

# A tutti i dirigenti PTA

## Orario di lavoro del personale della dirigenza del ruolo professionale, tecnico e amministrativo delle aziende ed enti del SSN - novità

La nuova disciplina dell'orario di lavoro del personale della dirigenza del ruolo professionale, tecnico e amministrativo delle aziende ed enti del SSN è contenuta nella "parte comune" del nuovo CCNL sottoscritto il 17 dicembre 2020, per il personale dell'Area delle Funzioni Locali.

Rispetto alla disciplina previgente, dall'art. 13 del CCNL 17/12/20, emergono alcuni rilevanti elementi di innovazione:

1. è definita una disciplina unitaria per tutti i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali del SSN, indipendentemente dall'incarico assegnato;
2. non vi è più l'indicazione di un orario di lavoro settimanale (precedentemente quantificato in 38 ore settimanali); è tuttavia prevista la correlazione ed il vincolo di adeguatezza tra la presenza giornaliera in servizio e la prestazione lavorativa con le esigenze dell'organizzazione, quelle collegate all'espletamento dell'incarico dirigenziale assegnato, nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed al necessario coordinamento delle risorse umane.

La Regione Emilia-Romagna con nota del 16 febbraio 2021 ha fornito le Linee guida per l'applicazione uniforme della disciplina in materia di orario di lavoro del CCNL sottoscritto il 17/12/20 per il personale della dirigenza del ruolo professionale, tecnico e amministrativo delle aziende ed enti del SSN, condivise nell'ambito del Tavolo di confronto con le direzioni del personale delle aziende ed enti del SSR e, per gli aspetti collegati alla gestione operativa, con la Cabina di regia GRU.

### **In attuazione delle predette Linee guida si precisano gli obblighi che permangono in capo ai dirigenti:**

- A. attestazione di presenza in servizio tramite l'utilizzo del badge marcatempo sia in entrata che in uscita. Ai soli fini della lettura dell'orario svolto, il riepilogo mensile delle presenze conterrà l'indicazione dell'orario previsto dalle previgenti disposizioni contrattuali;  
Quanto sopra per le seguenti finalità:
  - o corretta gestione del rapporto di lavoro ed in particolare degli istituti contrattuali e normativi quali aspettative, congedi, ferie, permessi giornalieri o orari ex lege (esempio: i riposi ex D.Lgs 151/2001 e Legge 104/1992);
  - o garanzia delle tutele medico-legali, previdenziali, assicurative ed infortunistiche;
  - o applicazione delle misure di prevenzione e protezione dei lavoratori, quali ad esempio quelle antincendio;
- B. giustificazione della giornata di assenza con idonea causale: la flessibilità nell'organizzazione dell'orario non comprende la possibilità di articolare la presenza in servizio su un numero di giorni inferiore rispetto a quello previsto nella struttura di afferenza;
- C. stante la mancata previsione di una durata contrattuale dell'orario di lavoro e la sussistenza di forme particolarmente ampie di autonomia nella determinazione dell'organizzazione della presenza in servizio, con riferimento alle assenze programmabili il dirigente continua ad adottare modalità di programmazione e di organizzazione che tengano conto delle esigenze di continuità delle attività e di adeguato coordinamento con il restante personale, attraverso la preventiva condivisione con il dirigente sovraordinato.

Considerate le nuove previsioni contrattuali, resta preclusa la possibilità della fruizione di permessi orari o recuperi orari a compensazione di ore già svolte, anche riferite all'anno precedente, tranne quelli espressamente previsti da disposizione di legge (L.104/92, Digs 151/01).

*Gli uffici assenze presenze sono a disposizione per ogni chiarimento dovesse necessitare.*