



Prot. n. AG/916/

Foggia, **24 NOV. 2015**

Ai Sig.ri Direttori delle Strutture Complesse
e delle Strutture Semplici Dipartimentali
Mediche e Sanitarie

Ai Sigg.ri Dirigenti SIOS

All'Area Gestione delle Risorse Umane

S E D E

Oggetto: Legge 30 ottobre 2014, n. 161. Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea. Adeguamento della normativa in materia di orari di lavoro nel SSN.

L'articolo 14, comma 1, della l. 30 ottobre 2014, n. 161 dispone l'abrogazione, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della stessa legge (vale a dire dal **25 novembre 2015**), dell'articolo 17, comma 6 bis del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e dell'articolo 41, comma 13, del D.L. 25 giugno 2008, n. 1123, convertito, con modificazioni, alla legge 6 agosto 2008, n.133.

I commi abrogati prevedevano la disapplicazione nei confronti del personale del ruolo sanitario del Servizio Sanitario nazionale delle disposizioni di cui l'articolo 7 del D.Lgs. n. 66/2003, che sancisce, tra l'altro, il diritto per il lavoratore ad undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore e con riferimento specifico al personale delle aree dirigenziali degli enti ed aziende del SSN, la disapplicazione anche dell'articolo 4 della medesima fonte normativa, recante disposizioni di durata massima dell'orario di lavoro.

Peraltro il **comma 3** dell'art. 14 stabilisce che, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 17 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 (in particolare comma 1, comma 2, lettera c, punto 1 e comma 4) e successive modificazioni, al fine di garantire la continuità dell'erogazione dei livelli essenziali delle prestazioni, i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto sanità disciplinano le deroghe alle disposizioni in materia di riposo giornaliero del personale del Servizio sanitario nazionale preposto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alla cure, prevedendo altresì equivalenti periodi di riposo compensativo, immediatamente successivi al periodo di lavoro da compensare, ovvero, in casi eccezionali in cui la



concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia più possibile per ragioni oggettive, adeguate misure di protezione del personale stesso.

Lo stesso comma 3 stabilisce che, nelle more del rinnovo dei contratti collettivi nazionali vigenti, le disposizioni contrattuali in materia di durata settimanale dell'orario di lavoro e di riposi cessano di avere applicazione con decorrenza dalla data di abrogazione dell'articolo 41, comma 13, del D.L. n. 112/2008 e dell'articolo 17, comma 6 bis, del D.Lgs. n. 66/2003.

Dalla medesima data, pertanto, non hanno più efficacia tutti gli Accordi in deroga stipulati anche a livello aziendale (Aree Dirigenza e Area comparto) e recanti una disciplina dell'orario di lavoro e dei riposi difforme da quanto previsto dalle norme sopra richiamate.

Nelle more quindi della definizione di una nuova disciplina contrattuale che introduca le necessarie deroghe alle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 66/2003, pur nel rispetto dei principi della protezione e della sicurezza dei lavoratori, si ritiene di dover fornire un quadro sintetico delle norme immediatamente esigibili sull'orario di lavoro e sui riposi, come di seguito specificate:

- **Rispetto nel limite massimo di 12 ore e 50 minuti di lavoro giornaliero**, tenuto conto anche dei dieci minuti di pausa ogni sei ore di lavoro ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. n. 66/2003. Si precisa in merito che la pausa è un diritto del lavoratore e che la stessa può essere fruita anche sul posto di lavoro;
- **Rispetto del limite massimo di 48 ore di durata media dell'orario di lavoro settimanale**, compreso lo straordinario, da calcolarsi su un periodo mobile di quattro mesi;
- **Rispetto del limite minimo di 11 ore continuative di riposo nell'arco di un giorno**, con calcolo delle 24 ore di riferimento per le 11 di riposo dal momento dell'inizio dell'attività lavorativa giornaliera.

Resta invece vigente l'art. 7 del CCNNL integrativo del 2004 dell'Area Dirigenza medica e con esso la deroga complessiva di 4 ore rispetto al limite di 8 ore di durata dell'orario di lavoro nelle 24 ore per il lavoratore notturno previsto dall'art. 13 del D.Lgs. n. 66/2003.

Si precisa altresì quanto segue:

- le ore di lavoro effettuate in reperibilità devono essere immediatamente recuperate. Infatti – secondo le prime, informali, indicazioni regionali – il lavoro prestato a titolo di straordinario in regime di pronta disponibilità sospende e non interrompe il periodo di riposo in reperibilità. Pertanto il rientro in servizio non potrà avvenire prima che il lavoratore abbia riposato complessivamente per almeno 11 ore, al netto del periodo lavorato. Si forniscono, di seguito, due esempi:
 - il lavoratore è in reperibilità dalle 20,00 alle 8,00 (per un totale di dodici ore). Lo stesso sospende il riposo, in quanto è richiesto il suo intervento dalle 3,00 alle 4,00. Avendo



fruito comunque del riposo per un periodo complessivo di 11 ore (dalle 20,00 alle 3,00 e dalle 4,00 alle 8,00) lo stesso può rientrare in servizio alle 8,00;

- il lavoratore è in reperibilità dalle 20,00 alle 8,00. Lo stesso sospende il riposo, in quanto è richiesto il suo intervento, dalle 22,00 alle 23,00 e dalle 6,00 alle 7,00. Il lavoratore può rientrare in servizio non prima delle 9, dovendosi cumulare come riposo complessivo di 11 ore le sole ore non lavorate in straordinario (ossia le due ore dalle 20,00 alle 22,00; le 7 ore dalle 23,00 alle 6,00 e le 2 ore dalle 7,00 alle 9,00).

Appare opportuno rilevare che – ove possibile ed in via prudenziale – il personale da inserirsi nei turni di servizio del mattino successivo sia personale che non abbia effettuato reperibilità notturna;

- le attività libero-professionali svolte in regime di intramoenia o extramoenia non rientrano nel calcolo di lavoro e dei riposi; corrispondono infatti ad interesse personale del medico e sono svolte al di fuori dell'orario di servizio istituzionale (il medico non è a disposizione del datore di lavoro);
- rientra invece nel calcolo dell'orario di lavoro e nei riposi la libera professione svolta a favore dell'Azienda (cd. attività aggiuntiva) ovvero di altra azienda/Ente a seguito di convenzione.

Appare chiaro che l'applicazione della nuova disciplina può imporre alle SS.LL., in qualità di gestori delle risorse assegnate e responsabili della loro corretta utilizzazione, la necessità di attivare processi di riorganizzazione e razionalizzazione ulteriori; stanti le severe conseguenze sanzionatorie previste dal D.Lgs. n. 66/2003 e le ulteriori possibili conseguenze assicurative (le assicurazioni infatti potrebbero non garantire la copertura in caso di incidente medico con evento avverso occorso in condizioni di violazione delle suddette disposizioni), si invitano le SS.LL. a rivedere e modificare, d'intesa – ove occorra – con queste Direzioni Sanitaria e Amministrativa, l'organizzazione del lavoro di ciascuna Struttura, nonché garantire e vigilare sul rispetto della normativa in materia di orario di lavoro da parte di tutto il personale assegnato.

Attenzione dovrà essere prestata ai cd. "cambi turno" dettati da esigenze personali, che potrebbero, a consuntivo, determinare il superamento dei limiti sopra indicati.

Attenzione particolare dovrà essere altresì prestata al "fenomeno" delle entrate anticipate ovvero delle uscite ritardate rispetto all'orario di inizio e fine turno, che potrebbero comportare un non sempre giustificato prolungamento della presenza in servizio. In tali ipotesi, qualora l'anticipo ovvero il prolungamento del turno non siano stati espressamente e formalmente autorizzati dalle SS.LL. e inoltrati all'Area Gestione delle Risorse Umane con cadenza mensile, la stessa Area non dovrà in alcun modo considerare utile l'eccedenza oraria ai fini del calcolo del debito orario giornaliero/mensile.



Si rappresenta la doverosità che i turni preventivi siano affissi in evidenza nelle medicherie di reparto e consegnate in copia all'attenzione del Dirigente medico dott. Giuseppe Gallo, all'uopo delegato dalla Direzione Sanitaria.

La presente fornisce prime indicazioni di massima sull'ambito di operatività di quanto derivante dalla Legge 30 ottobre 2014, n. 161. Eventuali, diverse indicazioni che potranno pervenire dal competente Dipartimento regionale, saranno prontamente comunicate.

Nel chiedere che, tramite le SS.LL., ~~che~~ alla presente sia data la massima diffusione e nel comunicare che la stessa sarà a tal fine anche pubblicata sul sito internet aziendale, si coglie l'occasione per porgere i più cordiali saluti.

Il Direttore Sanitario
Laura Moffa

Il Direttore Amministrativo
Michele Ametta

Il Direttore Generale
Antonio Pedota