

Qualora un corso di formazione, organizzato dall’Agenzia, 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.