

# Servizio di Pronta Disponibilità

## 1) Caratteristiche del Servizio di Pronta Disponibilità

### Servizio di Pronta Disponibilità (SPD)

Il SPD è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la struttura nel tempo previsto con modalità stabilite ai sensi del comma 3<sup>1</sup>. (Art 7 comma 1 CCNL del Comparto Sanità 20/9/2001 integrativo del CCNL 07/04/1999)

Il SPD ha lo scopo precipuo di garantire solo ed esclusivamente prestazioni per situazioni di acclarata emergenza. Non può essere quindi utilizzato per prestazioni relative ad eventi ordinari e/o interventi di elezione.

Il SPD si svolge oltre e al di fuori del normale orario di lavoro e servizio.

Secondo la **Corte di Cassazione**, in generale, il Servizio di Pronta Disponibilità è

*“La reperibilità, che è prevista dalla disciplina collettiva, si configura come una prestazione strumentale ed accessoria qualitativamente diversa dalla prestazione di lavoro, consistendo nell'**obbligo** del lavoratore di porsi in condizione di essere prontamente rintracciato, fuori del proprio orario di lavoro, in vista di un'eventuale prestazione lavorativa e di raggiungere in breve lasso di tempo il luogo di lavoro per eseguirvi la prestazione richiesta (Cass. Sez. lav. 09/09/1991. n. 9468).*

**Si tratta quindi di un obbligo, di un vincolo, ma anche di una prestazione di lavoro (seppur strumentale ed accessoria) qualitativamente diversa da quella effettiva. Quindi quando si svolge SPD non si è in riposo pieno e incondizionato<sup>2</sup> perché si hanno delle limitazioni alla propria libertà sia di movimento che di scelta su come impiegare il proprio tempo.**

Quindi abbiamo ai due antipodi

Prestazione di lavoro effettiva ←-----→ Riposo effettivo

Tra prestazione di lavoro effettivo e riposo effettivo si collocano altre 2 situazioni

Guardia attiva e Servizio di Pronta Disponibilità che sono caratterizzati entrambi da una situazione di “essere a disposizione del datore del lavoro in vista di una eventuale prestazione lavorativa” con l'unica differenza del **luogo di attesa**: il luogo di lavoro per la guardia attiva, il proprio domicilio o altro luogo scelto dal lavoratore ma che gli consenta di raggiungere nel più breve tempo possibile il luogo di lavoro per il Servizio di Pronta Disponibilità.

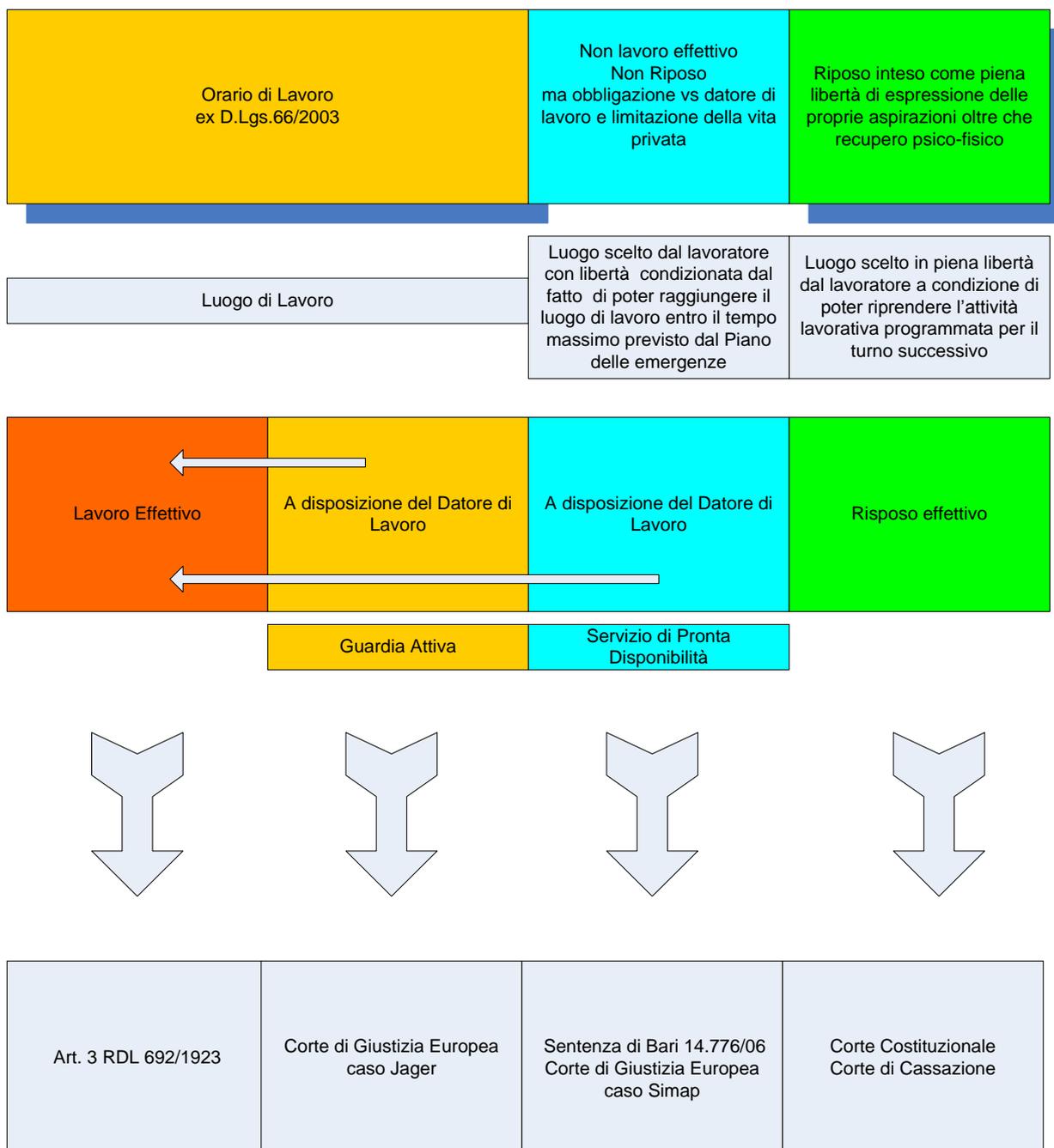
La Guardia attiva è considerata orario di lavoro normale a tutti gli effetti (anche se non si esegue alcuna prestazione effettiva), mentre il Servizio di Pronta Disponibilità è considerato una

---

<sup>1</sup> Le modalità di cui al comma 1 ed i piani per l'emergenza sono definiti con le **procedure della concertazione** di cui all'art. 6, comma 1 lett. b) del CCNL 7 aprile 1999.

<sup>2</sup> Questa tesi è sostenuta anche nelle conclusioni dell'avvocato generale nella causa C-303/98 Simap della Corte di Giustizia europea al punto 38.

prestazione strumentale ed accessoria qualitativamente diversa dalla prestazione di lavoro effettivo. Solamente il Lavoro prestato a seguito di chiamata durante il SPD è considerato lavoro effettivo che si configura come lavoro straordinario oltre l'orario di lavoro.



Per il personale del comparto sanità il SPD è disciplinato dall'Art 7 del CCNL 20/09/2001 integrativo del CCNL 07/04/1999 ( d'ora in poi art. 7)

## Programmazione del SPD

All'inizio di ogni anno le aziende predispongono un piano annuale per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica, ai profili professionali necessari per l'erogazione delle prestazioni nei servizi e presidi individuati dal piano stesso ed agli aspetti organizzativi delle strutture. (Art 7 comma 2)

Non si tratta di una eventualità ma di un obbligo per le Aziende .

Nell'ambito del Piano annuale per le emergenze devono essere definite in particolare per ogni Unità Operativa e/o Servizio :

- 1) Orari di inizio e termine del turno di SPD ( distinti tra turno notturno e turno festivo)
- 2) N° di persone , per ciascuna categoria e profilo professionale , programmabili in ciascun turno.

Il Piano deve essere redatto nel pieno rispetto dei limiti previsti dall' Art. 7 comma 6, 7 e 10.

Comma 6	Il servizio di pronta disponibilità va limitato ai <b>turni notturni</b> ed ai <b>giorni festivi</b>
	La pronta disponibilità <b>ha durata di dodici ore</b>
	Nel caso in cui esso cada in giorno festivo <b>spetta un riposo compensativo</b> senza riduzione del debito orario settimanale
Comma 7	Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo nei <b>giorni festivi</b>
Comma 10	Di regola non potranno essere previste per ciascun dipendente più di <b>sei</b> turni di pronta disponibilità al mese

Per questo motivo il Piano deve contenere la verifica esplicita che il n° di turni di SPD pro/capite in ciascuna UUOO e/o Servizio non superi il numero max di 6 al mese previsto dal comma 10 Art. 7 CCNL 20/9/2001.

La predisposizione del piano costituisce la premessa sulla cui base deve essere organizzato il servizio **così da evitare che di esso ci possa essere un uso irregolare e distorto.**

Solo in quanto siano state periodicamente esaminate le necessità e le urgenze è difatti possibile regolamentare in maniera corretta il servizio aggiuntivo di pronta disponibilità ed è possibile valutare se la regolamentazione scelta è rispondente a tali **esigenze tenuto conto degli organici e dei profili professionali coinvolti.**

Il fatto stesso che nel CCNL sia stata prevista la redazione di un piano annuale evidenzia come sia ritenuto **essenziale**, ai fini proprio della strutturazione del servizio, un esame periodico della situazione delle urgenze che, **per effetto di una serie di circostanze, tra cui la variazione degli organici, è suscettibile di evoluzioni o cambiamenti.**

Infatti la dotazione organica del personale che opera nelle UUOO e /o Servizi deve essere commisurata al rispetto del comma 10 Art. 7 CCNL 20/9/2001 : “Di regola non potranno essere previste per ciascun dipendente più di **sei** turni di pronta disponibilità al mese”

Il limite di 6 turni di SPD al mese **non può** essere derogato facendo appello al comma 13 del succitato art. 7: “*le aziende potranno valutare con le procedure di cui all’ari 6 co.l lett. b) CCNL 7.4.99, eventuali ulteriori situazioni in cui ammettere la pronta disponibilità in base alle proprie esigenze organizzative*”.

La norma in oggetto va letta in relazione a quanto stabilito ai due commi precedenti i quali individuano i dipendenti che possono svolgere la pronta disponibilità limitandoli agli addetti alle attività operatorie e nelle strutture di emergenza (comma 11) ovvero al personale elencato alle lettere a) e b) del comma 12 in quanto si verifichino eccezionali esigenze di funzionalità della struttura.

Il comma 13 prevede che al di là di tali ipotesi possono verificarsi “ulteriori” e diverse situazioni per le quali si rende necessario, in considerazione di particolari necessità organizzative, estendere il servizio di pronta disponibilità, e **pertanto tale comma va riferito esclusivamente alle categorie che possono essere coinvolte**.

**Esso quindi nulla ha che fare con le modalità, i tempi di svolgimento e il numero di turni massimi pro/capite al mese consentiti del servizio che restano sempre e comunque per tutto il territorio nazionale quelli stabiliti dai commi 6 e 10.**

*“Ogni determinazione diversa è pertanto **illegittima** perché in violazione di quanto previsto dal CCNL 20/9/2001 integrativo del CCNL 07/04/1999”. ( **Sentenza n. 2210 Tribunale di Milano 18/6/2007**)*

Il piano per l’anno t è il documento finale di un processo di analisi che confronta

- ✓ da una parte le situazioni di emergenze verificatisi in ogni UUOO nell’anno t-1 oltre a quelle previste per l’anno t e
- ✓ dall’altra le risorse a disposizione, suddivise per tipologia, per affrontare tali emergenze.

Per le **risorse umane** , la contrattazione collettiva nazionale pone dei vincoli inderogabili per la tutela dell’integrità psico-fisica dei lavoratori, quali

- il numero massimo di 6 turni al mese pro/capite ( di cui massimo due nei giorni festivi) ,
- la durata massima di 12 ore per un turno.

Infatti il Servizio di Pronta Disponibilità , svolgendosi oltre e al di fuori dell’orario di lavoro , se non è correttamente e legittimamente regolamentato nel rispetto del CCNL , impatta negativamente e pesantemente nella salute e nella vita privata delle persone compiendo una invasione ed un esproprio del tempo pienamente disponibile ai lavoratori per sé stessi e la propria famiglia.

Alla verifica delle compatibilità tra

- domanda di situazioni di emergenza e
- offerta di risorse ( con i vincoli stabiliti a tutela delle risorse umane)

nascono le conseguenti decisioni della Direzione Aziendale :

- a. adeguare gli organici in SPD per far fronte al volume delle emergenze previste
- b. escludere dall’offerta dell’Azienda alcuni servizi di emergenza per mancanza di risorse.

La conclusione del processo di analisi e decisione è quindi la redazione del Piano che non può esaurirsi in una serie di tabelle contenenti solo gli orari ma deve esplicitare ed evidenziare il rispetto dei vincoli posti dal CCNL.

“La mancata realizzazione del piano annuale fa venire meno la legittimità del servizio di pronta disponibilità così come realizzato atteso che non è dato sapere se esso effettivamente risponde al quadro delle urgenze della struttura nella quale si inserisce” .(Tribunale di Milano sentenza 2210/2007).

La disposizione dell'art 7 quindi prosegue al comma 3 dicendo che le

- **modalità operative di esecuzione del servizio di pronta disponibilità ed**
- **i piani per l'emergenza**

sono definiti con le procedure di concertazione.

Quindi l'azienda in base all'art 6 CCNL 07/04/1999 deve preventivamente fornire a OOSS e RSU tutte le informazioni necessarie e poi tenere in considerazione tutte le proposte e osservazioni da queste promosse per il Piano.

L'azienda ospedaliera deve dotarsi inoltre di un regolamento (concertato con OOSS e RSU) che stabilisca sia i modi e gli strumenti attraverso i quali convocare il personale soggetto all'obbligo di reperibilità sia i tempi massimi concessi per il raggiungimento della struttura. E' necessario che ci sia una registrazione delle convocazioni per evitare possibili contenziosi giudiziari.

### **Quando può essere programmato il SPD ?**

Il SPD è limitato ai turni notturni ( indicativamente 19:30- 7:30 o 20:00-8:00 ) ed ai giorni festivi (Art. 7 Comma 6).

Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo nei giorni festivi (Art. 7 comma 7).

Non è consentito quindi utilizzare il SPD per i giorni feriali diurni ( indicativamente 7:30-19:30 o 8:00-20:00) o frazioni di essi.

I turni di SPD devono essere programmati in modo tale che , in caso di chiamata, non sia mai interrotto il periodo minimo di riposo di 11 ore consecutive ogni 24 , e il periodo minimo di riposo settimanale di 11+24 ore.( artt. 7 e 9 .Lgs 66/2003)

Il SPD, in quanto servizio di emergenza, non può essere programmato in parallelo con il servizio istituzionale ordinario né in concomitanza con servizi o attività extra-istituzionali .

Qualsiasi programmazione al di fuori di tali limiti è illegittima , come ha ribadito il Tribunale di Milano con sentenza n. 2210 del 18/06/2007 e risultano nulli eventuali accordi tra Azienda e OOSS-RSU in deroga a tali limiti.

### **Durata di un turno e indennità**

La pronta disponibilità ha **durata di dodici ore** e dà diritto ad una indennità di € **20,65** per ogni dodici ore. (Art. 7 comma 6 )

Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata, i quali, comunque, non possono essere inferiori alle quattro ore, l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla sua durata, **maggiorata del 10%**. (Art. 7 comma 7)

Non possono essere , ovviamente, previsti , a carico del dipendente , due o più turni di pronta disponibilità consecutivi o turni maggiori delle 12 ore ( es . turni da 13-24-36-48 ore)

Il SPD di 12 ore non potrà mai essere programmato senza soluzione di continuità con il turno di lavoro normale ( pena la violazione del riposo minimo di 11 ore giornaliere ogni 24).

Anche in questo caso il Tribunale di Milano con sentenza n. 2210 del 18/06/2007 ha ribadito l'illegittimità dei turni di durata maggiore e la nullità di eventuali accordi tra Azienda e OSSS, Rsu in deroga al limite delle 12 ore.

### Disciplina della chiamata

In caso di chiamata l'attività viene computata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 34 del CCNL 7 aprile 1999, come modificato dall'art. 39 del CCNL 20/09/2001 , ovvero trova applicazione l'art. 40<sup>3</sup> del CCNL 20/09/2001. (Art. 7 comma 9).

### N° massimo di turni di SPD nell'arco del mese

Come stabilito dall'Art 7 comma 10 del CCNL **di regola** ( ovvero tassativamente salvo casi eccezionali ) non possono essere previsti più di 6 turni di SPD al mese per ogni lavoratore.

Anche in questo caso il Tribunale di Milano con sentenza n. 2210 del 18/06/2007 ha ribadito l'illegittimità della programmazione del SPD che ecceda il massimo di 6 al mese per dipendente e la nullità di eventuali accordi tra Azienda e OSS, Rsu in deroga a tale limite.

Per consentire alle O.O.S.S. e RSU la verifica del rispetto di questo art. del CCNL , e a tutela della salute, sicurezza e dignità dei dipendenti , è opportuno richiedere che l'Azienda invii mensilmente alle O.O.S.S. e RSU un report, per singolo dipendente del comparto sanità tenuto al SPD, con tutti i record che evidenziano la dinamica di svolgimento delle SPD secondo il seguente prospetto :

Mese di :											
U.O :		Nominativo Dipendente :									
N° SPD		1	2	3	4	5	6	7	8	9	...
		Data									
Turni di Servizio di Pronta Disponibilità	Feriale (20-8)										
	Festivo (8-20)										
	Festivo (20-8)										
		Orario									
Con Chiamata	1° chiamata										
	2° chiamata										
	3° chiamata										

<sup>3</sup> Banca delle Ore

## Servizio di PD in giornata festiva

L'Art. 7 comma 6 recita:

**“Il servizio di pronta disponibilità va limitato ai turni notturni ed ai giorni festivi . Nel caso in cui esso cada in giorno festivo spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.(...)”**

La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica<sup>4</sup>, ha spiegato che l'inciso “ senza riduzione del debito orario settimanale” va interpretato ed applicato nel senso che **nel debito orario settimanale va computata anche la giornata in cui sia stata resa la pronta disponibilità**. Ha infatti una mera funzione dichiarativa nel senso di chiarire (e rassicurare le parti del rapporto lavorativo) che, ove il dipendente svolga pronta disponibilità in giornata festiva e fruisca poi del riposo compensativo continuando per gli altri giorni della settimana a svolgere il normale orario, **il suo monte/debito orario non deve ritenersi reso in maniera ridotta, ma deve ritenersi comunque integro proprio per il computo in esso della giornata di pronta disponibilità**.

Si evidenzia che al dipendente “**spetta**” un riposo compensativo. L'articolo 7 comma 6 non specifica ( a differenza di altri articoli del CCNL) che il dipendente debba chiedere il riposo compensativo. Gli **spetta** , come gli spetta la retribuzione ( il lavoratore non deve chiedere la retribuzione per averla !!!). Quindi il riposo compensativo va programmato in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 20 comma 2 del CCNL 1/09/1995<sup>5</sup> .

Anche la Regione Lombardia con nota H.1.2007. 0026401 del 06/06/2007 - avente ad oggetto l'Orario di lavoro D.lgs. 66 dell' 8.04.2003- ha fatto presente che “ **il turno di pronta disponibilità è da considerarsi a tutti gli effetti quale turno di lavoro effettivo**”.

Inoltre con nota successiva prot. N. H 1.2007 0030588 del 28/06/2007 ha chiarito che “ *la giurisprudenza nazionale tende a non includere la pronta disponibilità nei turni di riposo sul presupposto che per aversi effettivo riposo e dunque piena integrazione psichica e fisica del lavoratore lo stesso non deve avere altri obblighi , nei confronti del datore di lavoro , che quello di tenersi pronto per la ripresa del normale servizio*”.

In tal modo ha chiarito che la pratica attuata dalle Aziende ospedaliere e/o Sanitarie di considerare riposo il periodo relativo al SPD prestato in giornata festiva risulta illecita secondo la giurisprudenza italiana.

Ne consegue che a seguito di SPD prestato in giornata festiva spetta un riposo compensativo e il SPD, poiché non è riposo, va conteggiato all'interno del debito orario . Pertanto il dipendente deve rendere all'Azienda 30 ore di attività lavorativa nella settimana entrante perché 6 ore sono già state rese con il SPD prestato in giornata festiva.

Interpretazioni autentiche fornite da Aran e OOSS firmatarie di CCNL in altri comparti ( es. Autonomie locali del 21/06/2007) non hanno alcuna efficacia per il Comparto Sanità. Il Consiglio di Stato, nel parere n. 955 del 2001, ha ritenuto che gli accordi interpretativi, ai fini della loro validità, devono essere sottoscritti da **tutti i soggetti** che hanno a suo tempo stipulato **il contratto collettivo da interpretare**. Autonomie locali e Sanità sono due CCNL diversi come sono diversi i sindacati firmatari.

---

<sup>4</sup> Pareri n. 4750 del 21.07.1997; n. 2575 dei 03.06.1998; n. 10016 del 30.11.1998

<sup>5</sup> “ Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito di norma **entro la settimana successiva, in giorno concordato fra il dipendente ed il dirigente responsabile della struttura**, avuto riguardo alle esigenze di servizio”).

Riassumendo nel caso in cui il SPD ( anche senza chiamata) cada in giornata festiva :

- al dipendente **spetta** incondizionatamente una giornata di riposo compensativo
- la giornata di riposo compensativo deve essere fruita **entro la settimana successiva**, in giorno concordato preventivamente fra il dipendente ed il dirigente responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio. Il dipendente quindi non deve avanzare nessuna richiesta.
- il monte/debito orario del dipendente per la settimana successiva deve ritenersi integro proprio per il computo in esso della giornata di pronta disponibilità .

### **Chi può svolgere SPD**

Possono svolgere la pronta disponibilità solo i dipendenti addetti alle attività operatorie e nelle strutture di emergenza.

Sono pertanto esclusi:

- a) Tutto il personale delle categorie A, B, C, D profili del ruolo amministrativo;
- b) Il personale appartenente alle categorie A, C, D profili del ruolo tecnico;
- c) per il personale del ruolo sanitario appartenenti alla categoria D, i profili della riabilitazione e caposala.(art. 7 comma 11).

Ai seguenti profili professionali è consentita la pronta disponibilità per **eccezionali esigenze** di funzionalità della struttura:

- a) personale del ruolo tecnico appartenente alla categoria B di entrambe le posizioni economiche B e Bs;
- b) personale del ruolo sanitario appartenente alla categoria D, livello economico Ds.

(Art. 7 comma 12)

Le aziende potranno valutare con le procedure di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) CCNL 7 aprile 1999, eventuali ulteriori situazioni in cui ammettere la pronta disponibilità, in base alle proprie esigenze organizzative. ( Art. 7 comma 13)

Il Tribunale di Milano con sentenza 2210 del 18/06/2007 ha precisato che il comma 13 dell'art. 7 va letto "in relazione a quanto stabilito ai due commi precedenti i quali individuano i dipendenti che possono svolgere la pronta disponibilità limitandoli agli addetti alle attività operatorie e nelle strutture di emergenza (co. 11) ovvero al personale elencato alle lettere a) e b) del co. 12 in quanto si verifichino **eccezionali esigenze** di funzionalità della struttura.

Le parti contraenti, tuttavia, rendendosi conto che al di là di tali ipotesi possono verificarsi "ulteriori" e diverse situazioni per le quali si rende necessario, in considerazione di particolari necessità organizzative, estendere il servizio di pronta disponibilità, hanno inserito il comma in esame il quale va pertanto riferito esclusivamente alle categorie che possono essere coinvolte.

**Esso pertanto nulla ha che fare con le modalità, i tempi di svolgimento e il numero di turni massimi pro/capite al mese consentiti del servizio che restano sempre e comunque per tutto il territorio nazionale quelli stabiliti dai commi 6 e 10.**

Altre determinazioni e/o accordi sono **illegittimi** perché in violazione di quanto previsto dal CCNL 20/9/2001 integrativo del CCNL 07/04/2007.

**“Il servizio di pronta disponibilità è organizzato utilizzando di norma personale della stessa unità operativa” ( art. 7 comma 5)**

Le parti negoziali utilizzando “**di norma**” hanno inteso esprimere un concetto giuridicamente molto preciso: deve essere tassativamente il personale di quella unità operativa a coprire il servizio, perché esperto delle metodiche e procedure che in quel servizio si svolgono. Non si può utilizzare chiunque, anche a parità di profilo professionale altrimenti si svilisce sia la professionalità che la preparazione degli operatori di un gruppo ed allo stesso tempo pone il cittadino in una situazione di minore sicurezza.

**2) Nota di estrema importanza sul lavoro frazionato**

Con il SPD **non** si configura l’ipotesi di lavoro frazionato. Infatti

a) l’**attività** svolta dal personale medico , infermieristico e tecnico **non** è caratterizzata da periodi di lavoro frazionati durante la giornata. Infatti si tratta di attività che non ha caratteristiche intrinseche per le quali debba essere frazionata (come invece ad esempio può risultare essere l’attività svolta dagli addetti alle pulizie ex Art 17 comma 2 punto b) D.Lgs.66/2003). **Al contrario** il SPD si caratterizza per garantire **continuità** del servizio per le situazioni di emergenza.

Chi è chiamato nel pieno della notte a svolgere attività di emergenza dopo che ha già pienamente reso il proprio debito orario giornaliero non può vedersi derubato anche dei periodi di riposo minimi giornalieri previsti per tutti lavoratori ( anche quelli che svolgono di gran lunga mansioni meno critiche per la salute altrui) . Un medico o un infermiere che hanno lavorato tutto il giorno in sala operatoria e poi di notte vengono richiamati al lavoro per una o più urgenze non si può pretendere che il mattino seguente riprendano tranquillamente un’altra giornata lavorativa. : nessun di certo vorrebbe essere il paziente della seduta operatoria mattutina con medici e infermieri stralunati e non riposati. E’ proprio questo il motivo per cui il D.Lgs. 66/2003 non esclude il personale medico, infermieristico e tecnico dal riposo minimo giornaliero di 11 ore consecutive .

Infatti il lavoro frazionato è previsto esplicitamente dal D.Lgs.66/2006 per gli addetti alle pulizie per la caratteristica di questa attività che prevede la pulizia negli uffici prima dell’inizio dell’apertura e dopo la chiusura degli stessi quindi giocoforza si tratta di attività frazionata.

b) il lavoratore programmato in SPD ha già svolto il proprio orario normale di lavoro. Infatti caratteristica del SPD è di svolgersi oltre l’orario di servizio. Per questo motivo le ore per prestazioni svolte a seguito di chiamata sono , a scelta del dipendente , retribuite in qualità di lavoro straordinario o recuperate.

Ogni eventuale accordo tra azienda e RSU teso a far artatamente configurare l’attività del personale in SPD come **attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata** risulta, giocoforza, nullo poiché contrario a norme imperative.

Il D.Lgs. 66/2003 individua invece tra le attività svolte dal personale medico, infermieristico e tecnico anche quelle **caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio (...)** **quando si tratta di servizi relativi all'accettazione, al trattamento o alle cure prestati da ospedali (...)** (Art.17 comma 2 lettera c) punto 1)).<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> A questo proposito anche la Regione Lombardia con nota H.1.2007. 0026401 del 06/06/2007 - avente ad oggetto l’Orario di lavoro D.lgs. 66 dell’ 8.04.2003- pone in evidenza l’Art 17 comma 2 lettera c) per individuare l’attività caratterizzante le Aziende Ospedaliere e Sanitarie.

E' possibile derogare all' art. 7 ( Riposo giornaliero) del D.Lgs 66/2003 per le attività di cui sopra **solo** mediante Contratto collettivo nazionale o in mancanza di disciplina collettiva, mediante decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali. E' ufficiale che il Ministero del lavoro non concerterà alcun decreto in merito e solo i prossimi CCNL potranno eventualmente introdurre deroghe nei limiti stabiliti dal D.Lgs. 66/2003.

Mentre **non** è possibile derogare all' Art. 9 ( Riposo settimanale ) del D.Lgs 66/2003 **nemmeno** tramite CCNL o mediante decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Anche la **Regione Lombardia** con nota H.1.2007. 0026401 del 06/06/2007 - avente ad oggetto l'Orario di lavoro D.lgs. 66 dell' 8.04.2003- ha fatto presente che la materia disciplinata dal D.Lgs.66/2003 “ *afferisce alla sfera dei diritti indisponibili e che pertanto a **nulla rileva né la stipula di accordi sindacali a livello aziendale né il consenso del lavoratore interessato per una turnistica in deroga alla normativa citata***”.

Quindi , in ultima analisi, nessun accordo aziendale e/o nessuna decisione aziendale può derogare il D.Lgs. 66/2003 in particolar modo per i periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale , pena le sanzioni previste dall'art-18 bis dello stesso decreto e i sicuri ricorsi avanti il giudice del Lavoro che i dipendenti, se necessario, proporranno.

### **3) Proposte di modica dell'art. 7 :**

A. Poiché l'indennità per SPD non è mai stata aggiornata dal 1990, si richiede ( per tener conto della notevole perdita del potere di acquisto patita in 17 anni dal personale dipendente) che **tale indennità sia rivalutata, in base ai coefficienti Istat, a 38 € .**

L'Art. 7 comma 14 del CCNL 20/9/2001 prevede infatti che

- la contrattazione integrativa, (...) potrà (...) rideterminare l'importo dell'indennità di cui al comma 6 del presente articolo.

Si richiede che il differenziale tra l'indennità attuale (20,65 €) e quella richiesta ( 38 € ) venga finanziato esclusivamente con risorse a carico del bilancio aziendale.

Si rammenta che in molte altre Aziende l'importo previsto dal CCNL è stato aumentato.

B. Si chiede che venga introdotta **un' indennità di chiamata** pari a **32 €** per ogni singola chiamata all'interno anche dello stesso turno di SPD con la ratio che chi è chiamato a svolgere prestazioni durante il turno di SPD sopporta costi aggiuntivi per raggiungere l'azienda rispetto a chi non svolge tali prestazioni<sup>7</sup>. Inoltre attualmente chi viene chiamato durante il SPD viene remunerato solamente con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario al pari ad . es di chi effettua lavoro straordinario prolungando semplicemente l'orario di lavoro normale all'interno della struttura. Invece chi è convocato al lavoro durante il SPD comincia a sottrarre tempo alla propria vita privata dal momento della chiamata e ritorna a disporre del proprio tempo quando è

---

<sup>7</sup> In base alle Tabelle ACI dei costi kilometrici ipotizzando l'utilizzo di una Punto 1.2 con percorrenza annua di 10.000 km , 15 km per raggiungere l'azienda e 15 per tornare a casa abbiamo : 30 km x 0,443 € di costo kilometrico = 13,29 € alle quali si devono aggiungere le imposte -> 17,25.

½ h per prepararsi e raggiungere l'azienda e ½ h per ritornare e ritornare a letto o alle proprie attività = 1 ora x 14,62 € ( valore medio degli straordinari) **Totale lordo 32 € .**

rientrato a casa. Quindi questa indennità rappresenta anche un ristoro per questo tempo sottratto al dipendente , che invece non viene sottratto a chi svolge lavoro straordinario semplicemente prolungando il normale orario di lavoro (ad es. il ragioniere che si ferma 1 ora in più in ufficio amministrativo)..

Per tali indennità si provveda esclusivamente con risorse a carico del bilancio aziendale.

C. Si chiede che **l'indennità giornaliera di sala operatoria sia aumentata a 8 €** con finanziamento a carico del bilancio aziendale.

D. Si chiede che **l'Azienda stipuli apposite polizze assicurative Kasco** in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo necessario per il raggiungimento del luogo di lavoro e il viaggio di ritorno dallo stesso durante il SPD . La polizza sarà rivolta alla copertura dei rischi per il danneggiamento del mezzo di trasporto condotto dal dipendente ( di proprietà sua, di un suo familiare, o detenuto in leasing ) , nonché per i rischi di lesioni o decesso del medesimo . Per tale motivo, si chiede che il Direttore Generale emetta una delibera con la quale autorizza il personale programmato in SPD all'utilizzo di proprio mezzo di trasporto.

Questa richiesta si rende maggiormente pressante alla luce dei fatti di cronaca in cui persone sotto l'effetto dell'alcol o di sostanze stupefacenti provocano incidenti e poi fuggono , oppure di persone clandestine e/o extracomunitarie che guidano senza polizza assicurativa.

E. Tenuto conto che il personale in SPD si trova costretto a tenere libera la linea telefonica di proprietà ( e quindi , per ottemperare all'obbligo di reperibilità, non può né ricevere da terzi né effettuare telefonate) **si richiede che l'Azienda fornisca, al personale programmato in servizio per ogni periodo di PD, idonea apparecchiatura telefonica** atta a rintracciare il dipendente e a comunicargli la chiamata per l'intervento.

F. Si chiede che si sostituisca il SPD con il servizio di Guardia Attiva nei settori in cui il totale delle chiamate nell'ultimo anno solare sia ammontato al 40 % o oltre dei turni programmati di SPD con proporzionato aumento dell'organico e con adeguati compensi per ogni eventuale aumento della produttività rispetto a quella attualmente realizzata nei turni di lavoro ordinario .

G. Si richiede con urgenza la rideterminazione delle dotazioni organiche del personale delle U.U.O.O. individuate dal Piano Annuale per le Emergenze affinché il personale in SPD possa godere dei riposi previsti per legge e non superi il numero massimo di 6 SPD per mese. A questo proposito per disincentivare l'Azienda al mancato rispetto del Contratto ritiene equo l'introduzione di **penali** in caso di superamento del numero massimo di 6 turni di pronta disponibilità al mese. Per ogni turno oltre i 6 mensili l'Azienda pagherà al dipendente **a titolo di penale € 100** per i turni dal 7° all'8° , **€ 200** per i turni dal 9° al 12° . Per il 13° turno **400 €** , raddoppiate per ogni turno successivo ( es. 14° turno 800 euro.; 15° turno 1.600 euro, 16° turno 3.200 euro.; etc.)

L'aumento delle dotazioni organiche non potrà essere effettuato ricorrendo al lavoro interinale, con l'affidamento tramite appalto a cooperative, studi associati , società o qualsiasi altra forma di esternalizzazione, ma esclusivamente con assunzioni tramite concorso pubblico.

Per rendere maggiormente attrattivo il lavoro presso l'Azienda è opportuno che siano inseriti nel Bando di concorso le seguenti informazioni:

Indennità di SPD 38 €

Indennità di chiamata durante SPD 40€  
Indennità di Sala Operatoria : 8 € al giorno

H. Si chiede che siano previste tempistiche minime certe e concordate con le OO SS per l'inserimento in turno di SPD di personale infermieristico e/o tecnico neo- assunto o neo- inserito in una U.O dove sia previsto il SPD, affinché il dipendente sia in grado di operare in totale autonomia e sicurezza sia nelle situazioni ordinarie sia in quelle di emergenza ed urgenza.

I. Si chiede che gli interventi di elezione in sala operatoria siano programmati in modo che quelli che presumibilmente richiedono maggiore tempo non siano posizionati a fine turno dell'orario di servizio per usufruire artatamente del personale in SDP

#### **4) Conclusioni :**

Nessun accordo tra O.O.S.S. , RSU e Azienda può derogare i limiti di riposo giornaliero e settimanale previsti dal D.Lgs. 66/2003, e ai limiti posti al SPD dall'art 7 CCNL 20/9/2001. Eventuali accordi tra Azienda e OOSS, RSU , sono nulli. Come nulle sono eventuali deroghe apportate con deliberazioni del Direttore Generale o con determinazioni di Dirigenti e Direttori e/o Responsabili di Struttura .

L'Azienda è tenuta ad attribuire i riposi compensativi conteggiando il turno di SPD prestato in giornata festiva nel debito orario.

L'Azienda è tenuta al rispetto della normativa in tema di riposi e del contratto in tema di Servizio di Pronta Disponibilità .

In caso contrario è opportuno una esposto all'ufficio ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro e la proposizione di ricorsi al Giudice del Lavoro per il risarcimento danni .