

ORE DI LAVORO ECCEDENTI QUELLI CONTRATTUALE *Che destino devono avere?*

A cura di Giuseppe Montante
Responsabile Nazionale Politiche Contrattuali

15 Novembre 2022

Premessa

Uno dei quesiti che di tanto in tanto in modo ricorrente viene riproposto da alcuni quadri sindacali è quello riportato nel titolo di questo documento.

La sua ricorrenza nel tempo è dimostrativa che non sono perfettamente conosciuti e comunque non sono percepiti con chiarezza le norme e i principi legislativi e contrattuali che regolamentano l'orario di lavoro contrattuale della Dirigenza del Ruolo Sanitario.

Questa criticità assume una certa rilevanza se le vittime di ciò sono anche parte dei quadri sindacali ed impone una iniziativa correttiva meglio strutturata che superi la semplice risposta orale.

Principi normativi

Per poter conoscere il destino delle ore di lavoro eccedenti quelle contrattuali è necessario in premessa ricordare i principi e alcune delle disposizioni normative in merito all'orario di lavoro di tale Dirigenza.

Art. 24, CCNL 19.12.2019

Comma 1 L'orario di lavoro deve essere articolato per assicurare la propria presenza in servizio in modo flessibile e correlata alle esigenze della struttura cui si è preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

Comma 2 La quantità contrattuale settimanale è di 38 ore ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico nonché al mantenimento del livello di efficienza dei servizi sanitari e a favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e agli obiettivi di budget negoziati

Comma 8 Tale comma sancisce i criteri che regolano la flessibilità dell'orario di lavoro dei Dirigenti, esplicitata al comma 1, utilizzando lo strumento della programmazione delle attività, qualora siano organizzate in turni, ovvero mediante il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali (piani di lavoro).

Comma 6 La possibilità per l'Azienda di ricorrere ad un impegno orario aggiuntivo per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati, ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, previo accordo con l'equipe interessata mediante l'applicazione dell'istituto delle prestazioni aggiuntive.

Art. 26, CCNL 19.12.2019

Comma 5 L'orario eccedente l'orario contrattuale conseguente a turni di guardia notturni o festivi, a scelta dell'interessato, può essere recuperato o remunerato come lavoro straordinario.

Art. 27, CCNL 19.12.2019

Comma 5 L'orario eccedente l'orario contrattuale conseguente a chiamate in servizio in pronta disponibilità, a scelta dell'interessato, può essere recuperato o remunerato come lavoro straordinario.

Conseguenze dell'applicazione dei principi normativi

L'attuazione dei principi normativi, sopra ricordati, determina direttamente il rispetto di questi ulteriori principi attuativi:

- L'orario di lavoro timbrato con il "cartellino orario" attesta la presenza in servizio del Dirigente, ma non la corrispondenza dell'orario di lavoro effettuato alle attività affidate.
- Gli unici documenti idonei ad attestare la suddetta corrispondenza sono solamente i turni di lavoro, i piani di lavoro affidati, gli ordini di servizio o le giustificazioni motivate anche se a posteriori. Tali documenti devono essere firmati dal Direttore dell'U.O.C. o dal Responsabile dell'U.O.S.D o da chi ne fa le veci.

Risposte al quesito

Da quanto sopra ne deriva che le ore di lavoro eccedenti quelle contrattuali che sono conseguenti a programmazione o disposizione di servizio ufficiale firmata dal responsabile del servizio o giustificate a posteriori dallo stesso, se non appartengono alle attività per cui il CCNL prevede la possibilità di remunerazione come lavoro straordinario o come attività in Libera Professione in favore dell'Azienda, devono essere soggette a recupero orario in modo concordato con il Direttore dell'U.O.C. o il Responsabile dell'U.O.S.D..

Il regolamento aziendale può prevedere un intervallo temporale entro cui di norma tale recupero deve essere effettuato. Se però il recupero per motivi di servizio non può essere effettuato nel rispetto di tale intervallo, dovrà comunque essere attuato appena possibile.

In nessun caso tali ore di lavoro eccedenti l'orario contrattuale potranno essere cancellate dall'Azienda, ma costituiranno a tutti gli effetti giuridici un credito orario del dirigente nei riguardi di questa.