



# Enti locali & Federalismo

IL DIZIONARIO  
DEI BILANCI 2019

Disponibile su  
www.classabbonamenti.com



IL GIORNALE DELLE AUTONOMIE

Dall'Aran una serie di indicazioni con riflessi interessanti anche per gli enti locali

## Giornata lavorativa 13 ore max Figlio malato non ricoverato: le ferie non si sospendono

DI MATTEO BARBERO

La giornata lavorativa dei dipendenti pubblici non può protrarsi oltre le 13 ore. L'indicazione arriva dall'Aran, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, che in un recente orientamento applicativo ha ammesso la piena libertà di articolazione dell'orario dei travet, fermo restando quanto previsto dall'art. 74 del dlgs 66/2013. Quest'ultima disposizione prevede che «il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattrore». A tale limite si è attenuto anche il Ccnl Funzioni locali del 21/5/2018, che all'art. 22, comma 6, ne ribadisce il contenuto. In tal modo, secondo l'Aran, è stata definita per differenza la durata massima della giornata di lavoro, che quindi può arrivare fino a 13 ore. In tale quadro, pertanto, la richiesta del dipendente di articolare la propria prestazione di lavoro a tempo parziale su tre giorni a settimana, ciascuno della durata di 10 ore, non contravviene alle disposizioni del richiamato Ccnl né del dlgs 66/2013, fermo re-

**Le prove selettive per la mobilità non consentono di ottenere i permessi retribuiti per la partecipazione a concorsi o esami**

I principi
La giornata lavorativa dei dipendenti pubblici non può protrarsi oltre le 13 ore, per cui è ammessa l'articolazione dell'orario di lavoro che consenta almeno 11 ore consecutive di riposo
I permessi retribuiti per la partecipazione a concorsi o esami non spettano per lo svolgimento di prove selettive nell'ambito di procedure di mobilità o propedeutiche all'attivazione di comandi
I permessi per motivi personali ex art. 32 del Ccnl possono essere richiesti anche per i motivi di salute di cui all'art. 35
Le 150 ore di permesso studio possono coprire anche il tempo di viaggio per seguire le lezioni
La malattia del figlio senza ricovero non interrompe le ferie, ma può consentire di posticipare quelle già programmate e non ancora fruita

stando il rispetto delle norme in materia di pausa.

L'Aran, pur pronunciandosi in modo esplicito per il comparto Funzioni centrali, ha fornito alcuni ulteriori chiarimenti utili anche per gli enti locali. In primo luogo, è stato chiarito che i permessi retribuiti per la partecipazione a concorsi o esami non spettano ai dipendenti che ne facciano richiesta per lo svolgimento di prove selettive nell'ambito di procedure di mobilità o propedeutiche

all'attivazione di comandi, per cui occorre utilizzare il permesso retribuito per motivi personali. Quest'ultimo permesso (previsto dall'art. 32 del Ccnl), spiega ancora l'Aran, può essere richiesto anche per motivi di salute (espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici), sebbene a tal fine sia previsto un giustificativo ad hoc (previsto dall'art. 35 del Ccnl). Ciò anche alla luce del fatto che l'art. 32 non prevede più la necessità di documentare le ragioni per le quali viene richiesto il permesso, anche se la motivazione, che consente di ricondurre tale tutela alle esigenze personali e familiari dell'interessato, va

comunque indicata nella richiesta. Sempre in tema di permesso, Aran ammette la possibilità di computare nel monte ore dei permessi studio (150 ore) anche il tempo di percorrenza necessario per recarsi nel luogo di svolgimento delle lezioni.

Infine, la malattia del figlio, non accompagnata da ricovero, non può sospendere il godimento delle ferie, ove queste siano già in essere. Al riguardo, l'Aran distingue tra le due fattispecie dell'interruzione delle ferie in godimento e della sospensione delle ferie programmate e non ancora in godimento. Per la prima, si applica l'art. 47 del dlgs 151/2001 nel quale, al comma 4, si prevede che la malattia del

bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento. Non prevedendosi nulla per l'ipotesi di malattia che non dà luogo a ricovero, si ritiene che, in tal caso non sussista un diritto del dipendente all'interruzione delle ferie in godimento. Per quanto attiene, invece, alla seconda fattispecie, ossia la possibilità di posticipare il godimento di un periodo di ferie già programmato, in relazione all'insorgere della malattia del figlio, la valutazione dell'amministrazione va compiuta sul piano gestionale. Posto, infatti, che non sussiste un diritto del dipendente allo spostamento del periodo di ferie già programmate per effetto della sopraggiunta malattia del figlio non accompagnata da ricovero, si ritiene che l'amministrazione possa valutare la compatibilità con le esigenze di servizio di una richiesta del dipendente in tal senso, motivata dall'insorgere di esigenze di carattere personale, e assumere le decisioni conseguenti. Ai fini del diritto all'interruzione delle ferie non si ravvisano, infine, elementi a supporto dell'assimilazione tra la malattia del figlio e la malattia del dipendente protratta per più di tre giorni, disciplinata nel comma 16 dell'art. 28 del Ccnl.

—© Riproduzione riservata—

### CASSAZIONE&SENTENZE

## Termine ridotto per impugnare, conta il ricorso originario

La riduzione del termine lungo, da un anno a sei mesi, per impugnare le sentenze si applica se i ricorsi in primo grado sono stati proposti dopo la data di entrata in vigore della legge. Dunque, per individuare il momento di decorrenza del termine ridotto per impugnare occorre fare riferimento ai ricorsi originari. È irrilevante il momento in cui viene instaurato un successivo grado del giudizio. Lo ha chiarito la Corte di cassazione, con l'ordinanza 21097 del 7 agosto 2019.

Per i giudici di legittimità, la modifica dell'articolo 327 del codice di procedura civile, apportata dalla legge 69/2009, con la quale è stato sostituito il termine di decadenza di 6 mesi dalla pubblicazione della sentenza all'originario termine annuale, per impugnare le sentenze, è applicabile «ai giudizi instaurati dopo

la sua entrata in vigore e, quindi, dal 4 luglio 2009, restando irrilevante il momento dell'instaurazione di una successiva fase o di un successivo grado di giudizio».

Va ricordato che l'articolo 16 del dl 132/2014, a partire dal 1 gennaio 2015, ha ridotto anche il periodo di sospensione feriale dei termini processuali. Il nuovo termine di sospensione va dal 1 al 31 agosto di ciascun anno, anziché fino al 15 settembre.

Ex lege, la decorrenza del termine breve (60 giorni) per proporre impugnazione (appello, ricorso per Cassazione) scatta solo nel caso in cui la sentenza venga notificata alla controparte. In caso contrario l'interessato ha a disposizione 6 mesi di tempo per



La Corte di cassazione

contestare la sentenza. Il cosiddetto termine lungo decorre dalla data di deposito della pronuncia. Al riguardo, la Cassazione (ordinanza 22865/2018) ha precisato che la consegna a mano all'ente impositore della sentenza da parte

del contribuente fa decorrere il termine breve di 60 giorni. Da tempo la notifica della sentenza per mezzo dell'ufficiale giudiziario non è più l'unica modalità che le parti possono utilizzare per far decorrere il termine breve. Può essere notificata anche per posta. L'amministrazione pubblica può avvalersi dei messi comunali. Naturalmente, a seconda della modalità prescelta, la decorrenza del termine breve deve essere provata attraverso la relata di notifica dell'ufficiale giudiziario o dei messi, con la ricevuta rilasciata dall'ente al quale è consegnata la sentenza o con l'avviso di ricevimento.

Sergio Trovato

—© Riproduzione riservata—