



**OGGETTO 8221**

**Al Presidente  
dell'Assemblea Legislativa  
della Regione Emilia-Romagna**

**INTERROGAZIONE A RISPOSTA SCRITTA**

Il sottoscritto  
Consigliere del Gruppo Lega Nord

**Premesso che:**

con il nuovo CCNL del 21.5.2018, si prevede una nuova modalità di calcolo dell'indennità di turno, che si presta a interpretazioni svantaggiose per il lavoratore, in particolare all'art. 86 comma 3 si prevede:

*"3. Al personale dei ruoli sanitario e tecnico appartenente alle categorie B, C e D ed operante in servizi articolati su tre turni, compete una indennità giornaliera, pari a € 4,49. Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzino un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte ovvero sia almeno pari al 20% in relazione al modello di turni adottato nell'Azienda o Ente. L'indennità non può essere corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi."*

1

il CCNL condiziona il diritto all'indennità allo svolgimento di turni "**sostanzialmente equilibrato**" e indica, attraverso la congiunzione esplicativa "**ovverossia**", la percentuale minima perché sussista tale equilibrio;

la clausola prevede poi una proposizione coordinata che connette lo svolgimento dei turni "**al modello di turni adottato nell'azienda**";

la precisazione contenuta all'inizio del periodo detta la cadenza del computo e cioè "**nell'arco del mese**", tale precisazione è del tutto indipendente dalla proposizione finale che fa riferimento al modello di articolazione;

il modello di turni adottato nell'azienda deve essere stabile e consolidato proprio per garantire la corretta elaborazione mensile degli stipendi. Non a caso, dunque, nel contratto si fa riferimento ad un computo nell'arco del mese in modo da consentire la tempestiva liquidazione delle indennità spettanti;



le parole "ovverosia almeno pari al 20%" con l'evidente obiettivo di conferire un contenuto oggettivo e omogeneo al numero sostanzialmente equilibrato di turni. Infatti, è noto che in più di venti anni di applicazione della norma in molte realtà aziendali risulta che l'indennità fosse percepita per tutto il mese a fronte anche di una sola notte effettuata.

#### Rilevato che:

la ratio dell'indennità premia il disagio di avere una vita familiare e sociale fortemente condizionata dai turni h 24;

tale disagio plausibilmente non è stato più riscontrato nei confronti dei lavoratori che non svolgano almeno 4 notti al mese (20% di 22 giorni lavorativi);

in conclusione, non sembra esserci alcun dubbio che per avere diritto all'indennità occorre effettuare nel mese di riferimento (cioè nel mese precedente a quello di elaborazione della busta paga) almeno il 20% dei 3 turni.

#### Rilevato inoltre che:

nel caso in cui la turnazione "fissa e ricorrente" venga modificata per ragioni organizzative, ovvero di servizio ravvisate dall'Azienda, ovvero dal Dirigente o dal Coordinatore preposto alla programmazione dei turni, in maniera tali da non consentire il rispetto della percentuale dei turni resi nell'ambito delle varie articolazioni giornaliere, lo stesso perde le indennità di turno oppure deve comunque essere riconosciuta, atteso che le modifiche al turno, vengono operate nell'interesse dell'azienda, indipendentemente dalla volontà dall'interessato? È quanto è stato chiesto all'Aran che con apposita risposta ha chiarito che: **"l'Azienda, per individuare i turni minimi, potrà adottare la modalità di calcolo che ritiene più consona, purché applicando tale modalità, i suddetti requisiti generali enunciati nell'articolo 86, commi 3 e 4, risultino rispettati. Si precisa altresì che qualora il personale incardinato nei servizi articolati su tre turni, effettui, per il particolare assetto organizzativo della struttura, un numero di turni che non rispetti i requisiti per l'erogazione delle indennità al comma 3, al medesimo potrà essere erogata, solo in tale ipotesi residuale, l'indennità di cui al comma 4, sempre che ricorrano le condizioni previste"**;

la risposta dell'Aran conferma quanto si è sempre sostenuto ovvero la formulazione indefinibile della nuova regolamentazione che lascia la reale possibilità di perdere le indennità, indipendentemente dalla volontà del lavoratore, ed esclusivamente per le esigenze organizzative dell'azienda;

come emerge dalla risposta all'interrogazione n. 7798 l'Azienda Ospedaliera Universitaria di Bologna ritiene di non dover procedere alla corresponsione dell'indennità prevista dal Contratto Collettivo nazionale a ristoro del lavoro su tre turni (mattina-pomeriggio-notte intera) **in quanto essa presuppone che i predetti turni si susseguano ininterrottamente**, garantendo la continuità assistenziale sulle intere 24 ore giornaliere;

con tale interpretazione ingegnosa, l'azienda suddetta dimostra che la formulazione del nuovo Contratto Collettivo nazionale in oggetto, si presta a interpretazione a danno dei diritti volti al riconoscimento dell'indennità di turno, che erano stati garantiti con il precedente contratto, e che l'Azienda ha posto in atto una interpretazione che va oltre il dato letterale della norma del CCNL (ambigua), costruendo un ulteriore criterio limitativo ai fini dell'erogazione dell'indennità di turno non previsto dal CCNL, in sintesi l'azienda ha posto in essere modalità organizzative, di calcolo ed



interpretazioni limitative, volte a servirsi del personale in turno notturno ed a non garantirgli ciò che gli spetterebbe come indennità di disagio di fatto risparmiando sulle spalle del personale.

**Evidenziato che:**

l'azienda nel formulare la risposta, che l'Assessorato alla Sanità ha fornito al sottoscritto, riconosce che quanto avviene lede i diritti dei lavoratori che si ritrovano una decurtazione illegittima rispetto al passato, che mal si concilia con il disagio reale, che si chiede a suddetti lavoratori e non potendo agire con la contrattazione decentrata su questo specifico ambito, possibilità negata da un contratto frettolosamente stipulato, prospetta "uno specifico progetto incentivante da corrispondere agli operatori coinvolti, tenuto conto dell'importanza della dialisi "serale" che riveste nell'erogazione del servizio ai pazienti interessati".

**Interroga la Giunta Regionale per sapere se:**

non ritenga opportuno invitare le Aziende ospedaliere a evitare interpretazioni di norme in violazione dei diritti dei lavoratori in particolare di quei riconoscimenti volti a conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro;

non ritenga opportuno agire nelle sedi opportune affinché l'Aran convochi le rappresentanze sindacali per una interpretazione dall'art. 86, del nuovo CCNL in oggetto affinché sia possibile erogare quanto veniva erogato nelle aziende sulla base di precedenti accordi aziendali;

non ritenga opportuno chiamare alla trattativa per soluzioni attivabili tramite specifici progetti aziendali tutte le sigle sindacali rappresentative e non solo quelle firmatarie del contratto che si intende superare con lo specifico progetto;

non ritenga opportuno il ripristino ed il riconoscimento dell'indennità dell'H24 agli operatori di dialisi che, ad oggi, risultano i più colpiti dalle novità contrattuali adottate;

alla luce delle modifiche apportate dalle aziende (si riscontrano infatti modifiche da H24 a H12 nei cedolini dei lavoratori di dialisi di S. Orsola e Maggiore di Bologna), pur mantenendo la turnistica sui 3 turni, si ritenga opportuno il ripristino dell'H24.

**Bologna, 8 aprile 2019**

Daniele Marchetti

