

Azienda USL Pescara

LEGGE 30 ottobre 2014, n. 161 Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dalla appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2013-bis. (14G00174) (GU Serie Generale n.261 del 10-11-2014 - Suppl. Ordinario n. 83) -
Entrata in vigore del provvedimento: 25/11/2014

Art. 14 - Disposizioni in materia di orario di lavoro del personale delle aree dirigenziali e del ruolo sanitario del Servizio Sanitario Nazionale

**Gli indirizzi della Regione Abruzzo
e le applicazioni aziendali**

Pescara, 1 e 2 dicembre 2015

- . si tratta di una nuova cosa**
- . è di grande rilevanza (normativa Europea)**
- . è molto “pesante” da un punto di vista giuridico**
 - . quella di oggi è una “presentazione”**
 - . le situazioni non sono generalizzabili**
- . ogni realtà ha specificità e caratterizzazioni proprie**
- . è comunque una occasione per “ordinare” il sistema**

**la situazione “risorse” è ben nota
gli standard regionali di riferimento sono in
gran parte rispettati**

**continuiamo ad avere criticità per le
sostituzioni di turnover, gravidanze e 104**

**il ruolo e la responsabilità del Coordinatore
sono ben note**

**l'azione direzionale e gestionale deve essere
molto forte, in condivisione con il Dir. U.O.**

**è anche il momento di un forte richiamo etico e
deontologico**

Art. 14 – comma 2 - L. 161/2014

“... omissis ... le Regioni e le Province Autonome 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”.

Il rispetto del limite di durata massima dell'orario settimanale

L'Art. 4 - comma 2 – del D.Lgs. 66/2003 stabilisce che “la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario”.

Il successivo comma 3 specifica che “la media delle 48 ore deve essere calcolata sulla base della durata media dell'orario di lavoro, la quale, a sua volta, deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 4 mesi”.

**Il corretto calcolo dell'orario di lavoro ed i
riposi (giornaliero e settimanale)**

**Ai sensi dell'Art. 7 del D.Lgs. 66/2003 “il
lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo
consecutivo ogni 24 ore”.**

**Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo
consecutivo, fatte salve le attività caratterizzate
da periodi di lavoro frazionato durante la
giornata o da regimi di reperibilità.**

Le modalità di calcolo del limite minimo di riposo giornaliero

La circolare di Ministero del Lavoro 3 marzo 2005 – n. 8 – relativamente alle modalità di calcolo del limite minimo di 11 ore continuative di riposo nell'arco della giornata, ha chiarito che “le 24 ore di riferimento per le 11 ore di riposo si calcolano dal momento di inizio dell'attività lavorativa nella giornata” (la ripartizione della giornata dalle ore 00.00 alle ore 24.00 è da ritenersi pertanto illegittima).

Le modalità di calcolo del limite minimo di riposo giornaliero

**La circolare di Ministero del Lavoro 3 marzo 2005 – n. 8 – relativamente alle modalità di calcolo del limite minimo di 11 ore continuative di riposo nell'arco della giornata, ha chiarito che “le 24 ore di riferimento per per le 11 ore di riposo si calcolano dal momento di inizio dell'attività lavorativa nella giornata” (la ripartizione della giornata dalle ore 00.00 alle ore 24.00 è da ritenersi pertanto illegittima).
Fa fede l'ora di inizio del turno di lavoro.**

Le modalità di calcolo del limite massimo di lavoro notturno

**L'Art. 13, comma 1, D.Lgs 66/2003 sancisce che
“l'orario di lavoro dei lavoratori notturni non
può superare le 8 ore di media nelle 24 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”.**

A tal proposito, l'Art. 7 del CCNL integrativo del 2004 stabilisce una deroga sulla durata dell'orario di lavoro nelle 24 ore per il lavoratore notturno, introdotta per salvaguardare l'organizzazione in essere dei turni di lavoro notturno e di guardia notturna sulle 12 ore (dalle ore 20 alle ore 08 del giorno successivo) in ambito sanitario.

In estrema sintesi, si prevede una deroga complessiva di 4 ore rispetto al limite di 8 ore contenuto nell'Art. 13 del D.Lgs. 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 CCNL 2006/2009 ed è, quindi, tuttora vigente.

Alcune riflessioni:

1. la durata del riposo, dopo un turno di lavoro o guardia notturna (dalle 20,00 alle 08.00 del mattino successivo), è condizionata da quanto previsto dall'Art. 13, comma 1, del D.Lgs. 66/2003 e dall'Art. 17, commi 1 e 4 del medesimo Decreto Legislativo ;

Art. 13 - Durata del lavoro notturno - 1. 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.

Art. 17 - Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale

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. ... omissis ...

4. Le deroghe previste nei commi 1, 2 e 3 possono essere ammesse soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.

2. le 24 ore, entro cui conteggiare le 8 o le 12 ore di lavoro notturno, sono da calcolare a partire dall'inizio dell'orario notturno (cioè dalle ore 20.00);

3. il riposo giornaliero dopo lavoro notturno di 8 ore deve essere di almeno 16 ore continuative. Di conseguenza, al termine di un lavoro notturno della durata di 12 ore, il riposo giornaliero deve essere di almeno 20 ore continuative, di cui 16 ore conseguenti all'applicazione dell'Art. 13, comma 1, D.Lgs. 66/2003 e 4 ore conseguenti all'applicazione dell'Art. 17, comma 4, del medesimo Decreto Legislativo;

... / ...

4. è illegittimo prevedere turni di lavoro ravvicinati (es. notte/mattino e notte/pomeriggio);

5. è altresì illegittimo effettuare due turni di lavoro notturno consecutivi, fatte salve condizioni eccezionali e imprevedibili;

6. non è contrattabile al livello aziendale la durata minima del riposo da usufruire dopo aver svolto il lavoro notturno.

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 66/2003 (*2) 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.

**(*2) Art. 7 - Riposo giornaliero
1. ... omissis**

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.

La sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea del 9 settembre 2003 (c.d. Sentenza “Jaeger”) ha statuito che il periodo di reperibilità (passiva) non è conteggiabile nell'orario di lavoro).

Ovviamente le ore di lavoro effettuate in reperibilità a seguito di chiamata devono considerarsi rientranti nell'orario di lavoro.

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 (e/o del sanitario, anche afferente all'area del comparto), esse non rientrano nel calcolo dell'orario di lavoro e dei riposi. ... omissis ...

**Incidenza della novella legislativa sul computo
dell'orario di lavoro e del riposo delle c.d.
“prestazioni aggiuntive”**

Per quanto concerne la consolidata prassi contrattuale di ricorrere alle c.d. “prestazioni aggiuntive””, ex art. 55, comma 2, CCNL 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 alle prestazioni aggiuntive richieste agli infermieri ed ai tecnici sanitari di radiologia medica ex legge n. 1/2002.

Sulla base di quanto sopra esposto, tenuto conto dei principi normativi della L. 161/2014, nonché degli indirizzi della Regione Abruzzo, si propone di uniformare gli orari ed i modelli delle turnazioni di lavoro in tutte le strutture sanitarie aziendali, al fine di ottimizzare il funzionamento dei servizi, nel rispetto dei dettati contrattuali e delle normative di riferimento,

Proposta di turnazione

turno mattino

06.50 – 14.10

turno pomeriggio

13.50 – 21.10

**Articolazione
del turno
M P N S N R**

Le sovrapposizioni tra turno montante e turno smontante sono pari a 20'.

Stante la necessità della continuità assistenziale non è possibile adottare la flessibilità oraria in entrata/uscita

NOTE:

- 1. Le compensazioni orarie (difetto) si realizzano in maniera programmata, sulla base delle esigenze di servizio (un rientro ogni cinque settimane, turno M, di n. 5 ore, concomitante con la successione SN R, con specifico riferimento alla posizione “R”).**
- 2. Le compensazioni orarie (eccesso) si realizzano in maniera programmata, nel corso del mese successivo, tenuto conto delle esigenze di servizio.**

... / ...

3. Soluzioni diverse rispetto a quelle presentate, più funzionali ai servizi da garantire, saranno valutate per ogni singola situazione e preventivamente autorizzate.

4. Per garantire la continuità dei servizi e dell'assistenza, a fronte di situazioni non prevedibili, non programmabili e non prevenibili, vengono attivate n. reperibilità (di area) aggiuntive a quelle già attivate.