

NOTA SUGLI ORARI DI LAVORO E SUI RIPOSI “EUROPEI” DEI MEDICI ITALIANI

Prot. 133/2015

Roma, 16 Novembre 2015

Nota inviata via p.e.c.

- **Al Presidente dell'ARAN**
- e, p. c.:**
- **Al Ministro della Salute**
- **Al Presidente della Conferenza delle Regioni**
- **Ai Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome**
- **Agli Assessori Regionali alla Sanità**

Oggetto: Piattaforma OS Nazionale AAROIEMAC di confronto sull'applicazione della normativa europea concernente orari di lavoro e riposi dei medici dipendenti pubblici

Allegati:

- **All. 1 - Analisi Tecnica della normativa di legge e di CCNL**
- **All. 2 - Modalità di computo debito orario contrattuale**

Ill.mi in indirizzo,

facendo seguito alla diffida intersindacale nel merito delle contrattazioni decentrate sull'applicazione della normativa europea, in vista dell'invito ARAN inviato alle OOSS della dirigenza medico-veterinaria, recante ad oggetto “*Convocazione per la prosecuzione del confronto in merito all'entrata in vigore e relativa attuazione dell'art. 14 della L.30 ottobre 2014 n. 161 - AREA IV*”, si rappresenta di seguito la piattaforma di confronto dell'AAROIEMAC.

Come noto, l'entrata in vigore delle nuove disposizioni fa decadere ogni validità di qualsivoglia accordo decentrato (regionale e/o aziendale) eventualmente sottoscritto in deroga a quanto disposto dal D.Lgs n. 66/2003.

La scrivente OS ritiene che le modificazioni introdotte dalla Legge 161/2014 debbano applicarsi a tutti i dirigenti medici che non possono autodeterminare il proprio orario di lavoro, e quindi, di conseguenza, che tutti i disposti normativi, in combinato tra loro, nell'ambito dell'orario di lavoro e dei riposi debbano applicarsi a tutti i Dirigenti Medici dipendenti del SSN con incarico di base, professionale, o di struttura semplice non dipartimentale.

La scrivente OS ritiene, invece, che i Direttori di Unità Operativa Complessa ed i Responsabili di Unità Operativa Semplice Dipartimentale, i quali possono autodeterminare il proprio orario di lavoro, non siano soggetti alle disposizioni normative in materia.

Il mancato rispetto delle disposizioni normative sugli orari di lavoro e sui riposi dei medici dipendenti pubblici prevede sanzioni a carico dei Dirigenti dell'Azienda che ne abbiano disposto, direttamente o indirettamente, la violazione.

La scrivente OS ritiene, a tal proposito, che la responsabilità organizzativa conseguente ad eventuali violazioni delle disposizioni citate non possa essere scaricata sic et simpliciter sui suddetti Direttori e Responsabili.

La scrivente OS ritiene, altresì, che tale responsabilità non possa in alcun modo ed in alcun caso essere scaricata sui Dirigenti Medici eventualmente delegati dai suddetti Direttori e Responsabili alla predisposizione dei turni di lavoro.

A tutela dei suddetti Direttori e Responsabili sindacalmente rappresentati dalla scrivente OS, la stessa li ha contestualmente invitati:

A.A.R.O.I.-E.M.A.C.

Sede Legale
Via XX Settembre 98/E
00187 Roma

Contatti

website: www.aaroiemac.it
Tel: 06 47825272 – 081 5585160
Fax: 06 23328733
e-mail: aaroiemac@aaroiemac.it

Codice Fiscale: 80062360633

Partita Iva: 07156580636

NOTA SUGLI ORARI DI LAVORO E SUI RIPOSI “EUROPEI” DEI MEDICI ITALIANI

- a prendere come parametro di riferimento, per la restante parte dell'anno in corso, e dal 01 Gennaio 2016 in avanti, il corrispondente calendario di giorni feriali, sabati, domeniche, festivi
- a costruire, mese per mese, uno schema delle attività di servizio in carico all'UO, attribuendo ad ogni attività un valore corrispondente all'impegno orario necessario;
- a sommare, mese per mese, tutti i valori orari necessari alle suddette attività, fino alla sommatoria di un valore annuo;
- a sottrarre al valore ottenuto il valore del debito orario annuo contrattuale complessivo di equipe, a sua volta ottenuto sommando i debiti orari annui contrattualmente dovuti da ogni componente dell'equipe, tenendo conto delle assenze cui eventualmente ciascun componente ha diritto a vario titolo (p. s. 104, part-time, etc), oltre che del necessario smaltimento delle ferie residue e di quelle dell'anno in corso, ai sensi delle vigenti norme legislative e contrattuali (la differenza così ottenuta corrisponde alla differenza, quantificata in ore, tra la dotazione organica di dirigenti medici necessaria a garantire i servizi dell'UO in orario contrattualmente dovuto, e la dotazione organica effettivamente disponibile);
- a quantificare in unità di personale medico la differenza suddetta, tenendo conto che il debito orario contrattualmente dovuto da un Dirigente Medico a tempo pieno, senza considerare le suddette assenze a vario titolo, corrisponde al massimo a 1.450 ore annue (in allegato il prospetto a suo tempo elaborato dalla scrivente OS per il 2013);
- ad inviare alle Direzioni Aziendali il prospetto ottenuto attraverso il computo di tutto quanto sopra, a valere sin dall'invio come esplicita richiesta urgente di istruzioni su quali debbano essere le attività di servizio da mantenere e quali da sopprimere, nelle more di una definizione precisa, a livello nazionale delle prassi da applicarsi per il rispetto della normativa in oggetto.

A latere, la scrivente OS non esclude che questo semplice computo possa riservare qualche sorpresa, i. e. in certe UUOO in cui le presenze in servizio non siano state nel tempo predisposte in modo adeguatamente scaglionato negli archi temporali di riferimento; in generale, la scrivente OS fa presente che nelle UUOO di Anestesia e Rianimazione, di Pronto Soccorso, oltre che nelle attività di Emergenza-Urgenza Territoriale (118), il suddetto scaglionamento è da sempre operativo, e pertanto le attività prestate in tali settori sono incomprimibili.

Al proposito dei servizi assicurati dalle UUOO di Anestesia e Rianimazione, la scrivente OS fa inoltre presenti le diffuse e croniche violazioni, sull'intero territorio nazionale, di quanto contrattualmente disposto nel merito; a titolo di mero esempio non esaustivo, si rappresenta la violazione di quanto dovrebbe essere applicato ai sensi dell'allegato 2 al CCNL del 03/11/2005, per quanto riguarda la guardia medica h24 necessaria nelle suddette UUOO, laddove tale guardia h24 è vicariata illecitamente da pronta disponibilità.

E' appena il caso di ricordare che l'accertamento delle possibili violazioni può essere effettuato dalla Direzione Territoriale del Lavoro, di propria autonoma iniziativa, o a seguito di segnalazione formale, circostanziata e documentata, da parte dei lavoratori interessati o di loro rappresentanze.

Infine, la scrivente OS non può esimersi dal sostenere che, coerentemente con la previsione delle sanzioni ai sensi di legge, la responsabilità in caso di mancato rispetto delle norme su orari di lavoro e riposi, in ambito sia civile che penale, non è del lavoratore, ma del datore di lavoro, a meno di violazioni direttamente conseguenti ad iniziative personali autonome del lavoratore, prese all'insaputa del datore di lavoro.

Distinti saluti.

*Il Presidente Nazionale
Dr Alessandro Vergallo*

A.A.R.O.I.-E.M.A.C.

Sede Legale
Via XX Settembre 98/E
00187 Roma

Contatti

website: www.aaroiemac.it
Tel: 06 47825272 – 081 5585160
Fax: 06 23328733
e-mail: aaroiemac@aaroiemac.it

Codice Fiscale: 80062360633

Partita Iva: 07156580636

NOTA SUGLI ORARI DI LAVORO E SUI RIPOSI “EUROPEI” DEI MEDICI ITALIANI

Prot. 133/2015

Roma, 16 Novembre 2015

Nota inviata via p.e.c.

- **Al Presidente dell'ARAN**
- e, p. c.:**
- **Al Ministro della Salute**
- **Al Presidente della Conferenza delle Regioni**
- **Ai Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome**
- **Agli Assessori Regionali alla Sanità**

Oggetto: Piattaforma OS Nazionale AAROIEMAC di confronto sull'applicazione della normativa europea concernente orari di lavoro e riposi dei medici dipendenti pubblici

All. 1 - Analisi Tecnica della normativa di legge e di CCNL

LE VARIAZIONI LEGISLATIVE INTRODOTTE IN ITALIA DALLA LEGGE 161/2014

La Legge 30 Ottobre 2014, n. 161 - “Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2013-bis”, all'articolo 14 recita: “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”.

Di seguito vengono riportati (barrati) i contenuti degli articoli abrogati.

~~13. 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.~~

(Testo abrogato del comma 13 dell'articolo 41 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133)

~~6-bis. Le disposizioni di cui all'articolo 7 non si applicano al personale del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale, per il quale si fa riferimento alle vigenti disposizioni contrattuali in materia di orario di lavoro, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.~~

(Testo abrogato del comma 6-bis dell'articolo 17 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, come dalla legge Finanziaria 2008)

Di seguito vengono riportati i contenuti degli articoli del D.Lgs 66/2003 che dal 25 Novembre 2015 riprendono pieno ripristino per i Medici italiani con rapporto di lavoro dipendente pubblico e privato.

Art. 4 D.Lgs 66/2003

Durata massima dell'orario di lavoro

1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.

A.A.R.O.I.-E.M.A.C.

Sede Legale
Via XX Settembre 98/E
00187 Roma

Contatti

website: www.aaroiemac.it
Tel: 06 47825272 – 081 5585160
Fax: 06 23328733
e-mail: aaroiemac@aaroiemac.it

Codice Fiscale: 80062360633

Partita Iva: 07156580636

NOTA SUGLI ORARI DI LAVORO E SUI RIPOSI “EUROPEI” DEI MEDICI ITALIANI

- 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.**

Art. 7 D.Lgs 66/2003

Riposo giornaliero

- 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.**

La Legge 161/2014 delega alle Regioni il compito di 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” e demanda ai CCNL il compito di disciplinare “le deroghe alle disposizioni in materia di riposo giornaliero del personale del Servizio sanitario nazionale preposto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle 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 possibile per ragioni oggettive, adeguate misure di protezione del personale stesso”.

A proposito del suddetto dettato legislativo, si rimarca che “una più efficiente allocazione delle risorse umane disponibili” dovrebbe considerare, anche e soprattutto, i carichi di lavoro effettivi in capo alle diverse equipe delle diverse UUOO composte dai diversi medici specialisti: è anacronistico continuare a consentire che il ricambio conseguente al turn-over, per quanto reso complessivamente inadeguato da ogni ultimo intervento legislativo orientato ad una “spending review” basata sui tagli lineari, non tenga conto delle variazioni organizzative ospedaliere, in primis quelle conseguenti alla riduzione dei posti-letto di UUOO appartenenti ad alcuni settori specialistici, e/o alla de-ospedalizzazione di numerose attività assistenziali.

Ci si augura, infine, che l'applicazione delle norme sugli orari di lavoro e sui riposi “europei” dei Medici italiani, anche ai fini della sostenibilità del SSN, non venga in nessun modo aggirata attraverso un'esacerbazione del già insostenibile fenomeno del precariato mascherato sotto forma di contratti libero-professionali fittizi (compresi quelli esternalizzati a cooperative), che in realtà sono veri e propri rapporti di lavoro dipendente privi di qualunque tutela contrattuale pubblica. Nel SSN, affinché esso sia realmente sostenibile, oltre che equo come le cure che dovrebbe garantire, i Medici devono essere assunti unicamente attraverso le regole concorsuali vigenti, nel pieno ed incondizionato rispetto della contrattazione collettiva di lavoro.

CONSEGUENZE SUL CCNL

Le norme contrattuali nazionali, e a maggior ragione quelle regionali ed aziendali, non coerenti con le Direttive europee vigenti in materia di orario di lavoro e di riposi perderanno anch'esse di efficacia a partire dal 25 novembre 2015.

A questo punto, vale la pena analizzare (commentandone i passaggi maggiormente significativi) il D.Lgs 66/2003, come reso vigente dalla Legge 161/2014, finora bistrattato – tra l'altro – da altre leggi nazionali, limitatamente agli articoli di interesse per i Medici dipendenti pubblici e privati, al fine di evitare il rischio che ne venga stravolta la dovuta applicazione.

A.A.R.O.I.-E.M.A.C.

Sede Legale
Via XX Settembre 98/E
00187 Roma

Contatti

website: www.aaroiemac.it
Tel: 06 47825272 – 081 5585160
Fax: 06 23328733
e-mail: aaroiemac@aaroiemac.it

Codice Fiscale: 80062360633

Partita Iva: 07156580636

NOTA SUGLI ORARI DI LAVORO E SUI RIPOSI “EUROPEI” DEI MEDICI ITALIANI

D.Lgs 66/2003

“Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro”

Art. 1

Finalita' e definizioni

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto, nel dare attuazione organica alla direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, così come modificata dalla direttiva 2000/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000, sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro.

2. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:

- a) "orario di lavoro": qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni;
- b) "periodo di riposo": qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;
- c) "lavoro straordinario": e' il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3;
- d) "periodo notturno": periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;

...

f) "lavoro a turni": qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane;

g) "lavoratore a turni": qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;

...

l) "riposo adeguato": il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata e' espressa in unita' di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, a causa della stanchezza della fatica o di altri fattori che perturbano la organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine;

m) "contratti collettivi di lavoro": contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

NOTA: Questo significa quanto segue.

Dev'essere attribuita la massima rilevanza ai dettati contrattuali nazionali rispetto a quelli decentrati. La contrattazione nazionale sovrintende a qualsivoglia contrattazione decentrata, sia di livello regionale sia di livello aziendale. La contrattazione decentrata, a qualunque livello, non può pertanto in alcun modo porsi in contrasto con la contrattazione nazionale per effetto dell'acclarata gerarchia dei livelli contrattuali.

L'art. 1 del D.Lgs 66/2003 definisce a chiare lettere, riprendendo quanto già affermato dalla direttiva 1993/104/CE, e considerando essenziale la contemporaneità delle tre condizioni citate, l'orario di lavoro come **“qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni”**.

La struttura della frase non lascia dubbi sul fatto che sia la concorrenza e non l'alternatività dei suddetti tre elementi condizionanti a caratterizzare il periodo di tempo definito **“orario di lavoro”**.

Tale nozione, sebbene sia palesemente più ampia di quella scandita nel precedente regime ed incentrata sul concetto di lavoro effettivo, non riesce a risolvere tutte le problematiche che erano affiorate in pendenza del Regio decreto-legge 15 marzo 1923, n.692. Tuttavia, è innegabile che tale nozione abbia il merito di aver allargato il concetto di lavoro a tutte quelle attività che presuppongono comunque una **“messa a disposizione”** a favore del datore di lavoro.

A.A.R.O.I.-E.M.A.C.

Sede Legale
Via XX Settembre 98/E
00187 Roma

Contatti

website: www.aaroiemac.it
Tel: 06 47825272 – 081 5585160
Fax: 06 23328733
e-mail: aaroiemac@aaroiemac.it

Codice Fiscale: 80062360633

Partita Iva: 07156580636

NOTA SUGLI ORARI DI LAVORO E SUI RIPOSI “EUROPEI” DEI MEDICI ITALIANI

Una conferma dell’accezione allargata della nozione di orario di lavoro è data non solo dalla Circolare del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali n.8 del 3 marzo 2005 (la quale afferma che *“l’attuale formulazione ha una accezione certamente più ampia, così come ha chiarito la stessa Corte di giustizia europea, che ha ritenuto compresi nell’orario di lavoro i periodi in cui i lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti su luogo indicato dai datori di lavoro e a tenersi a disposizione di quest’ultimo per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità”*), ma dalla stessa disamina dell’intera normativa che, contrariamente al passato, ha incluso nel proprio raggio di applicazione quelle occupazioni che richiedano per loro natura un lavoro discontinuo o di semplice attesa, per esempio, per i medici ospedalieri, i turni di guardia.

A latere, altri aspetti riguardano le vecchie questioni in tema di tragitto casa-lavoro, di reperibilità e di tempi di vestizione.

Riguardo alla prima questione (tragitto casa-lavoro), l’art.8 del D.Lgs. n.66/2003, conformemente a quanto sostenuto da tempo dalla stessa giurisprudenza di legittimità, esclude espressamente ai fini dell’applicazione dei limiti di orario il tempo impiegato dal lavoratore per recarsi sul posto di lavoro. La stessa giurisprudenza (Cassazione, Sentenza 22 marzo 2004, n.5701) ha avuto cura di precisare che *“il tempo impiegato per raggiungere il posto di lavoro rientra nell’attività lavorativa vera e propria (con sommatoria al normale orario di lavoro), allorché sia funzionale rispetto alla prestazione. Tale requisito sussiste quando il dipendente, obbligato a presentarsi alla sede dell’impresa, sia inviato, di volta in volta, in varie località per svolgere la prestazione lavorativa”*.

Riguardo alla seconda questione (reperibilità), l’aspetto controverso riguarda la c.d. clausola di reperibilità del lavoratore fuori dall’orario di lavoro, in vista di una eventuale richiesta di prestazione lavorativa. Sul punto l’orientamento dominante della giurisprudenza tende a disconoscere la corrispondenza tra periodo di reperibilità e svolgimento dell’orario di lavoro, in quanto, seppur presente il requisito della “messa a disposizione” a favore del datore di lavoro, mancherebbe l’ulteriore elemento dell’“esercizio delle funzioni” richiesto dalla norma sopra citata. In altre parole – secondo tale orientamento – durante la reperibilità il lavoratore non è né al lavoro né nell’esercizio delle sue attività, ma è soltanto a disposizione del datore di lavoro.

La stessa autonomia collettiva, sul piano patrimoniale, tende a riconoscere ai lavoratori (in regime di reperibilità) non una vera e propria retribuzione, ma una semplice indennità, quasi a volere compensare solo il disagio patito dal lavoratore, indipendentemente da un suo concreto intervento.

Sempre per quanto riguarda la reperibilità, sussistono alcune problematiche concernenti il suo collocamento in rapporto ai riposi giornalieri. La questione è stata esaminata dal Ministero del Lavoro in due risposte ad interpello, formulate rispettivamente il 5 novembre 2007 (n. 5) ed il 29 maggio 2008 (n. 13). In entrambe le occasioni, la Direzione generale per l’attività ispettiva ha rimarcato il principio dell’infrazionabilità dei riposi, confermando che laddove l’intervento lavorativo effettuato durante il turno di reperibilità interrompa la fruizione dei riposi giornalieri o settimanali, i momenti iniziali degli stessi riposi *“decorrono nuovamente dalla cessazione della prestazione lavorativa, rimanendo escluso il computo di ore eventualmente già fruite”*. Nella seconda risposta, tuttavia, è stata evidenziata la differente intensità dei precetti riguardanti le due tipologie di riposi: mentre l’infrazionabilità del riposo settimanale è un principio che non ammette eccezioni, in materia di riposo giornaliero i contratti collettivi sono legittimati all’introduzione di deroghe dall’art. 17 c.1, del D.Lgs 66/2003 (oltre che dall’art. 18 della direttiva), con il limite della necessaria previsione dei riposi compensativi ovvero, in caso di oggettiva impossibilità della loro fruizione, della concessione di una *“protezione appropriata”*.

Il Ministero del Lavoro, quindi, nella risposta all’interpello n.13/2008, ribadisce che il servizio di mera reperibilità non rientra nell’orario di lavoro se non per il tempo in cui comporta l’effettiva prestazione lavorativa, confermando una consolidata giurisprudenza europea (Corte Giustizia CE, 3 ottobre 2000, sentenza n.303).

A.A.R.O.I.-E.M.A.C.

Sede Legale
Via XX Settembre 98/E
00187 Roma

Contatti

website: www.aaroiemac.it
Tel: 06 47825272 – 081 5585160
Fax: 06 23328733
e-mail: aaroiemac@aaroiemac.it

Codice Fiscale: 80062360633

Partita Iva: 07156580636

NOTA SUGLI ORARI DI LAVORO E SUI RIPOSI “EUROPEI” DEI MEDICI ITALIANI

Ancora per quanto riguarda la reperibilità, sussistono alcune problematiche che discriminano gli Anestesiisti Rianimatori salvaguardando incomprensibilmente i Colleghi in servizio presso le UUOO di Pronto Soccorso, che ancora oggi sono nella quasi totalità dei casi “immuni” dal dover assicurare tale reperibilità. Un tempo questo veniva giustificato dal fatto che le equipe mediche operanti in PS prestavano la loro opera in questo servizio a titolo di guardia “interdivisionale” (cioè erano in ruolo presso altre UUOO, mancando all’epoca i PS di una dotazione organica propria dei medici impegnati in tale servizio), e quindi avevano in capo, quando non di servizio in PS, l’obbligo alla reperibilità presso le UUOO di appartenenza.

Oggi però, e non da ieri, tutti i PS possono contare su una propria ed autonoma dotazione organica di Medici, i quali pertanto non possono più essere sottratti all’obbligo di assicurare, al pari di tutti gli altri colleghi, la messa a disposizione del datore di lavoro per le esigenze legate ai loro compiti di servizio, concorrendo al pari di tutti gli altri colleghi alla miglior organizzazione aziendale possibile dei servizi minimi ed essenziali, tra cui senza dubbio rientra il servizio di reperibilità.

Riguardo alla terza questione (tempi di vestizione), bisogna premettere che mentre la giurisprudenza di legittimità attribuiva a questi ultimi natura di semplice attività preparatorie od accessorie dell’obbligazione lavorativa in senso stretto (Cassazione, Sentenza 12 febbraio 1992, n. 4824), secondo cui il tempo necessario per indossare l’abito di lavoro era stato escluso dal lavoro effettivo, rientrando invece tra le frazioni di tempo trascorso in azienda dal dipendente non impicanti “svolgimento di attività lavorativa”, la giurisprudenza di merito, invece (Pret. Roma 19 settembre 1989, in Riv. Giur.Lav., 1990, II, 369 ss., Pret. Milano 22 dicembre 1993, in Riv. Crit.Dir.Lav., 1994, 587 ss, Trib. Milano 4 giugno 1994, in Dir Lav.,1994, II, 904 ss.), li ricomprese nell’ordinario tempo di lavoro, equiparandoli alle mansioni cui era normalmente adibito il lavoratore, concordemente in forza della considerazione secondo cui “*in linea di principio l’orario di lavoro inizia quando il dipendente si assoggetta alle disposizioni dell’imprenditore poiché, da questo momento, anche il tempo del dipendente diventa tempo “interno” all’impresa subendone i condizionamenti e le modificazioni in relazione a quel potere di “conformazione” che viene riconosciuto come un dato caratteristico della subordinazione tecnico-personale*”. Ad oggi, ormai la giurisprudenza (Cassazione, Sentenza 21 ottobre 2003, n.15734), sulla scorta dell’interpretazione estensiva del concetto di orario di lavoro, tendente ad escludere soltanto gli intervalli di tempo di cui il lavoratore abbia la piena disponibilità, è alquanto concorde nel riconoscere la vestizione quale momento dell’attività lavorativa, facendo, tuttavia, alcune precisazioni; qualora, infatti, sia concessa al lavoratore la facoltà di scegliere il tempo e il luogo ove indossare la divisa stessa (presso la propria abitazione o prima di recarsi al lavoro), la relativa attività dovrà essere compresa tra quegli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento dell’attività lavorativa e, come tale, non dovrà essere retribuita; qualora, invece, tale operazione sia diretta dal datore di lavoro, che ne disciplini il tempo e il luogo di esecuzione, dovrà essere ricompresa nel lavoro effettivo e, di conseguenza, il tempo ad essa necessario sarà retribuibile. E’ evidente che questo riguardi tutti i medici che lavorano nelle UUOO Ospedaliere di Anestesia e Rianimazione, Emergenza, Area Critica.

Art. 2

Campo di applicazione

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto si applicano a tutti i settori di attività pubblici e privati con le uniche eccezioni del lavoro della gente di mare di cui alla direttiva 1999/63/CE, del personale di volo nella aviazione civile di cui alla direttiva 2000/79/CE e dei lavoratori mobili per quanto attiene ai profili di cui alla direttiva 2002/15/CE.

NOTA: Questo significa che i Medici non fanno eccezione rispetto ai lavoratori cui deve applicarsi il D.Lgs 66/2003.

Art. 4

A.A.R.O.I.-E.M.A.C.

Sede Legale
Via XX Settembre 98/E
00187 Roma

Contatti

website: www.aaroiemac.it
Tel: 06 47825272 – 081 5585160
Fax: 06 23328733
e-mail: aaroiemac@aaroiemac.it

Codice Fiscale: 80062360633

Partita Iva: 07156580636

NOTA SUGLI ORARI DI LAVORO E SUI RIPOSI “EUROPEI” DEI MEDICI ITALIANI

Durata massima dell'orario di lavoro

1. *I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.*

NOTA: Questo significa che le 38 ore settimanali costituiscono l'orario di lavoro contrattualmente dovuto, fatti salvi eventuali accordi individuali (che in quanto tali non possono essere imposizioni aziendali) su prestazioni lavorative eccedenti tale orario, sempre entro il limite delle 48 ore massime settimanali in riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

Si coglie l'occasione per rimarcare che all'interno delle 38 ore suddette devono rientrare le attività non assistenziali per la formazione e l'aggiornamento professionale contrattualmente previste, che maggiorazioni orarie mascherate fittiziamente sotto le mentite spoglie di progetti, obiettivi, risultati, qualora questi non siano adeguatamente contrattati e remunerati secondo contratto, devono cessare.

Si ribadisce il diritto/dovere contrattuale relativo alla riserva delle 4 ore di attività non assistenziali (art. 14 c.4 CCNL 03/11/2005, salvo quanto previsto dal successivo c.5) all'interno delle 38 ore settimanali.

Resta da chiarire se la formazione e l'aggiornamento, proprio perché non assistenziali, fermo restando quanto contrattualmente previsto al riguardo, possano essere svolte, a discrezione esclusiva dell'interessato, anche durante i periodi di ferie e di riposo, in tali casi senza poter essere imposte né avere effetti interruttivi o sospensivi di tali periodi.

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.*

NOTA: Resta da chiarire se nelle suddette 48 ore settimanali massime rientri anche l'orario di lavoro effettuato in libera professione, eventualmente differenziato per tipologia (libera professione economicamente a carico del paziente e attività libero-professionali ex artt. 55 comma 2 del CCNL 08/06/2000, 14 comma 6 e 18 del CCNL 03/11/2005 e loro successive modifiche e integrazioni, economicamente a carico del bilancio aziendale).

A questo proposito, ricordiamo che la Corte di Giustizia Europea, con la sentenza del 5 Ottobre 2004 (cause C-397/01 e C-403/01), a chiarimento della direttiva sull'orario di lavoro n.93/104/CE, ha stabilito che per il superamento dell'orario di lavoro delle 48 ore settimanali non è sufficiente una deroga a maggiori orari né in clausole di accordi collettivi né a riferimenti generici di contratti individuali.

Inoltre, la DIRETTIVA 2003/88/CE (successiva alle direttive 1993/104/CE e 2000/34/CE e al D.Lgs 66/2003), all'art. 6 - Durata massima settimanale del lavoro, ribadisce:

“Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché, in funzione degli imperativi di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori:

a) la durata settimanale del lavoro sia limitata mediante disposizioni legislative, regolamentari o amministrative oppure contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali;

b) la durata media dell'orario di lavoro per ogni periodo di 7 giorni non superi 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario”.

Ma la DIRETTIVA 2003/88/CE, all'art. 15 - Disposizioni più favorevoli, ammette addirittura che:

“La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori o di favorire o consentire l'applicazione di contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori”.

Un articolo tanto chiaro quanto, nella pratica, inattuato.

Sempre la DIRETTIVA 2003/88/CE all'art. 22 - Disposizioni varie, precisa che:

“Gli Stati membri hanno facoltà di non applicare l'articolo 6, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, a condizione che assicurino, mediante le necessarie misure a tale scopo, che:

a) nessun datore di lavoro chieda a un lavoratore di lavorare più di 48 ore nel corso di un periodo di 7 giorni, calcolato come media del periodo di riferimento di cui all'articolo 16, lettera b), a meno che non abbia ottenuto il consenso del lavoratore all'esecuzione di tale lavoro;

A.A.R.O.I.-E.M.A.C.

Sede Legale
Via XX Settembre 98/E
00187 Roma

Contatti

website: www.aaroiemac.it
Tel: 06 47825272 – 081 5585160
Fax: 06 23328733
e-mail: aaroiemac@aaroiemac.it

Codice Fiscale: 80062360633

Partita Iva: 07156580636

NOTA SUGLI ORARI DI LAVORO E SUI RIPOSI “EUROPEI” DEI MEDICI ITALIANI

b) nessun lavoratore possa subire un danno per il fatto che non è disposto ad accettare di effettuare tale lavoro”.

Orbene, questo significa che in ogni caso le 48 ore settimanali massime restano un limite insuperabile alla richiesta di orario di lavoro avanzata da parte del datore di lavoro nei confronti del lavoratore.

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.

NOTA: Questo significa che al momento, dato che i dettati contratti collettivi di lavoro nazionali vigenti non prevedono alcuna elevazione del limite di 4 mesi, tale limite resta non superabile.

Art. 5

Lavoro straordinario

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.

2. Fermi restando i limiti di cui all'articolo 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalita' di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.

3. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario e' ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali.

4. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario e' inoltre ammesso in relazione a:

a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilita' di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;

b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;

c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attivita' produttiva, nonche' allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.

5. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

NOTA: i dettati contratti collettivi di lavoro nazionali vigenti consentono al Medico pubblico dipendente il recupero dell'orario di lavoro reso in regime di straordinario, in luogo del suo pagamento (art. 28 10/02/2004 c.2 del CCNL integrativo del CCNL 08/06/2000 “Le prestazioni di lavoro straordinario ... possono essere compensate a domanda del dirigente con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze del servizio, di regola entro il mese successivo”); ne consegue che tale recupero deve invece obbligatoriamente avvenire nel caso in cui l'entità oraria annua di lavoro straordinario comunque richiesto dall'azienda (sia in reperibilità che per altri motivi) ecceda il limite delle 250 ore di cui al c.3 del D.Lgs 66/2003.

Art. 6

Criteri di computo

1. I periodi di ferie annue e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media di cui all'articolo 4.

2. Nel caso di lavoro straordinario, se il riposo compensativo di cui ha beneficiato il lavoratore e' previsto in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva di cui al comma 5 dell'articolo 5, le ore di lavoro straordinario prestate non si computano ai fini della media di cui all'articolo 4.

A.A.R.O.I.-E.M.A.C.

Sede Legale
Via XX Settembre 98/E
00187 Roma

Contatti

website: www.aaroiemac.it
Tel: 06 47825272 – 081 5585160
Fax: 06 23328733
e-mail: aaroiemac@aaroiemac.it

Codice Fiscale: 80062360633

Partita Iva: 07156580636

NOTA SUGLI ORARI DI LAVORO E SUI RIPOSI “EUROPEI” DEI MEDICI ITALIANI

Art. 7

Riposo giornaliero

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.*

NOTA: Questo significa che le “undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore” non corrispondono, come erroneamente da alcuni frainteso, “undici ore di riposo tra un turno e l'altro”; la norma, infatti, è chiara nel prevedere 11 ore di riposo all'interno di un arco orario di 24 ore, il che è cosa ben diversa.

Peraltro, né questa norma, né altre, specificano esattamente l'inizio del suddetto arco orario di 24 ore. Nel merito, la Circolare del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali n.8 del 3 marzo 2005 si limita a specificare che “*il computo del periodo di 24 ore deve decorrere dall'inizio della prestazione lavorativa*”, il che equivale ad escludere, per esempio, che il suddetto arco orario di 24 ore abbia inizio alle ore 00:00 e termine alle ore 24.00.

Nulla invece vieterebbe, stante l'esistente organizzazione in turni delle attività lavorative dei medici ospedalieri, ai fini del computo del riposo giornaliero, di considerare come inizio e fine della prestazione lavorativa di riferimento, alternativamente alle ore 08:00, le ore 14:00, o le ore 20:00, che rappresentano rispettivamente e con pari possibilità di adozione come criterio di computo, gli orari di inizio dei tre turni in cui sono organizzate, nella stragrande maggioranza delle realtà lavorative, le suddette attività lavorative dei Medici ospedalieri.

La disposizione normativa in base alla quale “*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*” è un'ulteriore elemento in base al quale, oltre che in base al comma 2 dell'art. 1, all'istituto della reperibilità (e unicamente a questo) potrebbe applicarsi il principio del cumulo del riposo giornaliero, fatte salve tutte le altre condizioni caratterizzanti il diritto al riposo in genere, oltre che fatto salvo il rispetto di tutte le altre disposizioni contrattuali riguardanti l'istituto della reperibilità.

Art. 8

Pause

1. *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 anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.*

2. *Nelle ipotesi di cui al comma 1, in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.*

NOTA: La *ratio* del diritto alla pausa è da individuare nell'esigenza di consentire il recupero delle energie, nell'eventuale consumazione del pasto e nell'attenuazione del lavoro ripetitivo e monotono. La durata e le modalità della pausa sono stabilite dalla contrattazione collettiva; in assenza di una siffatta previsione, il lavoratore ha diritto a un intervallo non inferiore a 10 minuti. Il periodo di pausa può essere fruito anche sul posto di lavoro, in quanto la sua finalità è quella di costituire un intervallo tra due momenti di esecuzione della prestazione, ma non può essere sostituito da compensazioni economiche. La Circolare del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali n.8 del 3 marzo 2005 precisa che “*una 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, ex art.17 comma 1 e per il legittimo esercizio della quale è necessario accordare ai lavoratori degli equivalenti periodi di riposo compensativo o, comunque, assicurare una*

A.A.R.O.I.-E.M.A.C.

Sede Legale
Via XX Settembre 98/E
00187 Roma

Contatti

website: www.aaroiemac.it
Tel: 06 47825272 – 081 5585160
Fax: 06 23328733
e-mail: aaroiemac@aaroiemac.it

Codice Fiscale: 80062360633

Partita Iva: 07156580636

NOTA SUGLI ORARI DI LAVORO E SUI RIPOSI “EUROPEI” DEI MEDICI ITALIANI

appropriata protezione. Quindi si ritengono superate, dalle disposizioni di legge, quelle regole collettive o individuali che prevedono al posto della pausa la sola compensazione economica”.

Tenendo presente che le 6 ore di lavoro costituiscono un limite massimo per la fruibilità della pausa, il datore potrà sicuramente prevedere degli intervalli più frequenti a seconda delle problematiche concrete di ogni singola attività lavorativa. I periodi di pausa, stante la definizione di orario di lavoro, non vanno computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata.

3. Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, rimangono non retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di cui all'articolo 5 regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955, e successivi atti applicativi, e dell'articolo 4 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1956, e successive integrazioni.

NOTA: Questo significa che, salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, non sono remunerabili tali intervalli lavorativi, in particolare i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro, nonché le soste di lavoro (comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro) di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore.

Dal punto di vista pratico, il tutto significa che, non potendo la durata di un turno di lavoro in qualunque attività lavorativa eccedere la durata continuativa di 6 ore, e mancando nell'attuale normativa contrattuale vigente la specificazione dell'“intervallo per pausa” di cui all'art. 8 c.1 del D.Lgs 66/2003, il datore di lavoro non può sottrarsi al dover ottemperare agli obblighi di cui al c.2, riconoscendo al medico una pausa reale (e non fittizia, come invece si ha notizia che spesso accada) di almeno 10 minuti.

Infine, vanno ricordate le pregresse raccomandazioni risalenti al 19 Gennaio 1996, concordate congiuntamente dall'AAROIEMAC dell'epoca con la Società Scientifica SIAARTI, le quali prevedono che *“in generale una seduta operatoria non dovrebbe durare più di 6 ore per ragioni di sicurezza (affidabilità del personale)”*, intendendosi tale durata come turno di lavoro di un Medico Anestesista Rianimatore dedicato a tale attività.

Art. 9

Riposi settimanali

1. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni.

NOTA: Questo significa che la domenica (giorno festivo) corrisponde al periodo di riposo settimanale di minimo 24 ore, che tale riposo, nel caso in cui non possa essere fruito nell'arco giornaliero di 24 ore corrispondente alla domenica può essere fruito in qualunque altro giorno della settimana, e che tale riposo deve essere aggiuntivo al riposo giornaliero, dovendo essere cumulato allo stesso.

Si coglie l'occasione per rimarcare l'assoluta incongruità, per le UUOO di Anestesia e Rianimazione, e per tutti gli ambiti di attività degli Anestesiisti Rianimatori, delle organizzazioni fittizie dell'orario routinario di lavoro su 6 giorni lavorativi, mentre invece in realtà tali attività corrispondono ad organizzazioni dell'orario di lavoro su 5 giorni lavorativi.

Infatti, nella giornata di sabato tutti gli organici, rispetto a quelli presenti in servizio negli altri giorni della settimana (dal lunedì al venerdì), sono generalmente ridotti, ai soli “servizi minimi ed essenziali (guardie e/o reperibilità). Pertanto, il sabato, per tutte le UUOO di Anestesia e Rianimazione dovrebbe essere considerato, di norma, “non lavorativo”, e l'orario di lavoro organizzato su “5 giorni + 2”.

Se così non fosse, nelle Aziende in cui il sabato sia considerato “giornata lavorativa”, dovranno scomparire i due turni consecutivi di reperibilità previsti dall'art. 17 c.4 del CCNL 03/11/2005 (*“Il servizio di pronta disponibilità ha durata di dodici ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive”*).

A.A.R.O.I.-E.M.A.C.

Sede Legale
Via XX Settembre 98/E
00187 Roma

Contatti

website: www.aaroiemac.it
Tel: 06 47825272 – 081 5585160
Fax: 06 23328733
e-mail: aaroiemac@aaroiemac.it

Codice Fiscale: 80062360633

Partita Iva: 07156580636

NOTA SUGLI ORARI DI LAVORO E SUI RIPOSI “EUROPEI” DEI MEDICI ITALIANI

In definitiva, delle due l'una: per quanto riguarda gli obblighi di presenza, che attengono strettamente ai riposi settimanali, o il sabato dev'essere assimilato in tutto e per tutto agli altri giorni non festivi diversi dalla domenica, o, perché di norma “non lavorativo”, dev'essere assimilato alla domenica e ai festivi.

Art. 10

Ferie annuali

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

2. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

3. Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'articolo 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione.

NOTA: Il diritto alle ferie è un diritto irrinunciabile del lavoratore (art. 36 della Costituzione) in quanto le ferie hanno, unitamente ai riposi settimanali, il compito di permettere al lavoratore di recuperare le energie psico-fisiche che lo stesso impiega nell'espletamento dell'attività lavorativa.

L'art.5, comma 8, del D.L. 95/2012, convertito con L. n. 135 del 7 Agosto 2012, ha stabilito, infatti, che: *“Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché le autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob), sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età”*.

Sulla materia si è anche espresso il Dipartimento della Funzione Pubblica, con la nota n. 32937 del 06/08/2012 e con la nota n. 40033 del 08/10/2012.

I riferimenti al CCNL vigente per i pubblici dipendenti sono i seguenti: art. 21 CCNL del 05/12/1996, art. 24 CCNL 03/11/2005, art. 16 CCNL 06/05/2010.

L'art. 21 del CCNL del 05/12/1996, al comma 8, recita quanto segue:

“Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili ...omissis...95. Esse sono fruiti, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso dirigente nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente; in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità, al dirigente è consentito, di norma, il godimento di almeno 15 giorni continuativi di ferie nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre”.

Per tutti gli altri dettagli contrattuali si rimanda agli articoli sopra citati.

In definitiva, deve essere mantenuto integro il diritto alle ferie, ai riposi e ai permessi così come previsto dalla legge e dal CCNL.

Art. 11

Limitazioni al lavoro notturno

1. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.

2. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. E' in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6,

A.A.R.O.I.-E.M.A.C.

Sede Legale
Via XX Settembre 98/E
00187 Roma

Contatti

website: www.aaroiemac.it
Tel: 06 47825272 – 081 5585160
Fax: 06 23328733
e-mail: aaroiemac@aaroiemac.it

Codice Fiscale: 80062360633

Partita Iva: 07156580636

NOTA SUGLI ORARI DI LAVORO E SUI RIPOSI “EUROPEI” DEI MEDICI ITALIANI

dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

NOTA: l'applicazione di tale articolo va disposta in combinato rispetto alle successive intervenute norme di legge nel merito, alle quali si rimanda.

Artt. 12, 13, 14, 15, 16 - CAPO IV - Lavoro notturno

NOTA: si omette di riportare tali articoli in quanto riguardanti i cosiddetti “lavoratori notturni”, tra i quali, in base all'art. 1 c.2 del D.Lgs 66/2003, non appaiono annoverabili i Medici.

Art. 16

Deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario

NOTA: si omette di riportare tale articolo in quanto al momento non applicabile.

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 comparativamente più rappresentative. Per il settore privato, in assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali le deroghe possono essere stabilite nei contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

2. In mancanza di disciplina collettiva, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, adotta un decreto, sentite le stesse parti, per stabilire deroghe agli articoli 4, terzo comma, nel limite di sei mesi, 7, 8, 12 e 13 con riferimento:

...

c) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:

1) di servizi relativi all'accettazione, al trattamento o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri;

NOTA: Quest'articolo impedisce la stipula di accordi decentrati in deroga agli articoli 4 (tempo massimo di lavoro settimanale), 7 (riposi), 8 (pause), 12 e 13 (lavoro notturno). Deve intervenire prima un contratto collettivo nazionale.

Altre deroghe non appaiono al momento possibili né legittime, stante l'inapplicabilità dell'art. 17 c.2 a causa della mancanza dei suoi presupposti vicarianti la mancanza di disciplina collettiva contrattuale.

Per i Medici ospedalieri, il sistema di deroghe, possibile in quanto previsto dall'art. 17 c.1, può al momento riguardare unicamente, in minima parte, l'istituto della reperibilità, dato che il CCNL dei Medici ospedalieri pubblici dipendenti già prevede che “Il servizio di pronta disponibilità ha durata di dodici ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive” (art. 17 c.4 del CCNL 03/11/2005).

Resta da chiarire se le attività lavorative effettivamente prestate durante i turni di reperibilità possono produrre un effetto sospensivo oppure un'interruzione del riposo giornaliero. Sulla base degli orientamenti giuridici analizzati, si segnala che potrebbe essere inteso un effetto

A.A.R.O.I.-E.M.A.C.

Sede Legale
Via XX Settembre 98/E
00187 Roma

Contatti

website: www.aaroiemac.it
Tel: 06 47825272 – 081 5585160
Fax: 06 23328733
e-mail: aaroiemac@aaroiemac.it

Codice Fiscale: 80062360633

Partita Iva: 07156580636

NOTA SUGLI ORARI DI LAVORO E SUI RIPOSI “EUROPEI” DEI MEDICI ITALIANI

sospensivo (in luogo di un'interruzione in senso tecnico) del riposo giornaliero, con conseguente cumulabilità, ai fini del calcolo dei periodi minimi di riposo giornaliero, dei diversi segmenti non effettivamente lavorati a monte e a valle della prestazione di lavoro effettuata durante il turno di reperibilità.

Art. 19

Disposizioni transitorie e abrogazioni

1. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, unitamente al Ministro per la funzione pubblica, per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, convoca le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative al fine di verificare lo stato di attuazione del presente decreto nella contrattazione collettiva.

NOTA: superfluo ogni commento sulla mai avvenuta attuazione di quanto previsto dal c.1 dell'art. 19.

A.A.R.O.I.-E.M.A.C.

Sede Legale
Via XX Settembre 98/E
00187 Roma

Contatti

website: www.aaroiemac.it
Tel: 06 47825272 – 081 5585160
Fax: 06 23328733
e-mail: aaroiemac@aaroiemac.it

Codice Fiscale: 80062360633

Partita Iva: 07156580636

NOTA SUGLI ORARI DI LAVORO E SUI RIPOSI “EUROPEI” DEI MEDICI ITALIANI

Prot. 133/2015 Roma,

16 Novembre 2015

Nota inviata via p.e.c.

– **Al Presidente dell'ARAN**

e, p. c.:

– **Al Ministro della Salute**

– **Al Presidente della Conferenza delle Regioni**

– **Ai Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome**

– **Agli Assessori Regionali alla Sanità**

Oggetto: Piattaforma OS Nazionale AAROIEMAC di confronto sull'applicazione della normativa europea concernente orari di lavoro e riposi dei medici dipendenti pubblici

All. 2 - Modalità di computo debito orario contrattuale

LE 38 ORE SETTIMANALI DEL MEDICO OSPEDALIERO PUBBLICO DIPENDENTE ANNO 2013

(segue Studio Tecnico a cura dell'AAROIEMAC)

A.A.R.O.I.-E.M.A.C.

Sede Legale
Via XX Settembre 98/E
00187 Roma

Contatti

website: www.aaroiemac.it
Tel: 06 47825272 – 081 5585160
Fax: 06 23328733
e-mail: aaroiemac@aaroiemac.it

Codice Fiscale: 80062360633

Partita Iva: 07156580636

LE 38 ORE SETTIMANALI DEL MEDICO OSPEDALIERO PUBBLICO DIPENDENTE

ANNO 2013

365 giorni di calendario, 305 o 253 giorni lavorativi per una settimana lavorativa rispettivamente di 6 o di 5 giorni

52 sabati*, 52 domeniche, 8 giorni festivi infrasettimanali**, eventuale S. Patrono

**1) 01 gennaio - Capodanno; 2) 01 aprile - Lunedì dell'Angelo; 3) 25 aprile - Liberazione; 4) 01 maggio - Lavoro;

5) 19 agosto - Assunzione; 6) 01 novembre - Ognissanti; 7) 25 dicembre - S. Natale; 8) 26 dicembre - S. Stefano

Tabella 1: Debito Orario Contrattuale e Assistenziale Annuo per settimana lavorativa di 6 giorni

1	Orario di Lavoro (6,33 ore medie/giorno x 305 giorni lavorativi)	COMPUTO ORARIO DETTAGLIATO PER ISTITUTO CCNL		ORE TEORICHE PER ISTITUTO CCNL	ORE DETTRATTE PER OBBLIGO CCNL	ORE DOVUTE MASSIME (CASELLE COLORATE)
		STANDARD	VARIABLE S. Patrono:			
1	Ferie*** + Festività Sopresse 32 + 4 + S. Patrono se non domenica o festivo (6,33 ore medie/giorno x 36 o 37 giorni)	1932		1932	#	1932
2	DEBITO ORARIO ANNUO CONTRATTUALE STANDARD PER TUTTI I MEDICI (esclusi Titolari di Rischio Anestesiologico e/o Radiologico)	44			-228	1704
3A	DEBITO ORARIO ANNUO CONTRATTUALE STANDARD PER I MEDICI (esclusi Titolari di Rischio Anestesiologico e/o Radiologico)	82			-82	1704
3B	DEBITO ORARIO ANNUO CONTRATTUALE STANDARD PER I MEDICI TITOLARI (ANCHE) DI RISCHIO RADIOLOGICO (8 giorni continuativi di calendario = 6,33 ore x 7 giorni lavorativi)	44			-44	1660
3C	DEBITO ORARIO ANNUO CONTRATTUALE STANDARD PER I MEDICI TITOLARI (ANCHE) DI RISCHIO RADIOLOGICO (1,5 giorni continuativi di calendario = 6,33 ore x 13 giorni lavorativi)	82			-82	1622
4	Attività Non Assistenziali (3,5 ore minime/4 ore massime settimanali x 52 settimane)	VARIABLES: min 182 max 208			-182	1522
5	Aggiornamenti Facoltativi (8 giorni annuali massimi x 6,33 ore/giorno)	VARIABLES: min 0 max 51			-0	1522
6	Aggiornamenti Obbligatorii, Malattie, etc. (L.104, Part Time, Congedi, Permessi, etc.)	VARIABLES: X STRAORDINARIA LEGGE/CCNL			-0	1522
7A	DEBITO ORARIO ANNUO ASSISTENZIALE STANDARD PER TUTTI I MEDICI (esclusi Titolari di Rischio Anestesiologico e/o Radiologico)				-1478	1478
7B	DEBITO ORARIO ANNUO ASSISTENZIALE STANDARD per i Medici Titolari di Rischio Anestesiologico					1440
7C	DEBITO ORARIO ANNUO ASSISTENZIALE STANDARD per i Medici Titolari di Rischio Anestesiologico e/o Radiologico					1440

****Per effetto del CCNL del 05/12/1996 e s.m.i., per i neocassunti fino al 3° anno di servizio il congedo ordinario per ferie è ridotto di 2 giorni

Tabella 2: Debito Orario Contrattuale e Assistenziale Annuo per settimana lavorativa di 5 giorni

1	Orario di Lavoro (7,60 ore medie/giorno x 253 giorni lavorativi) <th colspan="2">COMPUTO ORARIO DETTAGLIATO PER ISTITUTO CCNL</th> <th rowspan="2">ORE TEORICHE PER ISTITUTO CCNL</th> <th rowspan="2">ORE DETTRATTE PER OBBLIGO CCNL</th> <th rowspan="2">ORE DOVUTE MASSIME (CASELLE COLORATE)</th>	COMPUTO ORARIO DETTAGLIATO PER ISTITUTO CCNL		ORE TEORICHE PER ISTITUTO CCNL	ORE DETTRATTE PER OBBLIGO CCNL	ORE DOVUTE MASSIME (CASELLE COLORATE)
		STANDARD	VARIABLE S. Patrono:			
1	Ferie*** + Festività Sopresse 28 + 4 + S. Patrono se non sabato o domenica o festivo (7,60 ore medie/giorno x 32 o 33 giorni)	1923		1923	#	1923
2	DEBITO ORARIO ANNUO CONTRATTUALE STANDARD PER TUTTI I MEDICI (esclusi Titolari di Rischio Anestesiologico e/o Radiologico)	46			-243	1680
3A	DEBITO ORARIO ANNUO CONTRATTUALE STANDARD PER I MEDICI TITOLARI (ANCHE) DI RISCHIO RADIOLOGICO (8 giorni continuativi di calendario = 7,60 ore x 6 giorni lavorativi)	46			-46	1634
3B	DEBITO ORARIO ANNUO CONTRATTUALE STANDARD PER I MEDICI TITOLARI (ANCHE) DI RISCHIO RADIOLOGICO (1,5 giorni continuativi di calendario = 7,60 ore x 11 giorni lavorativi)	84			-84	1596
3C	DEBITO ORARIO ANNUO CONTRATTUALE STANDARD PER I MEDICI TITOLARI (ANCHE) DI RISCHIO RADIOLOGICO (1,5 giorni continuativi di calendario = 7,60 ore x 11 giorni lavorativi)	84			-84	1498
4	Attività Non Assistenziali (3,5 ore minime/4 ore massime settimanali x 52 settimane)	VARIABLES: min 182 max 208			-182	1498
5	Aggiornamenti Facoltativi (8 giorni annuali massimi x 7,60 ore/giorno)	VARIABLES: min 0 max 61			-0	1498
6	Aggiornamenti Obbligatorii, Malattie, etc. (L.104, Part Time, Congedi, Permessi, etc.)	VARIABLES: X STRAORDINARIA LEGGE/CCNL			-0	1498
7A	DEBITO ORARIO ANNUO ASSISTENZIALE STANDARD PER TUTTI I MEDICI (esclusi Titolari di Rischio Anestesiologico e/o Radiologico)				-1498	1498
7B	DEBITO ORARIO ANNUO ASSISTENZIALE STANDARD per i Medici Titolari di Rischio Anestesiologico					1452
7C	DEBITO ORARIO ANNUO ASSISTENZIALE STANDARD per i Medici Titolari di Rischio Anestesiologico e/o Radiologico					1414

****Per effetto del CCNL del 05/12/1996 e s.m.i., per i neocassunti fino al 3° anno di servizio il congedo ordinario per ferie è ridotto di 2 giorni

TUTTI I VALORI SONO ARROTONDATI AL PIU' PROSSIMO NUMERO INTERO

L'ORARIO DI LAVORO MEDIO GIORNALIERO È IN CENTESIMALI DI ORE

(6 ore = 20 minuti; 6,33 ore = 20 minuti e 40 secondi; 6,66 ore = 20 minuti e 40 secondi; 7 ore = 36 minuti e 40 secondi; 7,60 ore = 45 minuti e 40 secondi)

• ORE TEORICHE PER ISTITUTO CCNL: POSSONO VARIARE ENTRO I LIMITI NORMATIVI IN RAGIONE DELL'EFFETTIVO VERIFICARSI

• ORE DETTRATTE PER OBBLIGO CCNL: SONO CONTEGGIATE QUELLE "DIRITTO" EX CCNL IN RAGIONE DELL'EFFETTIVA FRUIZIONE

• ORE DOVUTE MASSIME: POSSONO DISCOSTARSI DAI VALORI RIPORTATI IN RAGIONE DEI VERIFICARSI E DELLA FRUIZIONE DEI SUDDETTI ISTITUTI/OBBLIGHI CONTRATTUALI, E NON CONTEMPLANO LE ASSENZE DELLE RIGHE 5 E 6 (ORE DA DEFRARSI A PARTE)

• DEBITO ORARIO CONTRATTUALE: ORARIO COMPRESO ALL'INTERNO DELLE 38 ORE SETTIMANALI CONTRATTUALI

• DEBITO ORARIO ASSISTENZIALE: ORARIO DEDICATO ALLE ATTIVITA' ASSISTENZIALI ALL'INTERNO DELLE 38 ORE SETTIMANALI

LA CAPACITA' POTENZIALE DI OGNI UNITA' OPERATIVA PER ASSICURARE LE ATTIVITA' ASSISTENZIALI MEDICHE SVOLTE ALL'INTERNO DELLE 38 ORE SETTIMANALI E' DATA DALLA SOMMATORIA DEL DEBITO ORARIO ASSISTENZIALE DI CIASCUN MEDICO

La programmazione dell'orario di Servizio dell'Unità Operativa e dell'Orario di Lavoro di individuale non dipendono da concessioni o imposizioni arbitrarie, ma derivano da regole legislative e contrattuali nazionali, anche sulla base di normative europee. I livelli di trattativa regionale e locale (aziendale) possono specificare l'applicazione delle regole, ma non possono in alcun modo ignorarle.

GLOSSARIO

Orario di Servizio: l'arco orario (giornaliero e settimanale su base mensile) durante il quale sono assicurate la funzionalità delle strutture e erogazione dei servizi all'utenza. L'Orario di Servizio è la base di computo della Dotazione Organica necessaria alle suddette funzionalità ed erogazione, in relazione con l'Orario di Lavoro.

Orario di Lavoro: il quantitativo di tempo durante il quale, in conformità al CCNL, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'Orario di Servizio. L'Orario di Lavoro è distribuito, per fasce orarie o continuativamente, in tutti i giorni lavorativi o anche nei giorni non lavorativi, in base all'organizzazione dell'UO.

Orario di Lavoro Medio Giornaliero (individuale): l'orario mediamente dovuto da ciascun Dirigente Medico per ogni giorno considerato lavorativo in base all'organizzazione dell'Orario di Servizio, che può essere distribuito convenzionalmente su 6 o su 5 giorni settimanali. Dal valore orario giornaliero vanno sempre detratte, ai fini della programmazione del servizio finalizzato all'assistenza clinica, le ore di aggiornamento.

Ore di Lavoro Medie Giornaliere per una settimana di 6 giorni lavorativi: 3816 = 6,33

Ore di Lavoro Medie Giornaliere per una settimana di 5 giorni lavorativi: 3815 = 7,60

Ore di Lavoro Mensili Contrattualmente Dovute: "n" ore medie giornaliere complessive x n giorni lavorativi del mese di riferimento.

Ore di Lavoro Mensili Dedicate alle Attività Non Assistenziali: le 208 ore di aggiornamento annuo (che possono essere ridotte di max 26, a seguito di contrattazione di budget, per obiettivi assistenziali, fino a 182), possono essere ricondotte su base mensile a una media giornaliera di 0,66 (minimo 0,58) e 0,80 (minimo 0,70) per settimana lavorativa organizzata rispettivamente su 6 e su 5 giorni.

Ore di Lavoro Mensili dedicate alle Attività Assistenziali: ("n" ore medie giornaliere complessive - "n" ore medie giornaliere assistenziali) x n giorni lavorativi del mese di riferimento.

Attività/Turni di Servizio/Lavoro: archi orari di programmazione delle presenze in servizio; a ciascuna attività e a ciascun turno dev'essere attribuito preventivamente un valore orario. Sono compiti del Responsabile di UO, nel rispetto delle norme di legge e del contratto, anche in merito alla sicurezza del lavoro, la pianificazione su base almeno mensile e la verifica a consuntivo delle Attività e dei Turni di Servizio e di Lavoro assicurati dall'UO, che devono risultare in un prospetto mensile; tale prospetto deve avere valenza di ordine di servizio, e da esso dev'essere facilmente individuabile e quantificabile l'impegno richiesto ad ogni singolo Dirigente Medico, e all'intera Equipe di UO, con corrispondenza di massima (fatta salva la Compensazione) tra orario dovuto e orario programmato.

Credito Orario Riconosciuto (ExtraOrario): corrisponde alle ore lavorate in esubero oltre il dovuto contrattuale, riconosciute come necessarie al servizio in quanto preventivamente richieste o successivamente autorizzate, attese la corrispondenza di massima tra l'orario programmato e/o autorizzato e l'orario effettivamente svolto come risultante dalla registrazione delle presenze. Il Credito Orario Riconosciuto dev'essere obbligatoriamente oggetto di remunerazione o di compensazione secondo CCNL. Tale Credito Orario, che deve trovare piena capienza nel monte-ore timbrato, non può in alcun modo essere cassato, e qualora destinato a compensazione dev'essere programmato il suo smaltimento a compensazione oraria e/o giornaliera (Recupero Ore).

Recupero Ore a Compensazione Oraria e/o Giornaliera: la Compensazione Oraria (eventualmente anche a recupero di intera giornata lavorativa) deve preferibilmente essere mensile; nei casi in cui non sia possibile, di regola trimestrale o semestrale. Le ore accumulate devono restare accantonate in un monte-ore disponibile che non può essere cassato in alcun modo o misura.

Modalità di Computo del Debito Orario su Base Mensile

Orario di Lavoro Medio Mensile Complessivo

• per settimana lavorativa di 6 giorni = giorni lavorativi mensili (escluse domeniche e festività) x 6,33

• per settimana lavorativa di 5 giorni = giorni lavorativi mensili (esclusi sabati, domeniche e festività) x 7,60

Orario di Lavoro Mensile dedicato alle Attività non Assistenziali

• per settimana lavorativa di 6 giorni = giorni lavorativi mensili (escluse domeniche e festività) x 0,66 (min. 0,58)

• per settimana lavorativa di 5 giorni = giorni lavorativi mensili (esclusi sabati, domeniche e festività) x 0,80 (min. 0,70)

Orario di Lavoro Mensile dedicato alle Attività Assistenziali

• settimana lavorativa di 6 giorni = giorni lavorativi mensili (escluse domeniche e festività) x 5,67 (max 5,75)

• settimana lavorativa di 5 giorni = giorni lavorativi mensili (esclusi sabati, domeniche e festività) x 6,80 (max 6,90)

Esempio pratico di computo del Debito Orario Contrattuale e Assistenziale su Base Mensile

(Mese con 31 giorni di Calendario, con 4 sabati, 4 domeniche, 1 festività infrasettimanale)

Tabella A: Debito Orario per settimana lavorativa di 6 giorni = 26 giorni lavorativi per il mese in esempio

1	Ore Mensili Complessive (6,33 ore medie/giorno x 26 giorni lavorativi)	COMPUTO ORARIO DETTAGLIATO PER ISTITUTO CCNL		ORE TEORICHE PER ISTITUTO CCNL	ORE DETTRATTE PER OBBLIGO CCNL	ORE DOVUTE MASSIME
		STANDARD	VARIABLES:			
1	Ore Mensili dedicate alle Attività Non Assistenziali (variabili tra 0,58 e 0,66 ore medie/giorno x 26 giorni lavorativi)	164,67		164,67	#	164,67
2	Ore Mensili dedicate alle Attività Assistenziali (variabili tra 5,67 e 5,75 ore medie/giorno x 26 giorni lavorativi)				-15,08	#
4	Ore Mensili dedicate alle Attività Assistenziali (variabili tra 5,67 e 5,75 ore medie/giorno x 26 giorni lavorativi)					149,50

Tabella B: Debito Orario per settimana lavorativa di 5 giorni = 22 giorni lavorativi per il mese in esempio

1	Ore Mensili Complessive (7,60 ore medie/giorno x 22 giorni lavorativi) <th colspan="2">COMPUTO ORARIO DETTAGLIATO PER ISTITUTO CCNL</th> <th rowspan="2">ORE TEORICHE PER ISTITUTO CCNL</th> <th rowspan="2">ORE DETTRATTE PER OBBLIGO CCNL</th> <th rowspan="2">ORE DOVUTE MASSIME</th>	COMPUTO ORARIO DETTAGLIATO PER ISTITUTO CCNL		ORE TEORICHE PER ISTITUTO CCNL	ORE DETTRATTE PER OBBLIGO CCNL	ORE DOVUTE MASSIME
		STANDARD	VARIABLES:			
1	Ore Mensili dedicate alle Attività Non Assistenziali (variabili tra 0,70 e 0,80 ore medie/giorno x 22 giorni lavorativi)	167,20		167,20	#	167,20
2	Ore Mensili dedicate alle Attività Assistenziali (variabili tra 6,80 e 6,90 ore medie/giorno x 22 giorni lavorativi)				-15,40	#
4	Ore Mensili dedicate alle Attività Assistenziali (variabili tra 6,80 e 6,90 ore medie/giorno x 22 giorni lavorativi)					151,80

PER LA PREDISPOSIZIONE DEI TURNI DI SERVIZIO DI UO SI CONSIGLIA DI UTILIZZARE UN FOGLIO DI CALCOLO ELETTRONICO

CON I VALORI ORARI CORRESPONDENTI AD OGNI ATTIVITA'

Alessandro Vergallo
Arturo Chino