



Asti, 17/03/2016

*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

**Direzione Territoriale del Lavoro di Asti
Area Vigilanza**

Alla A.S.L. AT – Direzione Generale

Via Conte Verde, n. 125

Asti

Inviata a mezzo PEC all'indirizzo

protocollo@pec.asl.at.it

Al Sindacato NURSIND

Segreteria di Asti

Inviata a mezzo PEC all'indirizzo

asti@pec.nursind.it

Oggetto: Parere in materia di orario di lavoro del personale del ruolo sanitario

A seguito delle note pervenute sia da codesta Direzione Generale sia dal sindacato NURSIND – Segreteria di Asti, relative a problemi di orario di lavoro del personale del ruolo sanitario si comunica che è stato acquisito un orientamento della competente Direzione Interregionale del Lavoro di Milano che di seguito si riporta:

1. Modalità di calcolo delle 11 ore di riposo giornaliero in regime di pronta disponibilità.

Una delle prime problematiche è valutare come debba essere effettuato il conteggio delle 11 ore di riposo giornaliero previsto dalla normativa nei casi di pronta disponibilità

(ovvero di reperibilità) attiva notturna ed eventuale ripresa dell'attività lavorativa nella giornata immediatamente successiva.

In primo luogo si rappresenta che le disposizioni relative alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno e durata massima settimanale, possono essere derogate ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs n. 66/2003 con le modalità in esso indicate (da contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative; in assenza, per il settore privato, da contratti collettivi territoriali o aziendali o con decreto con riferimento alle attività meglio specificate nel citato articolo).

Secondariamente, superato l'interpello del Ministero del lavoro n. 1769 del 2006, si sottolinea la nuova previsione dell'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003 novellato nel 2008 che prevede espressamente la possibilità di fruizione frazionata delle 11 ore di riposo anche per i regimi di reperibilità.

Tanto premesso, con l'importante raccomandazione al datore di lavoro di considerare appositamente la casistica sopra indicata nella stesura del DVR aziendale, si conclude nel senso di ritenere che una eventuale chiamata di reperibilità, con conseguente prestazione lavorativa resa durante il periodo di riposo giornaliero, sospende ma non interrompe il suddetto periodo, con la conseguenza che lo stesso potrà (rectius, dovrà) essere completato al termine della prestazione resa su chiamata solo per la parte residua.

2. Stato di necessità e casi eccezionali.

Una ulteriore problematica è se l'invocazione di una situazione eccezionale o necessitata ovvero la programmazione dei turni di lavoro e di riposo a garanzia della continuità assistenziale possa valere quale scriminante per il mancato rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero consecutivo.

Il problema applicativo invocato è invero più organizzativo, che giuridico: una corretta predisposizione di turnazioni di lavoro e di riposi non può prescindere dal rispetto della normativa in materia di orario di lavoro, né tantomeno può essere considerata causa ordinariamente scriminante (stante i noti problemi di carenza di personale nelle strutture sanitarie) la necessità di garantire la continuità assistenziale: in sostanza si deve considerare prioritaria una reale accuratezza nella predisposizione delle turnazioni che dovrebbero poter garantire la piena continuità assistenziale.

3. Eccezioni al computo delle 11 ore per le attività in regime di libera professione (c.d. intra moenia) o di supporto alla libera professione.

In ordine alla sussistenza dell'obbligo previsto dall'art. 7 anche per le attività in regime di libera professione o di supporto alla stessa, si esclude la sussistenza dell'obbligo in alvei diversi da quelli della subordinazione. Si precisa però che, per le attività c.d. intra moenia è comunque prevista la comunicazione al datore di lavoro che andrà a prevedere tali posizioni nel DVR per le problematiche relative allo stress lavoro-correlato.

4. Decorrenza dell'inizio della prestazione lavorativa: timbratura?

In ordine alla decorrenza dell'orario di lavoro si ritiene non corretto computare l'orario di lavoro dal mero ingresso in sede : è evidente che si è formata la consuetudine secondo

la quale alcuni dipendenti entrano in sede prima del proprio orario di lavoro ma è altrettanto evidente che l'orario di lavoro giornaliero inizia solo nel momento in cui il lavoratore mette a disposizione del datore di lavoro le proprie energie fisio-psichiche secondo la turnazione prevista. Per cui se eventuali registrazioni di presenza a mezzo badge non corrispondono ad un obbligo derivante all'assoggettamento del lavoratore al potere datoriale bensì solo ad una comodità del lavoratore stesso bisognerà prevedere procedure informatiche in grado di "rendere neutro" il tempo che intercorre dall'ingresso nella struttura ospedaliera e l'inizio dell'attività di lavoro (così, ad esempio, il lavoratore può essere autorizzato dal datore di lavoro ad entrare in sede già alle 6.30 – secondo le esigenze personali, inerenti esigenze familiari o di spostamento dal domicilio al luogo di lavoro – ma nella consapevolezza che comunque l'orario di lavoro inizia alle 7.30 perché la turnazione predisposta prevede l'assoggettamento al potere datoriale solo a partire da quell'ora e non prima).

5. Definizione di lavoratore notturno e corretta modalità di calcolo dei turni notturni: in particolare se sia consentito programmare due turni notturni consecutivi.

La definizione di lavoratore notturno si ricava direttamente dalla legge (lavoratore che svolge, durante l'intervallo temporale fra le 00.00 e le 05.00, almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale) e tale definizione viene ripresa nel CCNL del comparto sanità, che richiede il requisito ulteriore di 80 giorni lavorativi all'anno svolti con tali modalità. Si precisa che il limite normativo non è un limite "di turni" bensì "di ore" (comprensive dello straordinario) e quindi che è possibile programmare due turni notturni consecutivi purchè nel rispetto degli artt. 7 e 13 del decreto in oggetto.

6. Limite annuo del lavoro straordinario.

Si ritiene che il limite massimo annuo di ore di lavoro straordinario si debba calcolare sull'orario di lavoro previsto dal CCNL (36 ore settimanali e non 40). Il personale dirigente non è soggetto ad un orario di lavoro in senso stretto.

7. Applicabilità del d.lgs n. 66/2003 ai rapporti di convenzionamento.

In ordine all'applicabilità della disciplina di cui al D.lgs. n. 66/2003 anche ai rapporti di lavoro "in convenzionamento" si esclude la sussistenza dell'obbligo in quanto trattasi di rapporti diversi da quelli di lavoro subordinato. Si precisa però che di dette attività si terrà conto del DVR.

Cordiali saluti.

F.to IL DIRETTORE
Dr. Alberto IVALDI

(Firma autografa sostituita a mezzo stampa
ai sensi dell'art. 3, comma 2 del D. Lgs. 39/93)