



# **ORARIO DI LAVORO, DIRETTIVA EUROPEA E GESTIONE DEL PERSONALE.**

**LE RESPONSABILITÀ DEL PROFESSIONISTA  
SANITARIO PREVISTE DAL C.C.N.L. TRA LE  
RAZIONALIZZAZIONI/RAZIONAMENTI DEL S.S.N..**

**Sulmona, 06/05/2016**

**Evento ECM organizzato da:  
Segreteria Provinciale Nursind di L'Aquila**

**docente: dott. Michele Coiutti**



# ABC ORARIO DI LAVORO

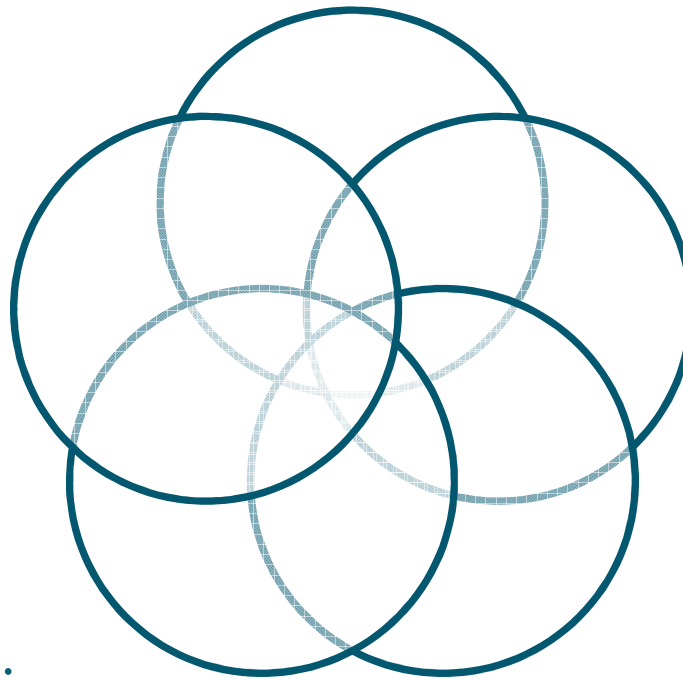
Leggi

Regolamenti  
aziendali

CC.CC.NN.LL.

CC.CC.LL.  
aziendali (cd.  
integrativi)

Circolari  
ministeriali



# ABC ORARIO DI LAVORO

---

Riferimenti  
normativi

Art. 36 Cost.

---

Artt. 2107-2108-2109 c.c.

---

D. Lgs 66/03

# ABC ORARIO DI LAVORO

## COSTITUZIONE

---

### art. 36

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa

---

**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**

---

# ABC ORARIO DI LAVORO

## CODICE CIVILE

---

### Art. 2107

La durata giornaliera e settimanale della prestazione di lavoro non può superare i limiti stabiliti dalle leggi speciali

---

---

### art. 2108

In caso di prolungamento dell'orario normale, il prestatore di lavoro deve essere compensato per le ore straordinarie con un aumento di retribuzione rispetto a quella dovuta per il lavoro ordinario.

---

Il lavoro notturno non compreso in regolari turni periodici deve essere parimenti retribuito con una maggiorazione rispetto al lavoro diurno.

---

I limiti entro i quali sono consentiti il lavoro straordinario e quello notturno, la durata di essi e la misura della maggiorazione sono stabiliti dalla legge.

---

# ABC ORARIO DI LAVORO

## CODICE CIVILE

### art. 2109

Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica.

Ha anche diritto ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, dagli usi o secondo equità.

L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie.

Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'articolo 2118.

# ABC ORARIO DI LAVORO

## DECRETO LEGISLATIVO 66/03

**Lavoro straordinario: I limiti sono entrambi superabili dalla contrattazione collettiva:**

Il consenso del lavoratore, limite delle 250 ore/anno, la maggiorazione retributiva è affidata alla contrattazione collettiva, è possibile prevedere riposi compensativi in aggiunta o in alternativa

**Lavoro notturno**

periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino, indennità rinviata alla contrattazione collettiva che potrà anche propendere meri riposi compensativi.  
**Divieti di lavoro notturno:** per apprendisti minorenni, minori, genitori e donne in gravidanza.



# ABC ORARIO DI LAVORO

## DECRETO LEGISLATIVO 66/03

---

<b>Pausa Giornaliera</b>	obbligatoria in caso di orario giornaliero che supera le 6 ore
------------------------------	--

---

---

<b>Riposo giornaliero</b>	di regola 11 ore di riposo consecutive ogni 24 ore
-------------------------------	--

---

---

<b>Riposo settimanale</b>	consiste in almeno 24 ore consecutive ogni 7 giorni, di regola coincidenti con la domenica, ma con deroghe per alcune categorie di lavoratori e derogabilità generale ad opera della contrattazione collettiva. E' ammessa altresì la collocabilità in giorno diverso dalla domenica in varie ipotesi.
-------------------------------	--

---

---

<b>Lavoro festivo</b>	Quando consentito e quindi legittimo, il lavoro in giornata festiva va retribuito con una maggiorazione, secondo le previsioni del contratto collettivo.
---------------------------	--

---

# ABC ORARIO DI LAVORO

## DECRETO LEGISLATIVO 66/03

### **Ferie: principi generali**

Irrinunciabilità, Introannualità (maturano nella quantità di 1/12 ogni mese o frazione di mese superiore a 15 gg), funzione protettiva salute del lavoratore, durata (4 settimane)


### **Modalità di godimento**

La decisione rientra nel potere unilaterale del datore, che deve comunicarlo al lavoratore e deve contemperare le esigenze dell'impresa con gli interessi del lavoratore

2 (due) settimane vanno godute entro l'anno con diritto alla continuatività, le altre vanno godute nei successivi 18 mesi

La malattia sospende il decorso delle ferie, se impedisce a queste ultime di svolgersi

# ABC ORARIO DI LAVORO C.C.N.L.



**Art. 28, C.C.N.L. 01-09-1995 – obblighi del dipendente**


Art. 26, CCNL 07.04.1999 – orario di lavoro (sostituisce art 18 CCNL 01.09.1995) integrato da art. 5 CCNL 10.04.2008

Art. 19, CCNL 01.09.1995 – ferie e festività – integrato/sostituito dall'art. 4 CCNL 22.05.1997 e art. 8 CCNLi 20.09.01

Art. 20, CCNL 01.09.1995 – riposo settimanale - integrato dell'art. 9 CCNL 20.09.01

# ABC ORARIO DI LAVORO

## C.C.N.L.



Art. 9, CCNL 20.09.2001 – riposo compensativo per le giornate festive lavorate – integrativo dell'art. 20 CCNL 01.09.1995

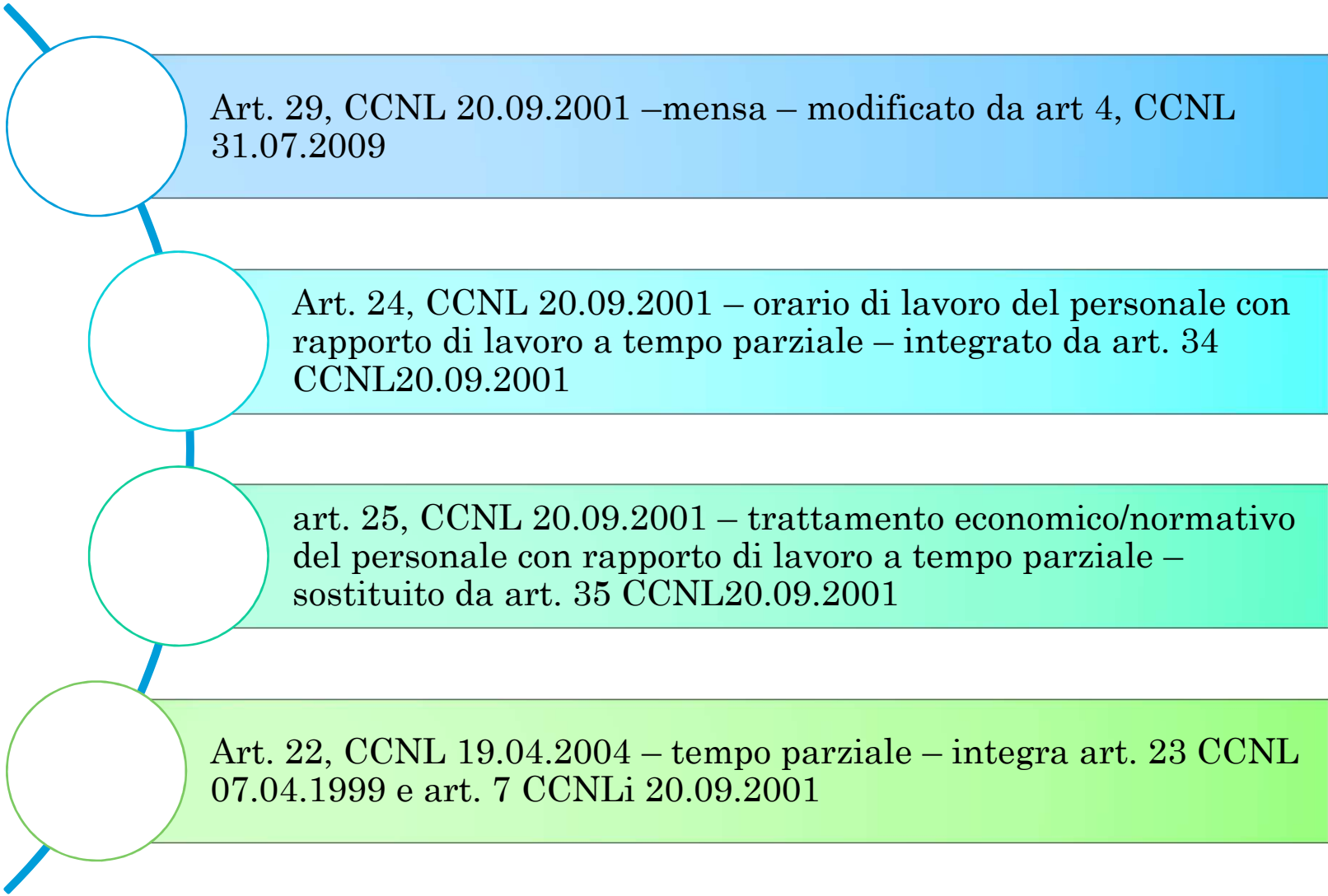
Art. 5, CCNL 10.04.2008 – Riposo giornaliero – (Orario di lavoro)

Art. 34, CCNL 07.04.1999 – lavoro straordinario

Art. 7, CCNL 20.09.2001 – servizio di pronta disponibilità

# ABC ORARIO DI LAVORO

## C.C.N.L.



Art. 29, CCNL 20.09.2001 –mensa – modificato da art 4, CCNL 31.07.2009

Art. 24, CCNL 20.09.2001 – orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale – integrato da art. 34 CCNL20.09.2001

art. 25, CCNL 20.09.2001 – trattamento economico/normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale – sostituito da art. 35 CCNL20.09.2001

Art. 22, CCNL 19.04.2004 – tempo parziale – integra art. 23 CCNL 07.04.1999 e art. 7 CCNLi 20.09.2001

# ABC ORARIO DI LAVORO C.C.N.L.



Art. 40, CCNL 20.09.2001 – banca delle ore

Art. 21, CCNL 01.09.1995 – permessi retribuiti,  
integrato da Art. 16 CCNL 20.09.2001

Art. 22, CCNL 01.09.1995 – permessi brevi

Nell'ambito dei diversi istituti contrattuali riferiti all'orario di lavoro, l'infermiere risponde per

...





## ORARIO DI LAVORO E RESPONSABILITÀ PENALE (REATI)

### Art. 640, TRUFFA:

- chiunque, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da € 51 a € 1.032.
- La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da € 309 a € 1.549:1) **se il fatto è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico** o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare
  - ... (omissis) ...



## ORARIO DI LAVORO E RESPONSABILITÀ PENALE (REATI)

### **Art. 476, FALSITÀ MATERIALE COMMESSA DAL PUBBLICO UFFICIALE IN ATTI PUBBLICI:**

- il pubblico ufficiale, che, nell'esercizio delle sue funzioni, forma, in tutto o in parte, un atto falso o altera un atto vero, è punito con la reclusione da uno a sei anni

## ORARIO DI LAVORO E RESPONSABILITÀ PENALE (REATI)

### Art. 479, FALSITÀ IDEOLOGICA COMMESSA DAL PUBBLICO UFFICIALE IN ATTI PUBBLICI:

- il pubblico ufficiale, che ricevendo o formando un atto nell'esercizio delle sue funzioni, attesta falsamente che un fatto è stato da lui compiuto o è avvenuto alla sua presenza, o attesta come da lui ricevute dichiarazioni a lui non rese, ovvero omette o altera dichiarazioni da lui ricevute, o comunque **attesta falsamente fatti dei quali l'atto è destinato a provare la verità**, soggiace alle pene stabilite nell'art. 476.

## ORARIO DI LAVORO E RESPONSABILITÀ PENALE (REATI)

### **Art. 493, FALSITÀ COMMESSE DA PUBBLICI IMPIEGATI INCARICATI DI UN SERVIZIO PUBBLICO:**

- le disposizioni degli articoli precedenti sulle falsità commesse da pubblici ufficiali si applicano altresì agli impiegati dello stato, o di un altro ente pubblico, incaricati di un pubblico servizio, relativamente agli atti che essi redigono nell'esercizio delle loro attribuzioni.

## ORARIO DI LAVORO E RESPONSABILITÀ PENALE (REATI)

### **Art. 340, INTERRUZIONE DI UN UFFICIO O SERVIZIO PUBBLICO O DI UN SERVIZIO DI PUBBLICA NECESSITÀ:**

- chiunque, fuori dei casi preveduti da particolari disposizioni di legge, cagiona una interruzione o turba la regolarità di un ufficio o servizio pubblico o di un servizio di pubblica necessità, è punito con la reclusione fino a un anno.
- I capi, promotori od organizzatori sono puniti con la reclusione da uno a cinque anni.

## ORARIO DI LAVORO E RESPONSABILITÀ PENALE (REATI)

### Art. 328, RIFIUTO DI ATTI D'UFFICIO. OMISSIONE:

- il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, che indebitamente rifiuta un atto del suo ufficio che, per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, **deve essere compiuto senza ritardo**, è punito con la reclusione da sei mesi a due anni.
- ... (omissis) ...

## ORARIO DI LAVORO E RESPONSABILITÀ PENALE (REATI)

### Art. 593, OMISSIONE DI SOCCORSO:

- Chiunque, trovando abbandonato o smarrito un fanciullo minore degli anni dieci, o un'altra persona incapace di provvedere a se stessa, per malattia di mente o di corpo, per vecchiaia o per altra causa, omette di darne immediato avviso all'Autorità è punito con la reclusione fino a un anno o con la multa fino a 2500 euro.
- Alla stessa pena soggiace chi, trovando un corpo umano che sia o sembri inanimato, ovvero una persona ferita o altrimenti in pericolo, omette di prestare l'assistenza occorrente o di darne immediato avviso all'Autorità.
- Se da siffatta condotta del colpevole deriva una lesione personale, la pena è aumentata ; se ne deriva la morte, la pena è raddoppiata.



# ORARIO DI LAVORO ED INTERVENTI DEL LEGISLATORE

## D. LGS. 150/2009 “RIFORMA BRUNETTA”

### Art. 55 – quater – D. LGS. 165/01: LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

- 1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:
  - a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
  - b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione; ... (omissis) ...

# ORARIO DI LAVORO ED INTERVENTI DEL LEGISLATORE

## D. LGS. 150/2009 “RIFORMA BRUNETTA”

### Art. 55 – quinquies – c. 1) D. LGS. 165/01: FALSE ATTESTAZIONI O CERTIFICAZIONI

- 1. Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia **è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.**



# ORARIO DI LAVORO ED INTERVENTI DEL LEGISLATORE

## D. LGS. 150/2009 “RIFORMA BRUNETTA”

### Art. 55 – quinquies – c. 2) D. LGS. 165/01: FALSE ATTESTAZIONI O CERTIFICAZIONI

- 2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, **è obbligato a risarcire il danno patrimoniale**, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subiti dall'amministrazione.

l'infermiere risponde anche per  
il danno all'immagine?



## DANNO NON PATRIMONIALE DELLA P.A., COME DANNO ALL'IMMAGINE

Il dipendente pubblico che commette un illecito deve risarcire:

- Le spese che la propria amministrazione ha sostenuto per accertare la violazione
- l'eventuale danno all'immagine dell'amministrazione **per il discredito arrecato presso l'opinione pubblica**

## DANNO NON PATRIMONIALE DELLA P.A., COME DANNO ALL'IMMAGINE

Danno all'immagine, quando:

- Il comportamento di funzionari pubblici, dipendenti ed amministratori di P.A. si traduce di fatto in una alterazione della stessa identità della P.A. e, più ancora, **nell'apparire di una sua immagine negativa**

## DANNO NON PATRIMONIALE DELLA P.A., COME DANNO ALL'IMMAGINE

Sono in aumento le fattispecie di danno all'immagine per:

- ipotesi in cui esse si presentano in connessione ad altre conseguenze patrimoniali “dirette” (ad esempio nel “peculato” la somma indebitamente trattenuta)
- fattispecie autonomamente rilevanti ai fini dell'azione di responsabilità amministrativa, ossia, anche in assenza di altre ripercussioni patrimoniali (discredito pur in presenza di restituzione dell'indebita somma o tangente)

## DANNO NON PATRIMONIALE DELLA P.A., COME DANNO ALL'IMMAGINE E D. LGS. 150/09 "RIFORMA BRUNETTA"

### Art. 55 – quinquies – D. LGS. 165/01: FALSE ATTESTAZIONI O CERTIFICAZIONI

- 2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, **nonché il danno all'immagine subiti dall'amministrazione.**

# LA CORTE DEI CONTI, SEZIONE GIURISDIZIONALE DELL'UMBRIA, SENTENZA NR 346 DEL 28 SETTEMBRE 2005

... per l'infermiera X falsa attestazione della presenza in servizio attraverso l'omissione della timbratura del proprio cartellino all'atto dell'uscita effettiva (anticipata rispetto all'orario poi risultante dalla lettura del badge) e timbratura del cartellino di altro dipendente; **il danno patrimoniale in senso stretto**, quantificato in base alla retribuzione media oraria dei convenuti, ... ed Euro 1.215,90 a carico della infermiera X. chiamando i citati convenuti a rispondere in solido ... il danno da disservizio, ... ed Euro 4.000,00 a carico della infermiera X, chiamando i convenuti a rispondere in solido ... **il danno all'immagine ed al prestigio della A.S.L. n. 1 della Regione Umbria, quantificato, in via equitativa, ex art. 1226 c.c., in Euro 30.000,00, chiamando i convenuti a rispondere in solido**

# SENTENZA CORTE CONTI ABRUZZO NR 414/2012

la Procura regionale della Corte dei conti ha citato in giudizio i convenuti per sentirli condannare al risarcimento, in favore della A.U.S.L. di Scafa (PE) dei seguenti importi: euro 3.537,95 per mancata prestazione lavorativa, **euro 4.000,00 per lesione all'immagine pubblica**





# COORDINATORE INFERMIERISTICO. UN “RUOLO” TRA L’INCUDINE E IL MARTELLO

# IL COORDINATORE INFERMIERISTICO

## Le funzioni

tradizionali di gestionali e di sviluppo  
dell'infermiere

risentono dei modelli organizzativi

Possono avere diversi livelli di operatività  
(unità operativa, DPT, trasversale ecc.)

## Organizza, gestisce, dirige e coordina

risorse umane

risorse materiali

risorse economiche

# COORDINATORE E RISORSE UMANE

---

Mettere in atto tutti i meccanismi operativi per far sì che i propri collaboratori possano svolgere al meglio la propria attività assistenziale

---

**Le risorse umane devono essere appropriate in quantità e qualità**

---

L'organizzazione del lavoro deve essere efficace ed efficiente

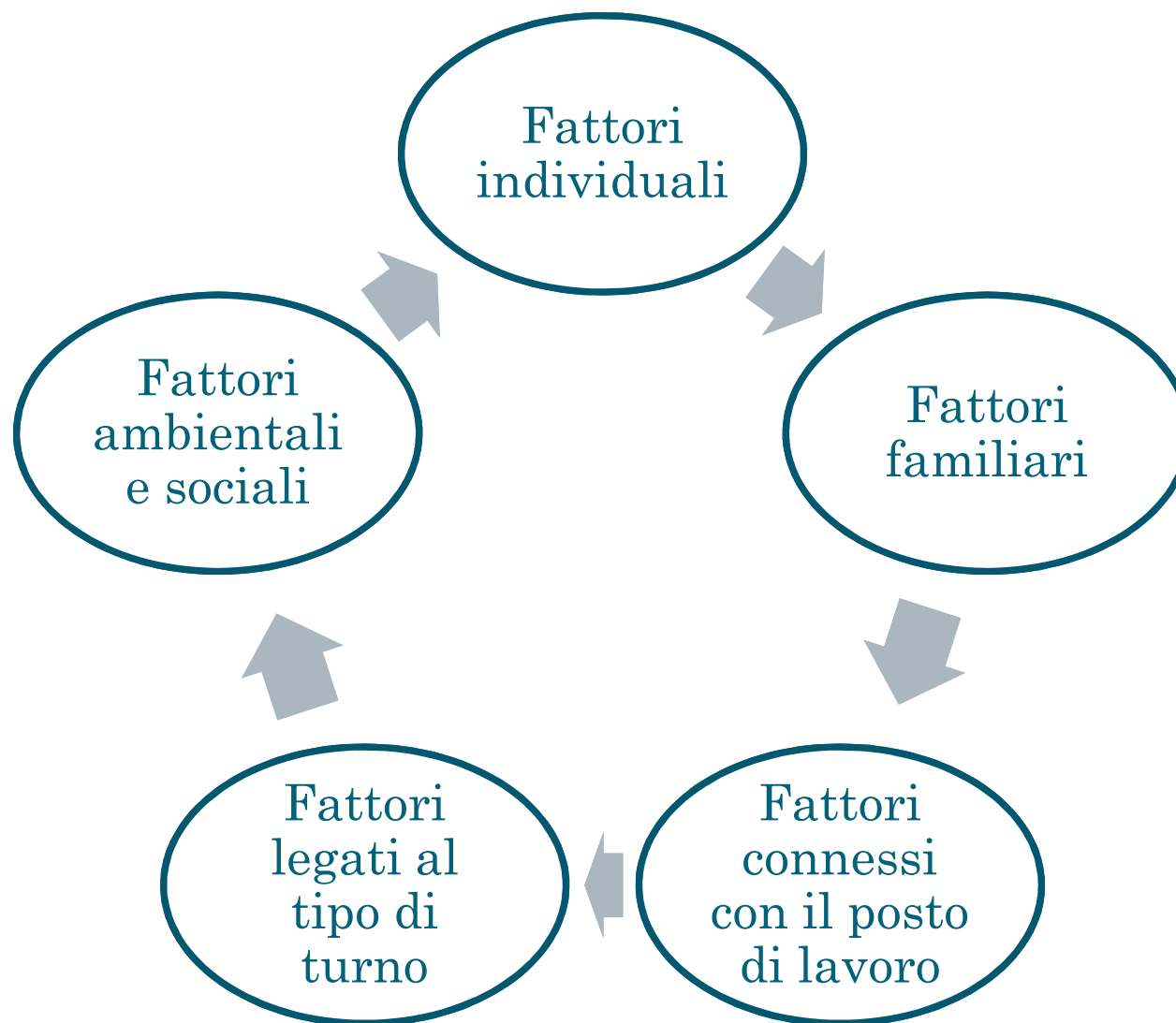
---

L'equipe infermieristica deve concorrere al raggiungimento di risultati di salute sul paziente/utente

# ORARIO DI LAVORO E GESTIONE DEL PERSONALE



# FATTORI CHE INFLUENZANO L'ORGANIZZAZIONE E LA GESTIONE DEI TURNI



# EVOLUZIONE TITOLI RICHIESTI PER COORDINATORE NEGLI ANNI 2000

**In  
sintesi:**

**Fino al 2001:** obbligo del titolo  
di “abilitato a funzioni direttive”  
(AFD)

**Dal 2001 al 2006** non più  
richiesto il titolo AFD

**Dal 2006** obbligo del master di I°  
livello ovvero ex AFD

# C.C.N.L. 2006-2009 – BIENNIO ECONOMICO 2006-2007

**Art.13, norme di  
rinvio**

revisione del sistema classificatorio

ridefinizione del sistema degli incarichi di  
coordinamento e specialistici, anche in  
applicazione della L. 43/2006

**sistema di valorizzazione  
delle responsabilità e  
autonomie professionali**

verifica del sistema dei trattamenti  
accessori e dei relativi fondi



# COORDINATORE E POSIZIONE ORGANIZZATIVA (P.O.)

**Incarichi per i quali è richiesto svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità**

direzione di servizi, dipartimenti, uffici o unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di esperienza e autonomia gestionale ed organizzativa

---

svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione (quali ad es. i processi assistenziali)

---

svolgimento di attività di staff e/o studio, di ricerca, ispettive di vigilanza e controllo, di coordinamento di attività didattica

---





... I TEMPI SON CAMBIATI ...



# ORARIO DI LAVORO: ISTITUTI CONTRATTUALI

42

Diritti o doveri?

# ORARIO DI LAVORO .... DISTINZIONI FONDAMENTALI

---

## **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 (D. Lgs. 66/03)

---

---

## **Orario di servizio:**

è l'orario di articolazione funzionale di una unità operativa, struttura, dipartimento funzionale, processo assistenziale. Ha un riflesso organizzativo di fascia oraria di erogazione delle prestazioni.

---

---

## **Orario di apertura al pubblico:**

il periodo di tempo che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria di accesso ai servizi da parte dell'utenza.

---

---

**Art. 26, CCNL**  
**07.04.1999 – orario di**  
**lavoro -**

*36 ore settimanali*

---

*funzionale all'orario di servizio  
e di apertura al pubblico*

---

---

Inoltre: I criteri delle politiche  
dell'orario di lavoro sono  
definiti con le procedure  
previste dall'art. 4, comma 2  
punto VIII (contrattazione  
collettiva integrativa) – **D. Lgs.**  
**150/09 “cd. Brunetta” limita**  
**le OO.SS. e la R.S.U. alla**  
**sola informazione)**

---



**Art. 26,  
CCNL  
07.04.1999 –  
orario di  
lavoro -  
Criteri per  
determinare  
l'orario di  
lavoro**

Ottimizzazione delle risorse umane

Miglioramento della qualità della  
prestazione

Ampliamento della fruibilità dei servizi  
da parte dell'utenza

Miglioramento dei rapporti funzionali  
con altre strutture ed altre  
amministrazioni

Erogazione dei servizi sanitari ed  
amministrativi nelle ore pomeridiane  
per le esigenze dell'utenza

***Art. 26, CCNL  
07.04.1999 – orario  
di lavoro - Criteri  
di flessibilità che  
determinano la  
distribuzione  
dell'orario di  
lavoro***

**utilizzo istituti contrattuali per  
gestione flessibile organizzazione**

Orario articolato in turni sulle 12 o 24 h per  
esigenze di servizio

**programmazione plurisettimanale ed  
annuale (minimo 28 e massimo 44 h/sett  
per periodi di tre mesi all'anno)**

adeguati periodi di riposo tra i turni per  
recupero psico-fisico

**prestazione non superiore alle 12 h  
continuative (cfr. D. Lgs 63/2003)**

## CASS., SEZ. V PEN., SENT. N. 44689/2005

La timbratura del cartellino rileverebbe “**in via diretta ed immediata** unicamente ai fini della retribuzione e comunque del regolare svolgimento della prestazione di lavoro **e solo indirettamente**, e mediatamente, ai fini del regolare svolgimento del servizio”

# CORTE DI CASSAZIONE, NELLA SENTENZA N. 32290/2010

la falsa attestazione del pubblico dipendente, circa la presenza in ufficio riportata sui cartellini marcatempo o nei fogli di presenza, **costituisce una condotta fraudolenta**, idonea oggettivamente ad indurre in errore l'amministrazione di appartenenza circa la presenza sul luogo di lavoro, suscettibile pertanto di integrare il reato di truffa.



**I TURNI DI LAVORO DEVONO ESSERE COMUNICATI CON CONGRUO ANTICIPO – *PER CONSENTIRE AI DIPENDENTI LA PROGRAMMAZIONE DEL TEMPO LIBERO (CASSAZIONE SEZIONE LAVORO N. 12962 DEL 21 MAGGIO 2008).***

i dipendenti x e y hanno fatto presente che lo svolgimento della loro prestazione lavorativa era articolato sulla base di una turnazione predisposta autonomamente per ogni giornata e comunicata il giorno precedente; ciò li collocava in “disponibilità” e impediva loro di programmare le ore di svago, la vita di relazione e i riposi quotidiani, in quanto essi non erano posti nella condizione di conoscere, con adeguato anticipo, quale parte della giornata sarebbe stata impegnata dal lavoro . la cassazione ha ritenuto che “si devono affiggere i turni di servizio in modo che il personale ne possa prendere conoscenza”; tale disposizione, imponendo al datore di lavoro di affiggere i turni, **è intesa a consentire al lavoratore stesso una ragionevole programmazione del proprio tempo in relazione agli impegni lavorativi e non può quindi essere interpretata nel senso che l'affissione possa avvenire a ridosso dell'inizio della prestazione.**

**I TURNI DI LAVORO DEVONO ESSERE COMUNICATI CON CONGRUO ANTICIPO – *PER CONSENTIRE AI DIPENDENTI LA PROGRAMMAZIONE DEL TEMPO LIBERO (CASSAZIONE CIVILE, SEZIONE LAVORO, SENTENZA 21 MAGGIO 2008, N. 14668)***

Dalla lettura delle norme in questione risulta, infatti, di tutta evidenza come il legislatore, imponendo l'affissione dei turni e degli orari di lavoro e, quindi, la pubblicizzazione degli stessi, **abbia inteso assicurare ai lavoratori interessati una conoscenza anticipata in un tempo ritenuto "ragionevole"**.

Ma così interpretando la disposizione in oggetto, il Giudice a quo non si è fatto carico di considerare la finalità della stessa, ritenendo, in mancanza di una norma che specificasse il tempo necessario per una adeguata conoscenza preventiva, che anche una comunicazione dell'inizio del turno lavorativo avvenuta soltanto il giorno precedente, fosse rispettosa del generico dettato legislativo. **Anche per i rapporti a tempo pieno, infatti, il tempo libero ha una sua specifica importanza stante il rilievo sociale che assume lo svolgimento, anche per il lavoratore a tempo pieno, di attività sportive, ricreative, culturali, sociali, politiche, scolastiche ecc., o anche di un secondo lavoro, nel caso in cui non sia prevista una clausola di esclusiva.**

**Reato di truffa per chi dimentica di timbrare**  
**Corte di Cassazione, sez. II penale, sentenza n. 17096 del**  
**03/05/2011**

Rischia una condotta per truffa e per interruzione di pubblico servizio il dipendente pubblico che esce per la pausa pranzo senza timbrare il cartellino. È punibile con la reclusione di un anno ed una multa il dipendente di una PA che, oltre ad arrivare in ritardo e anticipare l'uscita, va a pranzo senza timbrare. L'omessa timbratura non esclude l'esistenza di artifici e raggiri, oltretutto dell'ingiusto profitto con altrui danno. Tale comportamento infatti realizza una frode diretta contro l'ente pubblico, soprattutto quando il pagamento delle retribuzioni avvenga in forma automatica con la lettura dei cartellini orari da parte di un elaboratore. Ne consegue che la mancata timbratura del cartellino costituisce un espediente idoneo ad evitare che la P.A., attraverso i sistemi automatizzati di calcolo delle retribuzioni, non accorgendosi dell'anomalia, continui a pagare al dipendente l'intera retribuzione.

## **Cartellini segnatempo: non è falso ideologico in atto pubblico la non vera attestazione della presenza in ufficio. Cassazione Penale – sez. V, sent. N. 19299 del 21-05-2012**

### **Il fatto**

Una dipendente della pubblica amministrazione propone ricorso per cassazione contro la sentenza della Corte d'appello di Venezia che ha confermato la pronuncia del tribunale di Padova che la condannava alla pena di nove mesi di reclusione per avere alterato l'orario d'ingresso e di assenza per la pausa pranzo sul foglio presenze del soggetto del datore di lavoro.

### **Il diritto**

La Suprema corte ha affermato che non integra il delitto di falso ideologico in atto pubblico la falsa attestazione del pubblico dipendente circa la sua presenza in ufficio riportata nei cartellini marcatempo o nei fogli di presenza, in quanto documenti che non hanno natura di atto pubblico, ma di mera attestazione del dipendente inerente al rapporto di lavoro, soggetto a disciplina privatistica, documenti che, peraltro, non contengono manifestazioni dichiarative o di volontà riferibili alla P.A.

### **Esito del giudizio**

La Corte di Cassazione, ha annullato la sentenza d'appello.

**Art. 19,  
CCNL  
01.09.1995 –  
ferie e  
festività**

sono fruite nel corso di ciascun anno solare,  
**compatibilmente alle oggettive esigenze di  
servizio, tenuto conto delle richieste del  
dipendente**

**il dipendente può** frazionare le ferie in più periodi  
tenendo conto delle esigenze di servizio

**assicurare al dipendente** il godimento di almeno 15  
gg continuativi di ferie nel periodo 1 giugno - 30  
settembre (obbligo imposto al datore di lavoro nel caso  
di richiesta. In assenza, invece, il dipendente non  
esercita un diritto e può anche non fruirle)

Le ferie sono sospese da malattie protratte per più di 3  
gg o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero (le ferie  
possono essere sospese per motivi di servizio, ma non si  
sospendono per richiesta di tre giorni di lutto o per i tre  
giorni di permesso per assistere un portatore di  
handicap - art. 33 L. 104/92)



---

**Art. 19, CCNL  
01.09.1995 –  
ferie e  
festività**

La durata delle ferie è di 32 gg/anno. Il primo triennio di servizio sono riconosciuti 30 gg/anno di ferie (*c.d. neoassunto*)

---

A tutti i dipendenti sono riconosciuti 4 gg/anno di riposo (L. n. 937/77)

---





---

**Art. 19, CCNL  
01.09.1995 – ferie  
e festività -  
precisazioni**

Nel caso di orario settimanale articolato su 5 gg sono riconosciuti 28 gg di ferie (26 gg di ferie per i neoassunti)

---

È considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono

---

Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio le ferie sono determinate in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato

---



---

**Art. 19, CCNL**  
**01.09.1995 – ferie e**  
**festività** - Se le ferie  
sono interrotte o sospese  
per motivi di servizio, il  
dipendente ha diritto

al rimborso delle spese documentate  
per il viaggio di rientro in sede e per  
quello di eventuale ritorno al luogo di  
svolgimento delle ferie

---

l'indennità di missione per la durata  
dei medesimi viaggi (**disciplina**  
**contrattuale abrogata dall'art. 1,**  
**comma 213 della L. 266/2005)**

---

rimborso delle spese anticipate e  
documentate per il periodo di ferie  
non goduto

---





---

**Art. 19, CCNL  
01.09.1995 – ferie e  
festività –  
attenzione!**

In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali (integrato-sostituito dall'art 4 del CCNL 22/05/97) che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno **le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo**

**(cfr. Spending review (l. 135/2012 – Monti -))**

---

**cessazione dal  
rapporto di lavoro:**



se le ferie spettanti a tale data non sono state fruito per esigenze di servizio o per cause indipendenti dalla volontà del dipendente, l'azienda provvede al pagamento delle stesse

**(cfr. Spending review (l. 135/2012 – Monti -))**

---

**Art. 19, CCNL  
01.09.1995 – ferie e  
festività –**

**In caso di indifferibili  
esigenze di servizio o  
personali ...**



---

Il D. Lgs. 66/2003 consente la fruizione fino a 18 mesi successivi

---

Il rinvio per motivi personali non deve essere supportato da particolari motivazioni o documentazione. Non necessariamente deve trattarsi di una impossibilità oggettiva o soggettiva di fruire delle ferie da parte del dipendente, ma è sufficiente una qualsiasi esigenza personale, purché motivata (ARAN, parere RAL495)

---

In ogni caso il dirigente (o delegato) ha la facoltà di rigettare la richiesta di posticipare le ferie all'anno successivo qualora ciò non sia compatibile con le esigenze di servizio (ARAN, parere RAL496)

---

---

il dirigente (o delegato) non ha potere di sindacare riguardo la motivazione che spinge il dipendente a richiedere il rinvio delle ferie

---

---

**Art. 19, CCNL  
01.09.1995 – ferie e  
festività –**

La fruizione delle ferie può essere consentita a fronte di eventi eccezionali, quali quelli atmosferici, che hanno impedito al dipendente di raggiungere la sede di lavoro.

---

**Qualche ulteriore  
precisazione**

**Regola generale**, in assenza di normativa legale o contrattuale, la mancata prestazione dovuta ad impedimenti oggettivi rappresenta una causa di forza maggiore sopravvenuta, non imputabile né al datore di lavoro né al dipendente. In questo caso il dipendente può richiedere un giorno di ferie (o ricorrere a particolari permessi retribuiti – qualora riconosciuti dal C.C.N.L.)

---

Le ferie non possono essere richieste ad ore.

---



**CONSIGLIO DI STATO, SEZ. V, 12 FEBBRAIO 2007  
NUMERO 560 - IN PRECEDENZA 4942/2005 E 3850/2004**

La monetizzazione delle ferie non godute spetta quando il mancato godimento dipende da esigenze di servizio che inducono l'amministrazione a negarle e non quando è il lavoratore a rinunciare. **Il lavoratore per far valere il diritto alla monetizzazione di ferie non godute deve fornire la prova di aver presentato la domanda e che questa è stata respinta**

**CASSAZIONE SEZIONE LAVORO N. 2326 DEL 17  
FEBBRAIO 2003 - Il diritto alle ferie si estingue solo in  
caso di irragionevole rifiuto di ogni soluzione offerta**

In base all'art. 2109 cod. civ. il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuito da fruire nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del dipendente. **L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie.** Il diritto alle ferie o all'indennità sostitutiva si estingue soltanto in caso di irragionevole rifiuto del lavoratore di accettare per la sua fruizione, ogni soluzione, offerta dal datore di lavoro, in grado di contemperare il suo diritto al riposo annuale retribuito con le esigenze di funzionalità aziendali

# C.C.N.L.

**Art. 20, 01.09.1995 – riposo settimanale:**

coincide di norma con la giornata domenicale.

**è fissato in numero di 52 gg all'anno**

**è riconosciuto indipendenti dall'articolazione dell'orario di lavoro**

non è rinunciabile

non può essere monetizzato



# C.C.N.L.

Nel caso in cui il riposo settimanale non può essere fruito nella giornata domenicale?

il riposo settimanale deve essere fruito di norma entro la settimana successiva

Nel caso in cui, ad esempio, il dipendente è in malattia?

Il CCNL prevede che non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi delle ferie

Precisazione

**... è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni**



**Mancato godimento del riposo settimanale: sì al risarcimento per usura psicofisica.** Consiglio di Stato , adunanza plenaria, sentenza 19.04.2013 n° 7

Nel caso di specie alcuni dipendenti pubblici avevano proposto ricorso contro l'Azienda chiedendo il risarcimento del danno per aver prestato servizio in più occasioni anche nel giorno destinato al riposo settimanale. Ciò senza fruire dei riposi compensativi.

Il Consiglio di Stato ha ritenuto che l'attribuzione patrimoniale rivendicata da un dipendente pubblico per danno da usura psicofisica, derivante dalla perdita del riposo settimanale, **ha natura risarcitoria e non retributiva**, non consistendo in una voce ordinaria o straordinaria della retribuzione da corrispondersi periodicamente e destinata a compensare l'eccedenza della prestazione lavorativa, bensì essendo diretta ad indennizzare ai sensi dell'art. 2059 cod. civ. il lavoratore per il predetto danno correlato all'inadempimento contrattuale del datore di lavoro; ... essa si prescrive nell'ordinario termine decennale ...<sup>64</sup>



**LAVORO  
STRAORDINARIO ART.  
2108 E D. LGS  
66/03  
(PREMESSA)**

**lavoro straordinario:** orario oltre l'orario normale legale (40 ore settimanali)

**lavoro supplementare:** orario oltre quello previsto dal C.C.N.L. ed entro quello legale

**lavoro straordinario:** orario oltre l'orario normale legale (40 ore settimanali)

**lavoro supplementare:** orario oltre quello previsto dal C.C.N.L. ed entro quello legale

**Art. 34, CCNL 07.04.1999 –  
lavoro straordinario -  
principi**

**non può essere utilizzato  
come fattore ordinario di  
programmazione del lavoro**

le prestazioni richieste di lavoro  
straordinario hanno carattere  
eccezionale

l'utilizzo deve rispondere ad  
effettive esigenze di servizio

**deve essere preventivamente  
autorizzato dal dirigente  
responsabile**



---

*Art. 34, CCNL  
07.04.1999 – lavoro  
straordinario*

Il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non può superare, per ciascun dipendente, **n. 180 ore annuali**



---

Tale limite può essere superato - in relazione ad esigenze particolari ed eccezionali - **per non più del 5% del personale in servizio e**, comunque, fino al limite massimo di **n. 250 ore annuali**

---

---

**Art. 34, CCNL  
07.04.1999 – lavoro  
straordinario -**

Precisazione: nella  
determinazione dei  
limiti individuali si  
deve considerare ...

**richiamo in servizio per  
pronta disponibilità**

---

della partecipazione a commissioni o  
altri organismi collegiali, ivi operanti  
nella sola ipotesi in cui non siano  
previsti specifici compensi

---

dell'assistenza all'organizzazione di  
corsi di aggiornamento

---

---

**Art. 34, CCNL**  
**07.04.1999 – lavoro**  
**straordinario -**  
**Precisazione**

**Il dipendente può chiedere  
che le prestazioni di lavoro  
straordinario siano  
compensate con riposi  
sostitutivi da fruire nel mese  
successivo (compatibilmente alle  
esigenze di servizio)**

---



## IL CONSIGLIO DI STATO, SEZIONE QUINTA, NR 5050/2006

Il Consiglio di Stato conferma .... il giudice di primo grado ha seguito il costante indirizzo giurisprudenziale secondo il quale *“al pubblico dipendente **non spetta alcun compenso per il lavoro straordinario che sia stato svolto senza la formale e preventiva autorizzazione dell'amministrazione o in eccedenza al monte ore all'uopo autorizzato**”* (Cons. St., sez. VI, 19.09.2000, n. 4879). Il Consiglio di Stato ribadisce inoltre ... va detto che, in presenza dei limiti posti dalla norma, che tra l'altro risponde a preminenti interessi finanziari della collettività, ***l'amministrazione non era comunque legittimata al superamento dei tetti di spesa previsti per il pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario.***

## CONSIGLIO GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA REGIONE SICILIA, SEDE GIURISDIZIONALE, NR 1114 DEL 18 AGOSTO 2010

Ricorrenti ... esponendo di avere svolto lavoro straordinario per il quale chiedevano l'accertamento del diritto e la condanna dell'Azienda al pagamento di compensi, asseritamente a suo tempo non percepiti o percepiti in misura inferiore al dovuto ... È chiaro che **la pretesa dei ricorrenti si riferisce a prestazioni che eccedono i limiti definiti dalle disposizioni contrattuali e, in particolare, dagli accordi decentrati** (come anche puntualizzati nelle direttive regionali) **senza che il "lavoro straordinario" sia stato previamente autorizzato** nei modi e nelle forme previste dalle disposizioni contrattuali e che siano intervenuti, al riguardo, specifici accordi a livello di contrattazione decentrata. 5) - In conclusione, l'appello deve essere respinto.

---

*Art. 7, CCNL  
20.09.2001 –  
servizio di pronta  
disponibilità –*

**Premessa**

Fa sorgere precisi obblighi e diritti sia in capo al lavoratore che in capo al datore di lavoro

---

Lavoratore: disponibilità per la durata del “turno”, trovarsi luogo che consenta di raggiungere posto di lavoro nel tempo indicato dall’azienda, ricevere compenso (anche se non chiamato)

---

Datore lavoro: si obbliga a remunerare con il compenso previsto dal C.C.N.L., richiede la prestazione così come disciplinata dal C.C.N.L.

---



**Art. 7, CCNL  
20.09.2001 –  
servizio di  
pronta  
disponibilità**

**immediata reperibilità del dipendente** con obbligo di raggiungere la struttura entro un determinato tempo

le aziende devono predisporre un piano annuale

ha durata di **dodici ore**, se orari di minore durata (di 12 h) questi non possono essere inferiori alle quattro ore

è prevista un'indennità

utilizza di norma personale della stessa unità operativa.

è 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.

due turni di pronta disponibilità si possono prevedere solo nei giorni festivi

In caso di chiamata l'attività viene computata come lavoro straordinario

ogni dipendente può svolgere **di regola non più di sei turni di pronta disponibilità al mese**

---

***Art. 7, CCNL 20.09.2001 –  
servizio di pronta  
disponibilità - Soggetti che  
possono svolgere il servizio:***

dipendenti addetti alle attività  
operatorie e nelle strutture di  
emergenza

---

---

***Art. 7, CCNL 20.09.2001 –  
servizio di pronta  
disponibilità - Sono,  
pertanto esclusi:***

personale delle categorie A, B, C  
e D, profili del ruolo  
amministrativo

---

il personale appartenente alle  
categorie A, C e D, profili del  
ruolo tecnico

---

per il personale del ruolo  
sanitario appartenenti alla  
categoria D, i profili della  
riabilitazione e delle caposala

---

**Art. 7, CCNL 20.09.2001**  
**– servizio di pronta  
disponibilità - Deroghe:**  
è consentita la pronta  
disponibilità per  
eccezionali esigenze di  
funzionalità della  
struttura a:

personale del ruolo tecnico  
appartenente alla categoria B  
(posizioni economiche B e Bs)

personale del ruolo sanitario  
appartenente alla categoria D,  
livello economico Ds



*Art. 7, CCNL  
20.09.2001 –  
servizio di pronta  
disponibilità -  
Precisazione*

Previa concertazione, le aziende possono valutare **ulteriori situazioni** in cui ammettere la pronta disponibilità – **D. Lgs. 150/09 “cd. Brunetta” limita le OO.SS. e la R.S.U. alla sola informazione)**



---

*Art. 7, CCNL  
20.09.2001 –  
servizio di  
pronta  
disponibilità –*

*Precisazione su  
riposo  
compensativo*

Nel caso di servizio pronta disponibilità di domenica o comunque nel giorno di riposo settimanale, il dipendente ha diritto ad un altro giorno di riposo, la cui fruizione, però, non va ad incidere sul monte ore da rendere nella settimana. Pertanto, deve comunque garantire le 36 ore settimanali ovvero deve concentrare nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo la propria prestazione nei giorni residui (dovendo completare le 36 ore settimanali)

**N.B. tale diritto può essere considerato “disponibile” e, quindi, anche oggetto di rinuncia (art. 2113 c.c.). In questo caso, l’attività lavorativa è prestata alla stregua di una settimana ordinaria.**

---

---

*Art. 7, CCNL  
20.09.2001 –  
servizio di pronta  
disponibilità –*

**Ancora qualche  
precisazione  
È possibile  
conciliare la  
pronta  
disponibilità con  
riposi giornalieri  
riconosciuti alla  
lavoratrice madre  
dall'art. 39 del D.  
Lgs. 151/2001?  
(allattamento)**

Pare contraddittorio richiedere la disponibilità immediata ad un dipendente che deve accudire un bimbo molto piccolo. Non si può che rimettere alla “valutazione” del datore di lavoro circa la sussistenza di una effettiva ed inderogabile necessità di richiedere prestazioni di lavoro straordinario o la collocazione in pronta disponibilità proprio alla lavoratrice che, per esigenze di assistenza al bambino, che si avvale di tali riposi (Aran, parere RAL\_1230)

# Pronta disponibilità e «vecchia» reperibilità: due istituti a confronto

Reperibilità  
generica –  
DPR  
130/1969 –  
(previgente)

Obbligo della residenza e della reperibilità generica

---

**Il dipendente deve risiedere nel comune dove ha la sede di servizio.** Il personale di assistenza sanitaria e religiosa deve rendersi reperibile per i casi di particolari esigenze di servizio

---

Reperibilità  
generica –  
art. 27 DPR  
761/1979  
(previgente)

---

**“il dipendente è tenuto a fissare la propria residenza nell’ambito territoriale dell’USL presso la quale presta servizio ...”**

---

“il personale addetto ai servizi di diagnosi e cura e quello dei servizi assistenziali nonché il personale di assistenza religiosa devono rendersi reperibili per i casi di particolare esigenze di servizio”

---



Pronta disponibilità: Corte dei Conti:  
III<sup>a</sup> Sez. giur. centrale d'appello, sent. n. 85 del 05/02/13

La messa in disponibilità si sostanzia in una prestazione strumentale e accessoria, tipica degli esercenti una professione sanitaria, **che non comporta lo svolgimento di attività lavorativa ma impone al dipendente vincoli comportamentali grazie ai quali egli può essere prontamente rintracciato fuori dell'orario di lavoro per essere eventualmente utilizzato per una prestazione lavorativa non programmata** ma imposta da eventi sopravvenuti, di carattere eccezionale. Il servizio di pronta disponibilità, compensato con un'apposita indennità che viene erogata indipendentemente dalla chiamata in servizio e dall'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa (che, se effettuata, viene autonomamente compensata come lavoro straordinario) va limitato, secondo quanto stabilito nella contrattazione di settore (art. 7, punto 6 del CCN~~90~~ integrativo del 20 settembre 2001) ai turni notturni e ai giorni festivi.



## **REPERIBILITÀ, VIETATO ABUSARE CORTE DEI CONTI REG. LAZIO, SENT. NR 1606/2010**

**La reperibilità va utilizzata soltanto quando c'è reale emergenza, non si può ricorrervi sempre, facendo saltare il necessario riposo ai lavoratori e retribuendo la pronta disponibilità come straordinario.**

Chi lo fa, dirigenti e dipendenti, commette un danno erariale.

In sostanza i turni normali di servizio, mediamente della durata di 6 ore giornaliere, erano costantemente effettuati come se fossero turni di reperibilità: uno stesso dipendente copriva contemporaneamente il suo turno di lavoro più altri turni in diversi reparti. l' infermiere guadagnava di più, e l'ospedale non doveva assumere.





TRIBUNALE DI CAGLIARI  
Sezione lavoro

URTI ex art. 700 c.p.c.  
79/07  
SENZA  
RACL. 3012/07  
CRON. 13230

Il giudice, dott.ssa **Paola Mezzed**,

sciogliendo la riserva formulata all'udienza del 28 giugno 2007 nel procedimento ex art. 700 c.p.c. iscritto al n. 3012/07 R.a.c.l., promosso da

**Angela CARTA**, elettivamente domiciliata in Cagliari presso lo studio degli avv.ti Paolo Carta, Giacomo Doglio ed Ylenia Spiga dai quali è rappresentata e difesa in forza di procura speciale a margine del ricorso

*RICORRENTE*

nei confronti di

**Azienda ospedaliera "G. Brotzu"**, in persona del legale rappresentante **Mario SELIS**, elettivamente domiciliata in Cagliari presso lo studio dell'avv. **Davide Meloni** che la rappresenta e difende in forza di procura speciale a margine della memoria di costituzione

*RESISTENTE*

ha emesso la seguente

## ORDINANZA

Il ricorso è fondato e va accolto.

Vi è innanzitutto un'evidenza più che sufficiente del diritto fatto valere da **CARTA**, ossia quello di non vedersi attribuiti turni di pronta disponibilità in misura costantemente e di gran lunga superiore alla previsione contrattuale. Difatti, a fronte delle limitazioni contenute nell'art. 7 Cc integrativo vigente, (ossia il contenimento della disponibilità "di regola" in sei turni al mese, lo svolgimento di tali turni solo di notte o nei giorni festivi, la durata non superiore alle 12 ore), è pacifico, oltre che documentale, che **CARTA** è chiamata a svolgere tali turni praticamente ogni giorno, con la sola - ovvia - eccezione dei giorni in cui è assente per malattia o per ferie, arrivando così a totalizzare anche venti e più turni di disponibilità al mese (cfr. prospetti mensili dei turni prodotti da parte ricorrente in allegato al ricorso ed all'udienza); inoltre i turni vengono spesso svolti di giorno e nei giorni feriali, e frequentemente durano diciotto ore (vedi turno c.d. 1DT) o addirittura 24 (vedi turno c.d. RT, nonché ordine di servizio del 14 giugno 2007).

Sempre sul punto del *fumus boni iuris*, la difesa di parte resistente è incentrata esclusivamente sulla carenza di personale che affligge il reparto di chirurgia generale, aggravato dai trasferimenti di alcune infermiere ad altre strutture sanitarie, e dall'assenze di altre per malattia o altro; circostanze non imputabili all'azienda e che, in quanto tali, la esonererebbero dall'esatto adempimento, con riferimento implicito all'art. 1218 c.c. In realtà le suddette circostanze,



quandanche non dipendano da negligenza amministrativa, non possono giustificare l'inadempimento dell'Azienda, la quale – pur nell'indubbia difficoltà, che non si vuole disconoscere, di gestire una difficile situazione – ha gli strumenti, organizzativi e normativi, per predisporre il servizio cui è preposta senza violare sistematicamente i diritti contrattuali dei dipendenti; proprio la stessa resistente, infatti, ha dichiarato di essere sul punto di procedere all'assunzione di nuovi infermieri mediante concorso e tramite il ricorso al lavoro interinale. In ogni caso, neppure una situazione di impossibilità oggettiva giustifica la compressione di diritti che discendono dalla legge o addirittura dalla Costituzione, come quello al riposo settimanale. A causa della suddetta turnazione, infatti, **CARTA** deve lavorare per periodi ben superiori a sette giorni senza godere di alcun giorno di riposo effettivo, cioè senza vincolo di reperibilità; e se indubbiamente la mera disponibilità non equivale a lavoro effettivo, non vi è dubbio che limita obiettivamente il riposo. Né vale porre l'accento sull'indefettibilità ed urgenza delle funzioni che **CARTA** è chiamata a svolgere; alle esigenze dei pazienti da sottoporre ad intervento chirurgico deve far fronte l'Azienda con la sua organizzazione; essa non può "scaricare" la responsabilità del servizio sui suoi dipendenti fidando sul loro sacrificio personale.

Si viene con questo ad esaminare il secondo requisito della tutela cautelare, ossia il pericolo nel ritardo.

Il servizio di pronta disponibilità comporta *"l'immediata reperibilità del dipendente e*

Data la soccombenza, la convenuta deve essere condannata alla rifusione delle spese di giudizio in favore della ricorrente, liquidate come in dispositivo e con l'aggiunta delle quote previste dalla legge a titolo di Iva e contributo obbligatorio alla Cassa di previdenza forense.

P.Q.M.

visti gli artt. 669 octies e 700 c.p.c.

ordina all'Azienda ospedaliera "G. Brotzu", in persona del legale rappresentante, di assegnare ad angela CARTA i turni di pronta disponibilità in misura non superiore a sei al mese e per la durata massima di dodici ore ciascuno nei giorni feriali, e di assegnarle i riposi compensativi previsti contrattualmente;

condanna parte resistente alla rifusione delle spese di giudizio in favore della ricorrente, che liquida in complessivi euro 1000, oltre a Iva e Cpt.

Manda la cancelleria per la comunicazione alle parti.

Cagliari, 20 luglio 2007

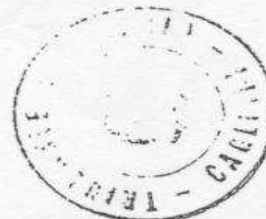
*Il Cancelliere*

il giudice

*P. P. P.*

Depositato in Cancelleria oggi  
Cagliari, li 20-07-2007  
IL CANCELLIERE

*[Signature]*



---

*Art. 9, CCNL  
20.09.2001 –  
riposo  
compensativo  
per le giornate  
festive lavorate –  
integrativo  
dell'art. 20  
CCNL  
01.09.1995 -  
precisazione*

l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente da effettuarsi entro trenta giorni, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo



## **CORTE DI APPELLO DI NAPOLI – SEZIONE LAVORO SENTENZA 5 APRILE – 12 MAGGIO 2005**

La mancata corresponsione del giorno compensativo dà luogo ad una vera e propria responsabilità per inadempimento contrattuale da parte dell'azienda e al conseguente obbligo di risarcimento economico al dipendente.



## **Cassazione Civile, Sez. Lav., 15 maggio 2013, n. 11727 - Turni di reperibilità: diritto al riposo compensativo e all'integrità psico-fisica del lavoratore**

1. Con sentenza del 19 maggio 2008, la Corte d'Appello di Salerno respingeva il gravame svolto da G.G.G. contro la sentenza di primo grado che aveva rigettato la domanda di risarcimento del danno proposta nei confronti della ASL/3 Salerno per aver effettuato turni di reperibilità passiva in giorni festivi senza godere di un giorno di riposo compensativo nella settimana successiva.
2. La Corte territoriale, ricostruita la normativa in tema di diritto al riposo compensativo del dipendente distolto dal godimento del diritto al riposo nei giorni festivi perché obbligato alla messa a disposizione delle energie lavorative in vista di una possibile chiamata in servizio, poi non realizzatasi (cd. reperibilità passiva), riconosceva il diritto soggettivo perfetto al riposo, in nessun modo condizionato ad un'espressa domanda da parte del dipendente, **con corrispondente obbligo dell'amministrazione di consentirne la fruizione**; negava il diritto al risarcimento del danno da usura psico-fisica subita, per non avere la parte assolto l'onere di allegare, e provare, il pregiudizio sofferto e la sua dipendenza causale.
3. Avverso l'anzidetta sentenza della Corte territoriale, G.G.G. ha proposto ricorso per cassazione fondato su due motivi, illustrato con memoria ex art. 378 c.p.c. L'intimata ha resistito con controricorso e proposto ricorso incidentale condizionato fondato su un unico motivo.

---

Art. 29, CCNL  
20.09.2001 – Mensa

Diritto: tutti i dipendenti

---

**Il pasto deve essere consumato  
fuori l'orario di servizio**

---

Il tempo impiegato per consumare il pasto  
non deve essere superiore a trenta minuti

---

Il pasto non è monetizzabile

## **CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE II PENALE – SENTENZA 09 OTTOBRE 2002, N. 33891**

Dalle indagine svolte era risultato che due imputati, dipendenti dell'USL, si trovavano nella mensa alle 13.10 senza aver timbrato l'apposito marcatempo. L'omissione era idonea a indurre in inganno il datore di lavoro circa la durata del servizio dei due dipendenti, e a provocare un danno alla USL in quanto il tempo trascorso nella mensa per consumare il pasto non era retribuito. L'omissione non era attribuibile a colpa (una dimenticanza secondo gli imputati), ma a dolo (i prevenuti si erano affrettati a timbrare alle 13.15 e alle 13.20 subito dopo l'intervento dei militari del Nas)



# PART TIME: UNA PARTICOLARE DISCIPLINA

92

***Art. 35, CCNL 20.09.2001 –  
trattamento economico-  
normativo del personale  
con rapporto di lavoro a  
tempo parziale -  
Adeguamento al D. Lgs.  
61/2000***

Il trattamento  
economico, anche  
accessorio, del  
personale in P.T. è  
proporzionale alla  
prestazione  
lavorativa

Precisazione: la  
contrattazione  
integrativa  
determina i criteri  
per l'attribuzione ai  
dipendenti a P.T.  
dei trattamenti  
accessori collegati  
a:

raggiungimento di  
obiettivi

realizzazione di  
progetti

istituti non collegati  
alla durata della  
prestazione  
lavorativa

---

***Art. 35, CCNL 20.09.2001 – trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale***

---

Il dipendente in P.T. “orizzontale” può svolgere:

prestazioni di lavoro supplementare fino ad un max del 10% della durata di lavoro a P.T.

riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell’arco di più di una settimana

le ore di lavoro supplementare sono retribuite con una maggiorazione del 15%

Il dipendente in P.T. “verticale” può svolgere:

prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa

il limite massimo individuale annuo di 20 ore, retribuite con il compenso

le ore di lavoro supplementare o straordinario superiori alle 20, sono retribuite con una maggiorazione del 50%

---

*Art. 35, CCNL  
20.09.2001 –  
trattamento  
economico-normativo  
del personale con  
rapporto di lavoro a  
tempo parziale –  
ferie e permessi:*

P.T. “orizzontale”: uguale a quello  
riconosciuto ai lavoratori a tempo pieno

---

P.T. “verticale”: proporzionato alle  
giornate di lavoro prestate nell’anno;

riconosciuto per intero astensione  
obbligatoria L. 1204/71;

per intero, solo per i periodi coincidenti  
con quelli lavorativi, riconosciuto  
permesso matrimoniale, astensione  
facoltativa, permessi maternità e  
permessi per lutto

---

Il dipendente  
con rapporto di  
lavoro part time  
**può svolgere la  
prona  
disponibilità?  
CCNL 2002-  
2005 art. 22 -**



C 2. Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale del ruolo sanitario **a tempo parziale orizzontale** rientrante nelle attività individuate dall'art. 7, comma 11, primo periodo, del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, **previo consenso** e nel rispetto delle garanzie previste dalle leggi 151 del 2001 e 104 del 1992, **può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità**, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto.

C 3. Nei casi di **tempo parziale verticale** le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni **sono assicurati per intero nei periodi di servizio.**



## PART TIME: INTERVENTI LEGISLATIVI

articolo 1, comma 58, della legge 23 dicembre 1996, n. 662

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale **avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla domanda**, nella quale è indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere. (...), **può con provvedimento motivato differire la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo non superiore a sei mesi.**

Art 73, D. L. 25 giugno 2008, n. 112 "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione Tributaria"

Modifica art 58 e 59 della legge 662/96. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo **parziale può essere concessa dall'amministrazione entro sessanta giorni dalla domanda, (...)**

## PART TIME: INTERVENTI LEGISLATIVI

---

**Legge  
04.11.2010 n°  
183 Art. 16.  
(Disposizioni  
in materia di  
rapporto di  
lavoro a  
tempo  
parziale)**

1. In sede di prima applicazione delle disposizioni introdotte dall'articolo 73 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, (...), entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, **possono sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 2008.**



## PART TIME: INTERVENTI LEGISLATIVI

---

### ***Art. 16, legge 183/10, lavoro a tempo parziale***

Tale norma, rispetto alla L. n. 662/96, **di fatto capovolge nettamente la posizione delle parti** poiché dalla originaria formulazione, che riconosceva un vero e proprio diritto potestativo in capo al dipendente e non prevedeva alcuna valutazione discrezionale tendente a contemperare le esigenze organizzative della p.a. con quelle del dipendente, **giunge ad assegnare al datore di lavoro la possibilità di riesaminare**, seppure entro un arco temporale definito, **i provvedimenti di concessione del part-time adottati prima del 2008**. Ciò pone in capo all'Amministrazione il potere di valutazione *“ora per allora”* da esercitarsi però in relazione alle attuali e mutate esigenze organizzative.



# PERMESSI RETRIBUITI E PERMESSI BREVI

100

**Art. 21, CCNL  
01.09.1995 – permessi  
retribuiti -**

**A domanda del  
dipendente sono  
concessi permessi  
retribuiti, da  
documentare  
debitamente, per:**

Concorsi ed esami (per i giorni di  
svolgimento prove): 8 gg/anno

**Aggiornamento professionale  
facoltativo comunque connesso  
all'attività di servizio: 8 gg/anno**

Lutto coniuge, convivente, parenti entro  
il secondo grado: 3 gg per evento

Particolari motivi personali: 18h all'anno

Matrimonio: 15 gg

Donazione del sangue: 1 g nella giornata  
della donazione

Donazione del midollo osseo: permessi  
per il tempo necessario



**Art. 21, CCNL  
01.09.1995 – permessi  
retribuiti -**

Grave infermità: 3 gg

Malattia del figlio entro i primi 3 anni:  
retribuito

**Ed ancora ...**

Malattia del figlio da 3 a 8 anni: 5 gg  
lavorativi all'anno

Assemblee sindacali: 10h/anno

Congedo per formazione: max 150h/anno  
e nel limite del 3% del personale in  
servizio

Permessi brevi: non possono superare le  
36h/anno

**Art. 22, CCNL  
01.09.1995 –  
permessi brevi -  
Il dipendente, a  
domanda, può  
assentarsi dal  
lavoro per:**

non possono superare le 36h/anno;

Non possono essere di durata superiore  
alla metà dell'orario di lavoro giornaliero;

**Necessaria valutazione del dirigente;**

Recuperare le ore non lavorate di norma  
non oltre il mese successivo;

Se non recuperato le ore, proporzionale  
decurtazione della retribuzione;



Conteggio errato orario di lavoro  
(sentenza “infermiere Zamboni Davide”  
La sentenza del giudice del lavoro (Antonio Matano)

Zamboni ancora nel 2004 aveva incaricato il legale contro la propria Azienda ospedaliera, colpevole a suo parere di non riconoscere l'orario stabilito dal contratto nazionale di lavoro nel caso il lavoratore sia malato **o in permesso**. Il problema, che non è solo dell'Azienda ospedaliera veronese ma di tutti gli enti che rientrano in questo comparto, è quello di fare riferimento a un numero di ore giornaliere virtuali, stabilite in 7 ore e 12 minuti o addirittura di sole 6, anziché in quelle reali programmate nella settimane di lavoro effettiva del turnista che possono essere anche di 10 o 9 al giorno.

Il «caso Zamboni» si basa su una differenza di 58,81 euro lordi che spettavano all'infermiere ma che l'Azienda ospedaliera non intendeva considerare.



**È legittimo che la ASL neghi la fruizione di permessi  
retribuiti per motivi personali o familiari  
Tribunale Ivrea, 20-12-2006**

Pur di fronte ad una domanda ritualmente proposta nell'ambito temporale complessivo dei tre giorni annui e per motivi di interesse personale o familiare, il datore di lavoro ha la discrezionalità (ai sensi dell'art. 21 comma 2 CCNL 1994/1997 così come integrato dall'art. 41 CCNL 1998/2001) di concedere o meno il permesso retribuito, senza che conseguentemente sorga in capo al lavoratore alcun diritto ad ottenere la concessione di tale periodo. La discrezionalità scelta del datore di lavoro, alla stregua dei principi generali, **potrebbe essere dal Giudice sindacata solo sulla base del principio di non discriminazione**, o, più in generale, sulla base del principio di buona fede che deve sempre<sup>105</sup> informare il rapporto contrattuale, compreso ovviamente quello di lavoro.

# Assenze per malattia ...

## Principi generali



---

Deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione della stessa (art. 23 comma 7, C.C.N.L. 01/09/1995)

---

Recapitare o spedire il certificato medico entro tre giorni successivi all'inizio della malattia o prosecuzione della stessa (art. 23 comma 8, C.C.N.L. 01/09/1995) - Ai sensi del D. Lgs. 150/2009 e della L. 183/2010 (collegato al lavoro) i dipendenti delle PP.AA. non sono più obbligati a trasmettere i certificati di malattia. Sono inviati per via telematica, direttamente all'INPS, dal medico

---

L'azienda dispone il controllo della malattia (Obbligo visita sin dal primo giorno e anche per un giorno di assenza)

---

Sono stabilite fasce orarie per visite di controllo

---

---

**Fasce orarie di  
reperibilità del  
dipendente in  
malattia**

(art 2 comma 1 del  
D.M. n. 206/2009).

Dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18  
(L'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni  
non lavorativi e festivi.)

---

---

**Condizioni di  
esclusione**

patologie gravi che richiedono terapie salvavita;

---

infortuni sul lavoro;

---

malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di  
servizio;

---

stati patologici sottesi o connessi alla situazione di  
invalidità riconosciuta;

---

Sono esclusi i dipendenti nei confronti dei quali è  
stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di  
prognosi indicato nel certificato (art 2 comma 2 del  
D.M. n. 206/2009)

---

## Assenze e controlli

assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni

## ipotesi ...

dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare

... l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il servizio sanitario nazionale



---

## Fasce orarie di reperibilità del dipendente in malattia

Il dipendente ammalato è tenuto obbligatoriamente a farsi trovare a casa o nel domicilio indicato per consentire l'effettuazione della visita medica di controllo eventualmente disposta dal proprio datore di lavoro per accertare l'incapacità lavorativa derivante dalla patologia che lo affligge

---

## Obbligo di “rispetto”

Art. 1175 c.c.  
(comportamento secondo correttezza)

Art. 1375 c.c.  
(esecuzione del contratto secondo buona fede)

è un **onere** dal momento che si sostanzia in un comportamento, richiesto dalla legge, al quale il dipendente assente per malattia è tenuto, in un contesto di collaborazione, per il mantenimento del trattamento economico. Tant'è che la perdita della retribuzione si prospetta come conseguenza inevitabile della mancata collaborazione del lavoratore quale richiesta dalla legge

---

È un **obbligo** perché previsto dal C.C.N.L. con previsione di sanzioni disciplinari in caso di inosservanza

---

---

## Malattia, visita medica di controllo ... alcune dovute precisazioni

La malattia, che sospende temporaneamente la prestazione lavorativa, non si identifica come semplice infermità ma con l'incapacità del lavoratore a rendere la prestazione lavorativa cui contrattualmente è tenuto

---

La visita medica di controllo deve accertare non tanto la malattia sofferta dal lavoratore quanto l'incapacità ad espletare l'attività cui è adibito

---

---

## In linea di principio, durante la malattia inabilitante è precluso ...



Svolgere qualsiasi attività, sia lavorativa che domestica/ricreativa per una duplice ragione:

- 1) **nell'interesse dello stesso lavoratore** che deve salvaguardarsi per favorire il sollecito recupero delle proprie energie psico-fisiche
- 2) **nell'interesse del datore di lavoro** stante l'esigenza di questo di recuperare al servizio il dipendente assente per malattia

---

---

Malattia e  
violazione  
dell'obbligo di  
reperibilità  
(assenza  
lavoratore  
visita  
controllo)

(art. 5, comma 14,  
D.L. n. 463/1983,  
convertito nella L.  
n. 638/1983)

---

Perdita totale trattamento economico  
per i primi dieci giorni, in caso di  
assenza alla prima visita di controllo

---

decadenza del diritto al trattamento  
economico nella misura del 50% per i  
giorni successivi ai primi dieci giorni,  
nell'ambito del medesimo periodo di  
prognosi, solo, però, nel caso di  
assenza ingiustificata ad una seconda  
visita medica di controllo

---

Interruzione del trattamento  
economico di malattia nel caso di  
assenza ingiustificata ad una terza  
visita di controllo, sempre all'interno  
del medesimo periodo di prognosi

---



---

## Malattia e svolgimento attività extra lavorativa

### Duplici responsabilità

- 1) aver svolto attività che può aver pregiudicato il recupero della piena idoneità fisica, ritardando il rientro in servizio
- 2) Aver violato il dovere di esclusività e il divieto di cumulo impieghi sanciti dal D. Lgs. 165/2001 e ss.ss.mm.ii.

---

## In casi di svolgimento di attività di tipo amatoriale ...

Va accertato se l'espletamento della stessa abbia determinato o meno un aggravamento dello stato di malattia pregiudicandone la guarigione, ritardando la ripresa al servizio. Nel caso abbia ritardato la guarigione si applica la specifica sanzione disciplinare, previo avvio del procedimento, per "violazione" dell'obbligo di "favorire" il ripristino delle capacità di adempiere la dovuta prestazione lavorativa.

---

Malattia e  
interventi  
legislativi (D.L.  
112/2008,  
convertito nella  
Legge 133/2008,  
art. 71, comma  
1)

## Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

*Per i periodi di assenza per  
malattia, di qualunque durata,  
ai dipendenti delle PP.AA. ...  
nei primi dieci giorni di  
assenza è corrisposto il  
trattamento economico  
fondamentale con esclusione di  
ogni indennità o emolumento,  
comunque denominati, aventi  
carattere fisso e continuativo,  
nonché ogni altro trattamento  
accessorio. (...)*

---

## Malattia e ferie

La conservazione delle ferie nella loro interezza avviene anche nel periodo nel quale le assenze per malattia comportano la riduzione della retribuzione al 90% (fra il 10° e 12° mese di malattia nel triennio) e al 50% (fra il 13° e il 18° mese di malattia)

---

## Discorso a parte per la malattia che supera il 18° mese nel triennio, in cui la retribuzione viene azzerata

L'Aran, parere RAL491, si è espressa negando che il periodo interessato possa essere considerato nel calcolo delle ferie spettanti al dipendente



# **L'emergenza legittima l'assenza del lavoratore dal domicilio durante la malattia**

## **ordinanza N. 2047 del 30 gennaio 2014**

... l'assenza del lavoratore ammalato dal domicilio e la mancata preventiva comunicazione dell'allontanamento al suo datore di lavoro è legittima, ove si accerti la recrudescenza della patologia che rende indifferibile l'uscita dall'abitazione per recarsi dal medico curante e impraticabile la preventiva comunicazione dell'assenza al datore di lavoro.

**... IL CAMBIO DIVISA ... CORTE DI CASSAZIONE, CON  
SPECIFICA SENTENZA 21 OTTOBRE 2003 N.15374, 8  
SETTEMBRE 2006 N.19273, 22. LUGLIO 2008, N. 20179**

- sancito che: *“ai fini di valutare se il tempo  
occorrente per indossare la divisa aziendale debba  
essere retribuito o meno, occorre far riferimento alla  
disciplina contrattuale specifica: in particolare, ove  
sia data facoltà al lavoratore di scegliere il tempo e  
il luogo ove indossare la divisa stessa (anche presso  
la propria abitazione, prima di recarsi al lavoro) la  
relativa attività fa parte degli atti di diligenza  
preparatoria allo svolgimento dell'attività  
lavorativa, e come tale non deve essere retribuita,  
mentre **se tale operazione è diretta dal datore  
di lavoro, che ne disciplina il tempo ed il  
luogo di esecuzione**, rientra nel lavoro effettivo e  
di conseguenza **il tempo ad essa necessario deve  
essere retribuito”**.*



**Il giudice: retribuzione agli infermieri anche per il tempo  
utilizzato per vestirsi**

**Stessa sentenza, qualche mese fa, per i dipendenti dell'Ilva di  
Taranto (1/3)**

*L'asl di Pescara dovrà riconoscere a 131 infermieri  
il diritto a vedere retribuito il tempo necessario alla  
vestizione, prima di andare a lavoro, e alla  
svestizione, una volta terminato il turno, nonché il  
tempo necessario alle consegne, per un totale di  
venti minuti. lo prevede una sentenza del tribunale  
di Pescara in seguito ad un ricorso presentato dal  
sindacato Nursind. prevista anche la  
corresponsione delle somme relative agli ultimi  
cinque anni. ora il caso e' in attesa di  
pronunciamento da parte della cassazione.*



## **Il giudice: retribuzione agli infermieri anche per il tempo utilizzato per vestirsi**

### **Stessa sentenza, qualche mese fa, per i dipendenti dell'Ilva di Taranto (2/3)**

*Una sentenza simile era arrivata anche in Puglia dove i lavoratori dell'Ilva di Taranto chiedevano all'azienda il riconoscimento ai fini retributivi del tempo impiegato per coprire il tragitto dal varco di accesso allo stabilimento fino al reparto e viceversa.*

*La corte d'appello di Genova, in riforma parziale della sentenza di primo grado, ha condannato la società a corrispondere ai lavoratori il compenso dovuto, a titolo di lavoro straordinario, per il tempo necessario per indossare la tuta da lavoro e i dispositivi di protezione individuale, nonché per recarsi dallo spogliatoio al reparto. rigettata, invece, la richiesta di riconoscere pure il tempo impiegato per muoversi dall'ingresso dello stabilimento fino allo spogliatoio e viceversa.*

## Il giudice: retribuzione agli infermieri anche per il tempo utilizzato per vestirsi

### Stessa sentenza, qualche mese fa, per i dipendenti dell'Ilva di Taranto (3/3)

*La Cassazione ha dato ragione ai dipendenti spiegando che ci sono alcune categorie di lavoratori (come ad esempio operai ma anche gli infermieri) che devono per forza indossare la divisa per una precisa necessità. i dispositivi di protezione individuale rientrano tra le «misure» che il datore di lavoro deve adottare per tutelare l'integrità fisica del lavoratore. questo vuol dire che «se uno di questi lavoratori pretendesse di svolgere le sue mansioni senza aver indossato tuta e dispositivi di protezione si porrebbe in una condizione di inadempimento contrattuale, di scarsa diligenza, esponendosi al potere disciplinare del datore di lavoro».*





# LEGGE E ORARIO DI LAVORO NELLA P.A.: È CAMBIATO QUALCOSA NEGLI ULTIMI ANNI?

121

# RAZIONALIZZAZIONE O RAZIONAMENTO DEL S.S.N.?

La crescita della spesa sanitaria è oggi  
attribuibile a quattro fattori decisivi:

1. Le dinamiche demografiche ed epidemiologiche;
2. Il progresso scientifico e tecnologico;
3. La struttura dei costi di produzione;
4. L'ampliamento della nozione di salute.



# RAZIONALIZZAZIONE O RAZIONAMENTO DEL S.S.N.?

## Alcune sfide dei sistemi sanitari

- "Governare" la spesa farmaceutica
- Peso rilevante ed in aumento della disabilità
- Alta variabilità delle decisioni mediche di fronte al medesimo quadro clinico
- Aumento della pressione della domanda espressa



# PAROLE "CHIAVE" PER UNA LETTURA DELLE RIFORME SANITARIE

- *Equità,*
- *Qualità,*
- ***Sostenibilità,***
- *Trasparenza,*
- *Sicurezza,*
- *Responsabilità,*
- *Semplificazione*



# RAZIONALIZZAZIONE O RAZIONAMENTO DEL S.S.N.?

## Le tre “E” dei servizi sanitari

- EFFICACIA: le prestazioni sono spesso utilizzate in modo improprio;
- EQUITA': i sistemi non sono in grado di garantire in modo soddisfacente l'accesso alle prestazioni;
- EFFICIENZA: risorse impiegate in modo inefficiente (ospedali sotto-utilizzati, dotazioni tecnologiche eccessive)





# RAZIONALIZZAZIONE O RAZIONAMENTO DEL S.S.N.?

*Riforma: Modificazione sostanziale,  
**ma attuata con metodo non  
violento**, di uno stato di cose,  
un'istituzione, un ordinamento, ecc.,  
rispondente a varie necessità ma  
soprattutto a esigenze di  
rinnovamento e di adeguamento ai  
tempi*



# ORARIO DI LAVORO: INTERVENTI LEGISLATIVI

---

Art. 3 c. 85 L. 244  
(24/12/07) integra l'art.  
17 con il comma 6 bis del  
D. Lgs n. 66/2003 è  
integrato dal seguente  
comma:

"Le disposizioni di cui all'articolo 7 (riposo giornaliero) **non si applicano al personale del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale**, per il quale si fa riferimento alle vigenti disposizioni contrattuali in materia di orario di lavoro, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori".



# ORARIO DI LAVORO: INTERVENTI LEGISLATIVI

---

Il D.L. 25/06/2008, n. 112 convertito, con modificazioni, dalla L. 6/08/2008, n. 133 ha disposto (con l'art. 41, comma 5) la modifica dell'art. 7 del D. Lgs 66/2003 (Testo in vigore dal 22-8-2008)

Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata **o da regimi di reperibilità.**



# ORARIO DI LAVORO: INTERVENTI LEGISLATIVI

---

**Art. 17 Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale (Testo in vigore D. Lgs 66/03 dal 22-8-2008)**



Le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Per il settore privato, in assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali le deroghe possono essere stabilite nei contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

**10/04/2008 ... CCNL normativo 2006 - 2009 economico 2006 -  
2007 Art. 5, c. 7 - Orario di lavoro – (DOPO D.L. 112/08 -  
CONVERTITO DA L. 133/08 -)**

---

**In via sperimentale**, fino alla definitiva disciplina della materia nell'ambito del prossimo contratto, nel rispetto dei principi generali di protezione, sicurezza e salute dei lavoratori e al fine di preservare la continuità assistenziale, **il riposo consecutivo giornaliero**, nella misura prevista dall'art. 7 del d.lgs. n. 66 del 2003 , **può essere oggetto di deroga, a seguito di accordo definito con le modalità previste dall'art. 4, comma 5 del CCNL del 7 aprile 1999**, tenendo conto delle necessità legate alla organizzazione dei turni e garantendo ai dipendenti un equivalente periodo di riposo per il pieno recupero delle energie psicofisiche 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 sia accordata una protezione appropriata.

# Spending review (l. 135/2012 – Monti -) e ferie nella P.A.

**Vieta ogni forma di corresponsione di trattamenti economici sostitutivi per il caso di mancato godimento di ferie ... riposi ... permessi ...**



**Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche ... sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi.** La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età.

Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. La violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile.

# Spending review (l. 135/2012 – Monti -) e ferie nella P.A.

**Vieta ogni forma di  
corresponsione di  
trattamenti  
economici  
sostitutivi per il  
caso di mancato  
godimento di ferie  
... riposi ... permessi  
...**

**Precisazioni parere  
Funzione Pubblica  
n. 20033 del  
08/10/2012**

**Il divieto NON opera nel caso di “vicende  
estintive del rapporto di lavoro dovute ad  
eventi indipendenti dalla volontà del  
lavoratore e dalle capacità organizzative  
del datore di lavoro”. Ne sono esempi:**

- 1) Cessazione del rapporto di lavoro  
determinatesi a seguito di un periodo di  
malattia;**
- 2) Dispensa dal servizio;**
- 3) decesso del dipendente**

**In questi casi il divieto comporterebbe una  
preclusione ingiustificata e irragionevole  
per il lavoratore il cui diritto alle ferie  
maturate e non godute per ragioni di  
salute, ancorché già in precedenza  
rinviate per ragioni di servizio**



# DAL 25 NOVEMBRE 2015, IL RIPOSO COMPENSATIVO ...

## legge 161/2014

“Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione europea – Legge europea 2013-bis” -  
**Art. 14 L. 161/2014 – Orari di lavoro**



*Comma 1. Decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono abrogati il comma 13 dell'articolo 41 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133,*

(Al personale delle aree dirigenziali degli Enti e delle Aziende del Servizio Sanitario Nazionale ... non si applicano le disposizioni di cui agli artt 4 e 7 del d. lgs 66/2003. La contrattazione collettiva definisce ... una protezione appropriata ed il pieno recupero delle energie psico-fisiche.)



*e il comma 6-bis dell'articolo 17 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66.*

(Le disposizioni di cui all'articolo 7 (riposo giornaliero) **non si applicano al personale del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale ...**)



# DAL 25 NOVEMBRE 2015, IL RIPOSO COMPENSATIVO ...

## legge 161/2014

“Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione europea – Legge europea 2013-bis” -  
**Art. 14 L. 161/2014**  
– **Orari di lavoro**



*Comma 2. Per fare fronte alle esigenze derivanti dalle disposizioni di cui al comma 1... le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano garantiscono la continuità nell'erogazione dei servizi sanitari e l'ottimale funzionamento delle strutture, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, attraverso una più efficiente allocazione delle risorse umane disponibili sulla base della legislazione vigente ... attuano appositi processi di riorganizzazione e razionalizzazione delle strutture e dei servizi dei propri enti sanitari ...*

Comma 3. i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto sanità **disciplinano le deroghe** alle disposizioni in materia di **riposo giornaliero** del personale del Servizio sanitario nazionale preposto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure, **prevedendo altresì** equivalenti periodi di riposo compensativo, immediatamente successivi al periodo di lavoro da compensare, ovvero, **in casi eccezionali** in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per ragioni oggettive, adeguate misure di protezione del personale stesso

# TURNI DI RIPOSO 11 ORE: DIRETTIVE ARAN SULLE DEROGHE (OTTO POSSIBILITÀ)

- Il comma 2 dell'articolo 14 della L. 161/2014 dispone che per fare fronte alle esigenze derivanti dalle disposizioni di cui al comma 1, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano garantiscono la continuità nell'erogazione dei servizi sanitari e l'ottimale funzionamento delle strutture, **senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica**, attraverso una più efficiente allocazione delle risorse umane disponibili sulla base della legislazione vigente attuata attivando anche processi di riorganizzazione e razionalizzazione delle strutture e dei servizi dei propri enti sanitari.



# TURNI DI RIPOSO 11 ORE: DIRETTIVE ARAN SULLE DEROGHE (OTTO POSSIBILITÀ)

- il comma 3 dell'articolo 14 della L. 161/2014 stabilisce che, nel rispetto di quanto previsto dall'*articolo 17 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66*, e successive modificazioni, al fine di garantire la continuità nell'erogazione dei livelli essenziali delle prestazioni, i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto sanità **disciplinano le deroghe alle disposizioni in materia di riposo giornaliero** del personale del Servizio sanitario nazionale preposto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure, **prevedendo altresì equivalenti periodi di riposo compensativo**, immediatamente successivi al periodo di lavoro da compensare, **ovvero**, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per ragioni oggettive, adeguate misure di protezione del personale stesso.



# **TURNI DI RIPOSO 11 ORE: DIRETTIVE ARAN SULLE DEROGHE (OTTO POSSIBILITÀ)**

1. dovrà essere riferita solo al personale addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure delle strutture ospedaliere;
2. essere finalizzata a garantire la continuità assistenziale;
3. consentire riposi inferiori alle undici ore solo se le Regioni e gli enti del S.S.N. avranno messo in atto tutte le misure organizzative per la razionalizzazione delle strutture e l'ottimizzazione delle risorse umane, anche riorganizzando turni e piani di lavoro;



# **TURNI DI RIPOSO 11 ORE: DIRETTIVE ARAN SULLE DEROGHE (OTTO POSSIBILITÀ)**

4. individuare in rapporto alla finalità di continuità assistenziale i casi in cui può essere consentita la deroga alle disposizioni sul riposo giornaliero. In particolare dovranno essere consentiti riposi inferiori ad undici ore in caso di eventi eccezionali e non prevedibili, o assenze improvvise, per prolungamenti di interventi chirurgici, malattie o infortuni, situazioni di urgenza, ecc.
5. indicare i criteri delle “ragioni oggettive” che possono impedire di usufruire delle 11 ore di riposo, individuando però misure di protezione del personale e prevedendo la possibilità di riposi compensativi inferiori a undici ore per i profili in numero limitato e con competenze non delegabili ad altri profili;





# **TURNI DI RIPOSO 11 ORE: DIRETTIVE ARAN SULLE DEROGHE (OTTO POSSIBILITÀ)**

6. individuare gli istituti esclusi dal computo dell'orario di lavoro perché le attività non sono riconducibili alla definizione dello stesso orario di lavoro prevista dal D Lgs (ad esempio attività di carattere volontaristico, la partecipazione ai corsi di formazione, a determinate commissioni, a comitati scientifici, ecc.);
7. definire i meccanismi di calcolo del riposo in rapporto alle attività lavorative del personale in servizio di pronta disponibilità: tali attività sospendono e non interrompono il riposo;
8. stabilire che i criteri per l'attuazione delle clausole della contrattazione collettiva nazionale per le deroghe al riposo giornaliero devono essere definiti con la contrattazione integrativa.





# RIPOSO GIORNALIERO (11 ORE)

## Art 7 d. lgs 66/2003

- Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore **ha diritto** a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero **deve essere fruito in modo consecutivo** **fatte salve** le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o **da regimi di reperibilità**.

## riflessioni

- Le 24 h sono da considerarsi dall'inizio di ciascun turno.
- Norma «in contrasto» con sé stessa. Infatti, la reperibilità (*rectius* pronta disponibilità) interrompe, non sospende, le 11h (unica deroga prevista nella norma stessa). Il riposo riprenderà terminata la reperibilità per completare le 11h.

# RIPOSO GIORNALIERO E DURATA DEL LAVORO NOTTURNO

## Art 13 d. lgs 66/2003

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

## Art 1 d. lgs 66/2003 finalità e definizioni

- Art 2 c. 2 lettera e)  
"lavoratore notturno":
- 2) qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno **almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro ...**
- (l'Art 2 c. 2 lettera e)  
"lavoratore notturno« prevede tre fattispecie/ipotesi)

# *DEROGHE ALLA DISCIPLINA IN MATERIA DI RIPOSO GIORNALIERO, PAUSE, LAVORO NOTTURNO, DURATA MASSIMA SETTIMANALE*

## Art 13 d. lgs 66/2003

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

## Art 17 d. lgs 66/2003 finalità e definizioni

- Le deroghe ... 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.



**ORARIO DI LAVORO E ORDINE DI  
SERVIZIO.**

**COSA PREVEDE IL C.C.N.L.?**

## Cosa si intende per “ordine di servizio”?

È una disposizione impartita da un dirigente, o suo delegato, sul quale ricade direttamente la responsabilità dei fatti ad essa conseguenti.

... può riguardare uno o più dipendenti

può comportare l'**obbligo** di seguire: ... un determinato comportamento ... una determinata procedura ...

Può essere impartito **per vietare** un comportamento

... per motivi organizzativi e professionali



---

**Tempistica ...  
situazione**

**Quando ...**

**Oggi per oggi**

**Oggi per domani**

---

**Contesti/situazioni particolari ...**

**prolungamento proprio orario  
di lavoro**

**Richiami in servizio (es. dalle  
ferie)**

---

## Diritti e doveri delle parti

**potere direttivo**, diretto a conformare l'attività del lavoratore alle esigenze dell'impresa (art. 2104 del codice civile);

### Poteri del datore di lavoro

---

**potere di vigilanza e controllo**, diretto a verificare che l'attività lavorativa si svolga secondo le modalità stabilite dal datore di lavoro

---

**potere disciplinare**, consistente nella facoltà del datore di lavoro di irrogare sanzioni al lavoratore che venga meno ai propri doveri contrattuali e agli obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà (artt. 2106 del c.c. e 7 St. Lav.)

---



---

**Doveri del  
lavoratore**

**obbligo di diligenza e obbedienza** (articolo 2104 del codice civile)

---

**obbligo di fedeltà**, ossia di tenere un comportamento leale verso il datore di lavoro, tutelandone l'interesse (non concorrenza, segretezza) (art. 2105 del c.c.)

---

**Diritti del  
lavoratore,  
in  
generale:**

**Diritti patrimoniali** (retribuzione, Trattamento fine rapporto, indennità)

---

**Diritti personali** (integrità fisica, salute, libertà di opinione, riservatezza, studio, adempimento funzioni pubbliche, attività culturali, ricreative, assistenziali)

---

**Diritti sindacali** (libertà e associazione, sciopero, assemblea, ecc.)

---

# DOVERI DEL PUBBLICO DIPENDENTE

Regolamento  
recante Codice di  
comportamento dei  
dipendenti pubblici  
(D.P.R.  
16/04/2013)

Codice disciplinare  
contenuto nei  
CC.CC.NN.LL.

Codice di  
comportamento  
dell'Amm. di  
appartenenza

Qual è l'articolo del  
CCNL che disciplina  
l'ordine di servizio?



**Art. 28, C.C.N.L.  
01-09-1995 –  
doveri del  
dipendente - Il  
dipendente  
conforma la sua  
condotta ...**

al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

---



Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di condotta.

---

***Art. 28, C.C.N.L.  
01-09-1995 –  
doveri del  
dipendente - Il  
dipendente deve  
in particolare  
(comma 3)***

---

Lettera e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze ...

---

---

Lettera g) non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti al servizio ...

---

**Lettera h) eseguire le disposizioni ...  
che gli siano impartiti dai superiori.  
Se ... palesemente illegittima ... è  
tenuto a farne immediata e motivata  
contestazione ... se la disposizione è  
rinnovata per iscritto ha il dovere di  
darvi esecuzione ...**

---



Come, deve essere  
impartito?  
Quando posso  
disattenderlo?  
Come e quando lo posso  
contestare?



## Ordine di servizio: come deve essere impartito? (1/4)

*Art. 28, c.3 lettera H  
(C.C.N.L. 01-09-1995)*

**Orale.** Può essere impartito in caso d'urgenza. Successivamente è possibile chiedere, ed in questo caso pretendere, che l'ordine "verbale" sia formalizzato (scritto) a tutela del singolo dipendente in caso di eventuale futuro contenzioso (documentazione probante).

**Formalizzato (scritto).** La disposizione deve contenere data, firma, motivazione (*specificata*) e durata della prestazione richiesta.



## Ordine di servizio: come deve essere impartito? (2/4)

***Art. 28, c.3 lettera  
H (C.C.N.L. 01-09-  
1995)***

L'ordine impartito verbalmente di cambiare il turno di servizio il giorno successivo non è giustificato perché:

- 1- vi è il tempo necessario per impartirlo in forma scritta
- 2- non garantisce il dipendente dinanzi ad un eventuale errore (esempio: far apparire come assente ingiustificato un dipendente durante il turno originario - medesimo turno oggetto di modifica ovvero di ordine di servizio-).
- 3- Non fornisce garanzia di copertura assicurativa in caso di infortunio in itinere
- 4- Nel caso non segua comunicazione scritta, il dipendente può (*deve*) inviare al proprio dirigente una memoria a propria firma in cui sono evidenziati tutti gli elementi essenziali dell'ordine ricevuto (data, nominativo soggetto che ha impartito l'ordine, motivazione e durata della prestazione richiesta)

## Ordine di servizio: come deve essere impartito? (3/4)

*Art. 28, c.3 lettera H  
(C.C.N.L. 01-09-1995)*



In casi del tutto eccezionali, e per questo giustificati da situazioni particolarmente gravi, è possibile richiedere al dipendente, non ricompreso nei turni di pronta disponibilità e con modalità estemporanee, di rientrare in servizio.

Particolari situazioni possono impedire di rispondere positivamente alla richiesta impartita (Stato di necessità - art. 54 c.p. - Forza maggiore - art. 45 c.p. - e Abbandono di persone minori o incapaci - art. 591 c.p. -).

**Da tener presente che non esiste l'obbligo di possedere un apparecchio telefonico (fisso o mobile) ovvero che lo stesso sia messo a disposizione per esigenze di servizio**

***È legittimo l'ordine di servizio impartito con sms?***

***È legittimo l'ordine di servizio impartito con e mail?***

---

**Ordine di servizio: come deve essere impartito? (4/4)**

*È legittimo l'ordine di riprendere il servizio impartito con lettera presso domicilio del dipendente?*



l'ordine deve essere recapitato "aperto" e deve essere consegnato nelle mani del dipendente che contestualmente rilascia ricevuta - firma per presa consegna - (deve esserci testimonianza del rifiuto a ricevere l'ordine o di rilasciare ricevuta)

Non ha valore consegnare l'ordine nella cassetta postale o in portineria del condominio, a parenti o amici o vicini (non è possibile dimostrare che l'interessato ne sia entrato in possesso in tempo utile)

## Ordine di servizio e obblighi del dipendente

### *Art. 7, C.C.N.L. 20.09.2001 - servizio di pronta disponibilità –*

Richiamo “oggi per oggi”: Possono svolgere la pronta disponibilità solo i dipendenti addetti alle attività operatorie e nelle strutture di emergenza e previa concertazione, le aziende possono valutare ulteriori situazioni in cui ammettere la pronta disponibilità

### *Art. 28, comma 3, lettera h (C.C.N.L. 01-09-1995)*

1) Richiamo oggi per oggi (lavoro mattino, chiamato coprire notte)

2) Richiamo oggi per domani

3) Prolungamento proprio orario di lavoro

Tenere conto dei limiti previsti dal CCNL in materia di orario giornaliero e lavoro straordinario settimanale. Può essere superato solo nell'ipotesi di pericolo o danno per l'assistito o in cui ricorra la forza maggiore. Inoltre, ricorre disciplina codice deontologico del 2009.

Richiamo in servizio da recupero ore, riposo settimanale, dalle ferie

---

**Ordine di  
servizio: reati  
collegati al  
mancato  
adempimento  
dell'ordine di  
servizio**

Abbandono di persone minori o  
incapaci (art. 591 c.p.)

---

Omissione di soccorso (art. 593 c.p.)

---

Rifiuto di atti d'ufficio (art. 328 c.p.)

---

**Il richiamo  
in servizio  
potrebbe  
essere  
individuato  
secondo  
alcune  
priorità**

Modifica del turno dell'operatore attraverso l'interruzione del servizio con la disposizione (motivata) per il turno successivo (esempio: mattino/pomeriggio)

Dipendente in «recupero ore»

Dipendente in turno di riposo

Dipendente in secondo riposo dopo turno «notturno»

Dipendente con turno programmato «notte» richiamato per turno «mattino»

Dipendente in part time (nel rispetto della disciplina del CCNL)

Dipendente in congedo per formazione

Dipendente in permesso «studio» 150 ore

Dipendente in ferie

## ORDINE DI SERVIZIO: QUANDO E COME È POSSIBILE CONTESTARE L'ORDINE DI SERVIZIO (2/2)

**Si può disattendere un ordine di servizio se vi siano motivazioni di ordine personale che impediscano al dipendente di ottemperarvi e sempre che sia possibile dare puntuale dimostrazione dell'inadempimento.**

Stato di necessità (art. 54 c.p.)

Forza maggiore (art. 45 c.p.)

Abbandono di persone minori o incapaci (art. 591 c.p.)

In caso di rifiuto (disobbedienza dell'ordine) è opportuno motivare in fatto ed in diritto



---

Ordine di servizio: quanti ordini di servizio possono essere impartiti allo stesso lavoratore?

Deve intendersi strumento dalla caratteristica di “eccezionalità”.

**Diversamente la situazione si configura in lavoro straordinario programmato (violando la disposizione del CCNL)**

---

I turni devono essere programmati sulla base dei criteri organizzativi certi e con personale sufficiente.

---

Tenuto conto che:

Non deve sovrapporsi ad altri istituti contrattuali

---

**Il CCNL non prevede alcun limite numerico**

---

# ORDINE DI SERVIZIO E MOBILITÀ

---

CCNL 2001, art 18

Non è considerata mobilità lo spostamento dei dipendenti all'interno della stessa struttura di appartenenza anche se in ufficio diverso da quello di assegnazione

---

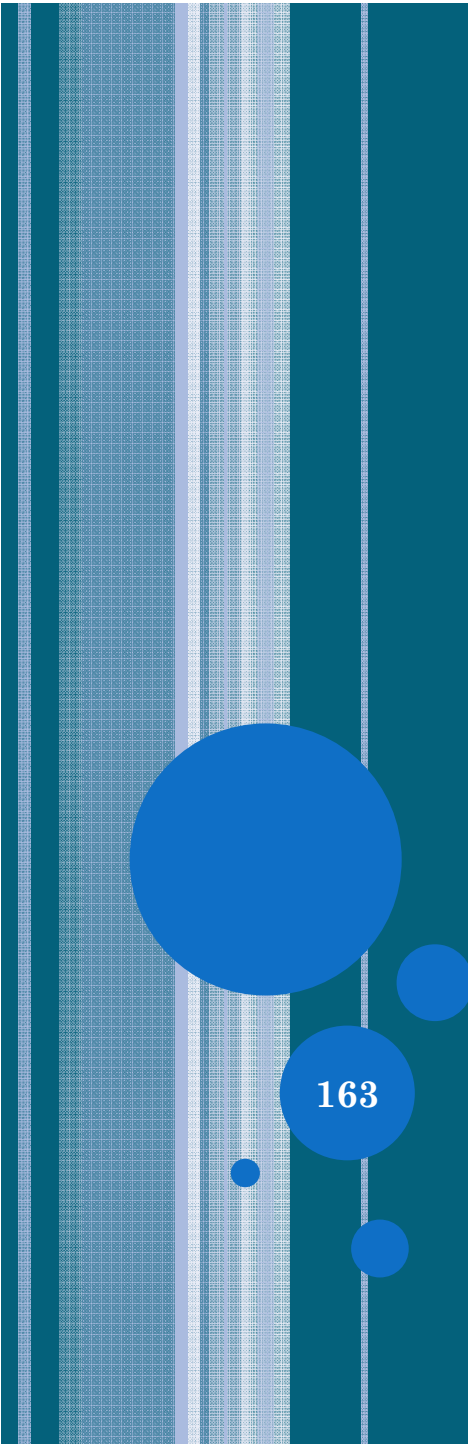
Art. 55-quater, co. 1  
lett. b) - c)

**Licenziamento  
con preavviso**

(D. Lgs 150/09 -  
Riforma Brunetta -)

Ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio

---



## **INFERMIERE, ORARIO DI LAVORO E RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE: C.C.N.L. E INCIDENZA DEL DECRETO BRUNETTA. QUALI SANZIONI DISCIPLINARI?**

163

# PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, 220 LICENZIAMENTI DISCIPLINARI, ASSENZE AL TOP



## SIGNIFICATO DI “POTESTÀ DISCIPLINARE”

---

La procedura disciplinare è esercitata dal datore di lavoro unicamente nei confronti del lavoratore subordinato (art. 2094 c.c.: è colui il quale si obbliga, a fronte di una retribuzione “a collaborare nell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore”)

è volta ad accertare la sussistenza di una o più condotte tenute da un lavoratore subordinato, a valutarne la rilevanza giuridica e fattuale ed eventualmente a sanzionarle, in quanto considerate non conformi ad una determinata regola o ad un insieme di regole prestabilite, che il dipendente si è obbligato ad osservare in virtù del rapporto di lavoro

# SINTESI DEI PRINCIPI PORTANTI DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NELLA P.A.

---

Obbligatorietà dell'azione disciplinare (in ambito privatistico è “mera potestà”)

---

Gradualità e proporzionalità sanzionatoria

---

Parità di trattamento

---

Tassatività delle sanzioni

### CCNL normativo 1994 – 1997 - 01/09/1995 -

- Art. 28 - obblighi del dipendente
- Art. 29 - Sanzioni e procedure disciplinari
- Art. 31 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

### CCNL normativo 2002 – 2005 - 19/04/2004 -

- Art. 10 - Clausole generali
- Art. 11 - Modifiche all'art. 28 del CCNL dell'1 settembre 1995
- Art. 12 - Modifiche all'art. 29 del CCNL dell'1 settembre 1995
- Art. 13 - Codice disciplinare
- Art. 14 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale
- Art. 15 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
- Art. 16 - Norme transitorie per i procedimenti disciplinari

### CCNL normativo 2006 - 2009 - 10/04/2008 -

- Art. 6 - Modifiche ed integrazioni al sistema disciplinare



## **“MOMENTI” DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**



# TIPOLOGIA SANZIONI DISCIPLINARI PER IL PUBBLICO IMPIEGO PRIVATIZZATO

(ART. 55 D. LGS. 165/2001 E CCNL)

## Sanzioni conservative

- *Rimprovero verbale*
- *Rimprovero scritto*
- *Multa di importo variabile*
- *Sospensione dal lavoro*

## Sanzioni espulsive

- *Licenziamento con preavviso*
- *Licenziamento senza preavviso*

# **RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE (DISCIPLINATO DALL'ART. 55-BIS, CO. 2, DLGS 165/01)**

**Infrazioni di minor  
gravità**

Sanzione superiore al  
rimprovero verbale ed  
inferiore alla sospensione  
dal servizio con  
privazione della  
retribuzione per più di 10  
giorni

**Responsabile con  
qualifica dirigenziale  
della struttura**

**Infrazioni di minor  
gravità ma  
responsabile privo di  
qualifica dirigenziale**

Sanzione superiore al  
rimprovero verbale ed  
inferiore alla sospensione  
dal servizio con  
privazione della  
retribuzione per più di 10  
giorni

**Ufficio per i procedimenti disciplinari  
(U.P.D.)**

**Infrazioni più gravi**

Sanzioni uguali o  
superiori alla  
sospensione dal servizio  
con privazione della  
retribuzione per più di 10  
giorni

# ITER PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Responsabile della struttura  
con qualifica dirigenziale

Contestazione  
per iscritto al  
dipendente

Convocazione  
del dipendente  
per il  
contraddittorio  
in sua difesa

Attività  
istruttoria  
(eventuale)

Conclusione del  
procedimento  
(Entro 60 giorni  
dalla  
contestazione)

Entro 20 giorni

Preavviso di  
almeno 10 giorni

archiviazione

Il dipendente  
può presentare  
una sola volta  
motivata  
istanza di rinvio

Irrogazione della  
sanzione<sup>171</sup>

# ITER PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

## Ufficio competente per i procedimenti disciplinari

Contestazione  
per iscritto al  
dipendente

Convocazione  
del dipendente  
per il  
contraddittorio  
in sua difesa

Attività  
istruttoria  
(eventuale)

Conclusione del  
procedimento  
(Entro 120 giorni  
dalla prima  
acquisizione della  
notizia  
dell'infrazione)

Entro 40 giorni.  
dalla ricezione  
degli atti dal  
dirigente

Preavviso di  
almeno 20 giorni

archiviazione

Il dipendente  
può presentare  
una sola volta  
motivata  
istanza di rinvio

Irrogazione della  
sanzione<sup>172</sup>



# LICENZIAMENTO E D. LGS. 150/09

Licenziamento senza preavviso (art- 55-quater, comma 1)

Lett. a): falsa attestazione della presenza in servizio e certificazione medica falsa

Licenziamento con preavviso (art- 55-quater, comma 1)

Lett. b): Assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni superiore a tre nell'arco di un biennio ovvero per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero Mancata ripresa dal servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione





# LICENZIAMENTO E D. LGS. 150/09

Falsa attestazione della presenza in servizio

Reclusione da uno a cinque anni

Certificazione medica falsa  
- Art. 55-quinquies, commi 1 e 2 – diretta al dipendente -

Multa da €400 ad € 1600

Risarcimento danno patrimoniale e danno all'immagine subito dall'amministrazione

Falsa attestazione della presenza in servizio

Reclusione da uno a cinque anni

Certificazione medica falsa  
- Art. 55-quinquies, comma 3 – diretta al medico -

Multa da €400 ad € 1600

Radiazione dall'Albo

Licenziamento per giusta causa o decadenza convenzione



# ORARIO DI LAVORO, C.C.N.L. E SANZIONI DISCIPLINARI

Art. 13, c. 4,  
CCNL  
19.04.2004 –  
codice  
disciplinare

La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore della retribuzione ...

---

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro

---

# ORARIO DI LAVORO, C.C.N.L. E SANZIONI DISCIPLINARI

---

Art. 13, c. 5, CCNL  
19.04.2004 – codice  
disciplinare

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione ...

---

c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso ...

d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata

---

# ORARIO DI LAVORO, C.C.N.L. E SANZIONI DISCIPLINARI

Art. 13, c. 6, CCNL  
19.04.2004 – codice  
disciplinare

La sanzione disciplinare della  
sospensione dal servizio con privazione  
della retribuzione da undici giorni fino ad  
un massimo di sei mesi ...

---

b) assenza ingiustificata dal servizio oltre  
dieci giorni e fino a quindici giorni

---

# ORARIO DI LAVORO, C.C.N.L. E SANZIONI DISCIPLINARI

**Art. 13, c. 7, CCNL  
19.04.2004 – codice  
disciplinare**

**La sanzione disciplinare del  
licenziamento con preavviso si  
applica per:**

---

**d) mancata ripresa del servizio nel  
termine prefissato dall'azienda o  
ente quando l'assenza arbitraria  
ed ingiustificata si sia protratta  
per un periodo superiore a  
quindici giorni**

---

