

21 Mar 2016

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

di Arturo Bianco

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.