

Diritti e doveri del personale sanitario atti

Luca Benci

www.lucabenci.it

Twitter @Luca_Benci



Legge 104/1992

La fruizione della legge 104/1992

- La distribuzione dei dipendenti fruitori dei permessi mensili per regione mostra dei valori superiori alla media in 8 regioni, in maggioranza del Mezzogiorno, con la significativa eccezione dell'Umbria che detiene il primato tra le regioni con il 16%.

Le tipologie di fruizione dei permessi

◊ Per i genitori	51%
◊ Per i figli	11%
◊ Per i coniugi	6%
◊ Per se stessi	20%
◊ Per i parenti entro il III grado	12%

Aventi diritto

art. 24 legge 183/2010 che modifica art. 33 comma 3
legge 104/1992

- Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il secondo grado o entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Le recenti giustificazioni

d.lgs119/2011 art. 6 comma 1

- Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, **attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.**

Le assenze per malattia

Assenze per malattia: situazione fino al 2008

- Visita di controllo effettuata su richiesta discrezionale del datore di lavoro
- Visite fiscali possibili dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19
- Nessuna decurtazione di retribuzione

Assenze per malattia: situazione dal 2008 al 2009

- Obbligatorietà della visita sin dal primo giorno e anche per un giorno di assenza
- Certificato (oltre i dieci giorni) della “struttura pubblica”
- Ampliamento fasce orarie (8–13 14–20)
- Decurtazione primi dieci giorni di malattia
- Decurtazione altre assenze

Situazione al 2009

- ♦ Obbligatorietà della visita sin dal primo giorno e anche per un giorno di assenza **entro i limiti del budget assegnato (mai stato però assegnato)**
- ♦ Certificato (oltre i dieci giorni) della “struttura pubblica” e dei medici convenzionati
- ♦ Fasce orarie di reperibilità: 10–12 e 17–19
- ♦ Decurtazione primi dieci giorni di malattia
- ♦ **Decurtazione altre assenze**

Fasce (attuali) orarie di reperibilità da febbraio 2010

DM 18 dicembre 2009

- In caso di assenza per malattia, le fasce di reperibilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono fissate secondo i seguenti orari: dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18. L'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi.

Esclusioni dall'obbligo di reperibilità

- 1. Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è etiologicamente riconducibile ad una delle seguenti circostanze:
 - a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
 - b) infortuni sul lavoro;
 - c) malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio;
 - d) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta;

Esclusioni dall'obbligo di reperibilità

2. Sono altresì esclusi i dipendenti nei confronti dei quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato.

Le nuove disposizioni in tema di assenza per malattia

DL 6 luglio 2011, n. 98

art. 16 Contenimento delle spese in materia di pubblico impiego

- Le pubbliche amministrazioni dispongono per il controllo sulle assenze per malattia del dipendente valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo. Il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quanto l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative.

Le assenze per malattia dopo le manovre economiche

- Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione.

Le assenze per malattia dopo le manovre economiche

- Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici l'assenza è giustificata mediante la presentazione di attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

Titolarità e emanare ordini di servizio

- Qualsiasi ufficio, organo o persona fisica gerarchicamente sovraordinata per legge, regolamento o organizzazione aziendale a influire nell'organizzazione del lavoro
- Quando proviene da chi ha potere di firma diventa un atto amministrativo

Tipologia degli ordini

- Motivi professionali

- Motivi organizzativi

Forma degli ordini

◦ Orale

◦ Scritta

Il rifiuto agli ordini di servizio

Cassazione Penale - Sezione VI, Sent. n. 35925 del 16.09.2009

- Le pretese (reiterate in occasione di tutti gli episodi contestati) dell'imputato di ricevere dal dirigente una ulteriore specificazione scritta dei suoi obblighi costituivano espressione di un intenzionale e deliberato comportamento ostruzionistico, tale da integrare un rifiuto penalmente rilevante.

Il rifiuto agli ordini di servizio

Cassazione Penale - Sezione VI, Sent. n. 35925 del 16.09.2009

- Trattasi di conclusioni corrette sul piano logico e giuridico, non potendosi considerare legittimo il rifiuto di adempiere una disposizione impartita dal dirigente nella sola forma verbale.

Le disposizioni di servizio

- DPR 3/1957 art. 16 “Dovere verso il superiore”
- DPR 3/1957 art. 17 “Limiti al dovere verso il superiore”
- CCNL 1995 “Comparto sanità” “Doveri del dipendente”

La forma degli ordini:
la normativa previgente
(art. 16 dpr 3/1957)

- L'impiegato deve eseguire gli ordini che gli siano impartiti dal superiore gerarchico relativamente alle proprie mansioni o funzioni.

Quando, nell'esercizio delle sue funzioni, l'impiegato rilevi difficoltà o inconvenienti, derivanti dalle disposizioni impartite dai superiori per l'organizzazione o lo svolgimento dei servizi, deve riferirne in via gerarchica, formulando le proposte a suo avviso più opportune per rimuovere la difficoltà o l'inconveniente.

La forma degli ordini:
la normativa previgente
(art. 17 dpr 3/1957)

◦ L'impiegato, al quale, dal proprio superiore venga impartito un ordine che egli ritenga palesemente illegittimo, deve farne rimostranza allo stesso superiore, dichiarandone le ragioni. Se l'ordine è rinnovato per iscritto, l'impiegato ha il dovere di darvi esecuzione.

L'impiegato non deve comunque eseguire l'ordine del superiore quando l'atto sia vietato dalla legge penale.

La forma degli ordini:
la normativa attuale
art. 28 lett. H CCNL 1995

o Il dipendente deve:

.....eseguire le disposizioni inerenti
all'espletamento delle proprie funzioni o
mansioni che gli siano impartiti. Se ritiene
che la disposizione sia palesemente
illegittima, il dipendente è tenuto a farne
immediata e motivata contestazione a chi
l'ha impartita dichiarandone le ragioni;

.....

La forma degli ordini:
la normativa attuale
art. 28 lett. H CCNL 1995

.....se la disposizione è rinnovata per iscritto
ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che la
stessa sia vietata dalla legge penale o
costituisca illecito amministrativo.

La giurisprudenza

- 2. Il potere di rimostranza previsto dall'art. 16 del T.U. n. 3 del 1957 a favore dell'agente pubblico sottordinato nei confronti degli ordini impartiti dal superiore non può essere utilizzato sulla base di semplici valutazioni soggettive e per contestare provvedimenti di carattere organizzatorio, dovendo detto potere essere qualificato come strumento eccezionale per evitare un improprio coinvolgimento di responsabilità e non per coprire inammissibili ingerenze sostitutive nella sfera decisionale del funzionario competente.
- Sez. Giur. Reg. Basilicata, sent. n. 87 del 24-07-1996

Orario di lavoro e obblighi del dipendente

- Effettuare 36 ore settimanali (comparto) – 38 ore (dirigenza)
- Riposo giornaliero, riposo settimanale, ferie annuali
- Una durata della prestazione non superiore alle 12 ore continuative
- Orario articolato su base settimanale, plurisettimanale o annuale, sulla base delle 36 ore, rispettando il monte ore

Le 35 ore?

◦ Il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale” i contratti integrativi potranno prevedere, con decorrenza stabilita nella medesima sede ed in via sperimentale, **una riduzione dell'orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.**

◦ Art. 27 CCNL 1999

Riposo giornaliero

art. 7 D.Lgs. 08-04-2003 n. 66

1. 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**

Riposo giornaliero

art. 7 D.Lgs. 08-04-2003 n. 66

art. 3, comma 85, Legge 244/2007

- Le disposizioni di cui all'art. 7 non si applicano al personale del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale, per il quale si fa riferimento alle vigenti disposizioni contrattuali in materia di orario di lavoro, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori”.

Riposo giornaliero le norme contrattuali

- Deroga alle 11 ore purchè sia preservata la continuità assistenziale e siano rispettati i principi generali di protezione, sicurezza e salute dei lavoratori.

Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale

art. 17 D.Lgs. 08-04-2003 n. 66

1. Le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. In assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali le deroghe possono essere stabilite nei contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

Riposo settimanale

art. 9 D.Lgs. 08-04-2003 n. 66

1. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7 il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

Il richiamo dalle ferie

- Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso per le spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata dei medesimi viaggi. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.

art. 19 CCNL 1995 comma 10

Per rimanere informati

iscriviti alla mailing list su

www.lucabenci.it

La disciplina delle 11 ore di riposo giornaliero

- Direttiva europea del 1993
- Nel 2003 condanna per il mancato recepimento della direttiva
- Recepimento in Italia nel 2003
- Deroga (illegittima) nel 2007/2008
- Adeguamento – dietro procedura di infrazione – nel 2014
- Applicazione dal 25 novembre 2015

L. 30-10-2014 n. 161

◌ Disposizioni per
l'adempimento degli obblighi
derivanti dall'appartenenza
dell'Italia all'Unione europea -
Legge europea 2013-bis.

L. 30-10-2014 n. 161

◦ Art. 14

- Disposizioni in materia di orario di lavoro del personale delle aree dirigenziali e del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale.
Procedura di infrazione n. 2011/4185

Adeguamento alle 11 ore con la legge comunitaria

1. Decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono abrogati il comma 13 dell'articolo 41 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e il comma 6-bis dell'articolo 17 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66.

Legge Comunitaria 161/2014

- 2. Per fare fronte alle esigenze derivanti dalle disposizioni di cui al comma 1, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano garantiscono 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.

Legge Comunitaria 161/2014

◦ A tal fine, entro il termine previsto dal comma 1, le medesime regioni e province autonome **attuano appositi processi di riorganizzazione e razionalizzazione delle strutture** e dei servizi dei propri enti sanitari nel rispetto delle disposizioni vigenti e tenendo anche conto di quanto disposto dall'articolo 15, comma 13, lettera c), del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135.

Legge Comunitaria 161/2014

- 3. Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 17 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni, al fine di garantire la continuità nell'erogazione dei livelli essenziali delle prestazioni, i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto sanità disciplinano 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

Legge Comunitaria 161/2014

- 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 dell'articolo 41, comma 13, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dell'articolo 17, comma 6-bis, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, cessano di avere applicazione a decorrere dalla data di abrogazione di cui al comma 1

◦

Orario di lavoro e obblighi del dipendente

- Effettuare 36 ore settimanali (comparto) – 38 ore (dirigenza)
- Riposo giornaliero, riposo settimanale, ferie annuali
- Una durata della prestazione non superiore alle 12,50 ore continuative
- Orario di lavoro settimanale massimo 48 ore

Le 35 ore?

◦ Il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale” i contratti integrativi potranno prevedere, con decorrenza stabilita nella medesima sede ed in via sperimentale, **una riduzione dell'orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.**

◦ Art. 27 CCNL 1999

Riposo giornaliero

art. 7 D.Lgs. 08-04-2003 n. 66

1. 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**