

IL RAPPORTO DI LAVORO



IL RAPPORTO DI LAVORO

PARTE 1[^]

ORARIO DI
LAVORO

RIPOSO
SETTIMANALE

PAUSA

LAVORO
STRAORDINARIO

LAVORO
NOTTURNO

PD

IL RAPPORTO DI LAVORO

PARTE 2^

PERIODO DI
PROVA

TEMPO
DETERMINATO

CONTRATTO DI
SOMMINISTRAZIONE

ESTINZIONE
RAPPORTO
DI LAVORO

PART-TIME

LE FONTI PRINCIPALI

- Articolo 36 della Costituzione
- Articoli 2107-2108-2109 Codice Civile.
 - D.lgs. 66 del 2003
 - D.lgs. 150 del 2009
 - D.lgs 532 26/11/1999
- CCNL 1994/1997- comparto sanità
 - CCNL Integrativo 20/09/2001
- CCNL 2006/2009 art. 5 - comparto sanità
 - CCNL 2016-2018 - comparto sanità

L'ORARIO DI LAVORO

DISTINZIONE FONDAMENTALE

- **L'orario di lavoro:** è l'orario del singolo dipendente che si inquadra nell'orario di servizio, attraverso l'articolazione dei turni di lavoro.
- **L'orario di servizio:** è l'orario di articolazione funzionale di una unità operativa, struttura, dipartimento funzionale, processo assistenziale.

L'ORARIO DI LAVORO

D.lgs.66 del 2003

La nuova disciplina dell'orario di lavoro è contenuta innanzitutto nel D.lgs. 66 del 2003.

In tale decreto, la speciale attenzione ai limiti temporali della prestazione lavorativa, trova fondamento nella primaria esigenza di tutelare la salute e la sicurezza del personale, le quali, con un ricorso indiscriminato e illegittimo a prestazioni onerose, potrebbero risultare compromesse.

L'ORARIO DI LAVORO

Definizione di orario di lavoro

Il D.Lgs 8 Aprile 2003 n. 66, art. 1 ha definito come orario di lavoro

«qualsiasi periodo in cui il lavoratore **sia al lavoro**, **a disposizione del datore di lavoro** e **nell'esercizio delle sue attività o delle sue funzioni**».

Imprescindibile la presenza dei **3 elementi** essenziali per poter essere in regime di orario di lavoro.

L'ORARIO DI LAVORO

PERIODO DI RIPOSO

Il D.Lgs 8 Aprile 2003 n. 66,
art. 1 comma 2 lettera b) ha definito come
periodo di riposo

**«qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di
lavoro»**

L'ORARIO DI LAVORO

LAVORO STRAORDINARIO

Il D.Lgs 8 Aprile 2003 n. 66,
art. 1 comma 2 lettera c) ha definito come

Lavoro straordinario

«lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro, così come definito dall'art. 3»

L'ORARIO DI LAVORO

PERIODO NOTTURNO

Il D.Lgs 8 Aprile 2003 n. 66,
art. 1 comma 2 lettera d) ha definito come

Periodo notturno

«periodo di almeno 7 ore consecutive
comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le
5 del mattino»

L'ORARIO DI LAVORO

Art. 36 COSTITUZIONE

«La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi»

L'ORARIO DI LAVORO

CODICE CIVILE

- **Art. 2107:** La durata giornaliera e settimanale della prestazione di lavoro non può superare i limiti di legge.
- **Art. 2108:** il prestatore di lavoro deve essere compensato per le ore straordinarie con un aumento di retribuzione; ... I limiti entro i quali sono consentiti il lavoro straordinario e notturno, sono stabiliti dalla legge.
- **Art 2109:** diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica; diritto a ferie retribuite annuali tenendo conto delle esigenze dell'impresa e gli interessi del dipendente

L'ORARIO DI LAVORO

Art.3 D.Lgs 66/2003

Orario normale di lavoro

- ❑ L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali (comma 1)
- ❑ I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore (comma 2)

L'ORARIO DI LAVORO

L'articolo 27 del CCNL 21.05.2018

- Stabilisce che l'orario di lavoro è di **36 ore** settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico (comma 1)
- Può essere articolato su **5 o 6 gg**, con orario convenzionale rispettivamente di **7 ore e 12 minuti** e di **6 ore** (comma 1)
- Fissa dei **criteri di flessibilità** di gestione dell'orario di lavoro, al fine di garantire l'articolazione del lavoro in turni sulle **dodici ore** o sulle **ventiquattro ore** (comma 3)

L'ORARIO DI LAVORO

L'articolo 27 del CCNL 21.05.2018

- Stabilisce la flessibilità nella programmazione di orario, in particolare per i dipendenti in un situazione di svantaggio personale, familiare e sociale, o dipendenti impegnati in attività di volontariato, compatibilmente con le esigenze della struttura (comma 3, lettera g)
- Previsione nel caso di lavoro articolato in turni continuativi sulle 24 ore, di periodi di riposo conformi all'art. 7 D.Lgs 66/2003 per consentire il recupero psicofisico (comma 3, lettera e).
- Fissa la durata della prestazione lavorativa giornaliera **non superiore alle 12 ore continuative**, a qualsiasi titolo prestate (comma 3, lettera f).

L'ORARIO DI LAVORO

Art. 4 D.Lgs 66/2003

Durata massima dell'orario di lavoro

- ❖ I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro (comma 1)
- ❖ La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, **le 48 ore**, comprese le ore di lavoro straordinario (comma 2)

L'ORARIO DI LAVORO

Art. 4 D.Lgs 66/2203

Durata massima dell'orario di lavoro

.....A tali fini, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi. Tuttavia, i contratti collettivi di lavoro possono elevare il limite dei quattro mesi fino a sei mesi ovvero fino a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi (comma 2)

**E LA PREVISIONE DELLA DURATA MASSIMA
GIORNALIERA DI LAVORO? ... Non c'è ...**

L'ORARIO DI LAVORO

Art. 7 D.Lgs 66/2003

Riposo Giornaliero

Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto **a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 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.

L'ORARIO DI LAVORO

L'articolo 27 del CCNL 21.05.2018

Comma 5: il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore alle **11 ore** per il recupero delle energie psico-fisiche, fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 9

L'ORARIO DI LAVORO

L'articolo 27 del CCNL 21.05.2018

Comma 9: al fine di garantire la continuità assistenziale, da parte del personale addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure delle strutture ospedaliere, l'attività lavorativa dedicata alle riunioni di reparto e alle iniziative di formazione obbligatoria determina la sospensione del riposo giornaliero.

L'ORARIO DI LAVORO

L'articolo 27 del CCNL 21.05.2018

Comma 9: il recupero del periodo di riposo non fruito, per il completamento delle 11 ore di riposo, deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso.....o comunque nei successivi 7 giorni.....

L'ORARIO DI LAVORO

DURATA MASSIMA GIORNATA LAVORATIVA (?)

Premesso che l'Art. 36 Costituzione prevede che sia la legge a stabilirla, esistono 2 tesi interpretative:

1. L'entrata in vigore del Decreto 66/2003 ha abrogato il vecchio limite previsto dal Regio Decreto Legge n. 692/1923, che imponeva una durata massima della giornata lavorativa pari a 8 ore + 2 di straordinario, arrivando pertanto al max. a 10 ore.

Per cui, non essendo prevista, nel nuovo Decreto Legislativo, una esplicita determinazione della durata massima della giornata lavorativa, il nuovo limite può essere dedotto "a contrariis", ricavandolo sottraendo le 11 ore di riposo consecutive dalla giornata di 24 ore: quindi 13 ore al lordo delle pause.

L'ORARIO DI LAVORO

DURATA MASSIMA GIORNATA LAVORATIVA (?)

2. Dubbi di legittimità costituzionale vengono sollevati in merito all'abrogazione del limite giornaliero esistente, senza che vi sia una ulteriore previsione specifica dello stesso; ulteriori dubbi di liceità si prospettano sul calcolo indiretto per ricavare una garanzia protetta dalla Costituzione, calcolo che inoltre porterebbe ad un regresso rispetto a quanto previsto dalla legge e dal CCNL fino ad allora.

Inoltre si mettono sullo stesso piano due diritti diversi: infatti, la funzione del periodo di riposo giornaliero, consiste nel fissare un periodo di intervallo minimo tra prestazioni svolte in due giornate consecutive, (appunto 11 ore di riposo ogni 24 ore); mentre la funzione svolta dal limite massimo di durata giornaliera è evitare un eccessivo prolungamento dell'orario di lavoro nella stessa giornata.

L'ORARIO DI LAVORO

Art.8: PAUSE (D.Lgs. 66/2003)

Qualora l'orario giornaliero ecceda il limite di **6 ore**, il lavoratore **deve** beneficiare di **un intervallo per pausa**, le cui modalità e la cui durata sono stabiliti dai CCNL, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo

L'ORARIO DI LAVORO

Art.8: PAUSE (D.Lgs 66/2003)

Al comma 2 del presente articolo si precisa che nel caso non esplicitato nei CCNL , al lavoratore **deve essere concessa** una pausa tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, anche sul posto di lavoro, di una durata **non inferiore ai 10 minuti**

L'ORARIO DI LAVORO

L'articolo 27 del CCNL 21.05.2018

Comma 4: Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le **6 ore**, il personale, **purché non in turno**, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e dell'eventuale consumazione del pasto.

L'ORARIO DI LAVORO

Art.9 D.Lgs 66/2003: RIPOSO SETTIMANALE

Il lavoratore ha diritto **ogni 7 gg** a un riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliere, di cui all'art. 7. **Il suddetto periodo di riposo consecutivo è** calcolato come media di un periodo non superiore ai 14 gg.

L'ORARIO DI LAVORO

L'articolo 29 del CCNL 21.05.2018

Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dipendente è fissato in numero 52 all'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro. In tale numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie (comma 1).

L'ORARIO DI LAVORO

L'articolo 29 del CCNL 21.05.2018

Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, deve essere fruito di norma entro la settimana successiva, in giorno concordato fra il dipendente e il dirigente responsabile della struttura, avuto riguardo delle esigenze di servizio.

L'ORARIO DI LAVORO

L'articolo 29 del CCNL 21.05.2018

Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

L'attività prestata in un giorno festivo infrasettimanale, da titolo a richiesta del dipendente da effettuarsi entro 30 gg, a equivalente riposo compensativo o alle corresponsione del compenso del lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

L'ORARIO DI LAVORO

L'articolo 29 del CCNL 21.05.2018

L'attività prestata in un giorno feriale non lavorativo a seguito di articolazione di lavoro su 5 gg, da titolo a richiesta del dipendente da effettuarsi entro 30 gg, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso del lavoro straordinario non festivo.

L'ORARIO DI LAVORO

Art. 13 D.Lgs 66/2003: LAVORO NOTTURNO

L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le 8 ore in media nelle 24 ore, salva l'individuazione da parte dei CCNL, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio (comma 1)

L'ORARIO DI LAVORO

Art.15 D.Lgs 66/2003: LAVORO NOTTURNO

Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti o disponibili (comma 1)

L'ORARIO DI LAVORO

Art. 11 D.Lgs 66/2003: LAVORO NOTTURNO

.....È vietato adibire le donne al lavoro, dalle 24 alle 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza, fino al compimento di 1 anno di età del bambino.

L'ORARIO DI LAVORO

Art. 11D.Lgs 66/2003: LAVORO NOTTURNO

Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

- La lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni
- Il lavoratore che sia l'unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore ai 12 anni
- Il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 Febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni

L'ORARIO DI LAVORO

L'articolo 30 del CCNL 21.05.2018

Svolgono lavoro notturno i lavoratori tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.

...in quanto alla durata della prestazione rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi essenziali che operano nei turni a copertura delle 24 ore.

L'ORARIO DI LAVORO

L'articolo 30 del CCNL 21.05.2018

Per quanto attiene alle limitazioni del lavoro notturno....si applicano le disposizioni del D.Lgs. 532 26/11/99....

Per quanto non disciplinato dal presente articolo....si applicano...ivi incluso il D.Lgs. 66/2003

L'ORARIO DI LAVORO

Art.5 D.Lgs. 66/2003: LAVORO STRAORDINARIO

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.

Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali.

L'ORARIO DI LAVORO

Art.5 D.Lgs 66/2003: LAVORO STRAORDINARIO

Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso in relazione a:

- ✓ Casi eccezionali esigenze tecnico- produttive e impossibilità ad assunzioni
- ✓ Casi di forza maggiore
- ✓ Eventi particolari (mostre, fiere, manifestazioni) legate all'attività produttiva

L'ORARIO DI LAVORO

Art.5 D.Lgs 66/2003: LAVORO STRAORDINARIO

Deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai CCNL.

I CCNL possono consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

L'ORARIO DI LAVORO

L'articolo 31 del CCNL 21.05.2018

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere *contenuto* e l'art. 31 comma 1 del CCNL dice: « Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro».

L'ORARIO DI LAVORO

L'articolo 31 del CCNL 21.05.2018

Il lavoro straordinario è espressamente autorizzato dal Dirigente o Responsabile sulla base di esigenze organizzative e lo stesso

può esonerare il lavoratore

dall'effettuazione di lavoro straordinario, per impedimento giustificato da esigenze personali e familiari (art 31 comma 2).

L'ORARIO DI LAVORO

L'articolo 31 del CCNL 21.05.2018

L'utilizzo delle risorse all'interno delle U.O. è flessibile, ma il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non potrà superare, per ciascun dipendente **n. 180 ore annuali** (comma 3)

Il limite al comma precedente può essere elevato per **non più del 5% del personale in servizio**, fino a **n. 250 ore annuali** (comma 4)

L'ORARIO DI LAVORO

L'articolo 31 del CCNL 21.05.2018

Su richiesta del dipendente le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, possono dare luogo a corrispondente riposo compensativo, da fruirsì entro 4 mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

L'ORARIO DI LAVORO

L'articolo 31 del CCNL 21.05.2018

La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione base mensile, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità ad essa riferita.

L'ORARIO DI LAVORO

L'articolo 31 del CCNL 21.05.2018

La maggiorazione è pari al:

- ❑ 15% per lavoro straordinario diurno;
- ❑ 30% per diurno festivi e/o notturno feriale;
- ❑ 50% notturno festivo

L'ORARIO DI LAVORO

L'articolo 27 del CCNL 21.05.2018

Comma 7: l'osservanza dell'orario di lavoro è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero del debito orario entro l'ultimo gg del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio. Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare.

L'ORARIO DI LAVORO

L'articolo 27 del CCNL 21.05.2018

Comma 11: *«nei casi in cui si debbano indossare apposite divise per lo svolgimento della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende fino a 10 minuti complessivi destinati a tale attività, tra entrata ed uscita, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere»*

L'ORARIO DI LAVORO

L'articolo 27 del CCNL 21.05.2018

Comma 12: *“Nelle unità operative che garantiscono la continuità assistenziale sulle 24 ore, ove sia necessario un passaggio di consegne, agli operatori sanitari sono riconosciuti fino ad un massimo di 15 minuti complessivi tra vestizione, svestizione e passaggi di consegne, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere”.*

L'ORARIO DI LAVORO

L'articolo 27 del CCNL 21.05.2018

Premesso che il cosiddetto «tempo tuta» è frutto di consolidati e già attuati recepimenti giurisprudenziali, ci si accorge subito che chi ha pensato e scritto questo articolo possiede zero conoscenze su come funziona un ospedale e sull'esercizio delle professioni sanitarie per 3 motivi principali:

1) perché «ove sia necessario un passaggio di consegne» presuppone che questa attività sia facoltativa, ed invece noi sappiamo benissimo che è una prassi obbligatoria e necessaria per la presa in carico del paziente

L'ORARIO DI LAVORO

L'articolo 27 del CCNL 21.05.2018

2) 15 minuti « complessivi » per vestizione, svestizione e passaggio di consegne:

- ve lo immaginate dare consegna anche di 20-30 pazienti, raggiungere gli spogliatoi, svestirsi, rivestirsi e andare a timbrare il cartellino, in 15 minuti?
- E questo sarebbe una conquista?
- Sfidiamo colui che ha scritto questo articolo del contratto a metterlo in pratica ...!

3) Ed inoltre perché solo a coloro che turnano sulle 24 ore?

- Sfidiamo colui che ha scritto questo articolo del contratto a spiegarlo a coloro che non turnano sulle 24 ore ...!

IL RAPPORTO DI LAVORO 1^ PARTE



L'ISTITUTO DELLA PRONTA DISPONIBILITÀ

RIFERIMENTI NORMATIVI

Monica Trombetta

**L'Istituto della pronta disponibilità,
chiamato anche REPERIBILITÀ, è
regolato dall'art. 28 del CCNL 21/5/2018**

Comma 1

- ▶ **Il servizio di pronta disponibilità 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.**

- ▶ **(Comma 2)** 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 .
- ▶ **(Comma 3)** Le modalità ed i piani sono definiti con le procedure dall'Azienda e dagli Enti.

Pronta disponibilità attiva e passiva

- ▶ **Passiva**: il lavoratore non viene effettivamente chiamato, quindi la sua disponibilità non può essere equiparata alla reale prestazione lavorativa. In questo caso ha diritto alla sola indennità di pronta disponibilità ma non allo straordinario.
- ▶ **Attiva**: In questo caso il lavoratore, se chiamato, oltre ad essere a disposizione, deve recarsi presso il proprio luogo di lavoro, nel più breve tempo possibile, a rendere la prestazione lavorativa. Le ore lavorate sono pagate come prestazione straordinaria

Chi partecipa alla pronta disponibilità ?

57

- ▶ Sono tenuti a svolgere il servizio di pronta disponibilità solo i dipendenti in servizio presso le unità operative con attività continua ed in numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali dell'unità. (comma 4)
- ▶ Il servizio di pronta disponibilità è organizzato utilizzando di norma personale della stessa unità operativa. (comma 5)

Quando e come può essere utilizzata la P.D.? (Comma 6)

- ▶ Il servizio di pronta disponibilità va limitato ai turni notturni ed ai giorni festivi, garantendo il riposo settimanale.
- ▶ Nel caso essa cada in un giorno festivo spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.
- ▶ In caso di chiamata l'attività viene computata come lavoro straordinario (art. 31 CCNL 2016/2018)

- ▶ La pronta disponibilità ha durata di dodici ore e dà diritto ad una indennità di euro 20,66 per ogni dodici ore, elevabile in sede di CCIA (comma 7)
- ▶ Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo nei giorni festivi. (Comma 8)

- ▶ **Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata, che non possono essere inferiori alle quattro ore, l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla sua durata, maggiorata del 10%. (Comma 9)**
- ▶ **Il personale in PD chiamato in servizio, con sospensione delle 11 ore di riposo, deve recuperare immediatamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle 11 ore di riposo (se non possibile andranno recuperate nei successivi 7 gg) (Comma 10)**

- ▶ Di regola, non potranno essere previste per ciascun dipendente più di sei turni di pronta disponibilità al mese.
(Comma 11)

Chi può partecipare alla pronta disponibilità ?

62

- ▶ Possono svolgere la pronta disponibilità solo i dipendenti addetti alle attività operatorie e nelle strutture di emergenza. (comma 12)
- ▶ E' escluso dalla PD:
 1. Tutto il personale delle categorie A, B, C, D profili del ruolo amministrativo;
 2. il personale appartenente alle categorie A, C e D, profili del ruolo tecnico;
 3. Il personale appartenente alla categoria D con incarichi di funzione organizzativi e i profili della riabilitazione della medesima categoria;

DEROGHE

63

- ▶ **A tutto il personale appartenente al ruolo tecnico e al personale del ruolo sanitario appartenente alla categoria D, livello economico Ds, è consentita la PD per eccezionali esigenze di funzionalità della struttura. (Comma 13)**
- ▶ **Le aziende potranno valutare eventuali ulteriori situazioni in cui ammettere la pronta disponibilità, in base alle proprie esigenze organizzative. (Comma 14)**

- ▶ **Ai compensi si provvede con le risorse del fondo all'art. 80 (fondo condizioni di lavoro e incarichi) e in base ai modelli organizzativi aziendali, sarà possibile rideterminare l'importo dell'indennità di cui al comma 7 (Comma 15)**

La pronta disponibilità come strumento di gestione dell'urgenza, non dell'attività ordinaria.

- ▶ La pronta disponibilità in quanto istituto di supplenza trova la sua ratio nel permettere brevi richiami in servizio durante i periodi di riposo tra un turno e l'altro, e quindi non nasce per sopperire alla “copertura” totale di interi turni.
- ▶ La pronta disponibilità non si pone come strumento per “aggiungere” nuovi turni di lavoro per la copertura di posti di organico, ma per far fronte a prestazioni lavorative non programmate, imposte da “eventi sopravvenuti di carattere eccezionale” (L. Benci)

- ▶ **E' illecito il massiccio utilizzo degli infermieri in pronta disponibilità; si tratta di evidente abuso dell'istituto e della ragione della sua creazione**
- ▶ **L'istituto della pronta disponibilità si pone difatti come istituto di carattere eccezionale, non derogatorio delle norme di programmazione dell'orario di lavoro, con precisi limiti che non possono eccedere i diritti di riposo giornalieri e settimanali previsti a tutela della salute psico-fisica dell'operatore e della sicurezza delle prestazioni che eroga. (Benci)**



- ▶ **Abuso dell'istituto della pronta disponibilità, utilizzato a volte per coprire carenze di organico e non situazioni di reale urgenza.**
- ▶ **Troppe le deroghe al CCNL arbitrariamente utilizzate dalle Aziende**
- ▶ **Rivalutazione delle indennità di pronta disponibilità e dello straordinario ferme da molti anni e non più al passo con i tempi.**
- ▶ **Aggiornamento degli organici secondo i reali fabbisogni, in modo da garantire al personale in pronta disponibilità le necessarie garanzie per la propria vita personale-familiare e sociale.**



Thank You