



REGIONE LIGURIA

DIREZIONE GENERALE DI AREA SALUTE E SERVIZI SOCIALI



aoorlig - r_liguri - Regione Liguria
Prot-2024-1185880
del 29/07/2024

SETTORE RAPPORTI DI LAVORO E CONTRATTI DEL
PERSONALE DIPENDENTE E CONVENZIONATO
DEL SSR

Oggetto: Linee di indirizzo relative alla
programmazione dell'attività
istituzionale, anche attraverso
l'applicazione degli istituti
giuridici relativi all'orario di
lavoro.

Ai Direttori Generali
A.S.L. 1
A.S.L. 2
A.S.L. 3
A.S.L. 4
A.S.L. 5
E.O. Ospedali Galliera
IRCCS Istituto Giannina
Gaslini
IRCCS Ospedale Policlinico
San Martino
Ospedale Evangelico
Internazionale

e, pc.
Al Direttore Generale
A.Li.Sa.

LORO SEDI

Visti i significativi elementi di innovazione introdotti dal vigente CCNL 23/01/2024 in materia di orario di lavoro, si rappresentano le linee di indirizzo generali per le Aziende, Enti e IRCCS del SSR, definite a seguito di confronto regionale con le OO.SS. rappresentative dell'Area Sanità, anche ai fini della revisione della regolamentazione interna sull'orario di lavoro di ciascun Ente, ai sensi dell'art. 27, comma 20, del medesimo CCNL,

LINEE DI INDIRIZZO RELATIVE ALLA PROGRAMMAZIONE DELL'ATTIVITÀ ISTITUZIONALE, ANCHE ATTRAVERSO L'APPLICAZIONE DEGLI ISTITUTI GIURIDICI RELATIVI ALL'ORARIO DI LAVORO

Si richiama il D.Lgs.vo n. 502/1992 e s.m.i., ed in particolare le seguenti disposizioni:

- ✓ art. 15-quinquies, comma 1: "Il rapporto di lavoro esclusivo dei dirigenti sanitari comporta la totale disponibilità nello svolgimento delle funzioni dirigenziali attribuite dall'azienda, nell'ambito della posizione ricoperta e della disciplina di appartenenza, con impegno orario contrattualmente definito";
- ✓ art. 15, comma 3: "Il dirigente, in relazione all'attività svolta, ai programmi concordati da realizzare ed alle specifiche funzioni allo stesso attribuite, è

responsabile del risultato anche se richiedente un orario superiore a quello contrattualmente definito”.

In coerenza con queste disposizioni il CCNL delinea un assetto di regole volto a definire la pianificazione degli obiettivi e delle attività, con i correlati volumi prestazionali, che possono essere richiesti al dirigente nell’ambito dell’orario di lavoro, attraverso il ricorso alle procedure annuali di budget, tenuto conto dell’organico di personale a disposizione, secondo il processo formalizzato, partecipato e negoziato del ciclo della performance, che vede coinvolte tutte le figure dirigenziali.

Gli istituti contrattuali relativi all’orario di lavoro e la loro specifica finalizzazione, così come delineata nel CCNL del 23/1/2024, introducono significativi elementi di innovazione, diretti a garantire una migliore conciliazione tra l’impegno orario del dirigente e le esigenze derivanti dalla vita privata e familiare.

In particolare:

a) l’impegno orario settimanale contrattuale è di 38 ore “ed è funzionale all’orario di servizio e di apertura al pubblico, nonché al mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all’incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento “(art. 27, comma 2);

b) quattro ore dell’orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali la formazione e l’aggiornamento professionale, formazione continua ed ECM, la partecipazione ad attività didattiche, da programmare e svolgere secondo modalità compatibili con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza, all’interno delle quattro ore destinate all’accrescimento professionale, l’Azienda, nell’ambito degli obiettivi assegnati ai dirigenti in base ai incarichi loro conferiti, può utilizzare, cumulandole, fino ad un massimo di 26 ore annue per contribuire alla riduzione delle liste d’attesa o per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione (art. 27, comma 6);

c) con le procedure di negoziazione di budget e con quelle previste dal CCNL in materia di assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa sono definiti i volumi prestazionali richiesti all’equipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse nell’ambito dell’orario di lavoro di cui alla precedente lettera a), tenuto conto di quanto indicato alla lettera b), e quindi del corretto utilizzo del monte ore finalizzato all’aggiornamento, in coerenza con le risorse umane e strumentali in essere salvaguardando la sicurezza e la qualità delle cure (art. 27, comma 1);

d) ai sensi dell’art. 15, comma 3, del D.Lgs.vo n. 502/1992 e s.m.i., l’eventuale impegno orario ulteriore prestato in eccesso rispetto a quanto previsto contrattualmente (lettere a-b), si considera utile al raggiungimento degli obiettivi e programmi di lavoro concordati da realizzare, entro il limite definito aziendalmente, per ciascun dirigente, applicando la formula di calcolo definita dal CCNL (art. 27, comma 3, periodi 1-4). Questa eccedenza oraria non comporta l’erogazione di alcun trattamento economico aggiuntivo e, qualora presente a consuntivo d’anno, viene considerata utile al raggiungimento degli obiettivi non potendo più essere oggetto di recupero orario;

e) l’eventuale ulteriore impegno orario rispetto a quello definito ai sensi del primo periodo dell’art. 27, comma 3, fatto salvo quello previsto a seguito della richiesta aziendale di prestazioni aggiuntive, non può essere programmato, deve risultare dai sistemi di rilevazione presenze dell’Azienda ed è soggetto alla successiva espressa approvazione da parte del dirigente responsabile previa verifica della sussistenza dei relativi presupposti rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di approvazione. Il recupero di tale ulteriore orario avviene

indipendentemente dal raggiungimento o meno del limite derivante dall'algoritmo così come definito dall'art. 27 comma 3. Tale ulteriore orario è recuperato, anche a giornate intere, compatibilmente con le esigenze organizzative. Il recupero avviene nell'anno di riferimento ovvero, se a consuntivo d'anno non sia stato possibile effettuarlo, entro i primi sei mesi dell'anno successivo. Qualora al termine dei sei 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 (art. 27, comma 3, periodo 5 e seguenti);

f) tenuto conto di questa articolazione degli istituti dell'orario di lavoro e in conformità all'orario di lavoro settimanale di cui all'art. 27, comma 2, tenuto conto del comma 6, il responsabile della struttura predispone con periodicità mensile un piano di lavoro comprensivo dei calendari di guardia e di pronta disponibilità, che schematizza le attività calendarizzate per il raggiungimento degli obiettivi e/o programmi di lavoro da realizzare. La programmazione oraria dei piani di lavoro mensili deve essere di norma formalizzata entro il giorno 20 del mese precedente (art. 27, comma 4 e 21);

g) in coerenza con la disciplina contrattuale (art. 31 CCNL 23/1/2024), l'istituto del lavoro straordinario va limitato alle fattispecie espressamente previste, le quali sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, ai sensi dell'art. 5 del D.L.gs.vo n. 66/2003, ovvero alle ipotesi della chiamata in servizio per pronta disponibilità.

Va rilevato che la resa dell'orario aggiuntivo di cui alla sopra indicata lettera d) non si configura come un presupposto necessario ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in quanto la norma contrattuale parla di "eventuale" ulteriore impegno orario. Il quoziente ottenuto applicando la formula di calcolo indicata nel CCNL è quindi utile al fine di definire la quota parte di ore eccedenti che, rilevate a consuntivo d'anno, deve essere recuperata attraverso la fruizione di periodi di riposo (cfr. ASAN104 ARAN).

La retribuzione di risultato compete secondo le modalità previste dal sistema di verifica e valutazione dei dirigenti; da un lato gli obiettivi da assegnare devono essere definiti tenendo conto dell'orario contrattuale, dall'altro può verificarsi che il dirigente abbia reso un impegno orario ulteriore, ove esso sia stato necessario al loro pieno raggiungimento (fermo restando che detto impegno ulteriore è solo eventuale e non può essere oggetto di programmazione ai fini del raggiungimento degli obiettivi assegnati). La valutazione annuale è diretta a verificare i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi assegnati, ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato.

Tali considerazioni valgono anche per la programmazione delle prestazioni aggiuntive, per il raggiungimento di ulteriori obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati. Il dirigente è chiamato in via prioritaria ad assicurare i volumi prestazionali ed i tempi di attesa concordati con le equipe; le prestazioni aggiuntive possono essere programmate e svolte per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli richiesti ai singoli dirigenti, anche ove il dirigente non abbia reso l'orario aggiuntivo di cui alla lettera d), purché siano garantiti lo svolgimento delle attività programmate e l'assolvimento dell'orario contrattuale. Peraltro, la norma contrattuale (art. 27, comma 3, quinto periodo) fa espressamente salve le prestazioni aggiuntive dall'ambito delle attività svolte in eccedenza dall'orario utile ai fini del raggiungimento degli obiettivi e che non sono programmabili.

A tal proposito anche l'ARAN nel recente orientamento applicativo ASAN104 specifica che *"l'eccedenza...individuata annualmente a consuntivo in base alle timbrature effettuate, va tenuta distinta dalle c.d prestazioni aggiuntive....che possono essere*

previamente concordate con l'equipe, nel limite aziendale di cui all'art. 89, comma 4, per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali ulteriori rispetto a quelli già assegnati ai sensi del comma 1 i quali devono comunque prioritariamente essere garantiti”.

È necessario che il responsabile della struttura predisponga il piano di lavoro, che schematizza le attività calendarizzate per il raggiungimento degli obiettivi e/o programmi da realizzare, in conformità all'orario di lavoro settimanale di cui all'art. 27, comma 2, del CCNL, tenuto conto del comma 6, anche con riferimento all'articolazione della presenza giornaliera ed oraria dei dirigenti.

Come indicato dall'art. 27, comma 1, del CCNL, 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 di afferenza ed all'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi ed ai programmi da realizzare. Il successivo comma 10 specifica i criteri di flessibilità nella distribuzione dell'orario di lavoro, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono coesistere.

Il Piano di lavoro, redatto nel rispetto del vigente CCNL, deve essere definito in coerenza con alcuni criteri essenziali:

➤ rispetto della vigente normativa (D.Lgs.vo n. 66/2003) e della disciplina contrattuale sull'orario di lavoro con particolare riferimento:

- alla durata massima dell'orario di lavoro di 48 ore settimanali, comprensiva del lavoro straordinario e calcolata come media con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi (art. 4 D.Lgs.vo n. 66/2003 e art. 27, comma 6, CCNL 23/1/2024);
- alla indicazione contrattuale diretta a prevedere una durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestata (art. 27 comma 10, CCNL 23/1/2024);
- alla fruizione del riposo settimanale (art. 9 D.Lgs.vo n. 66/2003 e art. 28 CCNL 19/12/2019);
- alla fruizione del riposo giornaliero di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 66/2003 (undici ore di riposo consecutivo ogni 24 ore), tenuto conto delle deroghe che prevedono la sospensione della funzione del riposo nei casi previsti dall'art. 27, comma 17, del CCNL 23/1/2024 e in caso di chiamata del dirigente in pronta disponibilità (art. 30, comma 8, del CCNL 23.1.2024), nel rispetto delle disposizioni contrattuali relative alle forme di recupero del riposo;
- alla fruizione della pausa ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs.vo n. 66/2003, che, anche se interna al periodo lavorativo giornaliero, deve essere effettiva per poter assolvere alle sue funzioni costituzionalmente rilevanti, ovvero deve concretizzarsi in una reale interruzione dell'attività lavorativa. Il dirigente, tenuto conto dei significati margini di autonomia e flessibilità di cui dispone nell'articolazione della propria presenza in servizio e tenuto conto delle indicazioni aziendali, deve assicurare l'effettiva fruizione della pausa;

➤ fruizione delle ferie, in coerenza con quanto previsto dal piano ferie annuale, secondo quanto indicato dall'art. 32, comma 16, del CCNL 23/1/2024, al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini e con le modalità previsti dalle disposizioni contrattuali;

➤ fruizione dei periodi di riposo biologico previsti dalle vigenti disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro:

➤ fruizione dei recuperi orari, anche a giornata intera, con riferimento esclusivo alle ipotesi previste dalla vigente disciplina contrattuale:

- il recupero dell'orario eccedente a seguito dello svolgimento di turni di guardia al di fuori dell'orario di lavoro (art. 29, comma 5, CCNL 23/1/2024);
- il recupero dell'orario svolto durante il servizio di pronta disponibilità, a seguito di chiamata (art. 30, comma 5, del CCNL 23/1/2024);
- la fruizione di un'intera giornata di riposo compensativo, a richiesta del dirigente, nel caso in cui il servizio di pronta disponibilità cada in giorno festivo, senza riduzione del debito settimanale (art. 30, comma 4, CCNL 23/1/2024);
- il recupero dell'attività svolta in regime di lavoro straordinario (art. 31, comma 1, CCNL 23/1/2024);
- il recupero dell'eventuale eccedenza oraria di cui all'art. 27, comma 3, periodo 5 e seguenti del CCNL 23/1/2024.

Il CCNL 23/1/2024 introduce importanti novità in materia di orario di lavoro e dispone che, nel caso in cui l'impegno orario del dirigente, funzionale al raggiungimento degli obiettivi programmati, superi a consuntivo di fine anno il limite fissato ai sensi dei primi quattro periodi del comma 3 dell'art. 27, la relativa eccedenza oraria è recuperata con periodi di riposo, anche a giornata intera.

Il CCNL specifica alcune condizioni per la fruizione dei recuperi. L'eccedenza:

- non può essere programmata, in quanto si tratta di una eccedenza generata dallo svolgimento dell'attività istituzionale, nell'ambito dei programmi di lavoro e degli obiettivi negoziati e definiti in sede di budget;
- deve risultare dai sistemi aziendali di rilevazione delle presenze;
- deve essere espressamente approvata da parte del dirigente responsabile, previa verifica della sussistenza dei relativi presupposti, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di approvazione. In questo contesto il dirigente responsabile deve verificare che l'impegno orario del dirigente che ha generato l'eccedenza sia coerente con l'orario di servizio dell'unità operativa e sia funzionale al raggiungimento degli obiettivi programmati, anche con riferimento ai piani di lavoro definiti mensilmente.

Si precisa che in nessun caso l'eccedenza può dare luogo alla corresponsione di trattamenti economici: il contratto ha inteso unicamente introdurre una disciplina di maggior conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (art. 27, comma 1, CCNL 23/1/2024).

La disciplina recata dall'art. 27, comma 3 (come pure i restanti commi), si applica anche ai dirigenti veterinari, con le seguenti precisazioni relative alla specificità di tali figure, come indicato nel recente orientamento ARAN ASAN105:

- nel primo, secondo e terzo periodo del comma 12 dell'art. 27 si precisano le modalità attraverso le quali si espleta l'impegno di lavoro dei veterinari, anche con riferimento alla pronta disponibilità ed alle prestazioni aggiuntive;

- nel successivo comma 12-bis si specifica che le ore rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro per effettuare i controlli ufficiali sono remunerate come obiettivi prestazionali incentivati, con finanziamento a carico di quota parte degli introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe spettanti alle Aziende ai sensi dell'art. 15, comma 2, lett. a), del D.Lgs.vo n. 32/2021 e smi;
- tale ulteriore impegno orario non rientra nel limite orario stabilito al comma 3 dell'art. 27 del CCNL e non dà luogo ad alcun recupero in quanto già oggetto di riconoscimento economico.

La corretta applicazione delle disposizioni contrattuali di cui al CCNL 23/1/2024 presuppone il pieno e corretto esercizio delle responsabilità gestionali dei dirigenti a cui è affidata la direzione delle unità operative (in particolare la predisposizione dei piani di lavoro e la verifica ed approvazione delle eccedenze orarie).

Confidando che le SS.LL. diano applicazione alle indicazioni fornite, con omogeneità, coerenza e attraverso modalità tese ad assicurare la continuità dei servizi erogati, si porgono cordiali saluti.

IL DIRETTORE GENERALE
Dott.ssa Roberta Serena

