

LA DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO SECONDO L'INNOVATIVO ART. 27 COMMA 3 CCNL 2019-2021 CHIARIMENTI

IL CCNL della dirigenza sanitaria (medica, veterinaria e sanitaria) dispone un sistema di gestione dell'orario di lavoro certamente innovativo, solo apparentemente complesso, ma in ogni caso già oggetto di chiarimento secondo l'orientamento applicativo "ASAN104" dell'ARAN, che dovrebbe risultare esaustivo per ogni Amministrazione.

Pare però ancora non compreso che l'art. 27 comma 3 del CCNL 23/01/2024 laddove è previsto "...l'eventuale impegno orario ulteriore prestato in eccesso rispetto a quello previsto ai sensi del comma 2 tenuto conto del comma 6, si considera utile al raggiungimento degli obiettivi e programmi di lavoro concordati da realizzare" ha il significato che un Dirigente è tenuto a raggiungere gli obiettivi concordati nel normale orario di lavoro e non ha necessità di dover rendere ulteriori ore per il riconoscimento della retribuzione di risultato, né tali ore possono essere oggetto di programmazione ai fini del raggiungimento degli obiettivi assegnati. Dunque, l'eventuale ulteriore impegno orario non è un presupposto obbligatorio né necessario per il riconoscimento della retribuzione di risultato; del che la dizione utilizzata "eventuale".

Possono risultare tuttavia utili alcune ulteriori precisazioni, elaborate con la collaborazione dei nostri legali, così come di seguito:

1) **Il dirigente sanitario ha l'obbligo di rendere 38 ore settimanali**, quale media derivante dalla gestione necessariamente flessibile dell'orario di lavoro (art. 27 comma 1), comprensive della "riserva" pari a 4 ore settimanali (art. 27 comma 6) - per attività non assistenziali (formazione, ecc...); **nulla più**.

2) L'Amministrazione datrice ha l'obbligo di contemperare il suddetto orario di lavoro dei dirigenti in servizio con la dotazione organica prevista per i livelli prestazionali standard di ciascuna Unità Operativa e con le **procedure di negoziazione di budget** gli obiettivi correlati alla retribuzione di risultato (art. 27 commi 1 e 2) in modo che il dirigente non abbia a dover rendere in via ordinaria più delle menzionate 38 ore. In ogni caso gli obiettivi e i livelli di prestazione, preventivamente illustrati dal dirigente responsabile dell'articolazione aziendale a tutti i dirigenti dell'UO, sono assegnati formalmente a ciascuno secondo la tipologia di incarico di ogni sanitario dirigente (art. 70 comma 3). I criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale (art. 9 comma 5).

3) L'Amministrazione datrice ha altresì l'obbligo di individuare il numero di ore annuali che, qualora si generasse una eventuale eccedenza di impegno rispetto al debito anzidetto, dovranno essere gestite come segue (art. 27 comma 3 periodi 1-4). Si tratta di una cosiddetta "franchigia" che si calcola utilizzando uno specifico algoritmo, applicando cioè la formula semplificata e illustrata nel suddetto "ASAN104" (sito ARAN). Questa "franchigia" (eccedenza rispetto al citato debito) - che mediamente nel Paese si colloca fra 50 e 100 ore annuali, comunque con possibili scostamenti locali in più o meno - può accadere infatti che venga eventualmente lavorata dal sanitario ai sensi dell'art. 15 comma 3 del D.lgs. 502/1992 (art. 27 comma 3), ma solo e soltanto qualora lo stesso sanitario non fosse riuscito a

raggiungere nell'orario ordinario citato gli obiettivi prefissati e perciò senza necessità di alcuna autorizzazione.

4) Il dirigente deve quindi poter raggiungere gli obiettivi concordati nell'ambito dell'ordinario orario di lavoro senza che al medesimo possa essere mai richiesto orario ulteriore ricadente nella menzionata "franchigia" né per il riconoscimento della retribuzione di risultato né per altre prestazioni altrimenti pianificate : in tal senso **l'art. 27 comma 3 indica come meramente eventuale l' "impegno orario ulteriore prestato in eccesso rispetto a quello previsto ai sensi del comma 2"** (ordinarie 38 ore settimanali).

5) Considerato quanto ai punti 3 e 4, ciò che deve essere ben chiaro è che l'Amministrazione, nella persona di ciascun Direttore/Responsabile di struttura (che ha l'obbligo della pianificazione mensile - art. 27 comma 4) **deve pianificare carichi di lavoro comprensivi di ogni obiettivo in modo tale che ciascun sanitario possa rendere tutto il lavoro necessario a raggiungere gli obiettivi concordati in sede di Budget nelle 38 ore. In altri termini, nei confronti del dirigente non possono essere richieste prestazioni né possono essere pianificati obiettivi per i quali il lavoratore debba eccedere le 38 ore generando orario ricadente nella suddetta franchigia.**

6) Quanto precede è tassativo atteso che, fermo il diritto di ogni dirigente alla gestione flessibile dell'orario, le ore eccedenti che a fine anno risultassero appartenenti alla franchigia non darebbero luogo né a recupero né a retribuzione. Proprio perciò **l'impiego del citato algoritmo**, oltre a soddisfare necessariamente gli obblighi imposti dal richiamato art. 15 comma 3 del D.lgs. 502/1992, **tutela comunque i sanitari, limitando tecnicamente il numero di ore non remunerate e non recuperabili**, laddove risultasse uno sfioramento del debito orario ordinario (oltre le 38 ore) dovuto ad arbitraria condotta dell'Azienda che ritenesse tali ore necessarie per raggiungere "obiettivi elastici" non quantificati a priori, mai negoziati, e modificati costantemente al rialzo per compensare carenze di personale o impennate stagionali di diagnosi e cura, pertanto non conformi e non consentiti anche perché irraggiungibili "in termini".

7) Esiste poi una "seconda tranche" di possibile eccedenza oraria (art. 27 comma 3 periodi 5-7) derivante dall'eventualità in cui il dirigente avesse, a consuntivo, completato l'eccedenza "in franchigia" (punto 3) e, superando tale "cut-off", avesse generato ulteriore eccedenza. In tal caso questa seconda eccedenza deve essere giustificata da lavoro effettivamente richiesto e autorizzato anche a posteriori dall'Amministrazione (Direttore/Responsabile di struttura): queste ore **devono infatti essere oggetto di recupero** anche a giornata intera entro il primo semestre dell'anno successivo; e, qualora in precedenza il recupero non sia stato possibile per esigenze organizzative, nel secondo semestre dell'anno successivo esso DEVE essere concesso anche indipendentemente (!) dalle esigenze di servizio (cfr. Corte dei Conti, Delibera n. 34/2024).

Tutto quanto sopra premesso, l'eventuale attivazione e lo svolgimento di prestazioni aggiuntive (art. 27 comma 8 e art. 89) o di obiettivi prestazionali incentivati per controllo ufficiale veterinario (art. 12 bis), **deve essere oggetto di separata pianificazione annuale preventiva** e di parimenti separato conteggio su "contatori" appositi, con timbratura specifica, quindi senza alcuna interferenza con tutta la succitata gestione dell'orario di lavoro ordinario ovvero ulteriore.