature perché lo stesso sia effettivamente reperibile (*ad esempio, al fine di garantire la continuità della reperibilità, la dotazione per tutta la durata della stessa, di uno specifico telefono cellulare di proprietà dell'ente*) oppure la definizione concordata con il lavoratore delle modalità di utilizzo di mezzi o apparecchiature di sua proprietà;
- d) le condizioni per rendere efficace l'intervento a seguito della chiamata, anche attraverso l'approntamento e la messa a disposizione delle strumentazioni (meccaniche, tecnologiche, informatiche, ecc.) a tal fine eventualmente necessarie;
- e) le modalità per la messa a disposizione del lavoratore dei mezzi di trasporto per effettuare l'intervento richiesto, ove necessari, o la definizione concordata con il lavoratore dell'uso di mezzi di trasporto pubblici, ove questi siano compatibili con i tempi richiesti dall'intervento;
- f) le determinazioni delle modalità di attivazione dei servizi di reperibilità introdotti, con l'indicazione:
 - delle diverse modalità a tal fine previste, accompagnate da specifiche forme di pubblicità delle stesse (centralino dell'ente; numero verde; ecc.);
 - dei soggetti a ciò legittimati (cittadini; rappresentanti dell'ente; altre autorità, ecc.); nel caso di segnalazioni di privati, il dirigente competente (o il dipendente a ciò delegato) ne valuta l'attendibilità, acquisendo le informazioni che ritiene necessarie per fornire sufficienti disposizioni al personale da attivare;
 - delle direttive da seguire, nel caso in cui la particolare rilevanza della situazione determinatasi lo richieda, per attivare l'intervento anche di altri

soggetti esterni (Vigili del fuoco, Carabinieri; Polizia; altre amministrazioni, enti, uffici; ecc.);

- delle forme di collaborazione tra i diversi uffici dell'ente, ugualmente interessati dal servizio di reperibilità in relazione a determinate esigenze, con l'individuazione del dirigente competente cui attribuire la funzione di coordinamento dell'attività di tutti i dipendenti in reperibilità, a prescindere dal fatto che si tratti di dipendenti che prestino servizio presso l'ufficio dallo stesso diretto.

I responsabili del servizio di reperibilità, qualora non diversamente disposto, si identificano con i dirigenti delle strutture dell'ente, comunque denominate, presso le quale viene attivato il servizio stesso.

3. Ruolo del dirigente competente

All'interno del servizio o dell'area di attività individuate ai fini della reperibilità, attraverso propri atti gestionali, il dirigente competente individua i lavoratori che saranno inseriti nel turno di servizio di reperibilità, definendo gli orari del suddetto servizio, le categorie e i profili dei lavoratori interessati nonché il numero degli stessi a tal fine ritenuto necessario.

La reperibilità, in relazione alle esigenze da soddisfare, può concernere anche un solo lavoratore.

Ai medesimi dirigenti, nel rispetto e in coerenza con la disciplina generale già adottata dall'ente, compete anche di proporre soluzioni tecniche appropriate al fine di prevenire e risolvere le situazioni che giustificano il servizio di reperibilità e che possono dare luogo alla richiesta di intervento:

- a) coordinare e sovrintendere all'organizzazione del servizio di reperibilità;
- b) redigere specifiche disposizioni di servizio idonee a garantire il regolare funzionamento del servizio di reperibilità, in relazione alle esigenze della propria;
- c) impartire le disposizioni e le istruzioni al personale addetto al servizio;
- d) predisporre l'elenco dei lavoratori inseriti nei servizio di reperibilità;
- e) programmare ed assegnare i turni di reperibilità, provvedendo anche alle eventuali sostituzioni del personale ove previste;
- f) predisporre ed attivare, sulla base dei rapporti e delle segnalazioni provenienti dai soggetti legittimati, gli interventi conseguenti, definendo anche il numero dei lavoratori chiamati a parteciparvi, ritenuto sufficiente a fronteggiare l'esigenza;
- g) designare, eventualmente, ove necessario, in relazione alle caratteristiche del servizio interessato, il dipendente incaricato del ruolo di responsabile del servizio

di reperibilità o di capo squadra in presenza di più lavoratori interessati, delineando anche le funzioni allo stesso delegate;

- h) curare la predisposizione di un apposito manuale esplicativo delle modalità di intervento da attuare nell'ambito delle attività di sua competenza;
- i) comunicare all'Ufficio Personale (o ad altra struttura organizzativa avente le medesime funzioni, prevista dall'ordinamento dell'ente) la programmazione dei turni di reperibilità adottata, con l'indicazione dei lavoratori coinvolti, concernente l'arco temporale di riferimento (cfr.4);
- j) predisporre e trasmettere mensilmente all'Ufficio del Personale (o ad altra struttura organizzativa avente le medesime funzioni, prevista dall'ordinamento dell'ente), stante la generale competenza, di norma, riconosciuta a detto ufficio in ordine all'amministrazione complessiva degli istituti concernenti il rapporto di lavoro di tutti i dipendenti in servizio, sia di natura giuridica che economica, una relazione sul servizio di reperibilità svolto per il pagamento dei relativi compensi e per la fruizione dei riposi compensativi (durata dei periodi di reperibilità effettivamente svolti; durata degli interventi diretti operati a seguito di chiamata; periodi di riposo compensativo, delle due diverse tipologie fruiti nel corso del mese). Al fine di assicurare una maggiore semplicità ed omogeneità dei comportamenti dei dirigenti competenti interessati da servizi di reperibilità, l'ente potrebbe preventivamente predisporre un unico e preciso modello, anche informatico, che ricomprenda in modo organico e ordinato tutte le informazioni necessarie per assicurare i successivi adempimenti contabili e organizzativi (contabilizzazione del lavoro complessivo).

4. La definizione dei turni di reperibilità

Il turno di servizio della reperibilità è definito con la cadenza (mensile, bimestrale, ecc.) definita dal Dirigente competente.

Per l'individuazione del personale da collocare in reperibilità è privilegiato il criterio della partecipazione volontaria (art.23 del CCNL del 14.9.2000).

Ove ciò non sia effettivamente possibile, la copertura del servizio di reperibilità viene garantita anche attraverso la diretta individuazione dal parte del dirigente competente di lavoratori non volontari tra quelli assegnati al servizio o all'area di attività interessata, tenendo conto, comunque, dei casi che impongono o possono legittimare eventuali forme di esclusione dal servizio (Cfr.par.5).

I lavoratori possono essere individuati, ove eventualmente necessario, anche tra i dipendenti non appartenenti direttamente al servizio o all'area di attività interessata dalla reperibilità, purché in possesso della categoria e di profilo professionale richiesto

per l'espletamento delle mansioni specifiche che potrebbero essere richieste nell'ambito della reperibilità.

In tal caso, deve essere acquisita la previa disponibilità del lavoratore o dei lavoratori eventualmente interessati, che sottoscrivono a tal fine anche una dichiarazione formale di assunzione di responsabilità riguardo agli obblighi gravanti sugli addetti al servizio di reperibilità.

Sarà richiesto, inoltre, il preventivo consenso del dirigente del servizio di effettiva appartenenza dei dipendenti di cui si tratta. Resta sempre fermo il numero massimo di turni mensili da assegnare a ciascun dipendente.

La determinazione dei turni di reperibilità terrà conto non solo del principio della necessaria rotazione tra i dipendenti interessati, ma anche della necessità di garantire una giusta alternanza con riferimento alle domeniche e alle festività infrasettimanali civili e religiose.

Un lavoratore, per ipotesi, potrebbe essere anche adibito ad un nuovo servizio di reperibilità, aggiuntivo rispetto ad uno precedente in cui era già inserito. Tuttavia, in questa particolare fattispecie, nonostante la diversità dei due servizi, lo stesso non potrà mai superare il vincolo massimo mensile delle sei volte in un mese.

Infatti, la previsione dell'art. 23, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 ha carattere prescrittivo e, quindi, nessun dipendente può essere collocato in reperibilità per più di 6 volte in un mese, a prescindere che questa si riferisca ad uno o più servizi.

Il limite di "sei volte in un mese" previsto dall'art. 23, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, per la durata della reperibilità, deve essere correttamente inteso come equivalente a "sei periodi", dovendosi conteggiare ogni "periodo" nell'ambito di una giornata di 24 ore (Cfr.par.7.2).

Nel caso di un lavoratore collocato, per una settimana, in reperibilità dalle ore 19.00 del sabato alle ore 07,00 del lunedì, in mancanza di diverse indicazioni nella programmazione adottata dal Dirigente competente, ai fini del rispetto del vincolo derivante dalla suddetta clausola contrattuale, si dovrà fare riferimento a due periodi distinti di reperibilità, di diversa durata (uno di 24 ore ed un altro di 12 ore: il primo dalle 19, 00 del sabato alle 19, 00 della domenica mentre il secondo copre il periodo dalle 19,00 della domenica alle 07,00 del lunedì), per una durata complessiva di 36 ore.

Pertanto, nel corso del medesimo mese di riferimento, il medesimo lavoratore potrà essere inserito solo in altri quattro periodi di reperibilità, qualunque sia la durata nelle 24 ore degli stessi.

Una volta determinata l'organizzazione del turno di reperibilità, ogni eventuale modifica può essere apportata solo a seguito di specifica autorizzazione del dirigente competente.

Il medesimo dirigente provvede direttamente alla sostituzione del dipendente che, già inserito nel servizio di reperibilità, per ragioni di malattia o di infortunio o di altro

impedimento riconducibile a forza maggiore, debitamente comprovati, abbia dato tempestiva informazione di trovarsi nell'impossibilità di effettuare il servizio.

Per esigenze particolari, eccezionali e motivate, il dipendente già collocato in un turno di reperibilità può eventualmente farsi sostituire da altro dipendente dallo stesso indicato, purché preventivamente autorizzato dal dirigente competente.

Ove non sia altrimenti possibile, il dirigente può ricercare i sostituti, in via prioritaria, tra quelli iscritti nel turno successivo, mediante disposizioni di servizio.

Il personale subentrante, se iscritto nel turno immediatamente successivo, ha la facoltà di espletare il servizio anche nel turno previsto, oppure rinunciare.

Nel caso di rinuncia, il dirigente individuerà, mediante disposizioni di servizio, i sostituti.

5. Casi di esclusione o di esonero del lavoratore dal servizio di reperibilità

Sono in ogni caso esclusi dal servizio di reperibilità:

a) i dipendenti che non possano garantire il raggiungimento della sede di lavoro entro 30

minuti dalla chiamata;

b) i lavoratori legittimamente assenti dal servizio per la sussistenza di una delle diverse cause di sospensione del rapporto di lavoro previste sia dalla legge che dal contratto collettivo (ad esempio: malattia, congedo di maternità, aspettative, ecc.). Infatti, essendo il rapporto di lavoro sospeso, il dipendente è esonerato dal suo obbligo di rendere la prestazione lavorativa per tutta la durata del periodo di sospensione. Pertanto, se il lavoratore non rende la sua prestazione ordinariamente prevista, neppure può, evidentemente, dare la sua disponibilità, nell'ambito del periodo di reperibilità, ad eseguirla ove fosse richiesta.

c) i lavoratori in ferie, in considerazione della più forte tutela del profilo della fruizione delle ferie derivante dalle disposizioni del D.Lgs.n.66/2003.

Anche se la reperibilità non equivale alla esecuzione della prestazione lavorativa, essa incide ugualmente sul riposo e sulla piena possibilità di svago che le ferie devono garantire (ad esempio il dipendente non potrebbe allontanarsi per una crociera).

Ciò non toglie, tuttavia, che, durante le ferie, il dipendente debba essere disponibile al rientro per urgenti necessità, come ipotizzato dall'art.18, comma 11, del CCNL del 6.7.1995. Tale previsione, però, non si presta a consentire anche la pianificazione della reperibilità con appositi turni.

In alcuni particolari casi, per l'effettivo inserimento in un turno di reperibilità, può dipendere da una necessaria valutazione preventiva della particolare posizione soggettiva del lavoratore, in presenza di specifiche discipline legislative e contrattuali, in relazione alle caratteristiche organizzative e temporali del servizio di reperibilità di cui si tratta: lavoratrici madri ed i lavoratori padri⁴; lavoratori che hanno a carico un disabile, ai sensi della legge n.104/1992⁵; i lavoratori con rapporto di tempo parziale⁶.

⁴ In proposito si ricorda che, l'art.53, comma 1, del D.Lgs.n.151/2001 dispone che è vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Pertanto, queste lavoratrici non possono essere inserite in un turno di reperibilità ricadente in periodo notturno, cioè nel periodo temporale di sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino (art.1, comma 2, lett. d), del D.Lgs. n. 66/2003). Infatti, una eventuale prestazione resa dalle lavoratrici, a seguito di chiamata, si porrebbe in insanabile contrasto con il divieto imperativo posto direttamente dal legislatore.

Il comma 2, del medesimo art.53, dispone poi che:

"2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni."

Il legislatore, quindi, riconosce ai soggetti e nelle ipotesi ivi indicati il diritto potestativo di rifiutare l'eventuale richiesta di lavoro notturno del datore di lavoro.

Pertanto, anche questi soggetti non potrebbero essere inseriti in un turno di reperibilità ricadente in periodo notturno, in quanto gli stessi potrebbero legittimamente rifiutare l'esecuzione della prestazione a seguito della chiamata. Evidentemente, tale problema non si pone nel caso i cui gli stessi abbiano espressamente e preventivamente manifestato la loro volontà di non esercitare il diritto loro riconosciuto dalla legge, in quanto non si tratta di un diritto assoluto.

5 Su di piano generale, attualmente, non risultano disposizioni legislative o contrattuali, che in modo specifico ostino a porre in reperibilità un dipendente che usufruisca dei permessi previsti dalla legge n. 104/1992. Su un diverso piano si pone, invece, la valutazione del datore di lavoro pubblico circa la sussistenza di una effettiva ed inderogabile necessità di collocare in un servizio di reperibilità anche il lavoratore che, per l'esigenza di assistere un soggetto disabile, sia autorizzato ad avvalersi dei sopradetti permessi.

Infatti, sarebbe quanto meno contraddittorio che il lavoratore in un determinato giorno della settimana si assenta dal lavoro, fruendo del permesso giornaliero della legge n.104/1992 per assistere il portatore di handicap in situazione di gravità, e, dall'altro, il medesimo lavoratore, in quanto inserito nel servizio di reperibilità, nella stessa giornata può trovarsi ad essere chiamato a rendere ugualmente la prestazione lavorativa.

Essendo il rapporto di lavoro sospeso in quel giorno, il dipendente è esonerato dal suo obbligo di rendere la prestazione lavorativa per tutta la durata del periodo di sospensione e, quindi, per tutto il giorno.

Pertanto, se il lavoratore non rende la sua prestazione ordinariamente prevista, neppure può dare la sua disponibilità, nel periodo di reperibilità, ad eseguirla ove fosse richiesta.

Tuttavia, poiché i giorni di permesso retribuito, ai sensi dell'art.33 della legge n.104/1992 sono tre in un mese, nulla impedisce al datore di lavoro di concordare con il dipendente i giorni in cui la sua prestazione è possibile in quanto non interessati dalla fruizione dei permessi.

Occorre, tuttavia, ricordare anche la previsione dell'art.53, comma 2, del D.Lgs.n.151/2001, secondo la quale non sono obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile, ai sensi della legge n. 104/1992. Pertanto, anche questi *non potrebbero essere inseriti* in un turno di reperibilità ricadente in periodo notturno, in quanto anche gli stessi potrebbero legittimamente rifiutare *l'esecuzione della prestazione a seguito della chiamata, salvo, come nel caso dei genitori, la loro preventiva manifestazione di volontà di non esercitare il proprio diritto.*

⁶ Attualmente, in assenza di espresse previsioni in senso contrario e tenuto conto di quanto affermato dall'art.6, comma 1 del CCNL del 14.9.2000, su di un piano generale, non sembra esservi una incompatibilità assoluta tra reperibilità e il rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale.

Tuttavia, tenuto conto che la reperibilità è spesso seguita dalla prestazione di attività lavorativa, attività che, nel caso del tempo parziale orizzontale, dovrebbe essere ricondotta alla fattispecie del "lavoro aggiuntivo", la reale applicabilità dell'istituto della reperibilità a detto personale risulta, di fatto, abbastanza problematica.

Gli elementi da considerare, in tale prospettiva, sono i seguenti (vista la possibilità che la reperibilità sia seguita da prestazione di "lavoro aggiuntivo" o di lavoro straordinario, nel caso del tempo parziale verticale):

il lavoratore chiede la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo parziale per ridurre il numero delle ore di lavoro e l'ente lo inserisce in un modello di organizzazione del lavoro – la reperibilità – che, comunque, può comportare un numero di ore ulteriori ed aggiuntive rispetto alle prestazioni ordinarie;

infatti, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, sia orizzontale che verticale, nel contratto individuale che a tal fine deve essere stipulato, sono indicate la minore durata dell'orario di lavoro, rispetto al tempo pieno, nonché la articolazione e distribuzione dello stesso;

pertanto, proprio perché, nell'ambito della reperibilità, il dipendente può essere anche chiamato a rendere effettivamente la prestazione lavorativa, ove ciò accadesse, si determinerebbe un necessario superamento di quanto le parti hanno già concordato in sede di contratto individuale;

Infine, i lavoratori possono richiedere di essere esentati dal turno di reperibilità, anche solo per limitati e predefiniti periodi di tempo, in presenza di cause di forza maggiore o di specifici eventi fortuiti o per particolari ragioni personali o familiari debitamente comprovate. Sulla richiesta di esonero decide il dirigente competente, tenendo conto della particolare situazione organizzativa della struttura, con riferimento particolare al numero dei dipendenti effettivamente disponibili in relazione alle esigenze da soddisfare.

6. Obblighi del lavoratore

Poiché l'introduzione del servizio di pronta reperibilità risponde ad una precisa scelta organizzativa del datore di lavoro pubblico, funzionale alle sue esigenze, ove esso sia stato attivato nel rispetto della disciplina contrattuale, i lavoratori, addetti ad uffici o servizi presso i quali è stato attivato l'istituto, non possono rifiutarsi di essere posti in reperibilità, nei termini previsti dalla disciplina contrattuale, dai regolamenti adottati dall'ente e dalle specifiche disposizioni del dirigente competente.

La partecipazione del dipendente al servizio di pronta reperibilità non può ritenersi di natura esclusivamente volontaria.

Per il personale individuato ed inserito nel servizio di reperibilità, questa si configura come una prestazione assolutamente obbligatoria.

Sono esclusi dalla reperibilità solo i dipendenti che si trovino in una delle situazioni indicate al paragrafo 5.

in altri termini, nel momento in cui decide di collocare in reperibilità il dipendente, l'ente già è consapevole della possibilità di superamento dell'orario di lavoro ridotto ordinario e della conseguente necessità di ricorrere al lavoro aggiuntivo o straordinario, a seconda che si tratti di tempo parziale orizzontale o verticale.

il ricorso al lavoro straordinario dei lavoratori a tempo parziale potrebbe essere giustificato solo per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise (così come previsto dall'art.6, comma 3 del CCNL del 14.9.2000);

per inserire un lavoratore a tempo parziale in un turno di reperibilità sarebbe necessario ottenere il suo previo assenso (così come previsto dall'art.6, comma 2 del CCNL del 14.9.2000);

non si potrebbero comunque superare, attraverso le prestazioni su chiamata, i limiti stabiliti nell'art.6, comma 2 del CCNL del 14.9.2000;

relativamente al rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, si deve anche ricordare che le prestazioni di lavoro straordinario sono possibili solo nei giorni in cui è previsto che il lavoratore debba rendere la prestazione lavorativa (pertanto, se il dipendente, per effetto del rapporto a tempo parziale di tipo verticale, non è tenuto a rendere alcuna prestazione lavorativa in alcune giornate della settimana o in alcuni periodi dell'anno, non può essere chiamato a rendere prestazioni di lavoro straordinario in quelle stesse giornate; conseguentemente, lo stesso non potrebbe in alcun modo rendere prestazioni in quella medesima giornata neppure a seguito del collocamento in reperibilità, senza che si determini una violazione della disciplina del CCNL);

l'operazione potrebbe avere un costo complessivamente più elevato: infatti, in caso di chiamata, le ore di lavoro aggiuntivo (nel caso del tempo parziale orizzontale) dovrebbero essere retribuite ai sensi dell'art.6 del CCNL del 14.9.2000 e quindi con una maggiorazione calcolata sulla retribuzione globale di fatto, ove siano violati i limiti quantitativi stabiliti dall'art.6, comma 2, del CCNL del 14.9.2000. Ugualmente è prevista una più alta maggiorazione del compenso per lavoro straordinario (al 50%) per il caso di superamento dei limiti massimi consentiti nell'ipotesi di tempo parziale verticale.

Proprio per tali aspetti, potrebbero nutrirsi sulla effettiva possibilità di collocare in turni di reperibilità dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, sia orizzontale che verticale.

Per ciò che attiene alla particolare posizione del lavoratore, vengono, innanzitutto, in considerazione anche:

- a) l'obbligo di porsi a disposizione dell'ente per tutto il periodo di reperibilità e di rendersi rintracciabile da parte dell'ente attraverso le modalità ed i mezzi tecnici messi a disposizione o comunque concordati con lo stesso;
- b) l'obbligo di mantenere sempre una condotta attiva e di adoperarsi affinché, in caso di chiamata, possa effettivamente rispettare il vincolo temporale dei trenta minuti previsto per raggiungere il posto di lavoro assegnato (art. 23, comma 2, del CCNL del 14.9.2000).

In particolare, il dipendente interessato:

- deve mettersi sempre nelle condizioni di ricevere le chiamate di servizio; a tal fine fornisce all'ente il recapito telefonico della propria abitazione in modo da essere sempre rintracciabile, anche nel caso in cui il telefono cellulare di servizio in sua dotazione non consenta di ricevere telefonate per cause a lui non imputabili.
- verifica se dal suo ultimo turno vi sono state eventuali situazioni modificate all'interno delle strutture di competenza;
- comunica immediatamente al dirigente competente qualsiasi variazione o impedimento sopraggiunto, imputabili a forza maggiore, concernente lo svolgimento del proprio turno di reperibilità, ai fini della eventuale sostituzione;
- comunica al dirigente competente l'avvenuta sostituzione, ove intervenuta nel corso del turno di reperibilità;
- informa tempestivamente, nel caso di impedimento ad intervenire determinatosi durante il turno di reperibilità, il dirigente competente per i necessari provvedimenti;
- in casi di particolari gravità, in riferimento alle caratteristiche delle rilevanti esigenze operative da soddisfare, richiede l'intervento personale del dirigente competente, o previo assenso dello stesso, l'intervento di altri lavoratori già individuati per il servizio di reperibilità. Questi ultimi, ove disponibili, rientrano nella disciplina della reperibilità dal momento della chiamata in servizio;
- risponde prontamente alle chiamate che riceve;
- alla fine del turno di reperibilità, il dipendente riconsegna il telefono di servizio nonché l'eventuale equipaggiamento in dotazione di cui sia stato fornito in stato di piena efficienza.

Il dipendente di turno, entro 30 minuti dalla chiamata del dirigente competente o anche del diverso soggetto a ciò legittimato sulla base del regolamento adottato dall'ente, deve recarsi sul luogo di lavoro o comunque nel diverso luogo dove deve essere eseguito l'intervento o deve essere svolta l'attività che hanno giustificato l'attivazione del servizio di reperibilità, verificando anche se, in relazione alla peculiarità delle esigenze o delle eventuali emergenze manifestatesi sia necessario coinvolgere altri soggetti istituzionali o privati (ad esempio, Vigili del Fuoco,

Carabinieri, Polizia locale, Ditte appaltatrici di noleggio mezzi, altre amministrazioni, ecc.).

In tal ultimo caso, il dipendente in reperibilità comunicherà al dirigente competente preventivamente tutte le informazioni necessarie per le opportune valutazioni per il relativo assenso.

In caso di chiamata con intervento operativo, il dipendente interessato fornisce tempestiva ed adeguata informazione sulle circostanze e successivamente sugli esiti dell'intervento al dirigente competente, secondo le indicazioni ricevute.

Al termine di ogni intervento, viene comunque redatto un apposito verbale, che sarà poi trasmesso al dirigente competente.

Per ciascuna chiamata nel verbale vanno annotati:

- il soggetto richiedente;
- l'ora e la data;
- la natura dell'evento o della situazione determinatasi;
- i provvedimenti adottati;
- l'eventuale personale intervenuto;
- la durata dell'intervento, come attestata dal dirigente stesso.

Il dipendente che, pur essendo inserito in un turno di reperibilità, di fatto non risulti effettivamente nei modi previsti dal regolamento adottato o che non comunichi immediatamente il proprio impedimento, non ha più diritto al compenso maturato per il turno di reperibilità. Il medesimo dipendente, in tale ipotesi, può essere anche soggetto a sanzioni disciplinari, secondo le previsioni del codice disciplinare di cui all'art.3 del CCNL del 11.4.2008.

Le medesime sanzioni possono trovare applicazione anche per le ipotesi di altre violazioni delle disposizioni contenute nel regolamento adottato dall'ente.

In caso di rifiuto o di tardivo intervento, fermo restando anche la possibilità di sanzioni disciplinari, il dipendente interessato è automaticamente escluso da qualunque ulteriore turno di reperibilità.

7. Durata e articolazione

7.1 Durata nell'anno

Sotto il profilo della continuità nel tempo, in sede di regolamento, può essere previsto lo svolgimento del servizio di reperibilità anche per tutta la durata dell'anno (365 giorni).

Si ritiene tuttavia possibile anche una decisione dell'ente di limitare il suddetto servizio, sulla base di una propria ed autonoma valutazione delle eventuali esigenze e necessità da soddisfare, a predeterminati periodi temporali (ad esempio, sei mesi).

Uguualmente, l'ente può introdurre una reperibilità limitata, nell'anno, a soli predefiniti giorni della settimana (ad esempio, nelle sole giornate del sabato e della domenica di ogni settimana oppure nei giorni festivi infrasettimanali).

In relazione, poi, a ciascun servizio ed area di attività, nell'ambito del periodo di durata dello stesso, viene determinato anche l'arco orario giornaliero in cui opera il servizio di reperibilità (ad esempio, statuendo che esso si identifica con il periodo temporale che va dalle 18 di un giorno alle sei del giorno successivo)

7.2 Articolazione delle fasce di reperibilità

Nella fissazione dell'articolazione delle fasce di reperibilità, anche sotto il profilo temporale, l'ente, sulla base della disciplina contrattuale (art.23 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art.11 del CCNL del 5.10.2001), tiene conto dei seguenti criteri generali:

- a) ciascun lavoratore non può essere posto in reperibilità per più di sei volte in un mese. Trattandosi di un preciso di un preciso vincolo stabilito direttamente dal CCNL, esso ha natura imperativa e, conseguentemente, esso non può in alcun modo essere derogato. Per tal finalità, il datore di lavoro pubblico, ove possibile, assicura anche la rotazione tra più soggetti, anche volontari;
- b) manca nella disciplina contrattuale una specifica indicazione in ordine alla durata massima del singolo periodo di reperibilità, in quanto il riferimento alle 12 ore giornaliere (art. 23, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall' art. 11 del CCNL del 5.10.2001) è finalizzato solo a fissare l'entità del compenso da corrispondere al dipendente; conseguentemente, nell'ambito delle 24 ore della giornata lavorativa, il periodo di reperibilità può fissato anche in una superiore alle 12 ore (ad esempio, 18 ore, 20 ore o 24 ore);
- c) neppure è previsto un limite minimo di durata, per cui il periodo di reperibilità può essere stabilito anche, ad esempio, in una sola ora, ove sia comunque

sufficiente a soddisfare le esigenze operative del datore di lavoro pubblico (ad esempio, solo 2 ore⁷);

- d) conseguentemente, il limite di "sei volte in un mese", di cui al n. 1, deve essere correttamente inteso come equivalente a "sei periodi" di reperibilità, a prescindere dalla loro durata, dovendosi conteggiare ogni periodo nell'ambito di una giornata di 24 ore: ad esempio, sulla base di tale previsione sarebbero ugualmente possibili sei periodi di 12 ore oppure 6 periodi di 18 ore nel mese oppure ancora 4 di 18 ore e 2 di 24;
- e) i periodi temporali come definiti dall'ente rappresentano poi il limite massimo di durata dei vincoli di reperibilità per il singolo dipendente;
- f) qualunque dipendente può essere collocato in reperibilità ma solo al di fuori dell'orario di lavoro (art. 23, comma 4, del CCNL del 14.9.2000: "l'indennità di reperibilità ... non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato"). Infatti, se fosse già in servizio, non avrebbe senso, anche e soprattutto sotto il profilo dei costi, collocarlo in reperibilità, in quanto il datore di lavoro nell'esercizio del suo potere direttivo, già potrebbe avvalersi in via diretta delle sue prestazioni, anche sotto forma di lavoro straordinario.

8. Trattamento economico

8.1 L'indennità di reperibilità

Al personale in reperibilità deve essere corrisposto, indipendentemente dallo svolgimento di una effettiva prestazione lavorativa, il particolare compenso previsto dalla disciplina contrattuale (art. 23, commi 1, e 4, del CCNL del 14.9. 2000, come integrato dall'*art. 11*, del CCNL del 5.10.2001) destinato a remunerare esclusivamente la sua disponibilità ed il parziale sacrificio del godimento dei suoi periodi di riposo, al di fuori dell'orario di lavoro.

Tale compenso è diverso, distinto ed autonomo anche rispetto a quello da corrispondere al medesimo dipendente qualora renda un'effettiva prestazione lavorativa nell'ambito di un periodo di reperibilità.

⁷ Una tale decisione deve attentamente valutata. Infatti, in proposito, si ricorda che, tuttavia, nel caso di reperibilità di durata inferiore alle 12 ore, il valore minimo del compenso da corrispondere, non può mai essere inferiore ad 1/3 di € 10,32 (che corrisponde al rapporto di 4 ore su 12 come previsto dalla suddetta clausola contrattuale), con la maggiorazione aggiuntiva del 10%, anche quando la durata della reperibilità fosse inferiore a 4 ore. Infatti, la disciplina contrattuale prevede espressamente il limite della impossibilità, comunque, di frazionare l'indennità di reperibilità in misura inferiore a quattro ore (art. 23, comma 4 del CCNL del 14.9.2000). Conseguentemente, nel caso di una reperibilità di sole due ore, l'ente pagherebbe comunque un compenso pari a 4 ore di reperibilità anche se la durata della stessa fosse stabilita, come detto, in sole due ore. L'ente nel proprio regolamento può certamente stabilire l'impossibilità di fissare turni di reperibilità inferiori alle 4 ore.

La disciplina contrattuale può così riassumersi:

- per ogni periodo di reperibilità di dodici ore giornalieri viene corrisposta un'indennità di € 10,32 (L. 20.000);
- tale importo dell'indennità viene raddoppiato quando il periodo di reperibilità ricade in una giornata festiva, anche infrasettimanale, o nel giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- l'indennità di reperibilità, nel valore ordinario o raddoppiato, può essere corrisposta anche in misura ridotta in proporzione alla corrispondente riduzione della durata della reperibilità;
- il valore minimo da corrispondere, tuttavia, non può mai essere inferiore ad 1/3 di € 10,32 (L. 20.000) (che corrisponde al rapporto di 4 ore su 12 come previsto dalla clausola contrattuale), con la maggiorazione aggiuntiva del 10%, anche quando la durata della reperibilità fosse inferiore a 4 ore;
- nel caso di frazionamento dell'indennità e di corresponsione proporzionale della stessa per periodi inferiori alle 12 ore, l'importo derivante dal riproporzionamento deve comunque essere maggiorato del 10%; quindi, tale incremento percentuale deve essere operato sulla quota del compenso corrispondente ai periodi di reperibilità superiori alle 4 ore e inferiori alle 12 ore ma, in ogni caso, il compenso massimo derivante dal computo non potrà mai superare il tetto di euro 10,32 (L. 20.000), previsto per il periodo di reperibilità standard di 12 ore;
- nel caso di periodi di reperibilità superiori alle 12 ore, la relativa indennità sarà proporzionalmente incrementata, senza peraltro la maggiorazione del 10%, data la mancanza di un'espressa previsione contrattuale in tal senso.

Si riportano alcuni esempi:

- periodo di reperibilità di 12 ore - euro 10,32 (L. 20.000)
- periodo di reperibilità di 18 ore - euro 15,49 (L. 30.000)
- periodo di reperibilità di 24 ore - euro 20,65 (L. 40.000)

Questi importi sono raddoppiati in caso di reperibilità in giornate festive o di riposo settimanale.

Nel caso di reperibilità inferiore alle 12 ore si avrà:

periodo di reperibilità di 6 ore: compenso base derivante dal riproporzionamento dell'importo dell'indennità standard di € 10,32 (L. 20.000) x 24 ore = € 5,16 (L. 10.000); maggiorazione del 10%; compenso da corrispondere al lavoratore = € 5,68 (L. 11.000); raddoppio per giornata festiva o di riposo settimanale = € 11,36 (L. 22.000).

L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato (*art. 23, comma 4, primo periodo, del CCNL del 14 9.2000*). Pertanto, il suddetto compenso non può essere erogato al dipendente interessato che sia chiamato a prestare una effettiva attività lavorativa a richiesta dell'ente e, quindi, durante le ore di servizio effettivamente prestato, sia ordinario che straordinario. Il

vincolo della reperibilità, infatti, può sorgere solo relativamente ai periodi temporali non coperti dalla ordinaria attività lavorativa.

Ai dipendenti inseriti in un turno di reperibilità e che, per qualsiasi motivo, non rendano effettivamente il servizio, non può in nessun caso essere erogata l'indennità.

Nel caso in cui il servizio di reperibilità, a seguito di un impedimento sopraggiunto (malattia, indisposizione, ecc.), abbia durata inferiore a quella prestabilita, l'indennità è riconosciuta solo per le ore di effettivo servizio prestato.

8.2 Il compenso per le ore di prestazione lavorativa effettivamente rese

Nel caso in cui, durante il periodo di reperibilità, il lavoratore renda una effettiva prestazione lavorativa, lo stesso, ai sensi dell'art. 23, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art. 11, CCNL 5 ottobre 2001, ha diritto:

- a) a percepire il compenso per lavoro straordinario (art. 38, del CCNL del 14.9.2000) per le ore effettivamente lavorate;
- b) oppure, su richiesta dello stesso lavoratore, ad un equivalente riposo compensativo, secondo le regole stabilite nell'art. 38 (relativo al lavoro straordinario) e nell'art. 38-bis (relativo alla banca delle ore) del CCNL del 14.9.2000.

Ove in un periodo di reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, il lavoratore renda una effettiva prestazione lavorativa, come chiarito nella dichiarazione congiunta n. 12 allegata al CCNL del 5.10.2001, allo stesso si applica solo la diversa e più favorevole disciplina relativa al trattamento per attività prestata nel giorno del riposo settimanale (art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, come modificato dall'art. 14 del CCNL del 5.10.2001

Non è possibile, invece, che, relativamente alle ore di lavoro effettivamente rese, il lavoratore possa cumulare i compensi per esse previste, anche sotto forma di riposo compensativo, con la specifica indennità di reperibilità (art. 23, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art. 11, comma 1, ultimo periodo, del CCNL del 5.10.2001).

Pertanto, le ore di lavoro effettivamente prestate devono essere necessariamente scomputate dal periodo di reperibilità, non potendosi tenere conto di esse né ai fini del pagamento della relativa indennità (nel rispetto del minimo rappresentato da un terzo dell'indennità stessa) né ai fini dell'eventuale riposo compensativo.

Così nel caso in cui il dipendente, in un giorno feriale e in orario diurno, effettui un turno di reperibilità di 12 ore, durante il quale sia chiamato a rendere una prestazione effettiva di sole 2 ore, lo stesso avrà diritto a percepire un'indennità di reperibilità pari a 10/12 di € 10,32, con applicazione sul risultato della maggiorazione del 10% nonché

al compenso per lavoro straordinario diurno in giornata lavorativa per le due ore di lavoro rese.

8.3 Il riposo compensativo

Oltre al relativo trattamento economico, quando il periodo di reperibilità cada di domenica o nella giornata di riposo settimanale, secondo il turno assegnato, ed anche nel caso in cui nel corso dello stesso non sia stato chiamato ad effettuare alcuna prestazione lavorativa, il lavoratore ha sempre diritto ad un giorno di riposo compensativo (art. 23, comma 4, del CCNL del 14.9.2000).

La durata del riposo compensativo è corrispondente a quella del periodo di reperibilità.

Ad esempio, ove questo sia limitato a sole 4 ore, il riposo compensativo avrà tale medesima durata.

Ai fini del computo del riposo compensativo spettante, dalla durata del periodo di reperibilità devono essere scomutate, data la diversità di natura e disciplina, le ore di lavoro effettivamente prestate a seguito di chiamata in servizio.

Non gode, invece, di tale specifica il dipendente inserito in un turno di reperibilità ricadente in giornata festiva infrasettimanale.

La tutela del lavoratore in reperibilità, tuttavia, non è piena come quella prevista per il caso di effettiva prestazione lavorativa resa dallo stesso nella giornata della domenica o comunque nel giorno del riposo settimanale (art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000).

Infatti, la fruizione del riposo compensativo, nell'ipotesi di reperibilità ricadente nel giorno del riposo settimanale, non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro della settimana in cui il lavoratore fruisce del riposo stesso (art. 23, comma 4, del CCNL del 14.9.2000).

Conseguentemente, il lavoratore, nella settimana nella quale fruisce del riposo compensativo, deve comunque effettuare le 36 ore di lavoro d'obbligo, da ridistribuire nelle altre giornate della stessa settimana.

Tenuto conto della circostanza che l'art. 23 del CCNL del 14.9.2000 ha previsto, sia pure in termini abbastanza limitativi (e diversi rispetto al caso specifico della effettiva prestazione lavorativa resa nel giorno del riposo settimanale, disciplinato nell'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000 e successive modificazioni ed interpretazioni), a favore del personale in reperibilità nel giorno del riposo settimanale il diritto al riposo compensativo (la fruizione di questo riposo non deve comportare alcuna riduzione dell'orario di lavoro del dipendente nella settimana in cui ne fruisce), tale diritto può essere considerato disponibile e, quindi, anche oggetto di rinuncia, ai sensi dell'art.2113 del codice civile.

Il dipendente può anche rinunciare a tale tipologia di riposo compensativo mediante una propria manifestazione di volontà, in forma scritta, comunicata al dirigente competente ed all'ufficio del Personale.

Tale rinuncia, invece, è assolutamente impossibile relativamente al recupero dell'attività prestata nel riposo settimanale.

Nel caso in cui, nell'ambito del periodo di reperibilità ricadente di domenica o nel giorno di riposo settimanale, il dipendente abbia reso anche effettive prestazioni lavorative, lo stesso avrà diritto, data la diversità delle situazioni, a due distinte forme di recupero compensativo: una, corrispondente alle sole ore di reperibilità, senza riduzione dell'orario di lavoro nella settimana di fruizione; l'altra, corrispondente alle ore di effettiva prestazione lavorativa, comportante la riduzione dell'orario di lavoro della settimana di fruizione (art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, come modificato dall'art. 14 del CCNL del 5.10.2001).

Così nel caso in cui il dipendente, nella giornata della domenica, effettui un turno di reperibilità di 12 ore, durante il quale sia chiamato a rendere una prestazione effettiva di sole 2 ore, avrà diritto ad un recupero compensativo senza riduzione di orario di 10 ore ed a uno di 2 ore con riduzione dell'orario.

L'indennità di reperibilità ed il compenso per le attività effettivamente prestate a seguito di chiamata nell'ambito della reperibilità stessa, sono erogati mensilmente, sulla base di un elenco predisposto dal dirigente competente, con le indicazioni concernenti i lavoratori interessati, i periodi di reperibilità svolti e gli interventi eventualmente effettuati, trasmesso all'Ufficio del Personale o ad altra struttura organizzativa avente le medesime funzioni, prevista dall'ordinamento dell'ente.