

Margherita Dominici



Permessi Orari Retribuiti (ROL) Definizione e disciplina nei CCNL AGIDAE Socio-Assistenziale e Scuola

1. Definizione di “R.O.L.”

Il termine “R.O.L.”, ovvero “riduzione orario di lavoro” (*su base annua*), è un istituto regolamentato dalla contrattazione collettiva nazionale di settore¹, così come sancito il 22 gennaio 1983 con il cosiddetto “Protocollo Scotti”, posto in essere dal Governo e dalle parti sociali².

La sentenza n. 183 del Tribunale di Udine - Sezione Lavoro emessa il 18.07.2016, definisce anch’essa i ROL come *“un istituto di fonte contrattuale che consente al lavoratore di astenersi dall’espletamento della prestazione lavorativa senza tuttavia subire una decurtazione sulla misura della retribuzione, sulla base della concessione di permessi orari la cui durata può anche coincidere con una o più giornate lavorative”*.

In alcuni contratti collettivi nazionali di lavoro (ma non in quello AGIDAE Socio-Assistenziale e Scuola) è possibile che questa tipologia di permessi sia diversamente quantificata in considerazione delle diverse mansioni e categorie di inquadramento dei singoli lavoratori.



La fruizione dei ROL, ai sensi della Nota Ministeriale 8489/2007³, prevede una modalità “individuale” (così come previsto anche nel CCNL AGIDAE Socio-Assistenziale e in quello Scuola) ed altresì una di tipo “collettivo”. Il godimento “collettivo” di detti permessi è stabilito su accordo delle parti su base giornaliera o settimanale e riguarda la

¹ Nota Ministeriale n. 8489 del 27.06.2007, la quale precisa altresì *“Il mancato rispetto degli accordi così stabiliti non contempla alcuna ipotesi sanzionatoria, né penale né amministrativa”*.

² Nota estratta da Wikilabour-Dizionario dei diritti dei lavoratori “ROL-riduzione oraria di lavoro”.

³ Ai sensi della Nota Ministeriale sopra richiamata, l'utilizzazione individuale dei permessi orari retribuiti è generalmente possibile in gruppi da 4 a 8 ore *“fino alla concorrenza di uno o più giorni lavorativi”*.

generalità del personale dipendente presente in azienda (questo tipo di fruizione è stata ammessa, ad esempio, in alcune imprese che applicano il CCNL Metalmeccanici Piccole-Medie Imprese).

Il dipendente che dovesse ammalarsi durante la fruizione dei ROL ha diritto a usufruire successivamente del permesso non goduto.⁴

2. Art. 54 CCNL AGIDAE Socio-Assistenziale.

Disciplina e monetizzazione dei R.O.L.

I permessi retribuiti orari annuali previsti per il personale dipendente cui si applica il CCNL AGIDAE Socio-Assistenziale sono di due diverse tipologie.

Infatti, per i lavoratori già in servizio alla data del 22.11.2010, si preserva il precedente massimale di 24 ore fruibili dai dipendenti nel corso dell'anno, più specificatamente, ogni lavoratore a tempo pieno matura 2 ore di permesso ogni mese da gennaio sino a dicembre (anno civile). Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale, il numero di permessi è riproporzionato in base all'orario individuale di lavoro.

Ai dipendenti assunti successivamente al 22.11.2010 si attribuisce un massimale di 10 ore annue di permesso retribuito (maturando 0,83 ore al mese nel corso dell'anno civile), anche questo riproporzionato per i lavoratori alle dipendenze dell'Istituto con contratto part-time⁵.

Il datore di lavoro non è tenuto a concedere ai lavoratori ore di permesso aggiuntivo rispetto a quanto maturato dagli stessi sino a quel momento (salvo condizioni di miglior favore, ad esempio per comprovate e gravi ragioni di carattere familiare o medico che riguardano il singolo lavoratore).⁶

Secondo quanto stabilito dal CCNL AGIDAE Socio-Assistenziale 2017-2019 all'art. 54 (in merito alla fruizione dei permessi di cui sopra), *“in caso di mancato godimento (di detti permessi) le ore residue verranno monetizzate entro il 30 giugno dell'anno successivo”*.⁷ I ROL, a differenza delle ferie, sono quindi caratterizzati da una fruizione

⁴ Corte di Cassazione, Sentenza n. 5120 del 9.09.1988.

⁵ I ROL, in sintesi, maturano in ratei mensili esattamente come previsto per l'istituto delle ferie.

⁶ Si tratta di una mera disposizione acquisita per prassi aziendale a far data dall'istituzione di questa tipologia di permessi orari retribuiti.

⁷ Previsione precedentemente riportata anche nel *“Corriere delle paghe”*, con nota del mese di giugno 2006, n. 6, pag. 12, dal titolo *“Permessi maturati e non goduti - è tempo di liquidazione in busta paga”* (a cura di A. Gerbaldi e N. Bianchi), nella quale si faceva riferimento ai soli dipendenti delle aziende del settore Terziario, asserendo che *“entro tale data (30 giugno) il diritto a usufruire dei permessi decadrà e il datore può monetizzarli corrispondendo la relativa*

soggetta ad un limitato lasso temporale (12 mesi e sino al 30 giugno dell'anno successivo) superato il quale il datore di lavoro è tenuto alla liquidazione degli stessi⁸ (mentre nel caso delle ferie questa avviene solo in fase di cessazione del rapporto di lavoro).

Questo tipo di disposizione normativa sta a evidenziare il venir meno del requisito di irrinunciabilità dell'istituto in oggetto, a differenza di quanto stabilito per le ferie.

Importante sottolineare come, ai sensi della Nota 03.06.2011 n. 9044 del Ministero del Lavoro (e come accennato anche nella nota a piè pagina n. 6), *“Si ritiene possibile agevolare forme flessibili del godimento dei permessi in questione, nell’ottica del contemperamento tra le esigenze dell’impresa e i diritti del lavoratore, in modo tale che non sia preclusa alla contrattazione collettiva anche aziendale ed alle parti individuali del rapporto la determinazione di un termine più ampio per la fruizione dei ROL rispetto a quello stabilito dal contratto collettivo nazionale del settore di riferimento”*⁹.

La monetizzazione dei permessi orari del personale dipendente è commisurata rispetto ai diversi livelli di retribuzione previsti per le singole categorie contrattuali elencate nel CCNL AGIDAE Socio-Assistenziale all'art. 73.

3. I R.O.L. nel CCNL AGIDAE Scuola

I dipendenti impiegati presso le Istituzioni scolastiche e inquadrati ai livelli I-II-III-IV e V (ai sensi dell'art. 47 del CCNL AGIDAE Scuola 2016-2018), con base oraria a 37 o 38 ore settimanali, hanno diritto a 26 ore annue di permessi retribuiti (maturando quindi 2,17 ore ogni mese), riproporzionate per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale.

Le 26 ore di permesso sono utilizzabili nel corso dell'anno scolastico, quindi dal 1° settembre sino al 31 agosto.

I ROL non goduti nel corso dei dodici mesi incrementano il residuo dei permessi non fruiti dal lavoratore; a tal proposito, è consigliabile per il datore di lavoro elaborare un “piano di rientro” per evitare che il personale in forza accumuli una quantità elevata di ore di cui non ha beneficiato, ore soggette a monetizzazione al momento della corresponsione dell'ultimo cedolino paga reso al dipendente.

indennità sostitutiva, salve diverse intese tra le parti, possibili nella misura in cui costituiscano condizioni di miglior favore”.

⁸ Si ricordi peraltro che, contrariamente ai permessi retribuiti, le ferie si monetizzano solo con la cessazione del rapporto di lavoro.

⁹ Detta previsione è riportata anche nelle circolari INPS n. 186/1999 e n. 15/2002.

I permessi in oggetto sono attribuiti solo al personale ATA sopra descritto e già in servizio alla data del 9.12.2010. Per tutti coloro assunti successivamente a detto periodo, è possibile ricorrere solo ai permessi retribuiti giornalieri e/o orari disciplinati dagli artt. 54, 55 e 57 del contratto collettivo nazionale di riferimento.

4. La Circolare INPS n. 92/2011. Contribuzione indennità sostitutiva R.O.L. e detassazione degli stessi

La Circolare sopra citata tratta dell'assoggettamento a contribuzione per i ROL non fruiti¹⁰. Ai fini del versamento dei contributi, *“i datori di lavoro sommeranno l'importo corrispondente al compenso per ROL non goduti alla retribuzione del mese successivo a quello di scadenza e inseriranno il relativo ammontare nell'elemento imponibile presente nella sezione individuale del flusso UniEmens”*.

Pertanto, il pagamento dei contributi di cui sopra deve avvenire, per conto del datore di lavoro, mediante il modello F24 da pagare entro il giorno 16 del mese successivo a quello di mancata fruizione dei ROL. Il mancato adempimento di quanto sopra riportato, comporta l'erogazione di sanzioni civili a carico dell'azienda mentre la tardiva trascrizione sul LUL (il Libro Unico del Lavoro) non comporta nessun tipo di ammenda.

Se detti permessi orari retributivi vengono effettivamente goduti nei termini previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, i contributi non sono più dovuti e, se versati dal datore, debbono essere recuperati.



Secondo quanto riportato nella circolare n. 59/E del 2008 emessa dall'Agenzia delle Entrate e trascritta in una nota de *“Il Sole 24 Ore”* del 16.03.2009, i ROL non fruiti possono essere soggetti a detassazione *“anche se il pagamento degli stessi avviene su richiesta del dipendente”*. Detta detassazione può verificarsi anche quando la monetizzazione dei permessi orari in oggetto avviene su base periodica in virtù delle disposi-

zioni previste dalla contrattazione collettiva (vedere paragrafo n. 2) oltre che nel caso di cessazione del rapporto di lavoro.

¹⁰ Ai sensi dell'art. 39 del D.L. n. 112/2008, l'annotazione obbligatoria da riportare sul Libro Unico del Lavoro è proprio quella relativa alla trattenuta contributiva effettuata al dipendente al momento della monetizzazione dei ROL non goduti.

5. Conclusioni

Benché non si ritenga obbligatorio riportare sul cedolino paga del dipendente (e conseguentemente nel LUL) i dati relativi ai ROL maturati, fruiti e residui (secondo quanto si evince dall'art. 39 del Decreto Legge 112/2008 e così come previsto anche per le ferie)¹¹, questo tipo di permessi riveste un'importanza considerevole nel corso della vita lavorativa di un soggetto.

La sentenza n. 10341 emessa dalla Suprema Corte l'11 maggio del 2011, ha definito il mancato pagamento dei permessi retribuiti e non goduti dal lavoratore come un *"inadempimento contrattuale"* da parte del datore di lavoro, avente natura risarcitoria e soggetto a termine di prescrizione ordinario, ovvero decennale (detto termine decorre in costanza del rapporto di lavoro). Detta pronuncia giurisprudenziale mette in evidenza, come già accennato nel paragrafo n. 1, la natura di *"fonte contrattuale"* dei ROL, la cui origine è di tipo meramente pattizio, contrariamente all'istituto delle ferie per il quale il Legislatore prevede sanzioni di tipo amministrativo conseguenti alla mancata fruizione delle stesse, in quanto viene meno la tutela dell'integrità psico-fisica del dipendente (art. 10 D.lgs 66/2003).

I permessi orari retribuiti sono altresì oggetto di verifica ispettiva in merito al loro godimento o al pagamento della relativa indennità sostitutiva, alla determinazione degli imponibili contributivi e fiscali ed al corretto versamento dei contributi ad essi pertinenti.

¹¹ A. TORTORA, *"I permessi non goduti e non indicati in busta paga sono persi?"* in *"Investire Oggi - Quotidiano Economico e Finanziario"*, 11.09.2017.