

ESIGERE IL RISPETTO DEL CCNL

La corretta gestione complessiva dell'orario come cardine dei rapporti di lavoro

Mauro Gnaccarini*

Pubblichiamo il recente parere legale sulla complessa materia dell'orario di lavoro e dei diversi istituti contrattuali correlati

In Bologna, il 28 e 29 maggio 2025, e in Salerno il 18 e 19 novembre 2025, gli speculari Convegni Nazionali SI-VeMP inerenti “CCNL e ACN come strumenti di lavoro e programmazione” sono stati importanti occasioni di confronto fra i quadri nazionali, regionali e aziendali del Sindacato sull'applicazione degli ultimi contratti sottoscritti, sulle criticità rilevate nella loro applicazione e sulla contrattazione futura. In tali sedi è stato dedicato uno spazio rilevante alla discussione in materia di orario di lavoro e sui diversi istituti contrattuali correlati sia perché il CCNL del 23/1/2024 ha apportato sul tema innovazioni significative sia perché a seguito di tali innovazioni la corretta gestione complessiva dell'orario è divenuta cardine dei rapporti di lavoro. Data la rilevanza dell'argomento, vista tuttavia la quantità delle distorsioni applicative operate in molte sedi locali, considerate le difficoltà che le innovazioni contrattuali hanno prodotto sia nella corretta comprensione del testo contrattuale sia poi nella declinazione delle stesse in sede di relazioni sindacali, è parso opportuno chiedere ai nostri legali di esprimere un parere completo, rilasciato recentemente a tutti i quadri regionali e aziendali, che si auspica possa essere stato esaustivo e che proprio per quanto sopra abbiamo ritenuto opportuno pubblicare qui di seguito.

I nostri legali restano a disposizione dei quadri, tramite del nostro Ufficio legale, per ogni eventuale valutazione che possa risultare ulteriormente opportuna a riguardo di situazioni peculiari che ri-

chiedessero ulteriori approfondimenti.

**Vice segretario nazionale*

*Torino, 8 Settembre 2025
Spett.le F.V.M.
al Presidente nazionale*

PARERE in merito alla corretta gestione dell'orario di lavoro e delle eccedenze orarie, della pronta disponibilità e delle ferie, nonché circa lo svolgimento di “prestazioni ulteriori”.

Codesta Organizzazione sindacale ha chiesto di esprimere un complessivo parere circa la corretta gestione dell'orario di lavoro ai sensi del nuovo art. 27 del CCNL Area sanità del 23/1/2024 (di seguito CCNL) nonché circa l'attuazione di taluni istituti correlati, atteso che, dalla documentazione prodotta e riferibile alle condotte datoriali di numerose Aziende sanitarie, non risulta essere stata data applicazione omogenea all'istituto contrattuale in questione nonostante il rilevante tempo intercorso e la produzione pure di alcuni pertinenti indirizzi applicativi da parte dell'ARAN. Risulterebbero pure essere state fornite disposizioni poco coerenti con l'indirizzo contrattuale nazionale da parte di talune Regioni ancorché la materia non rientri nemmeno fra quelle oggetto di confronto regionale (art. 7 CCNL); invece, proprio i criteri generali inerenti l'articolazione dell'orario di lavoro e la pianificazione di correlati istituti contrattuali, come quello della pronta disponibilità, delle guardie e del lavoro agile, sono oggetto

di confronto aziendale (art. 6 CCNL) da avviarsi nei termini previsti: un livello di relazioni sindacali che, se da un lato risulta poco e non correttamente agito in diverse realtà, d'altro canto può quindi a buon titolo dar luogo ad azioni anche giudiziarie per condotta antisindacale (ex art. 28 L. 20/5/1970 n. 300) ove risultino produttive di danno l'inerzia omissiva dell'Amministrazione ovvero la presenza di atti unilaterali non preceduti dai necessari momenti di informazione e confronto. Considerato quanto precede, codesta O.S. ha chiesto in particolare di porre l'attenzione: i) sugli obblighi delle Amministrazioni datrici circa le modalità di conteggio delle eccedenze orarie e di recupero delle stesse; ii) sulla gestione in genere del lavoro attesa la flessibilità degli orari propria dei ruoli dirigenziali; iii) sulla gestione dei piani di lavoro e della turnistica, in specie della pronta disponibilità, oltre che delle ferie; iv) sull'attuazione delle prestazioni aggiuntive in genere e dei particolari progetti-obiettivo inerenti i controlli ufficiali riservati ai medici veterinari. L'esame delle questioni poste rende necessaria una premessa metodologica, tenuto conto che il testo del CCNL vigente e sopra richiamato non appare conclusivamente chiaro, come ormai rilevato in molte circostanze, sicché diviene necessaria un'interpretazione quanto più "corretta" possibile, tenuto ovviamente conto anche di quanto esposto dall'ARAN negli indirizzi applicativi pubblicati a riguardo della materia de quo. A tal fine deve rammentarsi che è univoco intendimento dottrinale dover approcciare ogni contratto che richieda una qualsivoglia interpretazione secondo i dettami dell'art. 1362 del Codice Civile: il quale recita che *"Nell'interpretare il contratto si deve indagare quale sia stata la comune intenzione delle parti e non limitarsi al senso letterale delle parole. Per determinare la comune intenzione delle parti, si deve valutare il loro comportamento complessivo anche posteriore alla conclusione del contratto"*. La volontà delle parti può dunque emergere, nella materia in discussione, valutando con adeguato approccio logico e teleologico i suddetti "indirizzi applicativi ARAN" alla luce

della lettera del testo normativo e nondimeno delle numerose "letture" già pubblicate da diverse parti sia datoriali sia sindacali. Tanto premesso, si esamina nel merito quanto richiesto.

Relativamente agli obblighi delle Amministrazioni datrici circa le modalità di conteggio delle eccedenze orarie e di recupero delle stesse, visti la lettera del CCNL e quanto indicato dall'ARAN sul proprio sito istituzionale negli "Orientamenti applicativi", in specie in quelli rubricati ai nn. Id.30664 del 28/2/2024 e Id.33055 del 17/2/2025, si ritiene possibile affermare innanzitutto che, a partire dal 24/1/2024, data di entrata in vigore del CCNL e in particolare dell'art. 27 del medesimo contratto, nessuna eccedenza oraria, rispetto al debito settimanale pari a 38 ore, può essere oggetto di legittima cancellazione dai tabulati/cedolini orari relativi alle mensilità dell'anno di maturazione fino a che sia stato svolto quanto segue. Premesso allora che deve essere dato luogo sia all'assegnazione degli obiettivi nonché alla programmazione e pianificazione delle prestazioni in coerenza con il CCNL stesso, sia alle necessarie compensazioni orarie legate all'ineludibile flessibilità, di cui infra si specifica, le eccedenze risultanti al termine di ciascun mese devono essere sommate in ragione di anno poiché devono essere considerate funzionali allo svolgimento delle medesime anzidette prestazioni fino al raggiungimento del "cut-off" calcolato come da menzionato "Orientamento ARAN Id.30664". Ciò posto, secondo la ratio del CCNL e come emerge anche dagli orientamenti applicativi ARAN richiamati, le ore eccedenti il debito standard, sia entro il cut-off sia oltre il medesimo, fatta salva la richiamata flessibilità, possono in entrambi i casi essere recuperate anche a giornata intera e auspicabilmente pure nell'anno di competenza, al fine di non determinare cumuli orari, specie "oltre cut-off", successivamente di più complessa gestione. Dunque, nell'anno di competenza, dette eventuali (!) eccedenze sono recuperabili anche a giornata intera ma, proprio in coerenza con le disposizioni contrattuali, compatibilmente con le esigenze organizzative nell'ambito del-

la programmazione dei piani di lavoro, i quali sono difatti lo strumento per garantire che, ove siano concesse tali compensazioni, le stesse siano governate dal direttore della struttura e le prestazioni siano perciò rese in conformità a quanto previsto dall'art. 27 comma 2 del CCNL, tenuto conto del comma 6. Decorso l'anno di competenza restano infine e quindi recuperabili (rectius: da recuperare! - vd. infra) soltanto le ore che siano risultate eccedenti detto cut-off e siano approvate dal direttore della struttura in quanto sussistenti i presupposti come da comma 3 - quinto paragrafo - dell'art. 27, ben considerando che tale "approvazione", effettuata la chiusura annuale contabile delle eccedenze, può essere data chiaramente solo a posteriori rispetto alla maturazione dell'orario eccedente de quo: si tratta infatti di accertare lo svolgimento di prestazioni necessarie e ultronee rispetto alla programmazione/pianificazione menzionata, le quali non sono risultate tuttavia contenibili nell'ordinario orario di lavoro e nemmeno nelle ulteriori ore appartenenti a detto cut-off. Dovendosi tenere anche ben presente che le ore eccedenti entro il cut-off sono sempre e soltanto "eventuali", sicché mai di obbligatorio svolgimento, nemmeno al fine della corresponsione di tutta la retribuzione di risultato; la quale resta infatti dovuta, indipendentemente dalla sussistenza di qualsivoglia eccedenza, secondo il livello di performance accertato, così come regolamentato in ciascuna azienda nel rispetto delle previste relazioni sindacali. Atteso quanto precede ed in altri termini (repetita iuvant), le ore eccedenti il "cut-off", ove non già recuperate come sopra nell'anno di competenza, in nessun caso possono subire qualsivoglia "cancellazione" poiché devono essere in ogni caso recuperate nel primo semestre dell'anno successivo e, in estrema ratio, sono comunque recuperate nel secondo semestre: in tal caso sarà perciò onere dell'Amministrazione consentire tale recupero valutando opportunamente i necessari correttivi che in termini organizzativi siano necessari al fine del soddisfacimento delle preminenti esigenze di servizio. In merito ai possibili, ma corretti, sistemi di gestione

del lavoro, tenuto conto che la flessibilità dell'orario di lavoro è caratteristica propria dei ruoli dirigenziali e non di meno di quelli della dirigenza sanitaria de qua, pare infine opportuno precisare che, se da un lato le eccedenze orarie devono essere conteggiate in sede di "chiusura" di ogni "tabulato orario mensile" sicché anche e a maggior ragione in sede di "chiusura annuale" al fine della suddetta corretta applicazione del dettato contrattuale relativo ai possibili recuperi, d'altro canto le prestazioni sanitarie hanno la caratteristica di essere singolarmente di durata assai difficilmente preventivabile seppure nel contesto di una corretta pianificazione mensile dei carichi di lavoro: di tal ché devono poter essere ordinariamente rilevati e conteggiati scostamenti sia positivi sia negativi, anche mese per mese nel contesto del saldo progressivo annuali, che potrebbero talora essere anche significativi, fra l'orario lavorato e il debito orario giornaliero standard (h 6.20 oppure 7:36 secondo che l'orario di lavoro sia articolato su 5 o 6 giornate settimanali). Del resto, se come detto la flessibilità oraria è caratteristica propria dei ruoli dirigenziali di ogni sorta, essendo svolte in tale contesto prestazioni sostanzialmente "per obiettivi" e non già e non certo funzioni di carattere impiegatizio, le quali possano anche essere interrotte e proseguite successivamente, tale peculiarità è invero ancor più evidente proprio nell'ambito sanitario, sia esso clinico come anche di controllo ufficiale, dove ogni prestazione necessita quasi sempre di essere efficacemente conclusa nel tempo minore o maggiore che possa richiedere, anche rispetto a ogni standard ipotizzabile. Sarà poi la chiusura annuale, con conteggio a saldo, a determinare se vi siano scostamenti positivi che superino il menzionato cutoff e che debbano perciò dar luogo come sopra esposto ai correlati recuperi, ovvero se vi siano scostamenti negativi che debbano dar luogo a forme di recupero, in prefissati termini temporali o poi eventualmente anche monetari, in ogni caso previa apposita regolamentazione aziendale ben resa nota ai dipendenti. Circa la necessaria puntuale gestione dei piani di lavoro e della turnistica, in spe-

cie quella della pronta disponibilità, nonché a riguardo della corretta gestione delle ferie, a complemento anche di quanto sopra e in sintonia con quanto indicato pure dall'ARAN, si osserva in primo luogo che, nei confronti dei dirigenti sanitari destinatari del richiamato CCNL, "gli obiettivi e i programmi assegnati da realizzare, da cui discendono i volumi prestazionali e i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni" devono risultare coerenti e compatibili "con le risorse umane e strumentali in essere salvaguardando la sicurezza e la qualità delle cure" (rectius: sicurezza e qualità di ogni prestazione sanitaria) in modo tale che le medesime prestazioni siano sempre erogabili "nell'ambito dell'orario di lavoro di 38 ore settimanali, tenuto anche conto delle 4 ore di formazione e aggiornamento di cui al comma 6" del citato art. 27; a tal fine il direttore della struttura deve predisporre "con periodicità mensile, entro il giorno 20 del mese precedente, un piano di lavoro orario" adeguatamente in grado di rispondere agli anzidetti requisiti. Se dunque viene correttamente posta in essere la menzionata pianificazione e la complessiva accurata gestione del lavoro come precedentemente declinato, non dovrebbe invero risultare complesso associare ad essa né una parimenti corretta gestione della turnistica, con particolare riferimento alla pronta disponibilità (oltre che alle guardie), né un'opportuna pianificazione delle ferie. Relativamente al servizio di pronta disponibilità, paiono in ogni caso utili le seguenti precisazioni: i) il servizio viene reso in regime di straordinario, sicché l'orario dedicato deve essere conteggiato a parte e, ai sensi dell'art. 30 CCNL, "l'attività è compensata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 31 (Lavoro straordinario) salvo che il dirigente richieda il recupero orario", e tale recupero, che non può perciò essere imposto ma costituisce opzione esclusiva del dirigente, è "consentito solo qualora lo stesso abbia assolto integralmente il proprio debito orario avuto riguardo al saldo progressivo annuale rilevato alla fine del

mese precedente". In altri termini, la suddetta opzione non è esercitabile dal dirigente solo qualora risulti negativo il saldo "progressivo annuale", vale a dire quello generato - ut supra - dalla gestione flessibile dell'orario di lavoro (!) e non già quello relativo al singolo mese in cui eventuali ore di lavoro siano state rese in pronta disponibilità; ii) non può esservi alcuna carenza di personale che possa giustificare la violazione del CCNL in riferimento al fatto che tale servizio debba essere "assicurato utilizzando solo i Dirigenti della stessa Unità Operativa per la quale il servizio è istituito, garantendo le necessarie competenze specialistiche" - ex art. 30 comma 3 - (diversamente proprio un servizio reso per fronteggiare emergenze verrebbe svolto da personale non qualificato e - sotto un profilo strettamente giuridico - pure incompetente!); iii) d'altro canto non può essere considerata "tout court" la lettera del dettato contrattuale laddove viene previsto che "Il servizio di pronta disponibilità va limitato ai turni notturni e ai giorni festivi", ancorché debba invece essere ovviamente garantito il riposo settimanale. Sul punto, proprio il fatto che il testo parli di un limite ("va limitato"), anziché porre in contrario un perentorio divieto a un'eventuale turnistica diurna feriale, pone la necessità di valutare se in certi casi tale limite possa essere superato e come: a tal fine sovviene l'Orientamento applicativo pubblicato dall'ARAN e rubricato al n. Id.30741 del 31/5/2024, che viene ritenuto condivisibile da chi scrive, secondo cui "Si conferma che l'art. 27 del CCNL 2016-2018 dell'Area della sanità e il contenuto rinvio all'art. 6 bis comma 3 del medesimo contratto sono stati disapplicati dal comma 10 dell'art. 30 del CCNL 2019 - 2021. Tuttavia, la estensibilità del servizio di pronta disponibilità a turni diversi da quelli notturni e festivi è confluita, nel nuovo CCNL 2019-2021, nella più ampia materia di confronto aziendale di cui all'art. 6 comma 3 lett. l) che fa riferimento ai < criteri generali sulla programmazione dei servizi di pronta disponibilità e di guardia, fermo restando l'onere a carico del rela-

tivo fondo>”. Di tal ché, se in ambito ospedaliero parrebbe del tutto inadeguata un’ipotesi di turnistica di pronta disponibilità diurna feriale, attesa la continuità delle prestazioni che caratterizza tali realtà, proprio la possibile mancanza di detta continuità potrebbe rendere invece opportuno valutare l’istituzione di turni, o anche solo di semi-turni, in specie pomeridiani feriali, ma sempre rispettosi dei limiti contrattualmente definiti e previa attuazione dei necessari livelli di relazioni sindacali; nel caso istituendo l’eventuale turnistica in deroga ai succitati principi contrattuali generali senza che ciò divenga ovviamente un “escamotage” per rinunciare al completamento di dotazioni organiche che risultassero comunque carenti; iv) relativamente poi al dovuto riposo settimanale, non appare ammissibile che talune Amministrazioni violino ancora quanto dettato al comma 4 del menzionato art. 30, se non anche e perfino gli obblighi dettati dall’art. 9 comma 1 del vigente D.lgs. 8/4/2003 n. 66 secondo cui “*Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all’articolo 7; il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni*”. Disposizioni secondo le quali è chiaro come al dirigente sanitario spettino: - sia un’intera giornata di riposo compensativo (su richiesta del dirigente e tuttavia senza riduzione del debito orario) nel caso in cui il servizio di pronta disponibilità cada in giorno festivo, indipendentemente dalle ore rese su chiamata, le quali devono essere ut supra comunque compensate/recuperate; - sia 24 ore di riposo continuative nei 7 giorni (ovvero 48 ore nei 14 giorni) di regola (!) coincidenti con la domenica; vale a dire che non si ritiene legittimo che la turnistica, quale che sia, possa “bruciare” la festività domenicale in più di un caso ogni due. Quanto alla gestione delle ferie, risulta ormai pleonastico richiamare la giurisprudenza nazionale del lavoro che ormai si è uniformata in modo più che consolidato a quanto statuito,

in modo chiarissimo, da tempo e peraltro ancora recentemente, dalla Corte di Giustizia dell’Unione Europea (CGUE); che, con la Sentenza 18 gennaio 2024 nella causa n. C-218/22 e nuovamente con l’Ordinanza 24 luglio 2024 nella causa n. C-689/22, ha posto fine all’applicazione dell’art. 5 comma 8 del D.L. n. 95/2012 (conv. L. 135/2012), giacché ne è stata sancita la non conformità con il diritto unionale, ancorché vi siano ancora Amministrazioni che vessatoriamente pretendono dai dirigenti sanitari dichiarazioni di accettazione - perciò da non sottoscrivere! - del divieto assoluto di monetizzazione delle ferie non godute, come dettato dal menzionato decreto. Secondo le predette pronunce viene ora sostanzialmente in rilievo come la mancata predisposizione di “piani ferie”, tempestivi, concordati e rispettosi del dettato contrattuale, renda sempre l’Amministrazione datrice responsabile della mancata fruizione delle ferie anche da parte dei dirigenti, pure di elevata qualificazione, con conseguente addebito di indennità per ferie non godute all’atto della cessazione del rapporto di lavoro, senza che sia legittimo imporre il godimento delle stesse al termine del rapporto di lavoro quale condizione preliminare all’interruzione del medesimo rapporto. Dovendosi nondimeno rammentare che, anche in sede di mobilità volontaria, in carenza di detta pianificazione da parte dell’Azienda di provenienza, non può essere negato il “transito” delle ferie ancora spettanti in capo all’Amministrazione destinataria, tenuto conto che in questi casi non vi è novazione del rapporto di lavoro e che le parti (si rammenti il richiamo all’art. 1362 c.c.) hanno perciò anche precisato, nella Dichiarazione congiunta n.1 del CCNL, “*che nel caso di mobilità le ferie maturate dal dipendente presso l’Azienda o Ente di provenienza, vengono conservate e sono fruitive presso la nuova Azienda o Ente*”. Si formulano infine le opportune osservazioni in merito all’attuazione delle cd. “prestazioni aggiuntive” in genere e circa lo svolgimento dei particolari progetti-obiettivo inerenti i controlli ufficiali riservati ai medici veterinari, considerato che a riguardo di questi ultimi risulta che si stia dando luogo

all’applicazione del CCNL in diverse realtà, tuttavia ancora inspiegabilmente minoritarie, talora comunque secondo interpretazioni disomogenee e in alcuni casi non condivisibili o comunque prive dell’attenzione che richiedono alcuni aspetti della materia invero peculiari. Innanzitutto, tenuto conto della lettera dei pertinenti art. 27 commi 8 e 12 bis e art. 89 comma 2 del CCNL, si deve sottolineare nuovamente la condivisione degli “Orientamenti applicativi” in materia pubblicati dall’ARAN e rubricati ai nn. Id.34247 del 12/5/2025 e Id.33090 del 17/2/2025; in sintonia con i quali si rileva quanto segue. Tutti i dirigenti sanitari, ai sensi del richiamato art. 27 comma 8, possono svolgere “prestazioni aggiuntive” che vengano loro proposte per il raggiungimento di obiettivi prestazionali eccedenti quelli richiesti (e, ben inteso, conseguiti) ai sensi dei primi tre commi dell’art. 27, secondo il regime di cui all’art. 89 comma 2 (specifica attività libero professionale integrativa dell’attività istituzionale acquisita dalla medesima Azienda sanitaria, tariffata ai sensi del comma 3); regime in cui si svolgono, nel caso, anche le prestazioni finalizzate al conseguimento di obiettivi strategici di prevenzione e alla riduzione delle liste di attesa gravanti sul cd. “Fondo Balduzzi” [L. 3/8/2007, n. 120, art. 1, comma 4, lett. c), mod. D.L. 13/9/2012, n. 158, art. 2, comma 1, conv. L. 8/11/2012]. Si deve rammentare altresì che le anzidette prestazioni: - comportano l’osservanza del limite di spesa di cui all’art. 89 comma 4 CCNL (cd. “tetto 2021”), di tal ché la disciplina come infra riservata ai medici veterinari consente anche di ottimizzare l’impegno di risorse “limitate”; - comportano l’applicazione del regime previdenziale previsto dalla cassa della specifica professionalità (ENPAM, ENPAV, ecc...), sicché tale vincolo normativo le rende di per sé meno attuabili, per le ragioni meglio specificate oltre, nel caso dei medici veterinari. Si ritiene anche doveroso sottolineare che, ai sensi delle vigenti disposizioni normo-contrattuali e come anche chiarito dall’ARAN con il citato orientamento applicativo n. Id.34247, è incontrovertibile il divieto di utilizzo di qualsiasi somma facente parte dei fondi, ivi compreso

il fondo di risultato e pure i residui degli altri fondi che nel medesimo confluissero temporaneamente (art. 95 comma 8 CCNL 19/12/2019), per la retribuzione delle prestazioni aggiuntive rese ai sensi del menzionato art. 89 comma 2. È poi del tutto peculiare quanto disciplinato nel comma 12 bis dell'art. 27, il quale dispone infatti che *“I controlli ufficiali di cui ai vigenti Regolamenti della U.E. e alla correlata normativa nazionale e regionale, effettuati al di fuori dell'ordinario orario di lavoro del dirigente veterinario, sono considerati obiettivi prestazionali incentivati con risorse a carico del Fondo per la retribuzione di risultato corrispondentemente incrementato, ai sensi dell'art. 95, comma 4, lett. f) del CCNL 19.12.2019 (Fondo per la retribuzione di risultato) e in applicazione della normativa sopra richiamata, con oneri a carico della quota di introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe spettante alle Aziende di cui all'art. 15, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 2.2.2021 n. 32 e s.m.i. depurata degli oneri a carico dell'Azienda”*. Considerato quanto precede, atteso che anche i Servizi di Igiene Alimenti e Nutrizione (IAN) dei dipartimenti di prevenzione svolgono controlli ufficiali (CU) e altre attività ufficiali, tali controlli eventualmente “extra orario” dovranno essere svolti dai medici del SIAN nel summenzionato regime ex art. 89 comma 2 CCNL, poiché l'applicazione del comma 12 bis è disciplina specificamente prevista solo per i servizi veterinari, in ragione anche dell'esigenza di garantire (stante quanto sopra) il possibile svolgimento di detta attività da parte dei veterinari che non abbiano aderito alla cassa professionale ENPAV (eventualità invece non concessa ai medici dalla rispettiva cassa ENPAM). Ciò premesso, i medici veterinari chiamati a svolgere attività di controllo ufficiale (CU) e altre attività ufficiali fuori dell'ordinario orario di lavoro (e non già fuori dell'orario di servizio ovvero in altra specifica fascia oraria - vd. infra) potranno e preferibilmente dovranno, come anche da precedenti specifiche indicazioni del Ministero della Salute (nota dell'11/10/2021 finalizzata in allora alla corretta opzione ex art. 117 comma 7

CCNL 19/12/2019), rendere tali prestazioni nell'attuale suddetto regime ex art. 27 comma 12 bis CCNL, anche al fine di un pieno ma soprattutto corretto utilizzo degli introiti di cui al D.lgs. n. 32/2021 art. 15. A tal fine si ravvisa la necessità di fornire alcune ulteriori precisazioni circa la portata dell'art. 15 secondo un'opportuna lettura teleologica e sistematica rispetto a quanto dettato dal CCNL. Ci si riferisce in particolare ai paragrafi del menzionato articolo in cui si afferma che *“Le tariffe riscosse dall'Azienda sanitaria locale sulla base del presente decreto, sono ripartite in relazione al livello di compartecipazione ai controlli ufficiali e alle altre attività ufficiali come indicato nel comma 2”* e che è destinata e vincolata (!) *“la quota del 90 per cento alle Aziende sanitarie locali che la attribuiscono in proporzione all'attività svolta dalle singole strutture organizzative afferenti alle aree dipartimentali di sanità pubblica, sanità pubblica veterinaria e della sicurezza alimentare di cui all'articolo 7-quater, comma 4 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502”*. Sul punto appare evidente che le tariffe in questione vengono riscosse e acquisite a bilancio quale “unicum” dall'Azienda sanitaria, la quale tuttavia è tenuta, in ragione del vincolo a specifica destinazione, a formarne uno specifico sub-capitolo di bilancio, dal quale possano essere tratte, nell'anno successivo a quello di riscossione (sicché sulla base di quanto in effetti riscosso, seppure residuassero crediti da recuperare), le risorse per finanziare quanto indicato nel comma 2 lett. a) e in particolare gli specifici progetti-obiettivo cui volontariamente (!) abbiano aderito i dirigenti veterinari ai sensi dell'art. 27 comma 12 bis in questione, non solo in termini retributivi (con lo specifico meccanismo di temporaneo “transito” degli importi necessari sulla quota, contabilmente separata per i veterinari, del fondo di risultato) ma ivi compresi gli “oneri accessori” (spese relative all'ottimizzazione e al miglioramento dei controlli ufficiali e delle altre attività ufficiali) come chiarito anche dall'ARAN nel richiamato orientamento applicativo n. Id.33090. E ancora, il CCNL precisa che si tratta di risorse de-

stinate a retribuire l'effettuazione di controlli ufficiali (devono ritenersi comprese le altre attività ufficiali complementari ai CU ai sensi dei pertinenti Reg.ti unionali) quando svolti fuori dell'ordinario orario di lavoro, vale a dire una volta rese le 38 ore settimanali con le quali l'ordinario orario di lavoro è pienamente assolto dal dirigente veterinario: tali prestazioni “extra orario” possono quindi essere collocate anche fuori della fascia oraria 18-6 citata nell'art. 15 in commento, data la specifica destinazione funzionale alla realizzazione di obiettivi di sanità pubblica veterinaria cui il contratto collettivo ha inteso dare preminente chance di realizzazione anche in deroga alla norma generale, tenuto peraltro conto che tale possibilità è passata al vaglio - nella fase intercorrente fra la pre-intesa e la sottoscrizione definitiva del CCNL - sia del Comitato di Settore sia della Corte dei Conti oltre che del MEF. Ciò chiarito, si ritiene ancora opportuno precisare che la destinazione di dette risorse deve essere funzionale a consentire la piena realizzazione, anche “extra orario” ove necessario, degli obiettivi di sanità pubblica veterinaria che diversamente potrebbero infatti non essere conseguiti con correlato mancato raggiungimento dei LEA di settore; in tale ottica, considerato pertanto che le criticità che emergono annualmente non possono essere affrontate se non destinando alla loro soluzione quanto serve secondo l'area disciplinare nella quale di volta in volta ciò si renda necessario, i progetti-obiettivo menzionati devono poter essere retribuiti con le risorse in questione là dove ne risulti strategicamente e di volta in volta opportuna la formulazione e la loro realizzazione, tutto quindi indipendentemente da quali attività in precedenza abbiano generato gli introiti per effetto delle tariffazioni di legge. Con l'auspicio di aver reso una disamina esaustiva dei temi posti all'attenzione per una possibile adeguata azione sindacale finalizzata a una uniforme e corretta applicazione del vigente CCNL di categoria, eventuali situazioni peculiari potranno comunque essere oggetto di ulteriore approfondimento.

Avv. Lucia Monacis (Foro di Torino)