

CIMO VENETO

Giornata di Formazione Sindacale

Orario di lavoro ed organizzazione

AVV. FABRIZIO SCAGLIOTTI

23 maggio 2014

ORARIO DI LAVORO DEL DIRIGENTE IN GENERALE

- *Il dirigente non viene compreso nelle categorie di personale cui si applicano le disposizioni limitative dell'orario di lavoro. A rigore, dunque, nemmeno le recenti norme di recepimento delle direttive europee sull'orario di lavoro di cui al d. lgs. n. 66/2003.*
- *La giurisprudenza ha tuttavia elaborato alcuni principi.*
- *In primo luogo l'orario di lavoro che il dirigente deve rendere non è illimitato, ma rientra entro criteri di ragionevolezza, valutati di volta in volta dal giudice di merito.*
- *In secondo luogo la giurisprudenza ha affermato che se limitazioni all'orario non derivano dalla legge, ben può la normativa pattizia prevederle. Anche nel settore privato vi sono contratti che prevedono un orario del dirigente.*

ORARIO DI LAVORO DEL DIRIGENTE MEDICO

- *La normativa contrattuale descrive dettagliatamente l'orario di lavoro del medico, anche se ciò avviene, in forza della stratificazione degli interventi, in maniera non sempre coordinata*

Art. 17 c.c.n.l. 5.12.1996 (riguarda dirigenti di I e II livello)

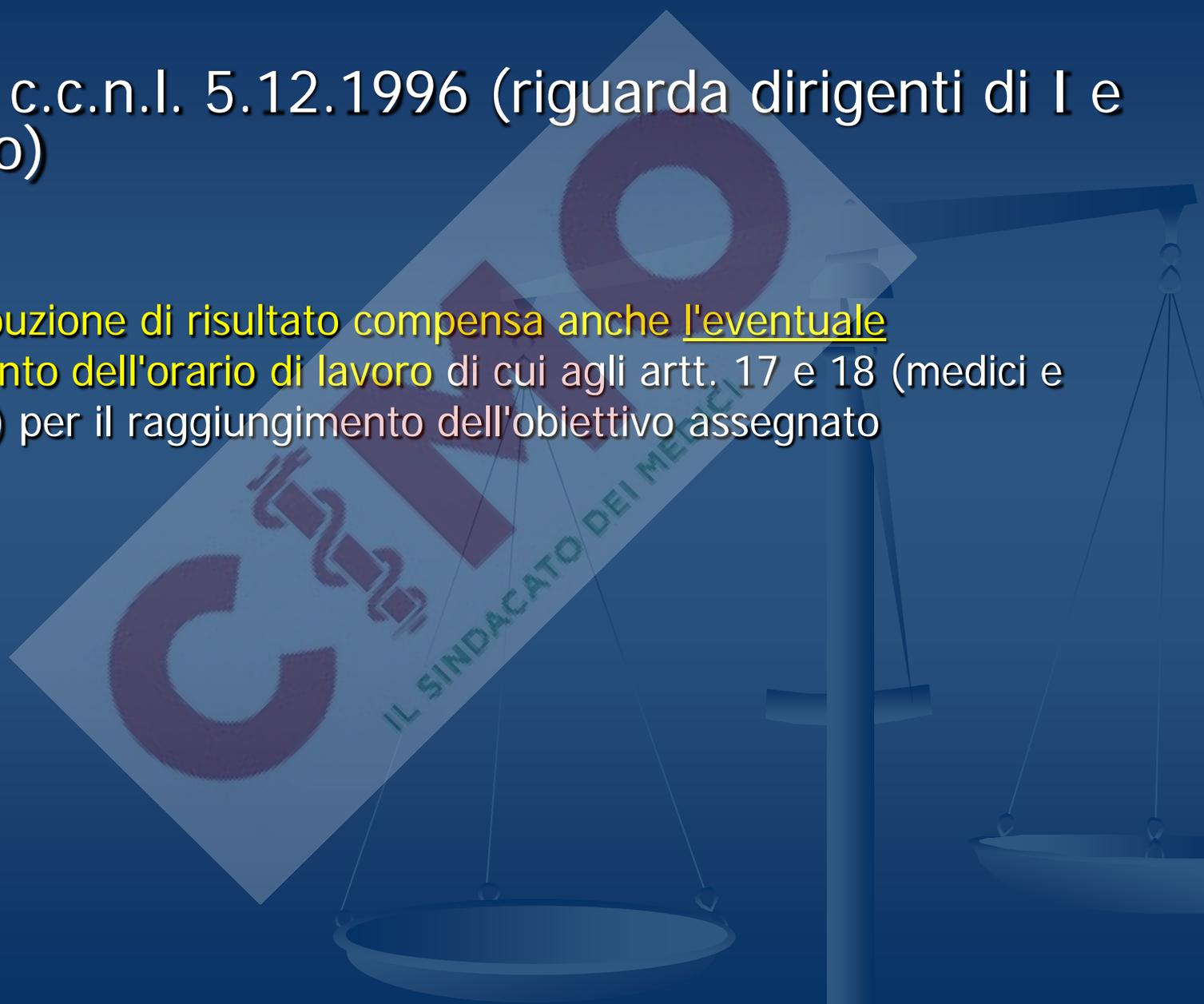
■ 1. *Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente, i dirigenti medici di I e II livello assicurano la propria presenza in servizio ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolando, con le procedure individuate dagli artt. 6 e 7. (informazione ed esame) in modo flessibile l'orario di lavoro per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.*

■ 2. *L'orario di lavoro dei dirigenti di cui al comma 1 è confermato in 38 ore settimanali, al fine di assicurare il mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali correlate all'incarico affidato nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.*

L'orario di lavoro dei dirigenti medici di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettere B) resta fissato in 28 ore e 30 minuti settimanali sino all'applicazione dell'art. 72.

Art. 65 c.c.n.l. 5.12.1996 (riguarda dirigenti di I e II livello)

- La retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro di cui agli artt. 17 e 18 (medici e veterinari) per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato



Art. 65 c.c.n.l. 5.12.1996

- In attuazione dei fini indicati nei commi precedenti, **la direzione generale**,
- di norma con cadenza annuale e in corrispondenza con l'approvazione del bilancio,
- anche sulla base delle proposte dei dirigenti responsabili, secondo i rispettivi ordinamenti, alle strutture aziendali di più elevato livello:
 - a) **definisce i programmi e gli obiettivi** prestazionali, emanando le conseguenti direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione
 - b) **assegna a ciascuna articolazione aziendale**, individuata secondo i rispettivi ordinamenti, **le risorse umane, strumentali e finanziarie necessarie al loro raggiungimento**, indicando quale è la quota parte del fondo della retribuzione di risultato assegnata alla medesima e, in particolare, quella riservata al dirigente responsabile

Art. 65 c.c.n.l. 5.12.1996

- 5. I dirigenti responsabili delle articolazioni aziendali provvedono, con le medesime procedure e metodologie del comma 4, nei confronti delle singole unità operative che compongono l'articolazione medesima;
- 6. Gli obiettivi, preventivamente illustrati dal dirigente responsabile dell'articolazione aziendale, sono assegnati formalmente a tutti i dirigenti dell'unità operativa secondo la tipologia degli incarichi conferiti a ciascuno di essi ai sensi degli artt. 55 e 56 con l'indicazione dell'incentivo economico connesso.
- 7. L'erogazione dell'incentivo di cui al comma 6 è strettamente connessa ai risultati conseguiti in relazione alla realizzazione degli obiettivi assegnati. Detti risultati sono oggetto di valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o del nucleo di valutazione di cui all'art. 59, che ne definisce parametri e standard di riferimento.

Art. 16 c.c.n.l. 8.6.2000 (dirigenti non di struttura complessa) – resta così anche nel 14 3.11.2005

*Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i dirigenti titolari di uno degli incarichi di cui all' art. 27 comma 1, lett. b), c) e d) assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando, con le procedure individuate dall'art. 6, comma 1 lett. B), in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. **In tale ambito vengono individuati anche gli strumenti orientati a ridurre le liste di attesa (aggiunto dall'art. 14 ccnl 3.11.2005)***

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

Art. 16 c.c.n.l. 8.6.2000 (dirigenti non di struttura complessa)

I volumi prestazionali richiesti all'equipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse vengono definiti con le procedure dell'art. 65, comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996 nell'assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa, stabilendo la previsione oraria per la realizzazione di detti programmi.

L'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto di cui al comma 2 è negoziato con le procedure e per gli effetti dell'art. 65, comma 6 citato.

Art. 14 c.c.n.l. 3.11.2005 (dirigenti non di struttura complessa)

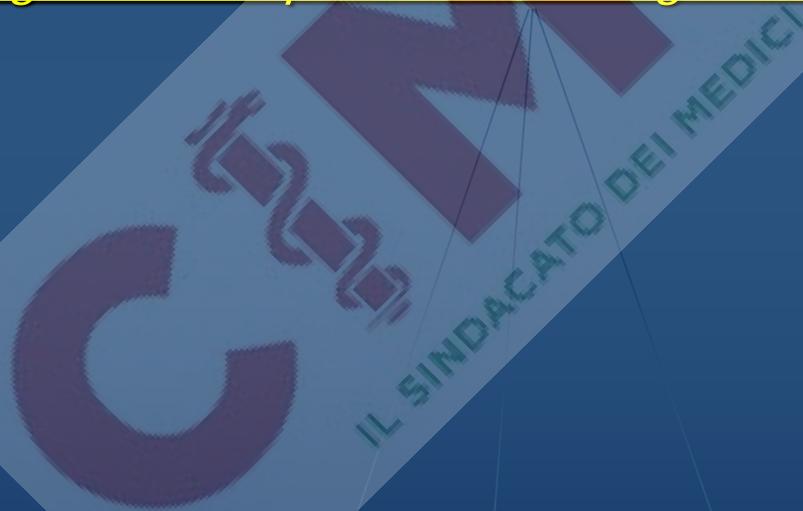
L'azienda, con le procedure di budget del comma 1, può utilizzare, in forma cumulata, n. 30 minuti settimanali delle quattro ore del comma 4, per un totale massimo di n. 26 ore annue, prioritariamente, per contribuire alla riduzione delle liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione definiti con le medesime procedure.

Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati ai sensi dei commi 1 e 5,

sia necessario un impegno aggiuntivo, l'azienda, sulla base delle linee di indirizzo regionali di cui all'art. 9, comma 1, lettera g) ed ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto previsto dall'art. 55, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 in base al regolamento adottato. La misura della tariffa oraria da erogare per tali prestazioni è di € 60,00 lordi.

Art. 14 c.c.n.l. 3.11.2005 (dirigenti non di struttura complessa)

Nell'individuazione dei criteri generali per l'adozione di tale atto (ATTO SULLA LP) dovrà essere indicato che l'esercizio dell'attività libero professionale di cui all'art. 55 comma 2 è possibile solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati.



- *ART. 55 CCNL 8.6.2000*
- *Tipologie di attività libero professionali*

L'esercizio dell'attività libero professionale avviene al di fuori dell'impegno di servizio e si può svolgere nelle seguenti forme:

.....

d) partecipazione ai proventi di attività professionali, a pagamento richieste da terzi (utenti singoli, associati, aziende o enti) all'azienda anche al fine di consentire la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, d'intesa con le équipes dei servizi interessati.

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

■ *ART. 55 CCNL 8.6.2000 – art. 2 bis*

- *2 bis. Qualora tra i servizi istituzionali da assicurare - eccedenti gli obiettivi prestazionali di cui all'art. 14 comma 6 - rientrino i servizi di guardia notturna, l'applicazione del comma 2, ferme rimanendo le condizioni di operatività ivi previste, deve avvenire nel rispetto delle linee di indirizzo regionali di cui all'art. 9, comma 1, lett. g), che definiranno la disciplina delle guardie e la loro durata.*
- *E' inoltre necessario che:*
 - *- sia razionalizzata la rete dei servizi ospedalieri interni dell'azienda per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale;*
 - *- siano le aziende a richiedere al dirigente le prestazioni in tale regime, esaurita la utilizzazione di altri strumenti retributivi contrattuali;*
 - *- sia definito un tetto massimo delle guardie retribuibili con il ricorso al comma 2 non superiore al 12% delle guardie notturne complessivamente svolte in azienda, il quale rappresenta il budget di spesa massimo disponibile;*
 - *- la tariffa per ogni turno di guardia notturna è fissata in € 480,00 lordi."*

RIASSUNTO su orario «ordinario» e «aggiuntivo»

- *orario: 38 ore comprese quattro ore per attività non assistenziali (in particolare aggiornamento)*
- *mezz'ora settimanale delle ore non assistenziali sino a 26 ore/anno, con le procedure di budget diventa assistenziale;*
- *Orario ulteriore, da definirsi, nell'ambito delle procedure di budget, ma negoziato;*
- *Orario ulteriore, pagato con art. 55, c. 2 ccnl 8.6.2000, solo se garantiti gli obiettivi negoziati*
- *Orario ulteriore pagato con art. 55, c. 2 bis alle condizioni ivi previste*

Art. 16 c.c.n.l. 3.11.2005 Guardia(solo non direttori)

Nelle ore notturne e nei giorni festivi, la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi ospedalieri e, laddove previsto, di quelli territoriali, sono assicurate, secondo le procedure di cui all'art. 6, comma 1 lett. B), mediante:

- a) il dipartimento di emergenza, se istituito, eventualmente integrato, ove necessario da altri servizi di guardia o di pronta disponibilità;
- b) la guardia medica di unità operativa o tra unità operative appartenenti ad aree funzionali omogenee e dei servizi speciali di diagnosi e cura;
- c) la guardia medica nei servizi territoriali ove previsto.

Il servizio di guardia medica è svolto all'interno del normale orario di lavoro. Sino all'entrata in vigore del contratto nazionale relativo al II biennio economico 2004 – 2005, le guardie espletate fuori dell'orario di lavoro **possono essere assicurate con il ricorso al lavoro straordinario** alla cui corresponsione si provvede con il fondo previsto dall'art. 55 ovvero con recupero orario.

Art. 17 c.c.n.l. 3.11.2005

Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel tempo stabilito con le procedure cui all'art. 6, comma 1, lett. B), nell'ambito del piano annuale adottato dall'azienda o ente per affrontare le situazioni di emergenza

in relazione alla dotazione organica ed agli aspetti organizzativi delle strutture

Sulla base del piano di cui al comma 1, sono tenuti al servizio di pronta disponibilità i dirigenti in servizio presso unità operative con attività continua nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali.

Con le procedure del comma 1, in sede aziendale, possono essere individuate altre unità operative per le quali, sulla base dei piani per le emergenze, sia opportuno prevedere il servizio

Art. 17 c.c.n.l. 3.11.2005

Il servizio di pronta disponibilità è limitato ai soli periodi notturni e festivi

può essere sostitutivo ed integrativo dei servizi di guardia

ed è organizzato utilizzando dirigenti appartenenti alla medesima disciplina.

Nei servizi di anestesia, rianimazione e terapia intensiva può prevedersi esclusivamente la pronta disponibilità integrativa

Il servizio di pronta disponibilità **integrativo** dei servizi di guardia è di norma di competenza di **tutti i dirigenti, compresi quelli di struttura complessa**. Il servizio **sostitutivo** coinvolge a turno individuale, solo i dirigenti non di struttura

Art. 17 c.c.n.l. 3.11.2005

Il servizio di pronta disponibilità ha durata di dodici ore.

Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive.

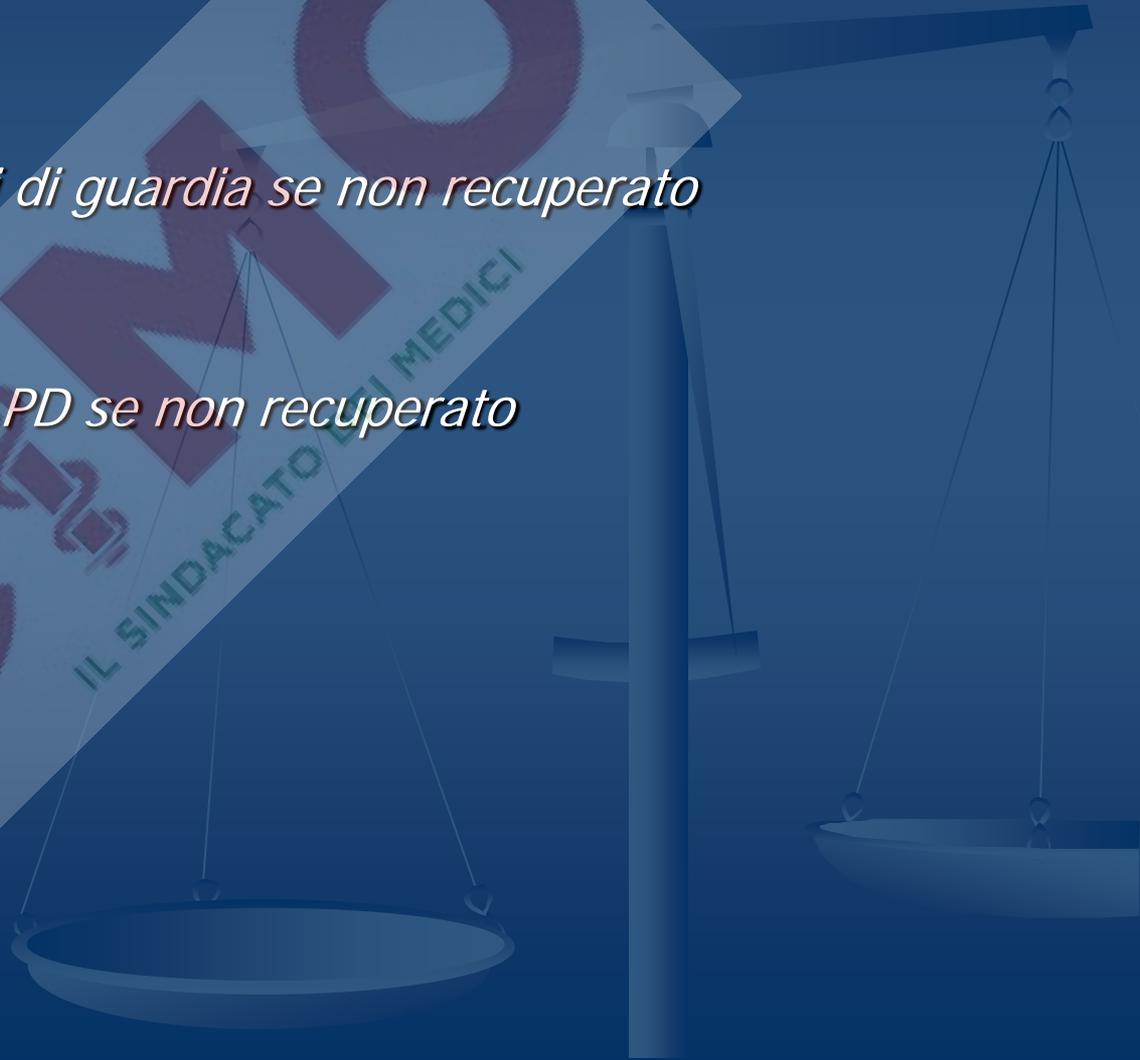
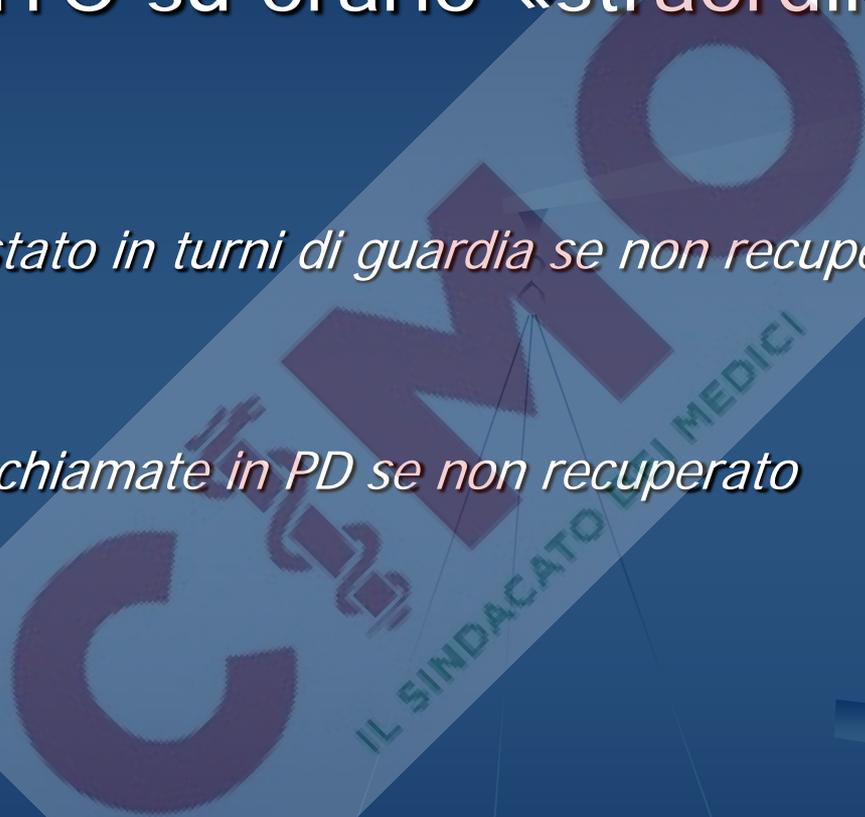
Di regola non potranno essere previste per ciascun dirigente più di dieci turni di pronta disponibilità nel mese.

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

In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o compensata come recupero orario.

RIASSUNTO su orario «straordinario»

- *Orario prestato in turni di guardia se non recuperato*
- *Orario per chiamate in PD se non recuperato*



Art. 17 c.c.n.l. 8.6.2000 - direttori

Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa assicurano la propria presenza in servizio ed organizzano il proprio tempo di lavoro,

articolarlo in modo flessibile il relativo orario per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti,

all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in attuazione di quanto previsto dall'art. 65, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996

nonchè per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata.

Art. 15 c.c.n.l. 3.11.2005

Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i direttori di struttura complessa assicurano la propria presenza in servizio

per GARANTIRE il normale funzionamento della struttura cui sono preposti

ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile

per correlarlo a quello degli altri dirigenti di cui all'art. 14,

per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in attuazione di quanto previsto dall'art. 65, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996

nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata.

Art. 15 c.c.n.l. 3.11.2005

*I direttori di struttura complessa **comunicano preventivamente e documentano** – con modalità condivise con le aziende ed enti –*

*la pianificazione delle proprie attività istituzionali,
le assenze variamente motivate (ferie, malattie, attività di aggiornamento, etc.)
ed i giorni ed orari dedicati alla attività libero professionale intramuraria.*

ORARIO DI LAVORO DELLA STRUTTURA



Art. 17 c.c.n.l. 5.12.1996

- *3. La presenza del dirigente medico nei servizi ospedalieri delle aziende ed enti nonché in particolari servizi del territorio, individuati in sede aziendale con le procedure del comma 1, deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, ai sensi dell'art. 19.*
- *Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza medica è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario.*
- *4. Con le procedure di cui agli artt. 6 e 7, l'azienda o ente individua i servizi ove la presenza medica deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore.*

Art. 16 c.c.n.l. 8.6.2000 (dirigenti non di struttura complessa) identico contratto 2005

La presenza del dirigente medico nei servizi ospedalieri delle aziende nonché in particolari servizi del territorio individuati in sede aziendale con le procedure di cui al comma 1, deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, ai sensi dell'art. 19 del CCNL 5 dicembre 1996.

Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza medica è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario.

L'azienda individua i servizi ove la presenza medica deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore (manca riferimento alle procedure che però è mantenuto nell'art. 6 relativo all'istituto della concertazione per i "piani per assicurare le emergenze")

PRINCIPI DI ORGANIZZAZIONE

Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza medica è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario (art. 14 c.c.n.l. 3.11.2005)

L'azienda individua i servizi ove la presenza medica deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore (art. 14 c.c.n.l. 3.11.2005)

Tra i principali fini a cui è destinata la retribuzione di risultato vi è "l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni sanitarie ed ospedaliere con il pieno utilizzo e valorizzazione dei servizi sanitari pubblici anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e un maggiore orientamento all'utenza"

PRINCIPI DI ORGANIZZAZIONE

ERGO: IN TALUNE SITUAZIONI LA PRESENZA MEDICA NON E' NECESSARIA DURANTE TUTTE E 24 LE ORE , PERCIO' E' POSSIBILE CHE UN REPARTO O SERVIZIO POSSA ESSERE CHIUSO IN ALCUNE ORE

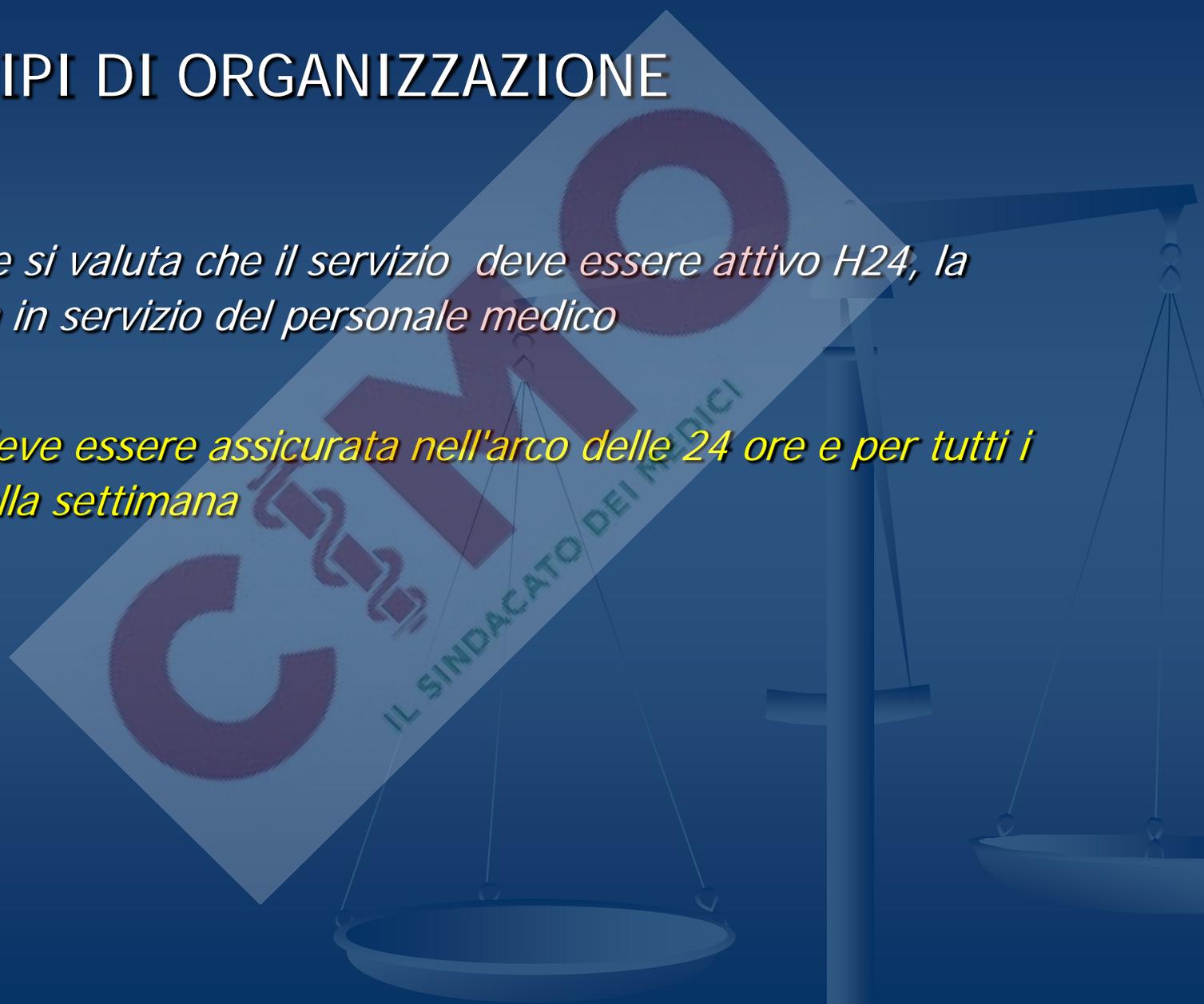
CON L'ISTITUTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E' POSSIBILE MIGLIORARE L'OFFERTA ALL'UTENZA anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico

PRINCIPI DI ORGANIZZAZIONE

Se invece si valuta che il servizio deve essere attivo H24, la presenza in servizio del personale medico

questa deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana

COME?



PROCEDURA (PRINCIPI DI ORGANIZZAZIONE)

COME?

mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia

CON CHE STRUMENTO?

nell'ambito del piano annuale adottato dall'azienda o ente per affrontare le situazioni di emergenza (art. 17 c.c.n.l. 3.11.2005)

TENENDO CONTO DI CHE COSA?

in relazione alla dotazione organica ed agli aspetti organizzativi delle strutture (art. 17 c.c.n.l. 3.11.2005)

PROCEDURA (PRINCIPI DI ORGANIZZAZIONE)

CHE COSA VUOL DIRE?

Che la dotazione organica, in rapporto alle norme che regolano l'orario di lavoro del dirigente medico, determina la organizzazione dell'ente, il quale dovrebbe programmare sulla base delle risorse esistenti, adeguando l'organizzazione, ad esempio chiudendo servizi non essenziali in specifici orari o giorni o periodi dell'anno

- Va tenuto presente che il d. lgs. 150/2009 affida ai dirigenti un nuovo compito, quello di proporre nella programmazione triennale del fabbisogno di personale i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti

- D. lgs. 165/2001 come modificato dal d.lgs. n. 150/2009

- Art. 5 Potere di organizzazione

..... le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, **fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti** di cui all'articolo 9.



Tipologie di orario di lavoro dal “confronto regionale” regione Veneto

- **orario di lavoro ordinario:** è l'orario contrattualmente previsto all'art. 14 co. 2 e 4, utilizzato per la programmazione dell'attività ordinaria, tenuto conto di tutte le tipologie di assenze contrattualmente e normativamente garantite ai dirigenti. In questo contesto si terrà conto della programmazione annuale/triennale formativa del personale;
- **orario aggiuntivo retribuito come lavoro straordinario:** è l'orario retribuito con il fondo di cui all'art 55 del ccnl. Tale orario, che non va utilizzato per la programmazione ordinaria delle attività, è destinato a far fronte al servizio collegato alla pronta disponibilità, ad esigenze e criticità non programmate e per il servizio di guardia medica tenuto presente quanto stabilito all'art. 16, co. 2 e 4 del ccnl;

Tipologie di orario di lavoro dal "confronto regionale" regione Veneto

- **orario negoziato ex art. 14, co. 1** che espressamente richiama l'art.65, co. 6, CCNL 5.12.1996, per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto. In entrambe le fattispecie, e prioritariamente in quella prevista dal co.5, l'impegno aggiuntivo va finalizzato alla riduzione delle liste d'attesa;
-
- **orario previsto dall'art. 14, co 5**, pari ad un massimo di 26 ore annue ovvero 30 minuti settimanali delle 4 ore di cui al comma 4 del citato articolo, che le Aziende possono richiedere al dirigente per contribuire alla riduzione delle liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione.

Tipologie di orario di lavoro dal "confronto regionale" regione Veneto

-
-
- **orario aggiuntivo acquisito per turni di guardia ex art. 18 del ccnl:** ove il servizio di guardia, art. 16- co. 2, non possa essere svolto all'interno del normale orario di lavoro né possa essere retribuito con ricorso a lavoro straordinario, le aziende possono richiedere nell'ambito del percorso di budget l'effettuazione di turni da retribuire con le modalità previste dall'art. 18 del ccnl;
- **orario aggiuntivo acquisito ex art. 14, co. 6:** rappresenta una ulteriore modalità per acquisire prestazioni secondo le modalità, procedure e condizioni previste dall'art.55 CCNL 8.6.2000 come sopraindicate.

Proposta di standard prestazionali

-
-
- In un contesto di attuazione e miglioramento qualitativo del processo di budget e del relativo reporting, è conseguente sviluppare, a livello aziendale, un sistema di standard finalizzati all'individuazione dei volumi prestazionali così come previsto dal CCNL 3.11.2005.
- Per la corretta definizione dei suddetti volumi prestazionali, va utilizzata integralmente la sotto indicata sequenza metodologica che può essere integrata aziendalmente:

Proposta di standard prestazionali

-
- l'organizzazione del lavoro stabilita all'interno dell'azienda e/o dell'area funzionale o dipartimento e le sue ricadute all'interno dell'unità operativa;
- la domanda assistenziale prevista;
- gli obiettivi regionali e/o aziendali;
- la tipologia delle prestazioni richieste;
- l'impegno professionale e tecnico necessario per ciascuna tipologia di prestazione;
- il livello tecnologico esistente;

Proposta di standard prestazionali

-
- le linee guida prodotte a titolo indicativo dalle società scientifiche o da altre istituzioni nazionali o internazionali esistenti in merito alla qualità delle prestazioni;
- il piano di lavoro attuato all'interno dell'unità operativa, preventivamente concordato con la Direzione Sanitaria o il Dipartimento;
- i volumi prestazionali eseguiti nel triennio precedente per compiti assistenziali di istituto dell'intera unità operativa, come sopra definiti, rapportati alle condizioni organizzative, anche in termini di dotazione organica e alle tecnologie esistenti;

Proposta di standard prestazionali

-
- le criticità emerse l'anno precedente a consuntivo sui volumi prestazionali attesi;
- gli eventuali "temperi delle prestazioni" proposti dalle Società Scientifiche o conseguenti ad analisi statistiche attendibili eseguite con il metodo del "benchmarking".

■ ***D.Lgs. 8.4.2003 n. 66 attuazione delle Direttive comunitarie 93/104/CE e 2000/34/CE in materia di orario di lavoro***

■ ***Art.2***

■ *Le disposizioni contenute nel presente decreto si applicano a tutti i settori di attività pubblici e privati*

■ ***Art. 18***

Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:

a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;

**norme in materia di orario di lavoro
sicuramente applicabili
al dirigente medico**



■ **Art. 9 - Riposi settimanali.**

■ *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](#).*

■ *... i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'[articolo 17](#), comma 4.*

■

Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:

■ *d) i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ed esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità*

■ Riposo settimanale (art. 22 ccnl 5/12/96)

-
- 1. In relazione all'assetto organizzativo dell'azienda o ente e all'orario di lavoro di cui all'art. 25, il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettante a ciascun dirigente è fissato in numero di 52 all'anno. In tale numero sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.
-
- 2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito avuto riguardo alle esigenze di servizio.
-
- 3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato

■ **Art. 10 Ferie annuali**

- **Fermo restando quanto previsto dall' articolo 2109 c.c., 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, 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.**
- **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.**

■ Ferie e festività (art. 21 ccnl 5/12/96; art. 24 co. 2 ccnl 21/7/05)

■ Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi (30 per gli assunti dopo il c.c.n.l., diventano 32 dopo 3 anni). Se l'orario è su 5 giorni settimanali i giorni sono 28 o 26.

■ ***Vanno aggiunti i quattro giorni di festività sopresse oltre al Santo Patrono se non cade in giorno festivo***

■ 8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse sono fruite, 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.

■ **Art. 11 - Limitazioni al lavoro notturno**



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

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

■ **Art. 14 - Tutela in caso di prestazioni di lavoro notturno**



La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche o per il tramite del medico competente, attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi.

■ **Art. 15 Trasferimento al lavoro diurno.**

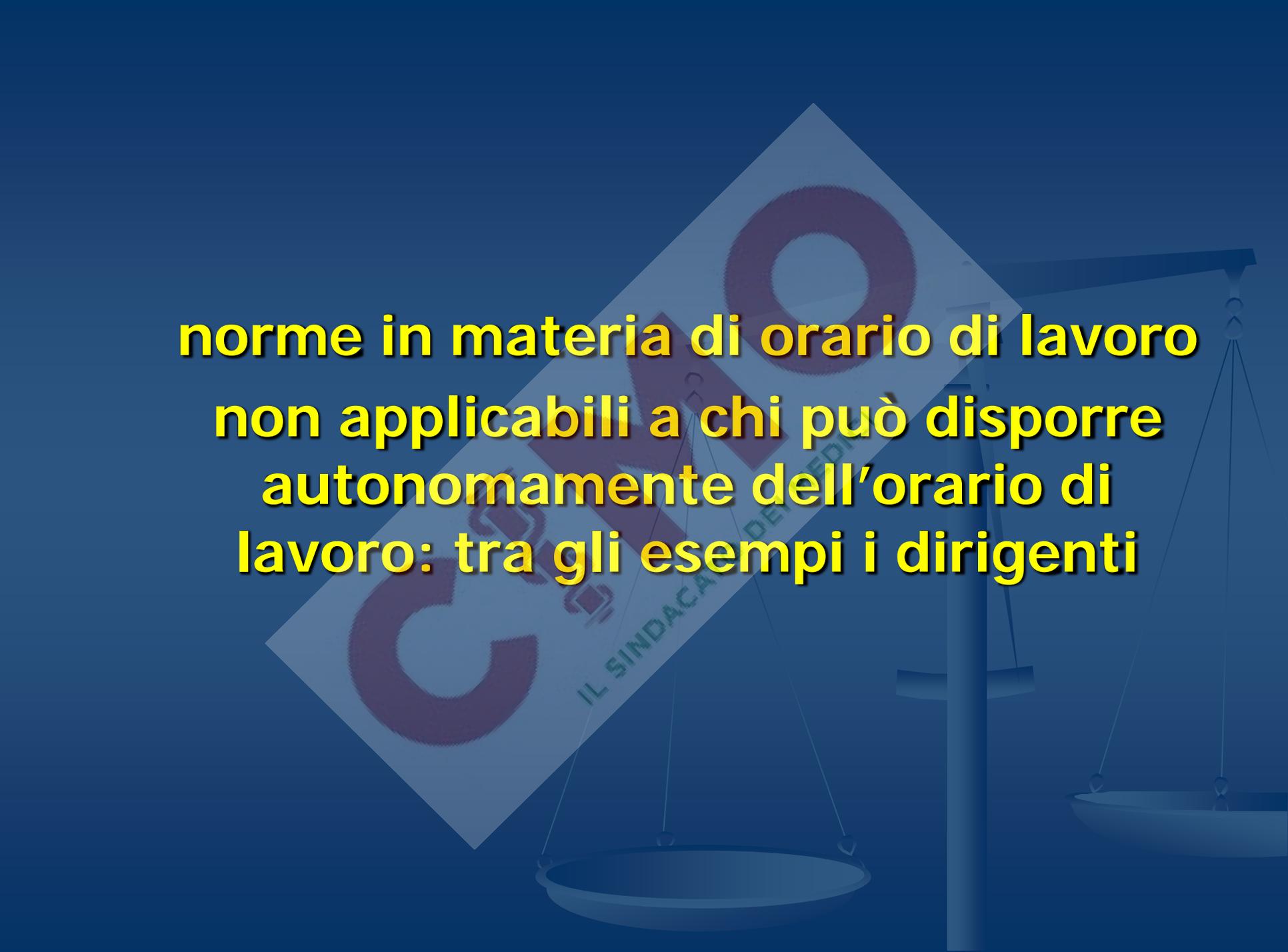
■ *Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.*

■ *La contrattazione collettiva definisce le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente e individua le soluzioni nel caso in cui l'assegnazione prevista dal comma citato non risulti applicabile.*

■ Lavoro notturno (art. 7 ccnl 10/2/04)

-
- 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. 532/99 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.
-
- 3. Salvo che non ricorra l'applicazione dell'art. 47, che regola il passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica del dirigente, nel caso in cui le sopraggiunte condizioni di salute comunque comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, ai sensi dell'art. 6, comma 1 d.lgs. 532/99, è garantita al dirigente l'assegnazione ad altra attività o ad altri turni di servizio da espletarsi nell'ambito della disciplina di appartenenza.

**norme in materia di orario di lavoro
non applicabili a chi può disporre
autonomamente dell'orario di
lavoro: tra gli esempi i dirigenti**

The background is a dark blue gradient. On the right side, there is a faint, light blue illustration of a scale of justice. In the center, there is a large, semi-transparent watermark logo. The logo consists of a large, stylized letter 'C' on the left and a large, stylized letter 'O' on the right, both in a reddish-brown color. Below these letters, the text 'IL SINDACATO DEI DIRIGENTI' is written in a smaller, light blue font.

■ **Art. 3 – Orario normale di lavoro**



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**

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

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, calcolata con riferimento ad un periodo di 4 mesi, elevabile a 6 dai c.c.n.l. per ragioni tecniche

In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti il datore di lavoro è tenuto a informare, entro trenta giorni dalla scadenza del periodo di riferimento la Direzione provinciale del lavoro -Settore ispezione del lavoro competente per territorio.

Art. 15 – Lavoro straordinario

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.

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.

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

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è 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;*

■

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.

Art. 7 – Riposo giornaliero

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

C.C.N.L. 17.10.2008 Art. 7 – Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero

- 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 CCNL 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.

C.C.N.L. 17.10.2008 Art. 7 – Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero

- 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, lett. 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 CCNL 3.11.2005, tenendo conto di quanto stabilito in materia di riposi giornalieri dal presente articolo.
- 6. E' 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 90 giorni dalla stipula del presente CCNL

Art. 8 – Pause

- *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*
- *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.*

Art. 17 – Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale

Le disposizioni di cui agli [articoli 7, 8, 12](#) e [13](#) possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione.

In mancanza di disciplina collettiva, il Ministero per la funzione pubblica, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali 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:

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;

4. Le deroghe previste nei commi 1 , 2 e 3 possono essere ammesse soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.