

ORARIO DI LAVORO E RIPOSI

Cosa cambia per medici e dirigenti sanitari?

Carlo Palermo, Sergio Costantino, Giuseppe Montante
Ottobre 2015

PREMESSA

I principi e le norme che regolamentano l'orario di lavoro e la durata minima dei riposi sono stati fino ad ora uno degli argomenti più importanti e dibattuti all'interno del mondo del lavoro della dirigenza del ruolo medico e sanitario, soprattutto per il peggioramento delle condizioni di lavoro legato al blocco del turn over, per i risvolti non indifferenti che possono generare in campo organizzativo e per le potenziali conseguenze sui risultati professionali, sulla salute del lavoratore e su quella dei pazienti.

Per anni il Legislatore italiano ha illegittimamente cercato di negare ai dirigenti medici e sanitari dipendenti delle Aziende Sanitarie Pubbliche (articolo 3, comma 85 della legge 24 dicembre 2007, n. 244; articolo 41, comma 13 della legge 6 agosto 2008, n. 133) il diritto ad evitare eccessi lavorativi prolungati ed a usufruire di riposi nei modi e nei limiti previsti per gli altri lavoratori italiani (D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66) ed europei (Direttiva 2003/88/CE del 4 novembre 2003).

Grazie all'azione dell' Anaa Assomed e della Fems (Federazione europea medici salariati) tali principi e norme per l'Area della dirigenza e per il personale del ruolo sanitario nel 2014 sono stati finalmente riallineati alle disposizioni della Comunità Europea, comunque vigenti per i lavoratori italiani, mediante la legge 30 ottobre 2014, n. 161, recante *"Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2013-bis"*.

Tale Legge all'articolo 14 comma 1 sancisce infatti che: ***"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"***.

CONSEGUENZE LEGISLATIVE

Come è precisato nella stessa Direttiva 2003/88/CE e in numerose sentenze delle Corti di Giustizia (vedi in particolare le sentenze *Simap* e *Jaeger*), questa è vigente in tutti gli Stati dell' Unione europea e soprattutto ne viene disposto l'automatico adeguamento nel corpo delle leggi del singolo Stato, indipendentemente dall'atto formale del recepimento. Sono pertanto prive di efficacia le leggi dello Stato, pregresse e a maggior ragione successive, che in qualche modo ne ostacolano la corretta applicazione o neghino l'esigibilità delle tutele minime previste. Infatti, nelle direttive europee a partire dagli anni 90 sono inserite clausole di "non regresso": ***"In nessun caso l'attuazione della presente direttiva costituisce una ragione sufficiente per giustificare una riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori rientranti nel suo ambito di applicazione"***.

Essendo il provvedimento entrato in vigore il 25 novembre 2014, il riallineamento alla normativa europea e l'abrogazione delle illegittime precedenti disposizioni **entrerà ufficialmente in vigore a partire dal 25 novembre 2015**. Da questa data tutte le amministrazioni sono obbligate a garantire direttamente ed immediatamente le tutele in precedenza negate e non sarà più necessario adire ad un contenzioso legale a livello nazionale o europeo per ottenerne l'attuazione. Ovviamente rimane intatto il diritto per i dirigenti

medici e sanitari ad un risarcimento per tutte le inadempienze avvenute precedentemente a questa data in virtù della prevalenza delle norme europee su quelle nazionali.

CONSEGUENZE SUL CCNL

Le norme contrattuali nazionali 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.**

RIFERIMENTI LEGISLATIVI E CONTRATTUALI

NORME LEGISLATIVE ABROGATE

- **Articolo 17, comma 6 bis, del D. Lgs. 8 Aprile 2003, n. 66** (comma inserito con l'articolo 3, comma 85 della legge 24 dicembre 2007, n. 244 recante *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato - legge finanziaria 2008"*).
"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."
- **articolo 41, comma 13 della legge 6 agosto 2008, n. 133** (*"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria"*).
"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."

NORME CONTRATTUALI NAZIONALI CON PARZIALE PERDITA DI EFFICACIA

- **Art. 7, CCNL 17 ottobre 2008**
 - "1. Nel rispetto dei principi generali di sicurezza e salute dei dirigenti e al fine di preservare la continuità assistenziale, le aziende definiscono, in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 4, comma 4 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 3 novembre 2005, modalità di riposo nelle ventiquattro ore, atte a garantire idonee condizioni di lavoro ed il pieno recupero delle energie psicofisiche dei dirigenti, nonché prevenire il rischio clinico.*
 - 2. In tale ambito, al fine di conformare l'impegno di servizio al ruolo e alla funzione dirigenziale, la contrattazione dovrà prevedere, in particolare, dopo l'effettuazione del servizio di guardia notturna o della turnazione notturna, la fruizione immediata, in ambito diurno, di un adeguato periodo di riposo obbligatorio e continuativo, in misura tale da garantire l'effettiva interruzione tra la fine della prestazione lavorativa e l'inizio di quella successiva.*
 - 3. Le misure previste dai commi precedenti garantiscono 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.*
 - 4. La contrattazione si svolge nel rispetto della normativa vigente, tenuto conto delle linee di indirizzo emanate dalle Regioni ai sensi dell'art. 5, lettera k del presente CCNL.*
 - 5. 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 Contratto collettivo nazionale di lavoro 3 novembre 2005, tenendo conto di quanto stabilito in materia di riposi giornalieri dal presente articolo.*

6. È fatta salva l'attuale organizzazione del lavoro, purché non sia in contrasto con quanto stabilito nei precedenti commi, da verificarsi a livello aziendale dalle parti entro novanta giorni dalla stipula del presente CCNL”.

NORME CONTRATTUALI NAZIONALI VIGENTI

▪ **Art. 7 (Lavoro notturno) CCNL 10 febbraio 2004**

“1. Svolgono lavoro notturno i dirigenti tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.

2. Per quanto attiene alle limitazioni al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali si applicano le disposizioni del D. Lgs. 532/1999 e successive modificazioni ed integrazioni. Quanto alla durata della prestazione, rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali operanti nei turni a copertura delle 24 ore”.

NORME LEGISLATIVE VIGENTI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO, RIPOSI, PAUSE, LAVORO NOTTURNO

Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66: "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro"

Capo I – Disposizioni generali

Articolo 1 – Finalità e definizioni

“1. (omissis)

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»:** è 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;

e) **«lavoratore notturno»:**

1) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;

2) qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga, per almeno tre ore, lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale;

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;

h) (omissis)

i) (omissis)

l) **«riposo adeguato»:** il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata è espressa in unità 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”.

CAPO II - Principi in materia di organizzazione dell'orario di lavoro

Art. 3 Orario normale di lavoro

"1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.

2. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno".

Art. 4 Durata massima dell'orario di lavoro (come modificato dalla legge 133/2008)

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

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. 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 modalità 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 impossibilità 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 attività produttiva, nonché 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".

CAPO III - Pause, riposi e ferie

Art. 7 - Riposo giornaliero (così come modificato dall'art. 41 della Legge 133/2010)

"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".

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. Nell'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.

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."

CAPO IV – Lavoro notturno

Art 13 Durata del lavoro notturno

"1. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

2. E' affidata alla contrattazione collettiva l'eventuale definizione delle riduzioni dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni. Sono fatte salve le disposizioni della contrattazione collettiva in materia di trattamenti economici e riduzioni di orario per i lavoratori notturni anche se non concesse a titolo specifico.

3. Entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa consultazione delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative e delle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, viene stabilito un elenco delle lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, il cui limite è di otto ore nel corso di ogni periodo di ventiquattro ore".

4. (Omissis)

5. (Omissis)

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E RIPOSI: COSA FARE

Dal 25 novembre 2015 **sono esigibili direttamente e senza possibilità di limitazioni le norme** sulla durata dell'orario di lavoro e sulla durata dei riposi giornalieri .

Norme immediatamente esigibili sull'orario di lavoro e sui riposi

- **Rispetto del limite massimo di 12 ore e 50' di lavoro giornaliero.** Il limite massimo di orario di lavoro giornaliero non è 13 ore ma 12 e 50' poiché dopo 6 ore di lavoro è obbligatorio rispettare una pausa minima di 10 min. ai sensi dell'art. 8 D.lgs. 66/2003. I minuti di pausa non rientrano nell'orario di lavoro ordinario.
- **Rispetto del limite massimo di 48 ore di durata media dell'orario di lavoro settimanale,** compreso lo straordinario, come previsto dall'articolo 4, comma 2 dell'art. 4 del D.Lgs. 66/2003. La media delle 48 ore va calcolata su un periodo mobile di 4 mesi ai sensi del co. 3 del medesimo articolo.
- **Rispetto del limite minimo di 11 ore continuative di riposo nell'arco di un giorno.**

Nota 1: La Circolare n. 8 del 2005 Ministero del Lavoro stabilisce che le 24 ore di riferimento per le 11 ore di riposo si calcolano dal momento di inizio dell'attività lavorativa nella giornata. Pertanto, è illegittima la ripartizione della giornata 00.00-24.00. Anche in dottrina vi è un'ampia concordanza sulla sua definizione: "L'arco temporale di 24 ore entro cui calcolare il riposo è da ritenersi necessariamente mobile, cioè da calcolare dall'ora di inizio della prestazione lavorativa" (Carla Spinelli: "Il riposo giornaliero e la durata massima della giornata lavorativa" in Leccese: L'orario di lavoro; IPSOA 2004).

In conseguenza di questa definizione, il riposo previsto dall'art. 7 del D.Lgs. 66/2003, assume in ultima analisi il carattere di un "limite distanziale" che serve a separare in modo congruo due periodi di lavoro che possono svolgersi anche in due giorni diversi, al fine di permettere un adeguato recupero psico-fisico al lavoratore.

Nota 2: Ai sensi dell'articolo 7 del D.Lgs. 66/2003, le chiamate in reperibilità che richiedono la presenza sul luogo di lavoro del medico o dirigente sanitario, possono interrompere la consecutività del riposo giornaliero. Se necessario, le ore di lavoro effettuate in reperibilità devono essere immediatamente recuperate per arrivare almeno alle 11 ore senza impegni lavorativi. Si consiglia, in via prudenziale, di non inserire nei turni di servizio del mattino successivo il personale che abbia effettuato la reperibilità notturna.

Nota 3: Le attività libero-professionali svolte in regime di intramoenia o extramoenia non rientrano nel calcolo dell'orario di lavoro e dei riposi. Infatti tali attività sono svolte al di fuori dell'orario di servizio istituzionale, corrispondono ad un interesse personale del medico ed è escluso che quest'ultimo sia "a disposizione del datore di lavoro" durante tali attività, come richiede la definizione di orario di lavoro contenuta nell'art. 1 del D.Lgs. 66/2003.

Possibilità di deroghe e loro limiti

In base articolo 17, comma 1 del D.Lgs. 66/2003, per condizioni eccezionali, imprevedibili e transitorie sarà possibile l'individuazione condivisa fra le parti di deroghe all'art. 7 (durata minima di riposo continuativo giornaliero), all'art. 8 (pause), nei limiti e nelle condizioni previste dal comma 4 dell'art. 17 della medesima Legge. Possibili deroghe sono previste anche per l'art. 4, co.3 (periodo temporale di calcolo dell'orario di lavoro medio settimanale), e per gli artt. 12 e 13 (lavoro notturno). Le deroghe, in ogni caso, devono essere riferite alle sole attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio, in particolare, quando si tratti di servizi relativi "all'accettazione, al trattamento e/o alle cure prestatati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione" (ai sensi dell'art. 17, par. 3, lett. c, della Direttiva 2003/88/CE, richiamato nell'art. 17 co. 2 del D.Lgs. 66/2003).

Anche la giurisprudenza comunitaria ha riconosciuto carattere eccezionale alle deroghe previste dall'art. 17, stabilendo che esse "devono essere interpretate in modo che la loro portata sia limitata a quanto strettamente necessario alla tutela degli interessi che tali deroghe permettono di proteggere". Dopo la deroga il lavoratore ha in ogni caso diritto a periodi equivalenti di riposo compensativo. Tali periodi devono sottrarre il lavoratore ad ogni obbligo nei confronti del datore, così da consentirgli di "dedicarsi liberamente e senza interruzioni ai suoi propri interessi al fine di neutralizzare gli effetti del lavoro sulla sicurezza e salute dell'interessato". I periodi equivalenti di riposo devono essere costituiti da un numero di ore consecutive corrispondenti alla riduzione del riposo praticata e devono essere collocati immediatamente a ridosso del periodo di lavoro che intendono compensare "al fine di evitare uno stato di fatica o di sovraccarico del lavoratore dovuti all'accumulo di periodi di lavoro consecutivi".

N. B.: Le eventuali deroghe al periodo temporale di calcolo dell'orario di lavoro medio settimanale, alle pause e alla durata minima del riposo continuativo giornaliero possono essere introdotte solamente dal Contratto Collettivo Nazionale. Sono da considerare, quindi, nulli gli eventuali accordi sottoscritti a livello regionale o aziendale.

E' da sottolineare come la Direttiva 2003/88/CE non pregiudichi 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 (art. 15, Direttiva 2003/88/CE).

Obblighi per le Direzioni delle Aziende Sanitarie

- Dovranno **immediatamente ed obbligatoriamente** modificare l'organizzazione del lavoro di ciascun reparto e/o servizio al fine di ottemperare alle disposizioni di Legge.
- Dovranno, se occorre, riformulare contestualmente gli obiettivi aziendali al fine di renderli raggiungibili alla luce delle disposizioni in materia di organizzazione del lavoro contenute nella direttiva europea recepita con il D.Lgs. 66/2003.

RIPOSO GIORNALIERO DOPO LAVORO NOTTURNO

Norme giuridiche e contrattuali coinvolte

Il D.Lgs 532/99 recepiva in passato gli indirizzi in materia di organizzazione dell'orario di lavoro della Direttiva europea 104 del 1993 e fino all'aprile 2003 costituiva per l'Italia la legislazione di riferimento. Il D. Lgs. 66/2003, per quanto riguarda il lavoro notturno, costituisce l'aggiornamento del D.Lgs 532/99.

L'art. 13, co. 1 del D. Lgs. 66/2003 sancisce in 8 ore la durata media del lavoro notturno nelle 24 ore ed il successivo periodo di riposo. Il limite, trattandosi di un lavoro particolarmente penoso e stressante, è ovviamente da intendersi come tempo di lavoro massimo nell'arco delle 24 ore. Anche in questo caso l'inizio delle 24 ore parte dal momento dell'entrata in servizio.

L'art. 7 del CCNL integrativo del 2004 richiama esplicitamente il D.lgs 532/99 e stabilisce una deroga sulla durata del lavoro notturno nelle 24 (da 8 ore a 12 ore), introdotta per salvaguardare l'organizzazione dei turni di lavoro notturno e di guardia notturni sulle 12 ore (20/8). Prevede in ultima analisi una deroga complessiva di 4 ore rispetto al limite di 8 ore contenuto nell'art. 13 del D.Lgs, 66/2003.

Tale deroga e di conseguenza la durata dei turni di lavoro notturno e di guardia notturni non è stata abrogata dal CCNL 2006/2009.

Riflessioni derivanti

1. La durata del riposo, dopo un turno di lavoro o guardia notturna (dalle ore 20 alle ore 8 dell'indomani), è condizionata dal dettato dell'art. 13, co. 1 e dall'art. 17, commi 1 e 4. del D.Lgs. 66/2003.
2. In conseguenza della definizione di ARCO TEMPORALE (precedentemente ricordata), le 24 ore, entro cui conteggiare le 8 ore o le 12 ore di lavoro notturno, sono da calcolare a partire dall'inizio del turno notturno (ore 20).
3. Il riposo giornaliero dopo lavoro notturno di 8 ore è di 16 ore continuative (24 - 8 = 16). Dopo un lavoro notturno di 12 ore è di 20 ore continuative, di cui 16 ore conseguenti all'applicazione del co. 1 dell'art. 13 e 4 ore conseguenti all'applicazione del co. 4 dell'art. 17 del D.Lgs. 66/2003.
4. Per quanto detto precedentemente, è illegittima pertanto la previsione di turni di lavoro ravvicinati quali ad esempio: notte / mattino e notte / pomeriggio.
5. La durata minima del riposo dopo lavoro notturno, per effetto delle riflessioni precedenti, non è contrattabile al livello periferico.

CONSEGUENZE DEL MANCATO RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI PREVISTE DAL D.LGS. 66/2003

Conseguenze sanzionatorie

Le nuove disposizioni, essendo contenute all'interno del D. Lgs. 66/2003 e sue successive modificazioni che ha come obiettivo fondamentale per le Aziende Sanitarie quello di compendiare le esigenze di organizzazione del lavoro con i doveri di tutelare la salute del lavoratore (attraverso anche il pieno recupero

delle sue energie psicofisiche) e di prevenire il rischio clinico, **possono determinare** da parte della Direzione Territoriale del Lavoro **procedimenti amministrativi con sanzioni economiche nei riguardi dei dirigenti dell'Azienda** che hanno disposto direttamente o indirettamente la violazione. **Le misure delle sanzioni economiche** sono contenute nell'art. 18 -bis del D. Lgs. 66/2003 e sue successive modificazioni ed integrazioni.

In particolare, le sanzioni legate al mancato rispetto del riposo giornaliero (art. 7 del D.Lgs. 66/2003) possono variare da 100 a 3.000 € in base al numero dei lavoratori coinvolti e dei periodi in cui la violazione è avvenuta.

Nelle violazioni della durata massima del lavoro settimanale (art. 4, comma 2 del D.Lgs. 66/2003) la sanzione è compresa tra 200 e 10.000 €, sempre in base al numero dei lavoratori coinvolti e al numero dei periodi interessati. Le medesime sanzioni, in modo distinto, si applicano anche per le violazioni del riposo settimanale (art. 9, comma 1 del D.Lgs. 66/2003).

Le sanzioni per il superamento del tetto massimo annuale di 250 ore di straordinario e per il computo e compenso dello stesso (art. 5, commi 3 e 5 del D.Lgs. 66/2003), prevedono una sanzione amministrativa da 25 a 1032 € in base al numero dei lavoratori coinvolti e delle giornate in cui la violazione si è verificata. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 13, commi 1 e 3 (Lavoro notturno) è soggetta alla sanzione amministrativa da 51 € a 154 €, per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre i limiti previsti.

L'accertamento delle possibili violazioni sarà effettuato dalla Direzione Territoriale del Lavoro o su propria iniziativa autonoma o su segnalazione da parte dei lavoratori interessati o di loro rappresentanze.

Le segnalazioni di possibili violazioni, per determinare effetti sanzionatori e/o correzioni delle condizioni che li hanno generati, devono essere redatte in modo formale, riguardare soprattutto situazioni frequenti e ripetitive, ancor meglio se multiple, ed inoltre devono essere ben circostanziate ed adeguatamente documentate.

Possibili conseguenze assicurative

Le Assicurazioni che coprono il rischio professionale per le Aziende Sanitarie in caso di incidente medico con evento avverso **potrebbero non garantire la copertura di tale incidente** se perpetrato in condizioni di franca violazione delle disposizioni in materia di durata di orario e di riposi, a maggior ragione se tale violazione nella realtà aziendale non è annoverabile fra gli accadimenti eccezionali ma altresì ordinari.

Non determinerebbe una condizione di maggiore tranquillità la presenza di una gestione del rischio in autoassicurazione condotta a livello aziendale o regionale. La Corte dei Conti potrebbe reputare non attuabile il risarcimento con fondi pubblici, essendo l'evento avverso accaduto in condizioni di palese violazione delle disposizioni di Legge.

In questi casi **la stessa Corte potrebbe rivalersi su coloro che hanno disposto direttamente o indirettamente la suddetta violazione di Legge.**

Comportamenti identici potrebbero assumere le Assicurazioni private che coprono il rischio professionale del medico in secondo rischio o in caso di colpa grave, soprattutto se la violazione sia stata subita o accettata senza opposizione da parte dell'interessato.