

La disposizione contrattuale contenuta nell'articolo 27, con particolare riferimento al comma 3, introduce importanti novità sull'orario di lavoro e necessita di precisazioni ulteriori soprattutto con riferimento al processo attraverso il quale si perviene alla definizione dell'eventuale impegno orario prestato in eccesso rispetto all'orario ordinario di lavoro, agli eventuali sistemi di remunerazione, alle correlazioni tra tale processo ed il ricorso alle prestazioni aggiuntive di cui al comma 8 del medesimo articolo ed all'eventuale "ulteriore impegno orario" che "non può essere programmato" nonché in merito agli effetti dell'eventuale mancato recupero di tale ulteriore impegno orario nei termini indicati anche nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro.□ (Art. 27 – Orario di lavoro)

Nell'articolo 27 "Orario di lavoro" si specifica che gli obiettivi ed i programmi assegnati da realizzare, da cui discendono i volumi prestazionali e i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni, devono essere richiesti all'equipe, in coerenza con le risorse umane e strumentali in essere salvaguardando la sicurezza e la qualità delle cure, nell'ambito dell'orario di lavoro di 38 ore settimanali, tenuto conto delle 4 ore di formazione e aggiornamento di cui al comma 6 (si veda secondo periodo del comma 1). In tale ambito il responsabile della struttura predispone con periodicità mensile, entro il giorno 20 del mese precedente, un piano di lavoro orario che schematizza le attività calendarizzate per il raggiungimento degli obiettivi e/o programmi assegnati.

Inoltre, al comma 3, si introduce per la prima volta nel dettato normativo contrattuale una nuova regolamentazione dell'eventuale impegno orario - per ciascun dirigente, sia esso a rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo - eccedente le 38 settimanali, tenuto conto delle 4 ore di formazione e aggiornamento di cui al comma 6 e del comma 7 (che consente all'Azienda di utilizzare quota parte delle ore dedicate alla formazione per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione). Tale eccedenza, ai sensi dell'art.15, comma 3 del D. Lgs. n. 502/92 e s.m.i., si considera utile al raggiungimento degli obiettivi e programmi di lavoro concordati da realizzare e non determina alcun trattamento economico aggiuntivo.

Tuttavia, al fine di conciliare l'impegno orario del dirigente con i suoi tempi di vita, è stato fissato un limite oltre il quale l'eccedenza deve essere recuperata, attraverso la fruizione di periodi di riposo. Tale limite viene determinato (si veda al riguardo il comma 3 periodi 1, 2, 3 e 4) attraverso una formula di calcolo basata su:

- media pro-capite aziendale delle disponibilità del fondo destinate retribuzione di risultato,

nettizzate delle risorse INAIL (rif. art. 75 comma 3) e dei residui del fondo per la retribuzione degli incarichi (rif. art. 72, comma 3, secondo periodo);

- numero dei dirigenti in servizio all'1.1 dell'anno di riferimento a rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo, con esclusione dei soli dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa;

- un valore divisore pari a 40.

Al fine di agevolare il calcolo complessivo, si riassume nella seguente formula l'applicazione dell'algoritmo di cui al comma 3 dell'art. 27:

*fondo risultato anno "n" - risorse INAIL anno "n" +
residui fondo condizioni lavoro anno "n-1"*
[n. dirigenti 1.1 anno n]x40

Nel caso in cui l'impegno orario del dirigente, funzionale al raggiungimento degli obiettivi programmati, superi il limite fissato ai sensi dei primi quattro periodi del comma 3, è stabilito che tale ulteriore eccedenza deve essere recuperata con periodi di riposo, anche a giornata intera, nell'anno di riferimento ovvero entro i primi sei mesi dell'anno successivo. Qualora, al termine dei 6 mesi, residuino ulteriori ore da recuperare che non sia stato possibile fruire per esigenze organizzative, il recupero deve comunque aver luogo entro i successivi 6 mesi.

Va tuttavia precisato che l'eccedenza:

- non può essere programmata;

- deve risultare dai sistemi di rilevazione dell'azienda;

- è soggetta alla successiva espressa approvazione da parte del dirigente responsabile previa verifica della sussistenza dei relativi presupposti rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di approvazione.

Si precisa altresì che:

- in nessun caso l'eccedenza può dar luogo alla corresponsione di trattamenti economici. Va, infatti, ribadito che il contratto ha inteso unicamente introdurre una disciplina di maggior conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (si veda, al riguardo, anche il comma 1 dell'art. 27);

- al dirigente compete la retribuzione di risultato secondo le consuete modalità previste dai sistemi di valutazione; il parametro relativo alla media pro-capite, il valore di riferimento e il risultato del loro rapporto servono unicamente a definire le ore eccedenti - destinate al recupero - utili al raggiungimento degli obiettivi e programmi di lavoro concordati da realizzare per i quali compete tale retribuzione di risultato.

Si illustrano di seguito alcuni casi:

Esempio 1

Dirigente con 160 ore rilevate al 31.12.2024, dipendente di una azienda con un valore di retribuzione di risultato media pro-capite pari a 4.000 euro.

Determino il n. max di ore di riferimento; in questo caso, applicando l'algoritmo, avrò un numero

di ore pari a 100 (4.000:40). Le ore eccedenti (60) quelle determinate dall'algoritmo (100) possono essere recuperate:

- Entro i primi 6 mesi del 2025;

- Se residuano ulteriori ore da recuperare => comunque entro i secondi 6 mesi del 2025 (ovvero entro il 31.12.2025).

La retribuzione di risultato compete secondo le consuete modalità previste dai sistemi di valutazione.

Esempio 2

Dirigente con 90 ore rilevate al 31.12.2024, dipendente di una azienda con un valore di retribuzione di risultato media pro-capite pari a 4.000 euro.

Determino il n. max di ore di riferimento; in questo caso, applicando l'algoritmo, avrò un numero di ore pari a 100 (4.000:40). Le ore eccedenti (0) quelle determinate dall'algoritmo (100) non determinano alcun recupero.

La retribuzione di risultato compete secondo le consuete modalità previste dai sistemi di valutazione.

Esempio 3

Dirigente con 0 ore rilevate al 31.12.2024, dipendente di una azienda con un valore di retribuzione di risultato media pro-capite pari a 4.000 euro.

Determino il n. max di ore di riferimento; in questo caso, applicando l'algoritmo, avrò un numero di ore pari a 100 (4.000:40). Le ore eccedenti (0) quelle determinate dall'algoritmo (100) non determinano alcun recupero.

La retribuzione di risultato compete secondo le consuete modalità previste dai sistemi di valutazione.

Si specifica infine che l'eccedenza di cui poco sopra, individuata annualmente a consuntivo in base alle timbrature effettuate, va tenuta distinta dalle c.d. prestazioni aggiuntive di cui al successivo comma 8 che possono essere previamente concordate con l'equipe, nel limite aziendale di cui all'art. 89 comma 4, per il raggiungimento di obiettivi prestazionali ulteriori rispetto a quelli già assegnati ai sensi del comma 1 i quali devono comunque prioritariamente essere garantiti.