Come vanno considerate le ore prestate in eccedenza nel caso di un dipendente che debba trattenersi a lavoro oltre l'orario previsto nella giornata nella quale fruisce di un permesso orario di cui all'art. 35, comma 3, o di un permesso orario per particolari motivi personali o familiari ex art. 32? Rileva il fatto che il comma 3 dell'art. 32 del citato CCNL esclude espressamente i compensi per lavoro straordinario durante i predetti permessi, mentre nell'art. 35 del medesimo CCNL non è presente questa specificazione?

In via preliminare, occorre rammentare che entrambe le tipologie di assenza (ex art. 32 e ex art. 35, comma 3) rientrano nell'ambito dei permessi retribuiti e, come tali, valgono a completare il debito orario del dipendente.

Pertanto, nell'ipotesi di una giornata da 9 ore (cui vanno aggiunti i 30 minuti per l'effettuazione della pausa), il dipendente che, entrato al lavoro alle ore 8,00, si assenta, ad esempio, per un'ora nel corso della giornata, con permesso orario ex art. 32 o art. 35, terminando l'orario di lavoro alle 17.30, ha un saldo pari a zero.

Conseguentemente, laddove sia richiesta una prestazione di lavoro oltre l'orario d'obbligo, che dia luogo ad un'eccedenza oraria (con uscita alle 18.30, per rimanere all'esempio fatto), essa potrà essere conteggiata come lavoro straordinario, al ricorrere dei presupposti indicati nell'art. 25 del CCNL 12/2/2018 (autorizzazione del dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio, disponibilità delle risorse destinate ai compensi per straordinario).

Non vi è, dunque, incompatibilità tra lo svolgimento di lavoro straordinario e l'utilizzo, nel corso della medesima giornata, di un permesso retribuito ex art. 32 o art. 35, comma 3.

La precisazione contenuta all'art. 32 comma 3 vale, invece, ad escludere la corresponsione di compensi per lavoro straordinario durante le ore di assenza coperte da permesso retribuito. Per effetto di tale previsione - che esplicita comunque un principio generale estensibile a tutte le tipologie di permesso retribuito - non risulta pertanto possibile, dopo il completamento dell'orario d'obbligo, fruire di un permesso, ai sensi del citato art. 32, che dia luogo al riconoscimento di compensi per lavoro straordinario.