

21 mar
2016

SEGNALIBRO | ☆

FACEBOOK | f

TWITTER | 

STAMPA | 

DAL GOVERNO

La frequenza ai corsi di formazione oltre l'orario di lavoro vale come straordinario

di *Arturo Bianco*

Il parere dell'Aran/1

Le ore che i dipendenti pubblici impegnano frequentando i corsi di formazione voluti dall'ente devono essere considerate a tutti gli effetti come lavorative. Ne consegue che l'eventuale superamento del normale orario giornaliero deve essere equiparato alle prestazioni di lavoro straordinario. È questo un principio di carattere generale che si deve applicare ai contratti collettivi nazionali di lavoro del pubblico impiego, come emerge dalle risposte fornite dall'Aran.



Formazione e aggiornamento professionale. La scelta contrattuale si spiega con il rilievo che viene assegnato alla formazione e all'aggiornamento professionale del personale. Basta ricordare che nei contratti collettivi nazionali di lavoro del personale del comparto Regioni ed autonomie locali viene previsto che almeno l'1% debba essere destinato alla formazione e che uno dei fattori utili per le progressioni orizzontali sia costituito dalla frequenza di corsi di formazione cui abbia fatto seguito un miglioramento della qualità delle prestazioni. A questo si aggiunge la possibilità di potere godere di permessi e di periodi di assenza dal lavoro per la formazione e l'aggiornamento decisi autonomamente. Importanza che il legislatore, a partire dal Dl 78/2010, ha fatto passare in secondo piano fissando il nuovo tetto massimo per la formazione al 50% della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009, tetto che gli enti locali e le Regioni possono superare se comunque conseguono i risultati complessivi di risparmio previsti dalla disposizione.

Le ore di straordinario. Per queste ragioni si ricava dal dettato contrattuale l'indicazione vincolante che, nel caso di corsi di formazione o di aggiornamento professionale organizzati dall'ente o comunque autorizzati dallo stesso, «le ore effettive di partecipazione alle attività formative devono essere considerate come servizio prestato a tutti gli effetti e, quindi, anche come orario di lavoro, ai fini del completamento del debito orario delle 36 ore settimanali». Questa indicazione non può essere derogata dalle scelte delle singole amministrazioni. Da questa indicazione discende in modo sostanzialmente obbligato la conseguenza che «per la parte eccedente l'orario d'obbligo giornaliero, devono essere considerate lavoro straordinario».

Ovviamente il dipendente potrà richiedere l'erogazione del compenso per le prestazioni aggiuntive ovvero utilizzare le stesse per il riposo compensativo ovvero, nel caso in cui il contratto decentrato lo abbia previsto, si possono “versare” tali periodi nella banca delle ore. Ricordiamo che non può essere considerato come orario di lavoro il periodo che serve per raggiungere la sede del corso o per tornare da questa nel proprio Comune.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Qualora un corso di formazione, organizzato dall'Agenzia fiscale, si protragga al di là dell'orario d'obbligo giornaliero del dipendente, è possibile riconoscere a quest'ultimo il pagamento dello straordinario o un riposo compensativo corrispondente al numero effettivo di ore di corso eccedenti?

L'art. 63, comma 12, del CCNL del 28 maggio 2004. stabilisce che "Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Agenzia è considerato in servizio a tutti gli effetti." e che "I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro". La norma, pertanto, in modo inequivocabile qualifica le ore in cui si attua l'iniziativa formativa come "lavorative", con la conseguenza che la parte dei corsi che eccede l'orario d'obbligo giornaliero deve essere considerata come lavoro straordinario. Nulla vieta, però, che il lavoratore possa chiedere, in luogo dell'erogazione dei compensi per il lavoro straordinario, un riposo compensativo corrispondente al numero delle ore lavorate, da fruire secondo le modalità previste dai CCNL.

RAL_1446_Orientamenti Applicativi

Le ore di formazione o aggiornamento professionale devono essere considerate come rientranti nell'orario di lavoro anche ai fini del rispetto dei limiti in materia di orario di lavoro stabiliti dal D.Lgs.n.66/2003 ed in particolare di quello concernente i riposi giornalieri?

La scrivente Agenzia, nei propri orientamenti applicativi, ha già evidenziato che, secondo le regole generali, nel caso di corsi di formazione o di aggiornamento professionale organizzati dall'Ente o comunque autorizzati dal medesimo Ente presso altri soggetti pubblici o privati, le ore effettive di partecipazione alle attività formative devono essere considerate come servizio prestato a tutti gli effetti e, quindi, anche come orario di lavoro, ai fini del completamento del debito orario delle 36 ore settimanali.

Ciò comporta anche la conseguenza ulteriore che, per la parte eccedente l'orario d'obbligo giornaliero, devono essere considerate lavoro straordinario, con l'applicazione della specifica disciplina contenuta nell'art.38 del CCNL del 14.9.2000.

Evidentemente, nei termini sopra descritti, venendo in considerazione attività rese in orario di lavoro, di esse si terrà conto a tutti gli effetti stabiliti dalla legge (D.Lgs.n.66/2003), ivi compresi la durata massima della prestazione lavorativa e i riposi.