

Ordini di servizio e orario del dipendente

Luca Benci

Le intrusioni della legislazione nella contrattualizzazione

- La legge 43/2006
- Il mancato riconoscimento contrattuale della figura dell'operatore socio sanitario con formazione complementare (legge 1/2002)
- Il decreto Brunetta
- Gli anticipi contrattuali dati per legge

La democrazia in corsia....

- Scomparsa della figura primariale e sua sostituzione con il direttore
- Fine delle gerarchie professionali di un tempo
- Fine dei linguaggi “militari” e sostituzione con il linguaggio aziendalistico

La scomparsa dei termini militari

- Il superiore gerarchico
- L'inferiore gerarchico
- Congedo
- Missione
- Comando
- La divisa
- La guardiola
- Il medico di guardia
- I reparti
- Le divisioni

Titolarità e emanare ordini di servizio

- Qualsiasi ufficio, organo o persona fisica gerarchicamente sovraordinata per legge, regolamento o organizzazione aziendale a influire nell'organizzazione del lavoro
- Quando proviene da chi ha potere di firma diventa un atto amministrativo

Tipologia degli ordini

- Motivi professionali
- Motivi organizzativi

Forma degli ordini

- Orale
- Scritta

Il rifiuto agli ordini di servizio

Cassazione Penale - Sezione VI, Sent. n. 35925 del 16.09.2009

- Le pretese (reiterate in occasione di tutti gli episodi contestati) dell'imputato di ricevere dal dirigente una ulteriore specificazione scritta dei suoi obblighi costituivano espressione di un intenzionale e deliberato comportamento ostruzionistico, tale da integrare un rifiuto penalmente rilevante.

Il rifiuto agli ordini di servizio

Cassazione Penale - Sezione VI, Sent. n. 35925 del 16.09.2009

- Trattasi di conclusioni corrette sul piano logico e giuridico, non potendosi considerare legittimo il rifiuto di adempiere una disposizione impartita dal dirigente nella sola forma verbale.

Le disposizioni di servizio

- DPR 3/1957 art. 16 “Dovere verso il superiore”
- DPR 3/1957 art. 17 “Limiti al dovere verso il superiore”
- CCNL 1995 “Comparto sanità” “Doveri del dipendente”

La forma degli ordini:
la normativa previgente
(art. 16 dpr 3/1957)

- L'impiegato deve eseguire gli ordini che gli siano impartiti dal superiore gerarchico relativamente alle proprie mansioni o funzioni.

Quando, nell'esercizio delle sue funzioni, l'impiegato rilevi difficoltà o inconvenienti, derivanti dalle disposizioni impartite dai superiori per l'organizzazione o lo svolgimento dei servizi, deve riferirne in via gerarchica, formulando le proposte a suo avviso più opportune per rimuovere la difficoltà o l'inconveniente.

La forma degli ordini:
la normativa previgente
(art. 17 dpr 3/1957)

- L'impiegato, al quale, dal proprio superiore venga impartito un ordine che egli ritenga palesemente illegittimo, deve farne rimostranza allo stesso superiore, dichiarandone le ragioni. Se l'ordine è rinnovato per iscritto, l'impiegato ha il dovere di darvi esecuzione.

L'impiegato non deve comunque eseguire l'ordine del superiore quando l'atto sia vietato dalla legge penale.

La forma degli ordini:
la normativa attuale
art. 28 lett. H CCNL 1995

- Il dipendente deve:
.....eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti. Se ritiene che la disposizione sia palesemente illegittima, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi l'ha impartita dichiarandone le ragioni;.....

La forma degli ordini:
la normativa attuale
art. 28 lett. H CCNL 1995

.....se la disposizione è rinnovata per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che la stessa sia vietata dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo.

La giurisprudenza

- 2. Il potere di rimostranza previsto dall'art. 16 del T.U. n. 3 del 1957 a favore dell'agente pubblico sottordinato nei confronti degli ordini impartiti dal superiore non può essere utilizzato sulla base di semplici valutazioni soggettive e per contestare provvedimenti di carattere organizzatorio, dovendo detto potere essere qualificato come strumento eccezionale per evitare un improprio coinvolgimento di responsabilità e non per coprire inammissibili ingerenze sostitutive nella sfera decisionale del funzionario competente.
- Sez. Giur. Reg. Basilicata, sent. n. 87 del 24-07-1996

Orario di lavoro e obblighi del dipendente

- Effettuare 36 ore settimanali
- Previsione per coloro che hanno articolazioni orarie nelle 24 ore di adeguati periodi di riposo tra i turni per consentire il recupero psico-fisico
- Una durata della prestazione non superiore alle 12 ore continuative
- Orario articolato su base settimanale, plurisettimanale o annuale, sulla base delle 36 ore, rispettando il monte ore

Le 35 ore?

- Il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale” i contratti integrativi potranno prevedere, con decorrenza stabilita nella medesima sede ed in via sperimentale, **una riduzione dell'orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.**
- Art. 27 CCNL 1999

Riposo giornaliero

art. 7 D.Lgs. 08-04-2003 n. 66

- 1. 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**

Riposo giornaliero

art. 7 D.Lgs. 08-04-2003 n. 66
art. 3, comma 85, Legge 244/2007

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

Riposo giornaliero le norme contrattuali

- Deroga alle 11 ore purchè sia preservata la continuità assistenziale e siano rispettati i principi generali di protezione, sicurezza e salute dei lavoratori.

Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero,
pause, lavoro notturno, durata massima settimanale

art. 17 D.Lgs. 08-04-2003 n. 66

- 1. 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. 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

Ccnl 2008
art. 5 “orario di lavoro”

- In via sperimentale, fino alla definitiva disciplina della materia nell’ambito del prossimo contratto....

Reperibilità generica?

- DPR 130/1969

“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?

- DPR 761/1979 art. 27

“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 essenziali nonché il personale di assistenza religiosa devono rendersi reperibili per i casi di particolari esigenze di servizio”

Reperibilità generica?

- Non esiste nella normativa contrattuale e legislativa vigente un simile obbligo

Il problema dei richiami in servizio

- Il richiamo in servizio “oggi per oggi”
- Il richiamo in servizio “oggi per domani”
- Il prolungamento dell’orario di lavoro al personale presente
- Il richiamo dalle ferie

Il richiamo oggi per oggi e la pronta disponibilità

- DPR 270/1987 art. 18
- Nuovo CCNL int. 2001 art. 7

Sono tenuti al servizio di pronta disponibilità solo i dipendenti in servizio presso U.O. con attività continua

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

Il dipendente obbligato

- Richiamo dall'oggi al domani
- Prolungamento dell'orario al personale già in servizio
- Richiamo dalle ferie

Limitazioni al lavoro notturno

art. 11D.Lgs. 08-04-2003 n. 66

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

2. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 22 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

Limitazioni al lavoro notturno

art. 11D.Lgs. 08-04-2003 n. 66

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della [legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), e successive modificazioni.

Riposo giornaliero

art. 7 D.Lgs. 08-04-2003 n. 66

- 1. 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**.

Riposo settimanale

art. 9 D.Lgs. 08-04-2003 n. 66

- 1. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7 il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

La protrazione dell'orario di lavoro

- La protrazione sopra il limite previsto, giornaliero (12 ore) e settimanale (48 ore) può essere superato solo se la cessazione del lavoro costituisca un pericolo e un danno alle persone e nelle ipotesi in cui ricorra la forza maggiore.

La protrazione dell'orario di lavoro

- Le ipotesi di forza maggiore non possono identificarsi in situazioni che avrebbero potuto essere evitate mediante un responsabile intervento umano, come ad esempio la previsione di misure per la sostituzione di un lavoratore malato. (cass. Sez. lavoro, 4336/1984)

Il richiamo dalle ferie

- Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso per le spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata dei medesimi viaggi. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.

art. 19 CCNL 1995 comma 10

Le festività soppresse

- Epifania; S. Giuseppe; Ascensione; Corpus Domini; SS. Apostoli Pietro e Paolo

Legge 54/1977 "Disposizioni in materia di giorni festivi"

I vincoli normativi esterni: il codice penale

- Art. 591 Abbandono di persone minori o incapaci
- Art. 593 Omissione di soccorso
- Art. 328 Rifiuto di atti d'ufficio

Il dipendente obbligato

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

CCNL integrativo 2001 art. 18

Orario di lavoro e pronta disponibilità

- I sanitari di USL hanno diritto all'indennità per il servizio di pronta disponibilità prestato in eccedenza rispetto ai limiti contrattuali, pur se il detto servizio non sia stato previamente autorizzato, qualora la carenza dell'organico non abbia consentito l'effettuazione dei turni nei limiti contrattuali e considerato che il carattere di emergenza del servizio non consentiva libera scelta al dipendente.
- TAR Calabria, sez. Reggio Calabria, 22 novembre 1997, n. 968

I diritti e i doveri del dipendente

- **Il richiamo in servizio “oggi per oggi”**
- Il richiamo in servizio “oggi per domani”
- Il prolungamento dell'orario di lavoro al personale presente
- Il richiamo dalle ferie

Progressione di carriera

- CCNL 1999 art. 35 “Criteri per la progressione economica orizzontale”

La progressione economica deve tenere conto....”del grado di coinvolgimento nei processi aziendali, di capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, di partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata.....”

Le norme deontologiche previgenti

- L’infermiere non abbandona mai il posto di lavoro senza la certezza della sostituzione

Art. 10 codice deontologico 1977

Le norme deontologiche previgenti

- L'infermiere compensa le carenze della struttura attraverso un comportamento ispirato alla cooperazione, nell'interesse dei cittadini e dell'istituzione. L'infermiere ha il dovere di opporsi alla compensazione quando vengano a mancare i caratteri della eccezionalità o venga pregiudicato il suo prioritario mandato professionale.

Art. 6.2 Codice deontologico 1999

Le norme deontologiche vigenti

- L'infermiere compensa le carenze della struttura attraverso un comportamento ispirato alla cooperazione, nell'interesse dei cittadini e dell'istituzione. L'infermiere, qualora vengano a mancare i caratteri della eccezionalità o sia pregiudicato il suo prioritario mandato professionale, si oppone alla compensazione **specificandone le ragioni, pur impegnandosi per il superamento delle carenze o dei disservizi.**

- Art. 49 Codice deontologico IPASVI (2009)

Eventuali sanzioni disciplinari

- “Inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell’orario di lavoro”
- CCNL 1995 art. 30

Lo spostamento del dipendente all'interno dello stesso presidio

- “Non è considerata mobilità lo spostamento del dipendente all'interno della struttura di appartenenza anche se in ufficio o servizio diverso da quello di assegnazione”

Ccnl 2001 integrativo, art. 18

Lo spostamento di un dipendente all'interno dello stesso presidio

- Una diversa utilizzazione della dipendente nell'ambito del medesimo presidio sanitario, cioè del compimento di un atto che rientra nell'ambito del potere organizzatorio dell'ente è sottratto alla concertazione sindacale.

Consiglio di Stato, V sezione, sentenza 1 luglio 2003

Lo spostamento di un dipendente all'interno dello stesso presidio

- Se il provvedimento di trasferimento ancorché definito temporaneo evidenzia una esigenza di economia nell'impiego del personale che deriva dal rapporto tra il numero di unità di personale concretamente disponibile ed i compiti di servizio da assicurare, cioè ad un fattore di per se mutevole nel tempo perde di significato una distinzione tra esigenze mutevoli e durature e quindi l'ordine di servizio non abbisogna di avere specificata la durata.

Consiglio di Stato, V sezione, sentenza 1 luglio 2003

Forma dell'ordine di servizio

- Scritto in determinati casi
- In questi casi deve contenere la data, la firma e la motivazione e se richiesto dalla natura dell'ordine la durata nel tempo (vedi mobilità d'urgenza)
- Non deve essere necessariamente protocollato (art. 53 u.c. del DPR 45/2000)

("sono oggetto di registrazione obbligatoria i documenti ricevuti e spediti dall'amministrazione, salva la possibilità di una registrazione particolare dell'amministrazione")

Corte giustizia comunita' Europee

3 ottobre 2000, n. 303

- Il servizio di guardia medica con obbligo di presenza fisica sul luogo di lavoro deve essere computato nell'*orario* di lavoro, mentre il servizio di mera *reperibilità* non rientra nell'*orario* di lavoro se non per il tempo in cui comporta l'effettiva prestazione lavorativa.

Corte giustizia comunita' Europee 03-10-2000, n. 303
Sindicato De Medicos de Asistencia Publica e Simap c. Conselleria de Sanidad Y Consumo de la Generalydad Valenciana e Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana

Cass. civ. Sez.lav. 7 giugno 1995, n. 6400

- La *reperibilità* è una prestazione prevista dalla disciplina contrattuale collettiva che ha carattere strumentale ed accessorio e differisce qualitativamente dalla prestazione di lavoro, consistendo nell'obbligo del lavoratore di porsi in condizione di essere prontamente rintracciato, fuori del proprio *orario* di lavoro, in vista di un'eventuale prestazione lavorativa, e di raggiungere in breve lasso di tempo il luogo di lavoro per eseguirvi la prestazione richiesta. Pertanto, non equivalendo all'effettiva prestazione lavorativa, il servizio di *reperibilità* svolto nel giorno destinato al riposo settimanale limita soltanto, senza escluderlo, del tutto, il godimento del riposo stesso e quindi comporta il diritto non ad un trattamento economico uguale a quello spettante per l'ipotesi di effettiva prestazione di lavoro in quel medesimo giorno, bensì ad un trattamento inferiore, proporzionato alla minore restrizione della libertà del lavoratore.

Limitazioni al lavoro notturno

art. 11D.Lgs. 08-04-2003 n. 66

1. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.
2. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. E in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:
 - a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
 - b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
 - c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della [legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), e successive modificazioni.

La pronta disponibilità

la normativa contrattuale
art. 7 CCNL 2001

- 1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la struttura nel tempo previsto con modalità stabilite ai sensi del comma 3.

La pronta disponibilità

la normativa contrattuale
art. 7CCNL 2001

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

La pronta disponibilità

la normativa contrattuale
art. 7 CCNL 2001

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

La pronta disponibilità

la normativa contrattuale
art. 7 CCNL 2001

- 4. Sulla base del piano di cui al comma 2, sono tenuti a svolgere il servizio di pronta disponibilità solo i dipendenti in servizio presso le unità operative con attività continua ed in numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali dell'unità.

La pronta disponibilità

la normativa contrattuale
art. 7 CCNL 2001

5. Il servizio di pronta disponibilità è organizzato utilizzando di norma personale della stessa unità operativa.

La pronta disponibilità

la normativa contrattuale
art. 7 CCNL 2001

- 6. Il servizio di pronta disponibilità va limitato ai turni notturni ed ai giorni festivi . Nel caso in cui esso cada in giorno festivo spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale. La pronta disponibilità ha durata di dodici ore e dà diritto ad una indennità di L. 40.000 per ogni dodici ore.

La pronta disponibilità

la normativa contrattuale
art. 7CCNL 2001

- 7. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo nei giorni festivi.
- 8. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata, i quali, comunque, non possono essere inferiori alle quattro ore, l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla sua durata, maggiorata del 10%.

La pronta disponibilità

la normativa contrattuale
art. 7CCNL 2001

- 9. In caso di chiamata l'attività viene computata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 34 del CCNL 7 aprile 1999, come modificato dall'art. 39 del presente contratto, ovvero trova applicazione l'art. 40.
- 10. Di regola non potranno essere previste per ciascun dipendente più di sei turni di pronta disponibilità al mese.

La pronta disponibilità

la normativa contrattuale
art. 7CCNL 2001

11. Possono svolgere la pronta disponibilità solo i dipendenti addetti alle attività operatorie e nelle strutture di emergenza. Sono, pertanto esclusi:
- a) Tutto il personale delle categorie A, B, C e D, profili del ruolo amministrativo;
 - b) il personale appartenente alle categorie A, C e D, profili del ruolo tecnico;
 - c) il personale del ruolo sanitario appartenenti alla categoria D, i profili della riabilitazione e delle caposala.

La pronta disponibilità

la normativa contrattuale
art. 7CCNL 2001

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

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

La pronta disponibilità

la normativa contrattuale
art. 7CCNL 2001

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

La pronta disponibilità

la normativa contrattuale
art. 7CCNL 2001

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

Riposo compensativo per le giornate lavorate

- Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 20 del CCNL 1° settembre 1995, e 34 del CCNL 7 aprile 1999, 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.

Riposo compensativo per le giornate lavorate

- 2. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

La definizione “europea” di orario di lavoro

Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:

- a) 'orario di lavoro': qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni;

Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n.66, art. 1 comma 2

Le tipologie di pronta disponibilità

- Pronta disponibilità attiva
- Pronta disponibilità passiva

Effetti della pronta disponibilità

- A norma del Contratto collettivo nazionale della sanità pubblica al lavoratore in pronta disponibilità spetta un giorno di riposo compensativo qualora la pronta disponibilità venga prestata in un giorno di riposo settimanale. Detto giorno di riposo spetta anche in caso di reperibilità c.d. passiva caratterizzata cioè dalla mancata chiamata effettiva in servizio.

Effetti della pronta disponibilità

la giurisprudenza di merito

- La fruizione del giorno compensativo – senza riduzione del debito orario - deve essere predisposta dall'azienda, indipendentemente dalla domanda del lavoratore il quale può espressamente – ma non tacitamente – rinunciarvi.

Effetti della pronta disponibilità

la giurisprudenza di merito

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

Corte di appello di Napoli – Sezione lavoro – sentenza 5 aprile-12 maggio 2005 □

Effetti della pronta disponibilità

la giurisprudenza di merito

- La pronta disponibilità non esclude del tutto il riposo ma lo limita. L'obbligo del lavoratore di rendersi reperibile fuori dell'orario di servizio costituisce elemento sufficiente a connotare un sacrificio che limita il riposo ed escludono che la reperibilità senza chiamata sia considerata e trattata alla stregua semplicemente di un tempo non lavorato.

Effetti della pronta disponibilità

la giurisprudenza di merito

- Il servizio di reperibilità si sostanzia in una giornata lavorativa, anche se con caratteristiche tali da rendere la prestazione qualitativamente diversa da quella ordinaria. Tale servizio, consistendo nell'obbligo del lavoratore di essere prontamente rintracciato, fuori dal proprio ordinario orario di lavoro, in vista di un'eventuale prestazione lavorativa....

Effetti della pronta disponibilità

la giurisprudenza di merito

-e di raggiungere in un breve lasso di tempo il luogo di lavoro per eseguirvi la prestazione richiesta, si sostanzia in una messa a disposizione delle energie lavorative tali da giustificare non solo un trattamento economico, generalmente inferiore a quello previsto per l'ordinaria prestazione lavorativa e proporzionato alla minore restrizione del proprio tempo,.....

Effetti della pronta disponibilità

la giurisprudenza di merito

- ma anche la possibilità di godere, in caso in cui il servizio cada in giornata festiva del riposo compensativo: in tale ultimo caso, al lavoratore spetterà una maggiorazione. La maggiorazione spetterà, ove la reperibilità sia svolta in giorno festivo, anche se sia stato concesso un riposo compensativo nell'arco dei sette giorni e, infine, ove il riposo non sia stato concesso, spetterà al lavoratore il risarcimento del consequenziale danno.

Effetti della pronta disponibilità

la giurisprudenza di merito

- I lavoratori in servizio di pronta disponibilità hanno diritto a godere del riposo compensativo con riduzione del suo monte orario settimanale. Se il riposo compensativo non è stato fruito, ai ricorrenti spetta il risarcimento del danno che deve comunque tenere conto della diversità qualitativa della prestazione che ha inciso sul riposo senza però escluderlo del tutto.

Tribunale di Bari, sentenza 2 ottobre 2006

Reperibilità attiva e passiva

- Nel caso di reperibilità attiva, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o compensata con recupero orario; nel caso di reperibilità passiva, coincidente con giorno festivo, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale

Reperibilità attiva e passiva

- La norma contrattuale fonda il diverso trattamento fra le due ipotesi (reperibilità attiva e passiva) attribuendo rilievo alla circostanza che, in caso di reperibilità seguita da chiamata in servizio, il dipendente rende effettivamente una prestazione di lavoro durante una giornata festiva che determina, nell'ambito della settimana di riferimento.....

Reperibilità attiva e passiva

-, il superamento dell'orario di lavoro settimanale di 36 ore e che dà, quindi, luogo a lavoro straordinario da remunerare secondo le modalità previste dal contratto o da compensare con un giorno di riposo.

Reperibilità attiva e passiva

- Nell'altra ipotesi, di reperibilità non seguita da chiamata in servizio, il lavoratore non rende una prestazione di lavoro ma ha, soltanto, l'obbligo di rimanere a disposizione

Reperibilità attiva e passiva

- La reperibilità passiva nei giorni festivi, quindi, non comportando una prestazione di lavoro eccedente il debito orario settimanale, non può di per sé attribuire il diritto ad un riposo compensativo ma soltanto ad un compenso, il cui ammontare non può comunque essere pari a quello erogato in caso di svolgimento dell'attività di lavoro, ma che deve essere proporzionato al disagio subito.

App. Bologna Sez. lavoro, 26-04-2006

Reperibilità attiva e passiva

- l'Azienda Ospedaliera appellata non è obbligata dalle disposizioni contrattuali ad attribuire il riposo compensativo al personale in pronta disponibilità in giorno festivo non chiamato in servizio, bensì a consentire - qualora ne sia fatta richiesta - la fruizione del riposo senza però variare l'orario di lavoro settimanale.

App. Bologna Sez. lavoro, 26-04-2006

La sentenza della Cassazione sulla pronta disponibilità

Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 19 novembre 2008, n. 27477

-la pronta disponibilità non può essere equiparata alla prestazione effettiva di attività di lavoro, perché è di tutta evidenza che la mera disponibilità alla eventuale prestazione incide diversamente sulle energie psicofisiche del lavoratore rispetto al lavoro effettivo e riceve diversa tutela dall'ordinamento.

- (Il dipendente) ha diritto a un giorno di riposo compensativo ma non alla riduzione dell'orario di lavoro settimanale, con la conseguenza che è tenuto a recuperare le sei ore lavorative del giorno di riposo ridistribuendole nell'arco della settimana.

Pronta disponibilità e riposo compensativo:
la giurisprudenza amministrativa

- In altri termini, **ferma restando l'ordinaria prestazione oraria settimanale globalmente immutata**, le ricordate disposizioni consentono al lavoratore che ha prestato il turno di pronta disponibilità la fruizione di un giorno di riposo con conseguente variazione in aumento della durata dell'attività lavorativa prestata o da prestare negli altri giorni.

Consiglio di Stato, sentenza 9 settembre 2009, n. 5270

Abbandono di persone incapaci

art. 593 cp

- Chiunque abbandona una persona minore degli anni quattordici, ovvero una persona incapace, per malattia di mente o di corpo, per vecchiaia o per altra causa, di provvedere a se stessa, e della quale abbia la custodia o debba avere la cura, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

La pena è della reclusione da uno a sei anni se dal fatto deriva una lesione personale, ed è da tre a otto anni se ne deriva la morte.

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

D.Lgs 66/2003

art. 10 ferie annuali

- Il predetto periodo minimo di quattro settimane non puo' essere sostituito dalla relativa indennita' per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Assenze da non decurtare

- Le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Art. 71, 5° comma, legge 133/2008

Il licenziamento per il “doppio lavoro”

Legge 23 dicembre 1996, n. 662 (art. 1 comma 60)

- Al di fuori dei casi previsti al comma 56, al personale è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività di lavoro subordinato o autonomo tranne che la legge o altra fonte normativa ne prevedano l'autorizzazione rilasciata dall'amministrazione di appartenenza e l'autorizzazione sia stata concessa. La richiesta di autorizzazione inoltrata dal dipendente si intende accolta ove entro trenta giorni dalla presentazione non venga adottato un motivato provvedimento di diniego.

Il licenziamento per il “doppio lavoro”

Legge 23 dicembre 1996, n. 662 (art. 1 comma 61)

- La violazione del divieto di cui al comma 60, la mancata comunicazione di cui al comma 58, nonché le comunicazioni risultate non veritiere anche a seguito di accertamenti ispettivi dell'amministrazione costituiscono giusta causa di recesso per i rapporti di lavoro disciplinati dai contratti collettivi nazionali di lavoro e costituiscono causa di decadenza dall'impiego per il restante personale,

Il licenziamento per il “doppio lavoro”

Legge 23 dicembre 1996, n. 662

- ...sempreché le prestazioni per le attività di lavoro subordinato o autonomo svolte al di fuori del rapporto di impiego con l'amministrazione di appartenenza non siano rese a titolo gratuito, presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro. Le procedure per l'accertamento delle cause di recesso o di decadenza devono svolgersi in contraddittorio fra le parti