

COMPLESSA LETTURA DI TALUNE INNOVAZIONI DEL CCNL 2019-2021

Necessaria definizione dell'“orario di lavoro” e dell'“orario di servizio”

Lucia Monacis *, Mauro Gnaccarini **

*Il CCNL richiede un'adeguata
declinazione applicativa
delle diverse tipologie
di orario di lavoro*

Istituti contrattuali importanti e innovativi, in questa prima fase di confronto e apertura della contrattazione integrativa a livello locale, al fine dell'applicazione del vigente CCNL 23/1/2024 (2019/2021), hanno posto in evidenza specifiche difficoltà di “lettura” in riferimento al significato dei termini “orario di lavoro” e “orario di servizio”. Tali difficoltà risultano impattare in particolare sulla corretta applicazione degli artt. 27, 28, 29 e 30. Ma, definito correttamente il significato dei termini in questione, ciò consentirà pure una più corretta applicazione anche degli altri istituti contrattuali gravati da tale esigenza. L'“orario di lavoro” è definito dalla legge e in particolare dall'art.1 comma 2 lett. a) del D.lgs. n. 66/2003 riguardante proprio l'organizzazione del lavoro in attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE. Il dispositivo recita testualmente alla voce “orario di lavoro”: “*qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni*”. Appare inconfutabile come, per qualsiasi lavoratore soggetto a registrazione della presenza (cosiddetta “timbratura”), si tratti dell'orario compreso fra ciascuna registrazione rispettivamente in entrata e in uscita al/dal lavoro. Per quanto riguarda i sanitari dirigenti destinatari del richiamato CCNL di categoria, si tratta evidentemente delle 38 ore che setti-

manalmente essi sono tenuti a rendere quale debito orario (fatta eccezione per i Direttori di struttura complessa di cui si dirà): debito comunque assoluto e mai da leggere come debito minimo, giacché l'art. 27 comma 2 dispone che “*L'orario di lavoro dei dirigenti è di 38 ore settimanali*” e indica soltanto come “eventuale” ogni ulteriore periodo lavorato; tanto che pure la Corte dei Conti, con la Deliberazione di Certificazione del CCNL 2019/2021, nell'evidenziare le diverse tipologie di “eccedenza oraria” disciplinate da detto articolo, sottolinea come le stesse siano solo e sempre “eventuali”. In particolare, vengono elencate: i) eventuale eccedenza oraria (di cui al comma 3 art. 27) per il conseguimento di obiettivi di risultato, remunerata mediante la retribuzione di risultato. Si tratta di un'eccedenza per la quale il CCNL prevede un limite di ore comunque non recuperabili, ancorché le stesse possano “fluttuare” nell'arco della settimana, del mese e dell'anno in relazione alla flessibilità oraria caratteristica del rapporto di lavoro dirigenziale, così come espressamente indicato dallo stesso contratto collettivo (“... *i dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando in modo flessibile l'impegno orario per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e ai pro-*

grammi da realizzare ... nell'ambito dell'orario di lavoro... in coerenza con le risorse umane e strumentali in essere salvaguardando la sicurezza e la qualità delle cure");

ii) eventuale eccedenza oraria determinata dalla necessità di far fronte a situazioni eccezionali ovvero di emergenza-urgenza. Si tratta di "orario straordinario" (art. 31) come tale soggetto a specifica retribuzione o recupero;

iii) eventuale eccedenza oraria "da piani di lavoro"; così definita dalla Corte dei Conti, ma da intendersi evidentemente - proprio ai sensi del comma 3 art. 27 CCNL - come impegno orario ulteriormente reso per lo svolgimento di attività non programmabili sicché non programmate ma rivelatesi necessarie e pertanto autorizzate dal direttore di struttura (non preventivamente bensì successivamente! Pertanto, mediante approvazione - secondo le diverse metodiche aziendali - del cedolino orario). Si tratta di ore che devono essere recuperate nell'anno di riferimento ovvero entro i primi sei mesi dell'anno successivo, compatibilmente alle condizioni servizio. Qualora superato tale periodo restassero ancora ore, il recupero deve essere effettuato entro e non oltre i successivi 6 mesi, indipendentemente (!) dalle esigenze di servizio;

iv) eventuale impegno orario aggiuntivo (art. 27 comma 8) rispetto a quelli precedenti, reso volontariamente dal dirigente su richiesta dell'Azienda per finalità sanitarie strategiche (riduzione liste d'attesa, progetti di prevenzione, ecc...), da conseguirsi mediante "prestazioni aggiuntive" remunerate quali attività libero-professionali a favore dell'Azienda.

Agli eventuali impegni orari aggiuntivi sopra menzionati, il comma 12 bis aggiunge, per i soli dirigenti veterinari, la possibilità di rendere "altre" ore, sempre eventuali e ulteriori rispetto all'ordinario orario di lavoro (38 ore, come sopra), per lo svolgimento di attività di controllo ufficiale (da intendersi chiaramente comprensive sia dei "controlli ufficiali" sia delle "altre attività ufficiali" ai sensi dei Regolamenti unionali

nn. 429/2016 e 625/2017) ultronee rispetto a quelle svolte nell'ordinario orario di lavoro; sicché trattasi di prestazioni da rendersi quali "obiettivi prestazionali", perciò appositamente retribuiti a valere sul cosiddetto "fondo di risultato", ma a carico di introiti che l'Azienda sanitaria acquisisce in apposito capitolo di bilancio vincolato. Tutte le eventuali eccedenze anzidette costituiscono orario di lavoro estraneo e ulteriore rispetto a quello ordinario (38 ore di cui sopra); ma le stesse possono essere rese secondo i casi all'interno o all'esterno dell'orario di servizio. Di tal che diviene necessario comprendere che cosa debba essere inteso come "orario di servizio" e in quale rapporto si ponga quest'ultimo rispetto all' "orario di lavoro".

Il fatto che l'orario di servizio sia altro rispetto all'orario di lavoro emerge chiaramente, oltre che da dottrina e giurisprudenza sul punto, anche e in specie da una molteplicità di accordi e contratti collettivi di svariate categorie di lavoratori, secondo cui - per uniforme principio - l'orario di servizio è il periodo di tempo giornaliero durante il quale, secondo il modello organizzativo individuato dal datore di lavoro in conformità al contratto collettivo nel caso vigente, viene assicurata la funzionalità della struttura e l'erogazione dei servizi all'utenza.

Non diversamente, proprio il richiamato CCNL dell'Area dirigenziale Sanità indica nel citato art. 27 come l'orario di lavoro costituisca appunto articolazione dell'orario di servizio, giacché entro quest'ultimo devono essere garantite tutte le esigenze ordinarie e di emergenza. Per l'Area contrattuale in questione l'orario di servizio deve essere individuato per tutti i servizi e discipline quale arco temporale di 12 ore diurne ancorché il datore di lavoro debba:

i) individuare i servizi ove la presenza deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore di tutti i giorni, festivi compresi;

ii) assicurare la presenza del dirigente veterinario nei relativi servizi soltanto

nell'arco delle dodici ore diurne feriali per sei giorni alla settimana.

Riassumendo:

1) se l'orario di servizio è il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza, l'orario di lavoro è la misura della prestazione lavorativa, vale a dire il periodo di tempo giornaliero durante il quale il dipendente assicura lo svolgimento delle prestazioni proprie delle sue funzioni nell'ambito dell'orario di servizio. Nondimeno, a ulteriore chiarimento, l' "orario di apertura al pubblico" è, infine, il periodo di tempo giornaliero in cui, nell'ambito dell'orario di servizio, mediante apposita organizzazione dell'orario di lavoro, è consentito e garantito l'accesso ai servizi da parte dell'utenza;

2) se l'orario di lavoro dei dirigenti sanitari è pari a 38 ore settimanali, sicché ogni ulteriore ora resa appartiene alle diverse categorie di ulteriori prestazioni eventuali, rese quindi oltre e al di fuori dell'anzidetto orario di lavoro, ogni volta che l'orario di servizio sia individuato nella totalità delle 24 ore giornaliere (vd. sopra) le ore eventualmente ulteriori rispetto alle 38 ordinariamente dovute potranno ricadere soltanto all'interno dell'orario di servizio. Ogni volta in cui invece l'orario di servizio sia individuato nelle sole 12 ore diurne feriali (ciò è d'obbligo per i medici veterinari!), le ore eventualmente ulteriori rispetto alle 38 ordinariamente dovute, quale che sia la tipologia, potranno ricadere sia all'interno sia al di fuori dell'orario di servizio.

Peculiare risulta in ultimo la situazione del Direttore di struttura complessa (DSC). I DSC, infatti, ai sensi dell'art. 28 del menzionato CCNL, non sono soggetti all'orario di lavoro di 38 ore settimanali ancorché debbano assicurare "la propria permanenza giornaliera in servizio, accertata con gli strumenti automatici ... per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti" e organizzare "il proprio tempo di lavoro,

articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti ... per l'espletamento dell'incarico affidato...".

Ciò stabilito, se da un lato ai sensi del comma 4 art. 28 i DSC possono accedere all'eventuale orario aggiuntivo di cui al comma 8 art. 27 (cd. prestazioni aggiuntive di cui sopra) per espressa previsione contrattuale, d'altro canto non parrebbe perciò possibile, per tali dirigenti, accedere ad alcuna altra ti-

pologia di orario aggiuntivo fra quelle sopra enumerate; anche perché, per gli stessi DSC, non essendo soggetti a uno specifico debito orario di lavoro, non risulterebbe possibile definire nemmeno in via eventuale un "ulteriore" orario appunto aggiuntivo.

Tanto parrebbe valere anche per gli specifici obiettivi prestazionali previsti per i veterinari al comma 12 bis dell'art. 27; seppure proprio la loro caratterizzazione quali "obiettivi" po-

trebbe invece determinare la possibile inclusione anche dei DSC; ma in tal caso soltanto ove gli stessi concordassero l'assoggettamento - diversamente non previsto dal CCNL - alla misurazione di un ordinario orario di lavoro della stessa tipologia gravante sugli altri dirigenti.

**Avvocato, Studio legale
Zuccarello-Monacis - Torino
**Vice Segretario SIVeMP*

