

AZIENDA SANITARIA LOCALE DI PESCARA

Sede Legale: Via Renato Paolini, 47 – 65124 Pescara

Tel. 0854253042 – Fax 0854253051

P. IVA 01397530982

www.ausl.pe.it



Prot. N. 0068035 I 15

Pescara, 19 NOVEMBRE /2015

- Ai Direttori/Direttori F.F. di Dipartimento
- Ai Coordinatori di macro-area
- Ai Direttori/Direttori F.F. di Unità Operativa Complessa
- Ai Direttori/Direttori F.F. di Aree Distrettuali
- Ai Dirigenti Responsabili/Dirigenti Responsabili F.F. di Unità Operativa Semplice a valenza dipartimentale
- Ai Dirigenti Responsabili/Dirigenti Responsabili F.F. di Unità Operativa Semplice articolazione interna di UOC
- Al Dirigente Professioni Sanitarie

p.c.

-Ufficio Prevenzione e protezione per la sicurezza interna

p.c.

-RSU Azienda USL Pescara

-OO.SS. Rappresentative

p.c.

-Direzione Sanitaria Aziendale

-Direzione Amministrativa Aziendale

Oggetto: Disposizioni applicative articolo 14 Legge 30/10/2014, numero 161, in vigore dal 25 Novembre 2015.

A far data dal prossimo 25 Novembre 2015, come disposto dalla norma di cui all'oggetto della presente, cessano di avere efficacia le particolari disposizioni derogatorie in materia di orario di lavoro del personale delle aree dirigenziali e del ruolo sanitario del Servizio Sanitario nazionale inerenti alla:

- durata del riposo giornaliero;
- e durata massima dell'orario di lavoro;

rispettivamente introdotte dall'articolo 17, comma 6-bis, del Decreto Legislativo 08/04/2003 numero 66, in virtù della novella del 2008, nonché dall'articolo 41, comma 13, del Decreto Legge 25/06/2008 numero 112, convertito con modificazioni dalla Legge 06/08/2008, numero 133.

Le predette norme risulteranno pertanto abrogate con decorrenza 25 Novembre 2015.

Per quanto sopra, si porta a conoscenza dei destinatari della presente disposizione che:

- dal 25 novembre 2015 non sono più possibili deroghe all'articolo 7 del Decreto Legislativo 66/2003 recante la disciplina del "Riposo Giornaliero" che di seguito si riporta testualmente:
"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".

In merito si tenga presente che, al fine di garantire il diritto alle 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore, occorre conteggiare le 24 ore dall'inizio del turno di lavoro e le undici ore di riposo a partire dalla fine del turno di lavoro alla ripresa del turno successivo. Le undici ore consecutive sono da considerare naturalmente come misura

minima da garantire. La sola consecutività del periodo di riposo, quindi non anche la sua durata, può essere derogata da richieste di chiamata in servizio in regime di reperibilità.

- dal 25 novembre 2015 non sono più possibili deroghe all'articolo 4 del Decreto Legislativo 66/2003 recante la disciplina della "Durata massima dell'orario di lavoro" che di seguito si riporta testualmente:
"I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.
2. 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.
3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi."

L'orario settimanale, sia in presenza sia in assenza di contrattazione applicabile, non può superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, per ogni periodo di sette giorni calcolate, come media, su un periodo di riferimento non superiore a 4 mesi. A tale limite deve attenersi l'autonomia individuale. Il limite delle 48 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 lasso di tempo. Quindi il decreto non vieta prestazioni che superino, nell'arco di sette giorni, le 48 ore, in quanto 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. Nella settimana lavorativa si può superare il limite delle 48 ore settimanali purché vi siano settimane lavorative con meno di 48 ore in modo da effettuare una compensazione e non superare il limite delle 48 ore mediamente conteggiate nel periodo di riferimento.

Nelle more dell'adozione delle direttive regionali e delle ulteriori statuizioni attese per la prossima tornata contrattuale, si rappresenta l'esigenza di attivare nell'immediato tutte le misure riorganizzative necessarie, presso ciascuna articolazione aziendale, al fine di concretizzare l'applicazione della disciplina in parola, laddove necessario, anche attraverso una migliore allocazione/razionalizzazione del personale disponibile e/o revisione della pronta disponibilità o della matrice di turno applicata in unità operativa.

Resta confermato l'obbligo applicativo delle ulteriori norme recate dai Decreti Legislativi 66/2003 e 532/1999.

Distinti Saluti.

Il Direttore del Dipartimento
Gestione e Sviluppo Risorse Umane
Dott. Vero Michitelli

IL DIRETTORE GENERALE
AZIENDA U.S.L. PESCARA
Dott. Claudio D'Amaro