

ORARIO DI LAVORO

La norma su cui si è arenato il tavolo contrattuale

Nevio Guarini
Segreteria Nazionale SIVeMP

Riflessioni sul
D.Lgs. n. 66
dell'8 aprile 2003
come modificato dal
D.Lgs. n. 213
del 19 luglio 2004

La novità normative introdotte dal D.Lgs. 66 dell'8 aprile 2003 e l'oggettiva importanza delle stesse nell'organizzazione del lavoro, principale causa del recente fallimento delle trattative per il rinnovo contrattuale, impone sia aperto un ampio dibattito in vista della ripresa dei confronti autunnali in sede ARAN, al fine di delineare linee di indirizzo condivise in considerazione della previsione del medesimo D.Lgs. che consente, per talune materie, deroghe mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro.

Godimento delle ferie

Il D.Lgs. 66 e s.m.i. prevede una maggiore elasticità nel periodo di godimento delle "ferie annuali", prevedendo un periodo, su richiesta del lavoratore, di almeno due settimane consecutive nel corso dell'anno di maturazione e «Per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione» (Art. 10 - *Ferie annuali*). Tale previsione è sicuramente più favorevole, in termini di flessibilità e autonoma programmazione, delle previsioni dei contratti collettivi che limitano il godimento delle ferie nel

corso dell'anno di maturazione o, in caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento, entro il primo semestre dell'anno successivo (Art. 21 *Ferie e festività* CCNL 5.12.96 e s.m.i.).

Riposi settimanali e giornalieri

Il D.Lgs. 66 e s.m.i. prevede sia consentito al lavoratore la possibilità di godere di "riposi settimanali" pari a 24 ore consecutive, di norma, ma non obbligatoriamente, coincidenti con la giornata di domenica. Tale disposto assume particolare rilevanza ove lo si legga contestualmente alle sentenze della Corte Costituzionale inerenti la materia (Sent. n. 150 del 1967, Sent. n. 102 del 1976 e Sent. n. 23 del 1982), alle Sentenze della Cassazione (Sent. n. 947 del 18.2.86 e Sent. n. 4940 del 5.6.87), ai Pareri del Dipartimento della Funzione Pubblica (4750 del 21.07.97, 2575 del 3.6.98 e 10016 del 30.11.98), ai Pareri del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (circ. 8/2005 e 31/2007) e alla luce della Sentenza del tribunale di Bari inerente la specifica fattispecie (Sent. 14776 del 2.10.06). Da tali atti emerge un'interpretazione delle previsioni contrattuali relative al recupero psicofisico conseguente a una giornata festiva di pronta disponibilità di 24 ore («Nel caso in

cui la pronta disponibilità cada in un giorno festivo spetta un giorno di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale») sicuramente favorevoli ove si intenda che la riduzione del debito orario non debba interpretarsi quale necessità del raggiungimento del monte ore settimanale nei restanti giorni lavorativi, ma debba interpretarsi quale assolto per la parte carente dal servizio di pronta disponibilità reso appunto in giornata festiva. Qualora tale giornata cadesse nel giorno successivo alla festività permetterebbe altresì di garantire il rispetto del riposo giornaliero consecutivo. E proprio il capitolo relativo all'obbligatorietà del "riposo giornaliero" continuativo di 11 ore, in particolare se letto unitamente alle circolari del Ministero del Lavoro citate, appare particolarmente bisognoso di un appassionato e ampio dibattito. Tale punto assume infatti particolare rilevanza ove lo si analizzi rispetto all'impatto che l'applicazione può avere sulla normale organizzazione del lavoro, atteso che lo stesso si applichi agli interventi erogati in turno di pronta disponibilità notturna. La necessità di un complesso sistema organizzativo al fine di garantire i servizi normalmente resi durante l'orario di lavoro giornaliero da quel personale che, chiamato a erogare una prestazione durante il periodo notturno, non possa riprendere servizio se non trascorse 11 ore dalla fine dell'intervento, ha prodotto nei limitati casi in cui lo si è voluto sperimentare, maggiore stress psicofisico di quello che si voleva evitare.

Durata massima settimanale dell'orario di lavoro e organizzazione multiperiodale

Il normale orario di lavoro per i dirigenti medici e veterinari del SSN è definito dagli accordi assunti nei contratti collettivi nazionali di lavoro

che definiscono in 38 ore settimanali (34 + 4 ore non assistenziali) tale orario. I contratti collettivi decentrati dei dirigenti medici e veterinari, ove realizzate le previsioni dell'Art. 65 comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996, definiscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro mediante negoziazione dell'eventuale impegno orario aggiuntivo necessario per raggiungere gli obiettivi correlati alla retribuzione di risultato (Art. 14 comma 1 CCNL 3.11.2005). 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, calcolate come media in un periodo di quattro mesi, elevabili a sei mesi o fino a un massimo di dodici mesi tramite accordi assunti nei contratti collettivi. Ulteriori riflessioni possono essere fatte sull'opportunità di programmazione multiperiodale dell'orario di lavoro settimanale, sempre nei limiti definiti dal D.Lgs. in oggetto.

Durata minima e modalità della pausa

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. La pausa è pertanto definita quale diritto.

In difetto di disciplina collettiva al lavoratore deve essere concessa una pausa tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti. Questa pausa può essere goduta anche sul posto di lavoro. Spesso le Amministrazioni individuano una pausa minima, in genere in sintonia con i contratti collettivi degli enti locali pari a 30 minuti, con sottrazione del corrispondente periodo temporale anche in caso di mancato godimento in tutto o in parte; ciò trasforma un diritto in un dovere. La circ. 8/2005 del Ministero del Lavoro testualmente recita: «La eventuale "concentrazione" della pausa all'inizio o alla fine della giornata lavorativa, che determina in sostanza una sorta di riduzione dell'orario di lavoro, può essere ritenuta lecita come disciplina derogatoria».

CCNL

Rimane in piedi lo stallo contrattuale, dopo il brusco stop delle trattative del 10 aprile u.s. sul rinnovo del CCNL.

Lo stop è stato legato, lo ricordiamo, all'indisponibilità della parte pubblica a trattare la proposta presentata rispetto alla gestione dell'orario di lavoro e dei riposi obbligatori tra i turni di lavoro, materia questa definita da una ben chiara normativa europea recepita in Italia dal D.Lgs. 66/2003 ma i cui effetti sul personale dipendente del SSN sono stati prima sospesi dalla legge finanziaria 2008 e poi riestesi con il cd. «Decreto milleproroghe» fino al 31/12/2008 in attesa di essere definiti compiutamente nel CCNL di categoria.

Rimanevano tuttavia, e lo ribadiamo, ancora da sciogliere altri nodi di non poco conto. In particolare da definire il meccanismo che regola le procedure e le sanzioni a carattere disciplinare e comportamentale intermedie rispetto al recesso e da irrogare ai dirigenti, argomento questo su cui la proposta presentata non era condivisibile nei termini in cui era stata posta ma di cui non si è potuto discutere proprio in seguito allo stop imposto alle trattative.

Tutte le iniziative utili a sbloccare la situazione sono state intraprese congiuntamente dall'Intersindacale medica e veterinaria, inclusa la proclamazione dello stato di agitazione della dirigenza.

Auspichiamo che nell'agenda politica del nuovo Governo trovi il giusto posto e la necessaria priorità anche il rinnovo del CCNL, confermando la nostra determinazione nel perseguire un rinnovo celere di un contratto le cui risorse, almeno per il primo biennio economico, sono già chiaramente definite.