

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Strumenti e possibilità

Pierluigi Ugolini*, Marco Gnaccarini*

Orario di lavoro, prestazioni aggiuntive e libera professione aziendale

Scopo del presente articolo è quello di fornire una chiave di lettura integrata degli articoli e delle norme che disciplinano orario di lavoro, istituti contrattuali e prestazioni erogabili, anche in regime di libera professione aziendale (art. 55, c. 2 CCNL 8 giugno 2000).

Infatti, per l'effetto delle norme succedutesi nel tempo (in particolare blocco della contrattazione nazionale, blocco del *turn-over*, piani di rientro) in molte realtà si sono venute a creare delle vere e proprie situazioni di emergenza, collegate in alcuni casi a una riduzione importante degli organici.

In particolare vengono segnalate alcune realtà territoriali in cui prestazioni aggiuntive sono richieste al di fuori del normale orario di servizio contrattuale (12 ore diurne), o in eccedenza rispetto alle possibilità legate alle disponibilità in organico di dirigenti veterinari e al relativo orario di lavoro (38 ore settimanali, di cui 4 destinate all'aggiornamento professionale, fatte salve le previsioni di cui al comma 5 art. 14 CCNL).

Tali attività - tipicamente, ma non esclusivamente - riguardano la richiesta di alcuni stabilimenti di macellazione di anticipare l'inizio dell'attività per motivi esclusivamente commerciali, motivi questi legittimi, ma non da considerare urgenti o indifferibili, e quindi non erogabili utilizzando il regime di lavoro straordinario collegato all'istituto della pronta disponibilità.

Tali prestazioni aggiuntive, che determinano una ristrutturazione e in molti casi il prolungamento dell'orario di lavoro, sono routinarie, non sono generalmente

regolate (come nel caso delle prestazioni rese alle persone) da liste di attesa, seguono il ciclo produttivo delle aziende, e normalmente sono considerate non differibili per motivazioni a volte economiche (necessità di mantenere vivo il tessuto produttivo del territorio di riferimento) a volte per la condivisibile necessità di garantire il benessere animale (ad es. trasporto e successiva stabulazione di animali destinati alla macellazione).

Nel CCNL è identificabile uno strumento idoneo a garantire tali prestazioni, in queste come in tutte le altre situazioni in cui si configuri la necessità dell'utenza di ottenere servizi che pure rientrano nei LEA, ma che non vengono richieste nell'ambito dell'orario di servizio (fuori dal quale non può essere imposta al dirigente alcuna prestazione, salvo quelle di emergenza/urgenza per le quali soltanto è attivata la reperibilità): si tratta della possibilità di erogare tali prestazioni, fermo restando che vi siano veterinari dirigenti aderenti all'eventuale richiesta, a pagamento mediante l'attivazione dell'istituto della libera professione intramuraria aziendale, ai sensi dell'articolo 55 comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, come regolato successivamente dall'articolo 14 del CCNL 3/11/2005.

Art. 55 CCNL 8 giugno 2000 - Tipologie di attività libero professionali

«1. a) -c). [...omissis...].

d) *partecipazione ai proventi di attività professionali, a pagamento richieste da terzi (utenti singoli, associati, aziende o*

enti) all'azienda anche al fine di consentire la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, d'intesa con le équipes dei servizi interessati

2. Si considerano prestazioni erogate nel regime di cui alla lettera d) del comma 1 anche le prestazioni richieste, in via eccezionale e temporanea, a integrazione dell'attività istituzionale, dalle aziende ai propri dirigenti allo scopo di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in presenza di carenza di organico e impossibilità anche momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge, in accordo con le équipes interessate e nel rispetto delle direttive regionali in materia».

È ovvio che in molti casi tale ipotesi si troverà a scontrarsi con le esigenze di bilancio delle Aziende sanitarie, ma è pur vero che spesso tale vincolo potrà essere almeno parzialmente superabile applicando quanto previsto dal D.lgs. 194/2008 (modalità di finanziamento dei controlli sanitari ufficiali) :

« Art. 3. Criteri per la determinazione e per l'aggiornamento delle tariffe

1. [...omissis...]

2. [...omissis...]

3. Gli importi delle tariffe riscosse dalle ASL sono maggiorati del 30 per cento in presenza di controlli sanitari ufficiali effettuati, su richiesta dell'operatore dei settori interessati, in orario festivo o notturno».

In estrema sintesi sarà possibile la costituzione di équipes che, in regime di libera professione aziendale, al di fuori dell'orario di servizio e di lavoro contrattuale, garantiti gli obiettivi prestazionali di budget negoziati (commi 1 e 5 dell'articolo 14 CCNL 3 novembre 2005) eroghi prestazioni aggiuntive nei confronti dell'Azienda sanitaria.

L'azienda si porrà come committente verso l'équipe (che agirà sí in un regime assimilabile alla libera professione intramuraria, ma che in quanto richiesta dall'azienda mantiene in capo ai veterinari la veste "ufficiale" con i correlati "obblighi"), ma come parte "autonoma" di un contratto di erogazione di prestazioni nei confronti dell'OSA che richiede le stesse; sicché in tal modo nessuna ipotesi di conflitto di interessi possa essere avanzata.

L'équipe interessata (formatasi su base volontaria arruolando tutte le figure presenti nel servizio in grado di dare un contributo professionale, nel rispetto del regolamento aziendale che disciplina l'esercizio della libera professione della dirigenza medica e veterinaria) a questo punto sarà nelle condizioni di garantire il servizio richiesto.

Pertanto, e inoltre, dovranno risultare rispettate le norme in materia di protezione del lavoratore e di limiti all'orario di lavoro complessivo del medesimo come di seguito indicato.

L'articolo 7 CCNL 17/10/2008 esplicitamente richiama le previsioni in materia di organizzazione del lavoro di cui all'art. 14 CCNL 3/11/2005, ulteriormente sottolineando la necessità e l'obbligo di garantire «[...] omissis...] ai dirigenti una protezione appropriata evitando che, a causa della stanchezza, della fatica o di altri fattori, sia ridotta l'efficienza della prestazione professionale, aumentando il rischio di causare lesioni agli utenti o a loro stessi, ad altri lavoratori o di danneggiare la loro salute, a breve o a lungo termine» (comma 3).

«Resta fermo quanto previsto per la programmazione e per la articolazione degli orari e dei turni di guardia dall'art. 14, commi 7 e 8, del CCNL 3.11.2005, tenendo conto di quanto stabilito in materia di riposi giornalieri [... omissis...]» (comma 5).

«È fatta salva l'attuale organizzazione del lavoro, purché non sia in contrasto con quanto stabilito nei precedenti commi [...omissis...]» (comma 6).

La normativa in materia di orario di lavoro è regolata dal D.lgs. 66/2003 «Riforma della disciplina in materia di orario di lavoro in attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE», e viene applicata in tutti i settori di attività, sia pubblici sia privati.

Nel SSN, tuttavia (art. 41, comma 13 Legge 133/2008), tale diritto veniva negato, rimandando alla contrattazione collettiva (attualmente lo ricordiamo bloccata) la definizione di questo importante diritto: «Al personale delle aree dirigenziali degli Enti e delle Aziende del Servizio Sanitario Nazionale, in ragione della qualifica posseduta e delle necessità di conformare l'impegno di servizio al

pieno esercizio della responsabilità propria dell'incarico dirigenziale affidato, non si applicano le disposizioni di cui agli articoli 4 e 7 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66. La contrattazione collettiva definisce le modalità atte a garantire ai dirigenti condizioni di lavoro che consentano una protezione appropriata ed il pieno recupero delle energie psico-fisiche».

Evidenti sia l'illegittimità di tale provvedimento sia la sua pericolosità in un campo, quello sanitario, in cui l'errore medico è sempre più sotto osservazione, e in cui l'esito di errori può essere se non fatale sicuramente pericoloso per il paziente e (nel caso di interventi di prevenzione collettiva) anche per la salute dell'intera collettività.

La Commissione europea tuttavia, dopo aver richiesto all'Italia le motivazioni del non rispetto della Direttiva 2012, ha aperto nel 2014 una procedura di infrazione, e a questo punto la Legge 30 ottobre 2014, n. 161 ("Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti all'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2013-bis), che è entrata in vigore il 25/11/2014, ha così disposto: «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».

Dal 12 novembre 2015, pertanto saranno tutti pienamente applicabili i seguenti articoli della Legge 66/2003, che potranno quindi essere tutti richiamati in contrattazione aziendale ai fini di una corretta interpretazione e applicazione del CCNL.

Orario normale di lavoro (art. 3 D.lgs. n. 66)

È fissato dal CCNL, con l'obbligo di riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

Durata massima dell'orario di lavoro (art. 4 D.lgs. n. 66)

È quella fissata dalla contrattazione collettiva. Non può comunque superare mediamente le 48 ore settimanali, comprese

le ore di straordinario.

Nel computo della “media” non sono presi in considerazione i periodi di ferie annuale e i periodi di assenza per malattia.

Lavoro straordinario (art. 1 c. 2 lett. c D.lgs. n. 66)

È lavoro straordinario quello prestato oltre il normale orario di lavoro, cioè quello prestato oltre la durata stabilita dai contratti collettivi.

Il CCNL della dirigenza medica e veterinaria non prevede che il lavoro prestato in eccedenza rispetto a quanto previsto dal CCNL sia remunerabile, fatto salvo il lavoro prestato in regime di emergenza/urgenza (Pronta Disponibilità).

È tuttavia consentito fruire di riposi compensativi; in tal caso le ore di lavoro straordinario prestate non si computano ai fini della “media settimanale”.

Riposo giornaliero (art. 7 D.lgs. n. 66)

Il D.lgs. non stabilisce un limite giornaliero di durata dell'orario di lavoro, ma solo il diritto al riposo giornaliero del lavoratore che non può essere inferiore alle undici 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 frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.

Pause giornaliere (art. 8 D.lgs. n. 66)

La contrattazione collettiva dovrà stabilire modalità e durata delle pause giornaliere se l'orario giornaliero è superiore a 6 ore. In assenza di previsione contrattuale, al lavoratore dovrà essere concessa una pausa tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro di durata non inferiore a 10 minuti.

Riposo settimanale (art. 9 D.lgs. n. 66)

Il periodo di riposo è qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro.

Sono previste almeno 24 ore consecutive di riposo, di regola coincidenti con la domenica, ogni 7 giorni. Nel computo delle 24 ore sono comprese anche le ore di riposo giornaliero.

Il riposo settimanale può essere fissato anche in giornata diversa dalla domenica e può essere attuato anche mediante tur-

nazione in casi particolari.

Ferie annuali (art. 10 D.lgs. n. 66)

Il lavoratore ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite. Questo periodo minimo di ferie non può essere sostituito dalla relativa “indennità per ferie non godute”.

Lavoro notturno (artt. da 11 a 15 D.lgs. n. 66)

Si definisce:

«Periodo notturno»: il periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.

«Lavoratore notturno»: chi svolge durante il periodo notturno almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale o, in alternativa, 80 giorni lavorativi all'anno di lavoro notturno, riproporzionati in caso di lavoro a tempo parziale.

Il lavoro notturno viene prestato solo da personale idoneo; i contratti collettivi di lavoro stabiliscono i requisiti dei lavoratori notturni e i casi di esclusione.

È comunque vietato adibire al lavoro le donne, dalle ore 24.00 alle ore 6.00, nel periodo compreso tra l'accertamento dello stato di gravidanza e il compimento di un anno di età del bambino.

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- I. la lavoratrice madre con figlio di età inferiore a 3 anni o in alternativa il lavoratore padre con lei convivente;
- II. la lavoratrice o lavoratore che rappresentano l'unico genitore affidatario di un figlio convivente minore di 12 anni;
- III. la lavoratrice/tore con soggetto disabile a carico.

CCNL 03/11/2005

Art. 14 - Orario di lavoro dei dirigenti

«1. [...omissis...] i dirigenti assicurano la propria presenza in servizio e il proprio tempo di lavoro, articolando [...omissis...] in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti e all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. I volumi prestazionali richiesti all'equipe e i relativi tempi di attesa massimi per la

fruizione delle prestazioni stesse vengono definiti con le procedure dell'art. 65, comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996 nell'assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa, stabilendo la previsione oraria per la realizzazione di detti programmi. L'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto di cui al comma 2 è negoziato con le procedure e per gli effetti dell'art. 65, comma 6 citato. In tale ambito vengono individuati anche gli strumenti orientati a ridurre le liste di attesa.

2. L'orario di lavoro dei dirigenti di cui al comma 1 è confermato in 38 ore settimanali, al fine di assicurare il mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca e aggiornamento.

3. [...omissis...]

4. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i dirigenti medici e veterinari, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, l'ECM, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata ecc. Tale riserva di ore non rientra nella normale attività assistenziale, non può essere oggetto di separata e aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati ovvero, infine, utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo in aggiunta alle assenze previste dall'art. 23, comma 1, primo alinea del CCNL 5 dicembre 1996 al medesimo titolo. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. Per i dirigenti rimasti con rapporto di lavoro ad esaurimento le ore destinate all'aggiornamento sono dimezzate.

5. L'azienda, con le procedure di budget del comma 1, può utilizzare, in forma

cumulata, n. 30 minuti settimanali delle quattro ore del comma 4, per un totale massimo di n. 26 ore annue, prioritariamente, per contribuire alla riduzione delle liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione definiti con le medesime procedure.

6. Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati ai sensi dei commi 1 e 5, sia necessario un impegno aggiuntivo, l'azienda [...omissis...] può concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto previsto dall'art. 55, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 in base al regolamento adottato [...omissis...]. La misura della tariffa oraria da erogare per tali prestazioni è di € 60,00 lordi. Nell'individuazione dei criteri generali per l'adozione di tale atto dovrà essere indicato che l'esercizio dell'attività libero professionale di cui all'art. 55 comma 2 è possibile solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati.

7. [...omissis...].

8. La presenza del dirigente veterinario nei relativi servizi deve essere assicurata nell'arco delle dodici ore diurne feriali per sei giorni alla settimana mediante una opportuna programmazione e una funzionale e preventiva articolazione degli orari, individuata in sede aziendale [...omissis...]. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne la presenza medico veterinaria è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. Nelle ore notturne e nei giorni festivi le emergenze vengono assicurate mediante l'istituto della pronta disponibilità di cui all'art. 17 fatte salve altre eventuali necessità da individuare in sede aziendale con le procedure indicate nell'art. 6.

9. [...omissis...].

10. [...omissis...].

11. [...omissis...].

Art. 17: Pronta disponibilità

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo

stesso di raggiungere il presidio nel tempo stabilito con le procedure cui all'art. 6, comma 1, lett. B), nell'ambito del piano annuale adottato dall'azienda o ente per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica e agli aspetti organizzativi delle strutture.

2. Sulla base del piano di cui al comma 1, sono tenuti al servizio di pronta disponibilità i dirigenti - esclusi quelli di struttura complessa - in servizio presso unità operative con attività continua nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Con le procedure del comma 1, in sede aziendale, possono essere individuate altre unità operative per le quali, sulla base dei piani per le emergenze, sia opportuno prevedere il servizio di pronta disponibilità.

3. Il servizio di pronta disponibilità è limitato ai soli periodi notturni e festivi, può essere sostitutivo e integrativo dei servizi di guardia dell'art. 16 ed è organizzato utilizzando dirigenti appartenenti alla medesima disciplina. Nei servizi di anestesia, rianimazione e terapia intensiva può prevedersi esclusivamente la pronta disponibilità integrativa. Il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza di tutti i dirigenti, compresi quelli di struttura complessa. Il servizio sostitutivo coinvolge a turno individuale, solo i dirigenti dell'art. 14.

4. [...omissis...].

5. La pronta disponibilità dà diritto a una indennità per ogni dodici ore. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata - che comunque non possono essere inferiori a quattro ore - l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%. In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o compensata come recupero orario.

6. Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in un giorno festivo spetta un giorno di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

7. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con il fondo dell'art. 55.

8. [...omissis...].

9. [...omissis...].».

Da quanto sopra emerge chiaramente come una corretta negoziazione aziendale che disciplini adeguatamente tutti gli istituti (organizzazione del lavoro, procedure di budget, carichi di lavoro, gestione delle emergenze-urgenze, regolamentazione della libera professione aziendale) sia l'unico strumento in grado di risolvere o quanto meno affrontare in modo positivo le criticità rappresentate.

Appare anche evidente come sia anche indispensabile una consapevole e corretta individuazione della fascia oraria notturna, che dovrà univocamente identificare le 12 ore notturne, come previsto dalla norma; orario notturno che dovrà comunque comprendere il periodo dalla mezzanotte alle cinque di mattino, ai sensi del D.lgs. 66/2003, ma anche il periodo 22-06 considerato che dette otto ore sono considerate notturne e in quanto tali da indennizzarsi aggiuntivamente e specificamente quando lavorate in regime di "straordinario" ai sensi del CCNL 10/2/2004.

Per ovvi motivi di omogeneità e per una corretta declinazione del piano annuale delle emergenze tale fascia oraria non potrà essere personalizzabile, in quanto vincola l'intero servizio al rispetto della fascia oraria in cui è attivo il servizio di pronta disponibilità, che deve a sua volta essere contrattualmente organizzato (giòva rammentare) utilizzando dirigenti appartenenti alla medesima disciplina.

Emerge infine, e vale la pena di sottolinearlo, la straordinaria attualità e flessibilità del nostro CCNL, sia come dispositivo di programmazione che come sistema di organizzazione del lavoro, non solo e mero strumento di calcolo stipendiale.

Un'ultima nota a margine è che la piena fruibilità delle norme in materia di orario di lavoro si potrà rivendicare, "in punta di diritto", solo dalla data di entrata in vigore della citata Legge 41/2014, ma il buon senso e l'iter che ha portato a emanarla, nato da una procedura di infrazione dell'UE (!), suggeriscono a tutte le parti di considerarla "per acquisita" e dunque fin d'ora quale importante punto di partenza su ogni tavolo contrattuale.

**Segreteria Nazionale*