

UNITA' SANITARIA LOCALE DI PESCARA
Azienda Pubblica



www.ausl.pe.it

Sede Legale:
Via Renato Paolini, 47
65124 Pescara
P.Iva: 01397530682

Dipartimento: Gestione e Sviluppo Risorse Umane
Uffici: Gestione Risorse Umane e Trattamento Economico

Prot. 3214/GRU

Pescara, 03/09/2015

Segreteria Provinciale Nursind Pescara
pescara@pec.nursind.it

p.c.

Dott. Claudio D'Amario
Direttore Generale Azienda USL Pescara - Sede

Dott.ssa Lucia Romandini
Direttore Sanitario Azienda USL Pescara - Sede

Avv. Domenico Carano
Direttore Amministrativo Azienda USL Pescara - Sede

Oggetto: Rif. nota prot. n. 29 del 14/08/2015 ad oggetto richiesta modifica delibera nr 846 del 28/07/2015.
Riscontro.

Con la nota in riscontro l'OO.SS Nursind comunica di ritenere inaccettabile il requisito minimo delle sette ore di lavoro per l'accesso alla mensa aziendale da parte del personale turnista, così come stabilito nella regolamentazione aziendale approvata con deliberazione nr 846 del 28/07/2015.

Nello specifico Nursind fa presente che la legislazione vigente sancisce il diritto al servizio mensa per ogni turno che ecceda le sei ore di lavoro effettivo giornaliero e pertanto richiede che la regolamentazione vigente subisca una modifica in tal senso. A tal proposito vengono richiamati l'articolo 8 del decreto legislativo 66/2003, i CCNL vigenti per il comparto Sanità e l'articolo 14 del regolamento aziendale approvato con deliberazione Direttore Asl Pescara nr. 1174 del 23/12/2009.

Si comunica che le richieste surriferite non risultano accoglibili per i motivi che di seguito si rappresentano.

UNITA' SANITARIA LOCALE DI PESCARA

Azienda Pubblica



Sede Legale:
Via Renato Paolini, 47
65124 Pescara
P.Iva: 01397530682

Le disposizioni richiamate, poste a base delle motivazioni che sostengono la richiesta in riscontro, non conferiscono ai dipendenti un diritto ex lege né al servizio mensa, né a modalità sostitutive di questo. Per converso le norme invocate, nel garantire il diritto alla pausa per il lavoratore sottoposto ad un regime di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, nulla vanno a determinare in merito all'erogazione del servizio mensa da parte del datore di lavoro.

In merito è vigente la disciplina dettata dal CCNL - Acc. 20-9-2001 Contratto collettivo nazionale di lavoro integrativo del CCNL del personale del comparto Sanità stipulato il 7 aprile 1999 - Art. 29 Mensa, ove è stabilito che:

"1. Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive. In ogni caso l'organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende, mentre resta ferma la competenza del CCNL nella definizione delle regole in merito alla fruibilità e all'esercizio del diritto di mensa da parte dei lavoratori.

2. Hanno diritto alla mensa tutti i dipendenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario".

L'articolo 8 del D.Lgs. 8-4-2003 n. 66, recante Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, nel disciplinare la pausa, si esprime testualmente come segue:

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.

La disciplina in richiamo, invocata dal medesimo ricorrente, risulta sufficientemente chiara nel ricondurre all'autonomia datoriale l'organizzazione e la gestione del servizio mensa in relazione ad un diritto che sorge, in capo al dipendente, in relazione alla particolare articolazione dell'orario di lavoro.

In tal senso questa Azienda USL Pescara ha compiutamente disciplinato in via preventiva, con la deliberazione oggetto di ricorso, quali siano i requisiti integranti una

UNITA' SANITARIA LOCALE DI PESCARA

Azienda Pubblica



www.ausl.pe.it

Sede Legale:
Via Renato Paolini, 47
65124 Pescara
P.Iva: 01397530682

particolare articolazione di orario di lavoro, stabilendo che il personale impegnato per esigenze di servizio in attività continuativa per almeno sette ore ha diritto di accesso alla mensa aziendale a prezzo agevolato in orario pre e/o post turno di lavoro.

Peraltro, voler considerare una "particolare articolazione di orario" anche quella del personale turnista che modula il proprio orario di lavoro sulle sei ore giornaliere, risulterebbe in primis discriminatorio rispetto al corrispondente personale non turnista tenuto a svolgere già in via ordinaria attività lavorativa giornaliera almeno pari a sei ore giornaliere, che di frequente si trova a dover prolungare, anche se di pochi minuti, gli orari di uscita, per svariate esigenze di servizio.

Altresì una regolamentazione nel senso indicato con nota in riscontro equivarrebbe al riconoscimento di un diritto indistinto di accesso alla mensa aziendale in capo a tutto il personale dipendente aziendale, in aperto contrasto con il dettato contrattuale che impone invece la presenza di una particolare articolazione oraria di lavoro che certamente non può essere correlata al mero orario ordinario.

La disciplina contenuta nell'articolo 29 del CCNL Comparto Sanità, testo vigente, al comma 1, secondo periodo, sottrae la materia della mensa aziendale e delle condizioni legittimanti il diritto di fruizione della stessa alla contrattazione decentrata integrativa:

"...resta ferma la competenza del CCNL nella definizione delle regole in merito alla fruibilità e all'esercizio del diritto di mensa da parte dei lavoratori.

Il medesimo articolo del citato contratto collettivo nazionale, al comma 2, in attuazione del contenuto di cui al comma 1 articolo 29 appena richiamato, ha così stabilito che:

"2. Hanno diritto alla mensa tutti i dipendenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario"

Ancora il citato articolo 29, al comma 1, primo periodo, stabilisce che:

"In ogni caso l'organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende..."

Nello specifico, rientrando nella potestà datoriale la specificazione della norma contrattuale contenuta nel CCNL al comma 2 dell'articolo 29, solo attraverso il ricorso alla regolamentazione aziendale elaborata in coerenza con le disposizioni pattizie si può definire la concreta articolazione di orario di lavoro necessaria al fine di legittimare la fruizione della mensa aziendale, nelle more di una eventuale futura specificazione di dettaglio da parte della contrattazione nazionale.

Il regolamento di cui alla deliberazione nr 846 del 28/07/2015 ha pertanto disposto chiaramente, in modo univoco e con riferimento a tutte le tipologie di personale presenti in Azienda - ivi compreso quello dirigenziale che ordinariamente è tenuto al rispetto di un

UNITA' SANITARIA LOCALE DI PESCARA

Azienda Pubblica



www.ausl.pe.it

Sede Legale:
Via Renato Paolini, 47
65124 Pescara
P.Iva: 01397530682

orario superiore alle sei ore giornaliere - quale debba essere considerata "particolare articolazione di orario" di lavoro per maturare il diritto di accesso alla mensa aziendale, tenuto conto della peculiarità di una azienda sanitaria e del personale ivi operante chiamato a sostenere ritmi rotativi di lavoro anche nelle 24 ore, sull'intera settimana, per la tutela del bene salute.

Solo la specifica prescrizione datoriale di un tempo minimo di rientro pomeridiano o di durata minima del turno a ciclo continuo, ai fini della legittimazione del diritto di accesso alla mensa aziendale, è in grado di:

- rispondere al dettato del CCNL che impone una "particolare articolazione di orario";
- di evitare dannose ed inopportune disparità di trattamento del personale;
- nonché di assicurare un sereno clima lavorativo ispirato a trasparenza e chiarezza di intenti.

Distinti Saluti.

IL DIRIGENTE UFFICIO
TRATTAMENTO ECONOMICO
Dott. Giuseppe Barile

IL DIRIGENTE UFFICIO
GESTIONE RISORSE UMANE
Dott. Vero Michitelli

MC