

In presenza dei presupposti previsti dall'art.22 del CCNL dell'1.4.1999, l'ente ha un obbligo o una facoltà di concedere la riduzione dell'orario di lavoro, ivi prevista? Quali sono le economie da considerare per compensare la maggiore spesa derivante dalla riduzione dell'orario di lavoro?

In relazione alle particolari problematiche esposte, si ritiene opportuno ricostruire, in generale, la esatta portata applicativa della disciplina della riduzione dell'orario di lavoro, di cui all'art.22 del CCNL dell'1.4.1999.

Questa, infatti, secondo le previsioni contrattuali, è possibile solo a favore del personale inserito in turni di lavoro, ai sensi dell'art.22 del CCNL del 14.9.2000, oppure utilizzato secondo una programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro.

Inoltre, l'art. 22 del CCNL dell'1.4.1999, ai fini della riduzione dell'orario di lavoro, non prevede alcun obbligo di diretto ed automatico adempimento da parte dei datori di lavoro (si esclude, quindi, ogni obbligatorietà della riduzione) e, quindi, questa non può trovare applicazione a prescindere dall'intervento regolatore della contrattazione decentrata integrativa.

Spetta, infatti, al contratto decentrato integrativo il compito di dare attuazione (eventuale) alla relativa disciplina, anche alla luce delle condizioni organizzative e di spesa.

In sede negoziale, secondo le regole generali, il datore di lavoro pubblico, in presenza dei

precisi presupposti finanziari richiesti dal CCNL, potrà accettare la riduzione dell'orario di lavoro, ove ritenuta comunque congrua rispetto alle proprie esigenze organizzativa e funzionali, nel senso della idoneità della stessa a garantire la in ogni continuità e regolarità dei servizi istituzionali, evitando al contempo costi aggiuntivi diretti o indiretti.

Sotto il profilo dei necessari presupposti applicativi richiesti dalla disciplina negoziale, si ricorda che, per espressa previsione del citato art. 22 del CCNL dell'1.4.1999, la riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro è praticabile solo se è anche possibile dimostrare e certificare, in sede di contrattazione decentrata integrativa, che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di una ora settimanale non lavorata, eventuali disservizi) possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

La locuzione "proporzionali riduzioni del lavoro straordinario", ad avviso della scrivente Agenzia, deve intendersi come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario; altrimenti, non vi sarebbero effettivi risparmi e, quindi, risorse da destinare alla copertura della maggiore spesa derivante dalla riduzione dell'orario di lavoro.

Sulla base della espressa previsione dell'art. 22 del CCNL dell'1.4.1999, quindi, la riduzione a 35 ore è possibile solo se viene dimostrato un risparmio pari al valore dell'ora di lavoro ridotta settimanalmente anche con risparmi sul lavoro straordinario.

Pertanto, quantificato l'onere derivante dalla prevista riduzione dell'orario di lavoro, tenendo conto ovviamente conto di tutti i lavoratori potenzialmente interessati, l'ente, secondo criteri di ragionevolezza, procederà alla "proporzionale riduzione delle risorse destinate allo straordinario.

Per "stabili modifiche degli assetti organizzativi", devono intendersi tutti quei mutamenti dell'attuale organizzazione del lavoro negli uffici dell'ente, di carattere permanente, la cui adozione potrebbe consentire all'ente di conseguire comunque "economie" di gestione, utilizzabili, proprio per la loro stabilità nel tempo, per il finanziamento, anche solo in quota (vi è, infatti, anche l'intervento sulla spesa per il lavoro straordinario) della riduzione dell'orario di lavoro.

In ogni caso deve escludersi ogni possibilità di porre oneri aggiuntivi a carico del bilancio

dell'ente.

Il ministero dell'Economia e delle Finanze, con propria nota n. 36434 del 24 aprile 2013 (consultabile sul relativo sito istituzionale) ha già escluso espressamente che, per il finanziamento della contrattazione integrativa, possa farsi riferimento a risparmi di spesa potenziali quali, ad esempio, il mancato esercizio delle facoltà assunzionali di personale (a tempo indeterminato o determinato).

Inoltre, se "per riduzione del numero di soggetti assegnati" si fa riferimento alle cessazioni dal servizio del personale di cui si tratta, non può non evidenziarsi che, per effetto delle previsioni dell'art.9, comma 2-bis, della legge n.122/2010, l'ente in tale caso deve procedere alla corrispondente e proporzionale riduzione delle risorse destinate alla contrattazione integrativa nel rispetto delle indicazioni della circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n.12/2011.

Conseguentemente, sarebbe certamente contraddittorio un comportamento nel senso di operare da un lato tale riduzione, come imposto dalla legge, e dall'altro ritenere, comunque, sussistenti possibili economie per il finanziamento della riduzione dell'orario di lavoro ai sensi dell'art.22 del CCNL dell'1.4.1999.

In proposito, si deve ricordare anche che il Ministero delle Economia e delle Finanze nella citata circolare n.12/2011 ha precisato pure che: "*.... le riduzioni operate ai sensi del comma 2-bis in questione non costituiscono economie accantonabili ai fini del loro utilizzo a decorrere dall'anno 2014*".

Spetta, in ogni caso, agli organi di controllo interno dell'ente verificare che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni derivanti dall'art. 22, comma 1, del citato CCNL dell'1.4.1999 e soprattutto certificare espressamente che i maggiori oneri connessi dall'adozione dell'orario di lavoro di 35 ore trovano effettiva copertura nella riduzione dell'orario straordinario o in stabili modifiche degli assetti organizzativi.

La eventuale riduzione dell'orario di lavoro potrà decorrere solo dalla data di stipulazione del contratto decentrato che la stabilisce, nel rispetto delle condizioni legittimanti di cui si è detto.