

REGIONE  
ABRUZZO



**GIUNTA REGIONALE D'ABRUZZO**  
**DIPARTIMENTO PER LA SALUTE E IL WELFARE**  
**SERVIZIO RISORSE UMANE E ASSETTI ISTITUZIONALI**

PROT. RA/294547 /DPF004

Pescara, li 23 NOV. 2015.

**Ai Direttori Generali delle Aziende USL di**  
**L'Aquila-Sulmona-Avezzano**  
**Lanciano-Vasto-Chieti**  
**Pescara**  
**Teramo**  
**LORO SEDI**

**Ai Direttori Amministrativi delle Aziende USL di**  
**L'Aquila-Sulmona-Avezzano**  
**Lanciano-Vasto-Chieti**  
**Pescara**  
**Teramo**  
**LORO SEDI**

e p.c.

**Al Commissario ad acta**  
**Dott. Luciano D'Alfonso**  
**SEDE**

**Al Componente la Giunta**  
**Dott. Silvio Paolucci**  
**SEDE**

**Al Direttore del Dipartimento**  
**per la Salute ed il Welfare**  
**SEDE**



**OGGETTO:** primi chiarimenti operativi in materia di orario lavoro del personale del ruolo sanitario del Servizio Sanitario Nazionale a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 14, comma 1, Legge, 30 ottobre 2014, n. 161.

### **Premessa.**

Come è noto, a far data dal **25 novembre 2015**, in virtù di quanto disposto dall'**art. 14, comma 1, Legge, 30 ottobre 2014, n. 161** (pubblicata alla G.U. n. 161 del 10 novembre 2014), sono abrogati l'**art. 41, comma 13, D.L., 25 giugno 2008, n. 112** (convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133) e l'**art. 17, comma 6-bis, D.Lgs., 8 aprile 2003, n. 66**, i quali prevedevano che al personale degli Enti e delle Aziende del Servizio Sanitario Nazionale non dovevano essere direttamente applicate le disposizioni di cui agli artt. 4 e 7, D.Lgs., 8 aprile 2003, n. 66, in materia di durata massima dell'orario di lavoro e di riposo giornaliero, in quanto veniva demandata alla contrattazione collettiva la definizione delle modalità atte a garantire condizioni di lavoro idonee ad assicurare un pieno recupero delle energie psico-fisiche.

Relativamente a tale novella legislativa, giungono allo scrivente richieste di chiarimenti da parte delle Aziende USL alle quali si fornisco queste primi chiarimenti operativi, evidenziando, al contempo, come la materia, afferendo la gestione operativa del personale, attiene alla loro esclusiva responsabilità, così come statuito dall'**art. 3, comma 6, D.Lgs., 30 dicembre 1992, n. 502**.

Fatta questa debita precisazione, si comunica quanto segue, riservandosi di fornire ulteriori indicazioni:

- non appena il già avviato confronto in sede nazionale avrà prodotto i suoi risultati, in modo da uniformare l'attuazione della presente disciplina sul tutto il territorio nazionale;
- non appena le strutture ministeriali competenti avranno rilasciato le prime indicazioni di prassi in materia.



Ovviamente, si evidenzia, sin d'ora, che i diversi aspetti della materia in esame troveranno una più loro completa ed esaustiva regolamentazione, nel momento in cui *l'atto di indirizzo sulla corretta applicazione dell'art. 14, comma 1, Legge, n. 161/2014 nell'ambito del rinnovo del contratto collettivo per la dirigenza medica veterinaria ed SPTA, nonché per il personale di comparto (approvato dal Comitato di Settore Regioni-Sanità nel corso della seduta del 4 novembre u.s.) avrà trovato la sua completa attuazione.*

### **Le conseguenze sulla contrattazione collettiva.**

In primo luogo, si ricorda che l'art. 14, comma 1, Legge, n. 161/2014, *abrogando l'art. 'art. 41, comma 13, D.L., 25 giugno 2008, n. 112 (convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133), ha soppresso l'espressa previsione legislativa che consentiva alla contrattazione collettiva di gestire il regime derogatorio delle disposizione ex art. 7 D.Lgs. n. 66/2003, con il solo limite di assicurare modalità e condizioni di lavoro idonee a garantire un pieno recupero delle energie psico-fisiche.*

In coerenza con tale previsione abrogatrice, l'art. 14, comma 2, Legge n. 161/2014 dispone che per fare fronte alle esigenze derivanti dalle disposizioni di cui all'art. 14, comma 1, Legge n. 161/2014, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano devono *garantire la continuità nell'erogazione dei servizi sanitari e l'ottimale funzionamento delle strutture, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica*, attraverso una più efficiente allocazione delle risorse umane disponibili sulla base della legislazione vigente, attuata attivando *appositi processi di riorganizzazione e razionalizzazione delle strutture e dei servizi* dei propri enti sanitari.

Peraltro, l'art. 14, comma 3, Legge n. 161/2014 dispone che, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 17, D.Lgs., n. 66/2003, al fine di garantire la continuità nell'erogazione dei livelli essenziali delle prestazioni, *i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto sanità devono disciplinare le deroghe alle disposizioni in materia di riposo giornaliero del personale del Servizio Sanitario Nazionale* preposto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure, prevedendo, altresì, equivalenti periodi di riposo compensativo, immediatamente successivi al periodo di lavoro da compensare, ovvero, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo



compensativo non sia possibile per ragioni oggettive, adeguate misure di protezione del personale stesso.

Il medesimo art. 14, comma 3, Legge n. 161/2014 stabilisce, altresì, che, nelle more del rinnovo dei contratti collettivi vigenti, *le disposizioni contrattuali in materia di durata settimanale dell'orario di lavoro e di riposo giornaliero*, attuative degli abrogati art. 41, comma 13, D.L. n. 112/2008 (convertito dalla Legge, n. 133/2008) e art. 17, comma 6-bis, D.Lgs. n. 6/2003, *cessano di avere applicazione a decorrere dal 25 novembre 2015*, cioè la data di abrogazione delle predette norme ad opera dell'art. 14, comma 1, Legge n. 161/2014.

### **Il rispetto del limite di durata massima dell'orario settimanale.**

L'art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 66/2003 stabilisce che *la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario*.

A tal proposito, si evidenzia che, ai sensi dell'art. 4, comma 3, D.Lgs. n. 66/2003, *la media delle quarantotto ore deve essere calcolata sulla base della durata media dell'orario di lavoro, la quale, a sua volta, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi*. L'autonomia contrattuale individuale deve attenersi a tale limite.

Secondo la Circ. Min. Lav. n. 8/2005, il limite delle quarantotto ore medie, nel periodo di riferimento, *deve essere rispettato, sia nel caso in cui il datore stabilisca un orario rigido e uniforme, sia nel caso in cui l'orario di lavoro venga disciplinato in senso multiperiodale mediante il rispetto del limite come media, per ogni periodo di sette giorni, in un determinato periodo*. Infatti, il D.Lgs. n. 66/2003 non vieta prestazioni che superino, nell'arco di sette giorni, le quarantotto ore, qualora il periodo di riferimento sia un periodo più ampio della settimana e non superiore a quattro mesi, salvi i più ampi periodi che può fissare la contrattazione collettiva. Pertanto, *nel corso della settimana lavorativa si può superare il limite delle quarantotto ore settimanali, purché vi siano settimane lavorative di meno di quarantotto ore in modo da effettuare una compensazione e non superare il limite delle quarantotto ore medie nel periodo di riferimento*.



In altri termini, *l'attività può essere concentrata in alcuni periodi e ridotta in altri in modo tale da realizzare una efficiente gestione dei fattori produttivi*. Ad esempio, in un periodo di quattro mesi intercorrenti dal 1° luglio al 31 ottobre, l'orario settimanale di lavoro del mese di luglio potrebbe essere di sessanta ore, di trentacinque ore il mese di agosto, di quaranta ore il mese di settembre e di quarantotto ore il mese di ottobre.

La **Circ. Min. Lav. n. 8/2005** ricorda anche che, *nel caso in cui la contrattazione collettiva non provveda a disciplinare l'orario di lavoro multiperiodale, l'autonomia individuale potrà intervenire esclusivamente con riferimento all'orario di lavoro straordinario*. A tal proposito, si evidenzia che la contrattazione collettiva, oltre a determinare la durata massima settimanale dell'orario di lavoro, può anche elevare il periodo di riferimento, in relazione agli specifici interessi del settore cui i datori di lavoro ed i lavoratori appartengono, da quattro mesi a sei mesi e, in caso di ragioni di carattere obiettivo, tecnico, organizzativo, fino a dodici mesi (cfr., **art. 4, comma 4, D.Lgs. n. 66/2003**).

Ad ogni buon conto, si ricorda che l'orario contrattuale di lavoro settimanale per la dirigenza medica e sanitaria rimane attualmente fissato in **trentotto ore**, ai sensi dell'**art. 14, comma 2, C.C.N.L. 2002/2005** (siglato il 3 novembre 2005).

La **Risposta ad Interpello Min. Lav., 11 febbraio 2008, n. 2** ha chiarito che la nozione di periodo di riferimento è strettamente correlata al tipo di articolazione oraria scelta dal datore di lavoro, che, come è noto, può essere anche a programmazione multiperiodale. In tal caso, *il periodo di riferimento è rinvenibile in un lasso temporale più ampio della settimana, ma non superiore ai quattro mesi, o al diverso limite contrattuale, in concreto osservato*. Pertanto, per quanto concerne l'aspetto sanzionatorio in presenza di orario multiperiodale, *la condotta sanzionata dalla norma in esame consiste nel superamento delle quarantotto ore medie settimanali nell'arco temporale di riferimento*. Ne consegue che la sanzione deve essere quantificata moltiplicando gli importi previsti, oltre che per il numero di lavoratori interessati, per ciascun periodo di riferimento, che viene a coincidere con il periodo preso in esame per il calcolo dell'orario medio settimanale e non con la singola settimana in cui c'è stato superamento del limite orario massimo.



## **Il corretto calcolo dell'orario di lavoro e del riposo giornalieri.**

Ai sensi dell'art. 7, D.Lgs. n. 66/2003, ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, *il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore*. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.

Di conseguenza, si potrebbe essere portati a ritenere che l'orario massimo di lavoro giornaliero è di tredici ore. Invece, tale limite è di *dodici ore e cinquanta minuti di lavoro giornaliero*, poiché, *dopo sei di lavoro è obbligatorio rispettare una pausa minima di dieci minuti* nel rispetto dell'art. 8, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 66/2003. Si ricorda che i minuti di pausa non rientrano nell'orario di lavoro ordinario.

## **Le modalità di calcolo del limite minimo di riposo giornaliero.**

Relativamente alle modalità di calcolo del limite minimo di undici ore continuative di riposo nell'arco di un giorno, la **Circ. Min. Lav., 3 marzo 2005, n. 8** ha chiarito che *le ventiquattro ore di riferimento per le undici ore di riposo si calcolano dal momento di inizio dell'attività lavorativa nella giornata*.

Pertanto, deve ritenersi illegittima la ripartizione della giornata dalle ore 00:00 alle ore 24:00, poiché l'arco temporale di ventiquattro ore entro il quale bisogna calcolare il riposo deve essere considerato come necessariamente mobile. In altri termini, *tale arco temporale deve essere calcolato dall'ora di inizio della prestazione lavorativa*.

Di conseguenza, il riposo ex art. 7 del D.Lgs. 66/2003 si connota per svolgere un ruolo di *limite distanziale* necessario, sia per separare in maniera congrua *due distinti periodi di lavoro che possono svolgersi anche in due giorni diversi*, sia per garantire un *adeguato recupero psico-fisico al lavoratore*.



## Le modalità di calcolo del limite massimo di lavoro notturno.

L'art. 13, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003 sancisce che *l'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore*, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

Si evidenzia che:

- l'art. 1, comma 2, lett. d), D.Lgs. n. 66/2003 definisce come *“periodo notturno”* il periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti *l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino*;
- l'art. 1, comma 2, lett. e), D.Lgs. n. 66/2003 definisce come *“lavoratore notturno”*:
  - qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno *svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale*;
  - qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno *almeno una parte del suo orario di lavoro* secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva, è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga *per almeno tre ore lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno*; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

Trattandosi di un lavoro particolarmente stressante, il limite è da intendersi come tempo di lavoro massimo nell'arco delle ventiquattro ore. Anche in questo caso, *l'inizio delle ventiquattro ore parte dal momento dell'entrata in servizio*. La **Circ. Min. Lav. n. 8/2005** ha chiarito inequivocabilmente che, ai sensi dell'art. 13, D.Lgs. n. 66/2003, *per tutti i lavoratori notturni, l'orario non può superare le otto ore, in media, nell'arco di ventiquattro ore calcolate dal momento di inizio dell'esecuzione della prestazione lavorativa*. Tale limite costituisce *una media fra le ore lavorate e quelle non lavorate pari ad 1/3 (otto ore su ventiquattro ore)*.

A tal proposito, l'art. 7 del C.C.N.L. integrativo del 2004 *stabilisce una deroga sulla durata dell'orario di lavoro nelle ventiquattro ore per il lavoratore notturno*, introdotta per salvaguardare l'organizzazione in essere dei *turni di lavoro notturno e di guardia notturna sulle dodici ore (dalle ore 20:00 alle ore 8:00 del mattino successivo) in ambito sanitario*. In estrema sintesi, si



prevede una **deroga complessiva di quattro ore rispetto al limite di otto ore contenuto nell'art. 13, D.Lgs. n. 66/2003**. Si evidenzia che tale deroga (e, di conseguenza, la durata dei turni di lavoro notturno e di guardia notturna) non è stata modificata dal C.C.N.L. 2006/2009 ed è, quindi, tuttora **vigente**.

Fatte queste premesse, appare necessario svolgere le seguenti **riflessioni**:

- **la durata del riposo, dopo un turno di lavoro o guardia notturna** (dalle ore 20:00 alle ore 8:00 del mattino successivo), è **condizionata da quanto previsto dall'art. 13, comma 1, D.Lgs., n. 66/2003 e dall'art. 17, commi 1 e 4, D.Lgs. n. 66/2003**;
- **in conseguenza del poc'anzi definito arco temporale, le ventiquattro ore, entro cui conteggiare le otto ore o le dodici ore di lavoro notturno, sono da calcolare a partire dall'inizio del turno notturno (cioè dalle ore 20:00)**;
- **il riposo giornaliero dopo lavoro notturno di otto ore deve essere di almeno sedici ore continuative** (24 (ore complessive della giornata) – 8 (ore di lavoro notturno) = 16 (ore di riposo giornaliero)). Di conseguenza, **al termine di un lavoro notturno della durata di dodici ore, il riposo giornaliero deve essere di almeno venti ore continuative, di cui sedici ore conseguenti all'applicazione dell'art. 13, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003 e quattro ore conseguenti all'applicazione dell'art. 17, comma 4, D.Lgs. n. 66/2003**;
- **è illegittimo prevedere turni di lavoro ravvicinati** (quali, ad esempio: notte / mattino e notte / pomeriggio);
- **è, altresì, illegittimo effettuare due turni di lavoro notturno consecutivi**, fatte salve condizioni eccezionali e imprevedibili;
- **non è contrattabile al livello aziendale la durata minima del riposo da usufruire dopo aver svolto il lavoro notturno**.



## **L'incidenza della novella legislativa sul computo dell'orario di lavoro e del riposo dei turni di pronta disponibilità.**

Il secondo periodo dell'art. 7, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003 permette *l'interruzione della consecutività del riposo giornaliero alle chiamate in reperibilità*, in quanto esse richiedono la presenza sul luogo di lavoro del medico o dirigente sanitario, possono interrompere la consecutività del riposo giornaliero.

La sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea del 9 settembre 2003 (c.d. *sentenza "Jaeger"*), che, a sua volta, richiama la precedente sentenza "*Simap*") ha statuito che *il periodo di reperibilità non è conteggiabile nell'orario di lavoro*, poiché, durante il c.d. "*periodo di disponibilità passiva*", non si ravvede la sussistenza degli elementi caratteristici della nozione di "*orario di lavoro*", cioè la presenza fisica nel luogo indicato dal datore di lavoro e l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore interessato. Invece, si deve addivenire ad una diversa conclusione qualora il lavoratore sia sia fisicamente presente sul luogo di lavoro durante il periodo di reperibilità e sia immediatamente a disposizione del datore di lavoro per lo svolgimento della sua prestazione lavorativa. In tali casi, secondo la citata sentenza "*Jaeger*", si devono ritenere sussistenti i citati elementi caratterizzanti l'orario di lavoro.

Ovviamente, *le ore di lavoro effettuate a seguito della chiamata devono considerarsi rientranti nell'orario di lavoro*.

Inoltre, la *prestazione lavorativa effettuata a seguito della chiamata sospende* (non interrompe) *il periodo di riposo*, proprio in virtù dell'espressa deroga contenuta nel secondo periodo dell'art. 7, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003. In altri termini, *le ore di lavoro effettuate durante la reperibilità devono essere immediatamente recuperate per arrivare almeno alle undici ore senza impegni lavorativi*. Pertanto, al termine di tale prestazione lavorativa, non si deve concedere al lavoratore un nuovo periodo completo di riposo, ma solo un numero di ore che, sommate a quelle fruite precedentemente alla chiamata, consentono il *completamento delle undici ore di riposo complessivo*. Tuttavia, in via prudenziale, è consigliabile non inserire nei turni di servizio del mattino successivo il personale che abbia effettuato la reperibilità notturna.

Sul tema, la *Circ. Min. Lav. n. 8/2015* ha sottolineato che anche il riposo correlato al lavoro frazionato non deve essere necessariamente fruito in modo consecutivo, in quanto è *demandata alla contrattazione collettiva la disciplina delle più opportune modalità di fruizione del riposo giorno-*



liero. Si ricorda che si è in presenza di lavoro frazionato, ogni qual volta venga riscontrata la sussistenza di un adeguato intervallo tra due (o più) periodi lavorativi, comunque, di durata superiore alle due ore, tenuto conto del fatto che le pause di lavoro possono raggiungere tale durata massima.

### **L'incidenza della novella legislativa sul computo dell'orario di lavoro e del riposo delle attività libero-professionali svolte in regime di intramoenia o extramoenia.**

Dato che le *attività libero-professionali svolte in regime di intramoenia o extramoenia* vengono svolte al di fuori dell'orario di servizio istituzionale e corrispondono ad un interesse personale del medico, esse *non rientrano nel calcolo dell'orario di lavoro e dei riposi*.

Di conseguenza, appare evidente che *il medico interessato da tali attività non può ritenersi a disposizione del datore di lavoro durante il loro espletamento*, così come richiede la definizione di orario di lavoro contenuta nell'art. 1, comma 2, lett. a), D.Lgs. n. 66/2003.

### **L'incidenza della novella legislativa sul computo dell'orario di lavoro e del riposo delle c.d. "prestazioni aggiuntive".**

Invece, per quanto concernente la consolidata prassi contrattuale di ricorrere alle c.d. "*prestazioni aggiuntive*" ex art. 55, comma 2, C.C.N.L. delle Aree Dirigenziali dell'8 giugno 2000 al fine di ridurre le liste di attesa, si evidenzia che *tali attività devono essere ricomprese nel computo della durata massima dell'orario di lavoro, nonché del riposo minimo giornaliero, in quanto, seppur formalmente inquadrare come attività libero-professionale, esse sono strettamente correlate alle funzioni istituzionali dell'Azienda USL e sono poste a carico del Servizio Sanitario Nazionale*.

In altri termini, le prestazioni aggiuntive costituiscono *una naturale prosecuzione delle attività ordinarie dei dirigenti medici e sanitari interessati*.



Infine, si sottolinea che si deve ragionare nei medesimi termini anche relativamente alla *prestazioni aggiuntive richieste agli infermieri ed ai tecnici sanitari di radiologia medica ex Legge n. 1/2002*.

### **L'incidenza della novella legislativa sul computo dell'orario di lavoro e del riposo dei turni di guardia.**

Per quanto concerne i turni di guardia, abbiamo visto che, secondo le **sentenze della Corte di Giustizia dell'Unione Europea "Jaeger" e "Simap"**, la normativa comunitaria vigente annovera tra gli elementi caratteristici della nozione di orario di lavoro, sia la presenza fisica del lavoratore nel luogo indicato dal datore di lavoro, sia l'obbligo del lavoratore di tenersi a disposizione del proprio datore di lavoro per lo svolgimento delle proprie prestazioni. Come appare evidente, si tratta di due elementi facilmente rinvenibili nei c.d. *"turni di guardia"*.

Pertanto, è possibile affermare che *i turni di guardia devono considerarsi a tutti gli effetti periodi lavorativi*. A tal proposito, la **sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea "Jaeger"** ha anche precisato che *si è in presenza di orario di lavoro, nella ipotesi in cui il datore mette a disposizione del medico una stanza in cui quest'ultimo può riposare quando non è richiesto il suo intervento professionale*.

### **L'applicazione della regola del riposo minimo nei confronti dei medici specializzandi.**

Pur nella consapevolezza della peculiarità della casistica afferente la gestione dei medici specializzandi e nell'attesa di ricevere chiarimenti ministeriali sull'argomento, si riportano, in un'ottica di prima applicazione, le seguenti considerazioni sulla regola del riposo minimo nei confronti dei medici specializzandi. Ovviamente, si tratta di una indicazione operativa frutto di interpretazione e che, quindi, necessiterà del vaglio delle strutture competenti in materia.



Come è noto il **D.Lgs. n. 66/2003** è stato introdotto nell'ordinamento nazionale italiano in esecuzione delle **Direttive 93/104/CE e 2000/34/CE**. In particolare, la **Direttiva 2000/34/CE** ha previsto che nel suo campo di applicazione anche i **medici specializzandi**.

Tale requisito avrebbe dovuto essere trasposto nel diritto nazionale entro la data del 31 agosto 2004. Di conseguenza, per effetto della primazia del diritto comunitario sul diritto interno, le disposizioni in materia di riposo minimo contenute nella medesima direttiva, si applicano ai medici specializzandi allo stesso modo dei lavoratori in generale.

Quindi, anche per i medici in formazione vale la regola relativa al periodo di riposo minimo giornaliero di undici ore consecutive per ogni periodo di ventiquattro ore, e quella concernente un periodo di riposo settimanale minimo di ventiquattro ore consecutive per ogni periodo della durata di sette giorni.

Secondo la direttiva comunitaria in esame, sono possibili deroghe soltanto per quelle attività che necessitano di continuità nel servizio quali gli ospedali, anche per quanto riguarda i medici specializzandi, a condizione che ai lavoratori interessati vengano concessi periodi di riposo equivalenti di compensazione. Tuttavia, secondo *la sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea "Jaeger"*, il riposo compensativo deve essere immediatamente successivo al periodo di lavoro interessato.

In questo quadro, era stata introdotta nell'ordinamento nazionale italiano la deroga alla regola del riposo minimo mediante l'ora abrogato art. 41, comma 13, Legge n. 133/2008. Si ricorda che il dato letterale della norma abrogata evidenziava che *la regola del riposo minimo operava solo con riferimento al personale dirigenziale medico e sanitario del Servizio Sanitario Nazionale e non anche nei confronti dei medici in formazione specialistica*. Pertanto, **la regola del riposo minimo giornaliero e settimanale è sempre stata applicabile nei confronti dei medici specializzandi**.

A riprova di questa affermazione si evidenzia che, ai sensi dell'**art. 17, comma 2, lett. c), n. 1), D.lgs. 66/2003**, il Ministero per la Funzione Pubblica, di concerto con il Ministero del Lavoro, può derogare con apposito decreto alla regola del riposo minimo giornaliero con riferimento alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, qualora si sia in presenza di servizi relativi all'accettazione, al trattamento o alle cure prestatate da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri. In altri termini, tale decreto può derogare alla regola del riposo minimo con riferimento agli specializzandi. Al contempo, proprio la disposizione in esame fornisce un ulteriore ele-



mento di riscontro: infatti, *se il D.Lgs. n. 66/2003 prevede la possibilità di derogare alla regola del riposo minimo con riferimento alle attività dei medici in formazione, appare evidente che ciò presuppone la pacifica vigenza della medesima regola nei confronti di tale categoria.*

### **La possibilità di derogare al D.Lgs. n. 66/2003 da parte della contrattazione collettiva.**

Come è ben noto, il D.Lgs. n. 66/2003 prevede in più occasioni che *la contrattazione collettiva possa prevedere prescrizioni attuative e/o derogatorie delle disposizioni in esse contenute.*

In particolare:

- gli artt. 3 comma 2, 4 comma 4, 8 comma 2, 9 comma 2 lett. d), 10 comma 3, 11 comma 2, 13 comma 1 e 17 comma 1, D.Lgs. n. 66/2003 prevedono tale potere di deroga in capo ai *contratti collettivi di lavoro*;
- invece, l'art. 17, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003 dispone che le disposizioni di cui agli articoli 7 (riposo giornaliero), 8 (pause), 12 (modalità di organizzazione del lavoro notturno) e 13 (lavoro notturno) possono essere derogate esclusivamente mediante *contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.*

Pertanto, *fatta eccezione per le ipotesi derogatorie contemplate dall'art. 17, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003, il rinvio alla contrattazione collettiva deve essere considerato come un rinvio a tutti i possibili livelli di contrattazione collettiva* (cfr., sul punto, Circ. Min. Lav. n. 8/2005).

Ovviamente, *le deroghe devono essere riferite solo alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio.*

Tale conclusione trova conforto anche nella *giurisprudenza comunitaria*, la quale ha riconosciuto *il carattere eccezionale alle deroghe ex art. 17, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003*, affermando che esse devono essere interpretate in modo che la loro portata sia limitata a quanto strettamente necessario alla tutela degli interessi che tali deroghe permettono di proteggere. A seguito di ogni deroga, il lavoratore ha diritto a periodi equivalenti di riposo compensativo. Inoltre, tali periodi devo-



no svincolare il lavoratore da qualsiasi obbligo nei confronti del datore di lavoro, in modo tale da consentirgli di dedicarsi liberamente e senza interruzioni ai suoi propri interessi al fine di neutralizzare gli effetti del lavoro sulla sicurezza e salute dell'interessato. Infine, i periodi equivalenti di riposo devono avere una durata di ore consecutive pari al numero di quelle corrispondenti alla riduzione del riposo praticata e devono essere collocati immediatamente a ridosso del periodo di lavoro che intendono compensare, al fine di evitare uno stato di fatica o di sovraccarico del lavoratore dovuti all'accumulo di periodi di lavoro consecutivi.

### **Le conseguenze sanzionatorie.**

La riconduzione operata dall'**art. 14, comma 1, Legge, n. 6/2003** agli **artt. 4 e 7, D.Lgs. n. 66/2003**, comporta l'immediata applicabilità dell'*apparato sanzionatorio* connesso al mancato rispetto di tali ultime norme in capo *ai dirigenti delle Aziende USL che abbiano disposto direttamente o indirettamente le violazioni.*

Pertanto, tali violazioni potranno avviare i procedimenti sanzionatori in materia la cui titolarità è attualmente in capo alla *Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.* Si sottolinea che, a breve, tale competenza sarà trasferita alla *sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro*, nel momento in cui saranno emanati i DD.P.C.M. previsti dall'**art. 5, comma 1, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 149.**

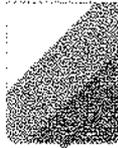
Esaminiamo nelle seguenti tabelle le principali sanzioni applicabili alle violazioni connesse alle norme finora esaminate, al fine di avere una piena consapevolezza delle conseguenze afferenti ad eventuali violazioni delle norme citate.



| <b>Superamento della durata massima dell'orario di lavoro effettivo settimanale</b><br><i>Sanzione amministrativa pecuniaria non diffidabile</i> |  |
|--|--|
| <b>Fonte normativa</b>   | Art. 4, commi 2, 3 e 4, D.Lgs. n. 66/2003, per aver fatto superare al lavoratore il limite della durata massima settimanale dell'orario di lavoro, la quale non può essere maggiore, in media, per ogni periodo di sette giorni, a quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario ( <b>comma 2</b> ). Ai fini del calcolo della durata massima settimanale dell'orario di lavoro, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a quattro mesi ( <b>comma 3</b> ). I Contratti Collettivi di Lavoro possono, in ogni caso, elevare tale limite di quattro mesi fino ad un massimo di sei mesi, ovvero fino a dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi Contratti Collettivi ( <b>comma 4</b> ).  |
| <b>Fonte sanzionatoria</b>   | La sanzione amministrativa pecuniaria è prevista dall' <b>art. 18-bis, comma 3, D.Lgs. n. 66/2003</b> , così come introdotto dall'art. 1, comma 1, lett. f), D.Lgs. n. 213/2004, poi sostituito dall'art. 41, comma 8, D.L. n. 112/2008, convertito nella L. n. 133/2008, e modificato da ultimo dall'art. 7, L. n. 183/2010, nell'importo da € 100 ad € 750, che, ridotto ai sensi dell' <b>art. 16, L. n. 689/1981</b> , così come modificato dall'art. 52, D.Lgs. n. 213/1998, è pari ad € 200.<br>Se la violazione si riferisce a <b>più di cinque lavoratori</b> , ovvero si è verificata <b>in almeno tre periodi di riferimento</b> di cui all'art. 4, commi 3 o 4, D.Lgs. n. 66/2003, la sanzione amministrativa è stabilita nell'importo da € 400 a € 1.500 che ridotto ai sensi dell'art. 16, L. n. 689/1981, così come modificato dall'art. 52, D.Lgs. n. 213/198, è pari ad € 500.<br>Se la violazione si riferisce a <b>più di dieci lavoratori</b> , ovvero si è verificata <b>in almeno cinque periodi di riferimento</b> di cui all'art. 4, commi 3 o 4, D.Lgs. n. 66/2003 la sanzione amministrativa è stabilita nell'importo da € 1.000 a € 5.000 e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. |
| <b>Diffida</b>   | Non consentita ex Circ. Min. Lav. n. 9/2006.   |
| <b>Versamento</b>  | Le somme sopra riportate sono da destinare all'Erario - Capo VIII - Cap. 2301.   |
| <b>Codice Tributo</b>  | 741T   |



| <b>Omesso riposo giornaliero</b><br><i>Sanzione amministrativa pecuniaria non diffidabile</i> |   |
|---|---|
| <b>Fonte normativa</b>  | Art. 7, comma 1, D.Lgs. 8.4.2003, n. 66/2003, così come modificato dall'art. 41, comma 4, D.L. n. 112/2008, convertito nella L. n. 133/2008, per non aver fatto usufruire al lavoratore un riposo consecutivo di undici ore, ogni ventiquattro ore, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante le giornate, o da regimi di reperibilità.  |
| <b>Fonte sanzionatoria</b>  | La sanzione amministrativa pecuniaria è prevista dall'art. 18-bis, comma 4, D.Lgs. n. 66/2003, così come introdotto dall'art. 1, comma 1, lett. f), D.Lgs. n. 213/2004, poi sostituito dall'art. 41, comma 8, D.L. n. 112/2008, convertito nella L. n. 133/2008, e modificato da ultimo dall'art. 7, L. n. 183/2010, nell'importo da € 50 ad € 150, che, ridotto ai sensi dell'art. 16, L. n. 689/1981, così come modificato dall'art. 52, D.Lgs. n. 213/1998, è pari ad € 50.<br>Se la violazione si riferisce a <b>più di cinque lavoratori</b> , ovvero si è verificata <b>in almeno tre periodi di riferimento</b> di cui all'art. 4, commi 3 o 4, D.Lgs. n. 66/2003, la sanzione amministrativa è stabilita nell'importo da € 300 a € 1.000 che ridotto ai sensi dell'art. 16, L. n. 689/1981, così come modificato dall'art. 52, D.Lgs. n. 213/198, è pari ad € 333,33.<br>Se la violazione si riferisce a <b>più di dieci lavoratori</b> , ovvero si è verificata <b>in almeno cinque periodi di riferimento</b> di cui all'art. 4, commi 3 o 4, D.Lgs. n. 66/2003 la sanzione amministrativa è stabilita nell'importo da € 1.000 a € 5.000 e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. |
| <b>Diffida</b>  | Non consentita ex Circ. Min. Lav. n. 9/2006.  |
| <b>Versamento</b>   | Le somme sopra riportate sono da destinare all'Erario - Capo VIII - Cap. 2301.  |
| <b>Codice Tributo</b>   | 741T  |



| <b>Omesso riposo settimanale</b><br><i>Sanzione amministrativa pecuniaria non diffidabile</i> |  |
|---|--|
| <b>Fonte normativa</b>  | Art. 9, comma 1, D.Lgs. 8.4.2003, n. 66/2003, come modificato dall'art. 41, comma 5, D.L. n. 112/2008, convertito in L. n. 133/2008, per non aver concesso al lavoratore, ogni sette giorni, un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumularsi, peraltro, con le undici ore di riposo giornaliero già previste dall'art. 7, D.Lgs. n. 66/2003, calcolando il suddetto periodo di riposo consecutivo come media nell'arco di un periodo di tempo non superiore a quattordici giorni.  |
| <b>Fonte sanzionatoria</b>  | La sanzione amministrativa pecuniaria è prevista dall'art. 18-bis, comma 3, D.Lgs. n. 66/2003, così come introdotto dall'art. 1, comma 1, lett. f), D.Lgs. n. 213/2004, poi sostituito dall'art. 41, comma 8, D.L. n. 112/2008, convertito nella L. n. 133/2008, e modificato da ultimo dall'art. 7, L. n. 183/2010, nell'importo da € 130 ad € 780, per ogni lavoratore e per ciascun periodo di riferimento di cui all'art. 4, commi 3 o 4, D.Lgs. n. 66/2003, a cui si riferisca la violazione, che, ridotto ai sensi dell'art. 16, L. n. 689/1981, così come modificato dall'art. 52, D.Lgs. n. 213/1998, è pari ad € 260. |
| <b>Diffida</b>  | Non consentita ex Circ. Min. Lav. n. 9/2006.   |
| <b>Versamento</b>   | Le somme sopra riportate sono da destinare all'Erario - Capo VIII - Cap. 2301.   |
| <b>Codice Tributo</b>   | 741T   |



| <b>Lavoro straordinario oltre i limiti temporali</b>  |  |
|---|--|
| <p><i>Sanzione amministrativa pecuniaria diffidabile se la violazione concerne fino a cinque lavoratori e non diffidabile se relativa a più di cinque lavoratori, ovvero se si è verificata nel corso dell'anno solare per più di cinquanta giornate lavorative</i></p> |  |
| <b>Fonte normativa</b>  | <p><b>Art. 5, comma 3, D.Lgs. n. 66/2003</b>, per aver fatto eseguire ai dipendenti lavoro straordinario, oltre il limite delle duecentocinquanta ore annuali, fissato <i>ex lege</i>, in difetto di disciplina collettiva applicabile.</p>  |
| <b>Fonte sanzionatoria</b>  | <p>La sanzione amministrativa pecuniaria è prevista dall'<b>art. 18-bis, comma 6, D.Lgs. n. 66/2003</b>, introdotto dall'art. 1, comma 1, lett. f), D.Lgs. n. 213/2004 e sostituito dall'art. 41, comma 10, D.L. n. 112/2008, convertito nella L. n. 133/2008, se l'inosservanza si riferisce a <b>meno di cinque lavoratori</b>, nell'importo da € 25 a € 154, che, ridotto ai sensi dell'art. 16, L. n. 689/1981, (modificato dall'art. 52, D.Lgs. n. 213/1998), è pari a € 50.</p> <p>Se l'inosservanza si riferisce a <b>più di cinque lavoratori</b>, ovvero si è verificata <b>nel corso dell'anno solare per più di cinquanta giornate lavorative</b>, la sanzione amministrativa pecuniaria è prevista dall'art. 18-bis, comma 6, D.Lgs. n. 66/2003 (introdotto dall'art. 1, comma 1, lett. f), D.Lgs. n. 213/2004), nell'importo da € 154 a € 1.032, per il quale non è ammesso il pagamento in misura ridotta <i>ex art. 16, L. n. 689/1981</i>.</p>   |
| <b>Diffida</b>  | <p>Ai sensi dell'art. 13, comma 2, D.Lgs. n. 124/2004 (sostituito dall'art. 33, L. n. 183/2010), il personale ispettivo diffida il trasgressore e l'obbligato in solido alla regolarizzazione dell'inosservanza, entro e non oltre trenta giorni dalla notificazione del verbale conclusivo degli accertamenti <i>ex art. 13, comma 4, D.Lgs. n. 124/2004</i> (sostituito dall'art. 33, L. n. 183/2010).</p> <p>In caso d'ottemperanza, il trasgressore e l'obbligato in solido sono ammessi al pagamento della sanzione amministrativa pecuniaria, stabilita <i>ex art. 13, comma 3, D.Lgs. n. 124/2004</i>, nella misura di € 25, se l'inosservanza si riferisce a <b>meno di cinque lavoratori</b>, entro e non oltre i quindici giorni successivi alla scadenza del termine indicato nel verbale conclusivo degli accertamenti di cui all'art. 13, comma 2, D.Lgs. n. 124/2004 (sostituito dall'art. 33, L. n. 183/2010) (cfr. Circ. Min. Lav. n. 9/2006). La regolarizzazione dell'inosservanza e il pagamento delle sanzioni estinguono il procedimento sanzionatorio solo per le violazioni oggetto di diffida.</p> <p><b>INon è mai consentita la diffida <i>ex art. 13, comma 1, D.Lgs. n. 124/2004</i>, se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, o si è verificata nel corso dell'anno solare per più di cinquanta giornate lavorative</b> (cfr. art. 18-bis, comma 6, D.Lgs. n. 66/2003).</p> |
| <b>Versamento</b>   | Le somme sono da destinare all'Erario - Capo VIII - Cap. 2301.   |
| <b>Codice Tributo</b>   | 741T   |



| <b>Superamento dei limiti orari del lavoro notturno</b><br><i>Sanzione amministrativa pecuniaria diffidabile</i> |  |
|--|--|
| <b>Fonte normativa</b>   | Art. 13, commi 1 e 3, D.Lgs. n. 66/2003, per aver il datore di lavoro per aver adibito al lavoro notturno i lavoratori dipendenti oltre il limite di otto ore in media nelle ventiquattro ore, ovvero oltre il diverso limite stabilito dai Contratti Collettivi di Lavoro, anche aziendali.   |
| <b>Fonte sanzionatoria</b>   | La sanzione amministrativa pecuniaria è prevista dall'art. 18-bis, comma 7, D.Lgs. n. 66/2003, così come introdotto dall'art. 1, comma 1, lett. f), D.Lgs. n. 213/2004, nell'importo da € 51 a € 154, per ogni giorno e per ciascun lavoratore interessato, che, ridotto ai sensi dell'art. 16, L. n. 689/1981, così come modificato dall'art. 52, D.Lgs. n. 213/1998, è pari a € 51,33.   |
| <b>Diffida</b>   | <p>Ai sensi dell'art. 13, comma 2, D.Lgs. n. 124/2004, come sostituito dall'art. 33, L. n. 183/2010, il personale ispettivo diffida il trasgressore e l'obbligato in solido alla regolarizzazione dell'inosservanza, entro e non oltre trenta giorni dalla data di notificazione del verbale conclusivo degli accertamenti di cui all'art. 13, comma 4, D.Lgs. n. 124/2004, come sostituito dall'art. 33, L. n. 183/2010.</p> <p>In caso d'ottemperanza alla diffida, il trasgressore e l'obbligato in solido sono ammessi al pagamento della sanzione amministrativa pecuniaria, stabilita ai sensi dell'art. 13, comma 3, D.Lgs. n. 124/2004, nella misura di € 51, per ogni giorno e per ogni lavoratore interessato, entro e non oltre i quindici giorni successivi alla scadenza del termine indicato nel verbale conclusivo degli accertamenti di cui all'art. 13, comma 2, D.Lgs. n. 124/2004, come sostituito dall'art. 33, L. n. 183/2010 (cfr. anche Circ. Min. Lav. n. 9/2006). La regolarizzazione dell'inosservanza e il successivo pagamento dell'importo della somma sopra individuata estinguono il procedimento sanzionatorio limitatamente alle violazioni oggetto di diffida.</p> |
| <b>Versamento</b>  | Le somme sopra riportate sono da destinare all'Erario - Capo VIII - Cap. 2301.   |
| <b>Codice Tributo</b>  | 741T   |



## **Possibili conseguenze assicurative.**

Si evidenzia che, nell'ipotesi in cui si verifichi un incidente medico con evento avverso, le assicurazioni che coprono il rischio professionale per le Aziende USL **potrebbero non garantire la copertura di tale incidente** se risulta che si sia realizzato in condizioni di violazione delle disposizioni in materia di durata di orario e di riposi. Infatti, tali assicurazioni potrebbero reputare non attuabile il risarcimento con fondi pubblici, essendo l'evento avverso accaduto in condizioni di palese violazione delle disposizioni di Legge.

Analogamente potrebbero comportarsi le assicurazioni private che coprono il rischio professionale del medico in secondo rischio o in caso di colpa grave, soprattutto se la violazione risulti essere stata subita o accettata senza alcuna opposizione da parte dell'interessato.

In questi casi, potrebbe anche esserci la rivalsa su coloro che abbiano disposto direttamente o indirettamente la suddetta violazione di Legge.

## **Gli obblighi per le Direzioni delle Aziende USL.**

Alla luce delle novità finora descritte, le Direzioni delle Aziende USL dovranno immediatamente **modificare l'organizzazione del lavoro dei reparti e/o servizi**, al fine di rispettare le prescrizioni contenute nel D.Lgs. n. 66/2003 nei confronti del personale del ruolo sanitario del Servizio Sanitario Nazionale, riformulando, se necessario, gli obiettivi aziendali, al fine di renderli raggiungibili alla luce delle disposizioni in materia di organizzazione del lavoro.

## **Comunicazione finale.**

Considerate le difficili condizioni organizzative che saranno determinate dalla novella legislativa in esame, si comunica che, a breve, verrà convocato il **"Tavolo di Analisi, Controllo e Monito-**

Via Conte di Ruvo n. 74 – 65127 Pescara

Tel. 085/7671 - Fax 085/7672637

[www.regione.abruzzo.it](http://www.regione.abruzzo.it)



raggio tra la Regione Abruzzo e le Aziende Sanitarie Locali” (costituito con D.D. n. DPF004/6 del 2 ottobre 2015), per avviare un fattivo e condiviso confronto in materia.

Distinti saluti.

*Il Dirigente del Servizio*  
*Dott. Germano De Sanctis*

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Germano De Sanctis", written over the typed name.

