



# **ORARIO DI LAVORO, RIPOSI E LAVORO NOTTURNO**

**COSA CAMBIA ?**

**L'ENTRATA IN VIGORE**

**DELLA LEGGE**

**30 OTTOBRE 2014**

**N. 161**



## ORARIO DI LAVORO, RIPOSI E LAVORO NOTTURNO

### PREMESSA

I principi e le norme che regolamentano l'orario di lavoro e la durata minima dei riposi sono stati fino ad ora uno degli argomenti più importanti e dibattuti all'interno del mondo del lavoro, soprattutto per il peggioramento delle condizioni di lavoro legato al blocco del turn over, per i risvolti non indifferenti che possono generare in campo organizzativo.

Il Legislatore italiano ha illegittimamente cercato di negare ai dipendenti del ruolo sanitario (La Legge 24 dicembre 2007, n. 244 ha disposto - con l'art. 3, comma 85 - l'introduzione del comma 6-bis all'art. 17.) il diritto ad evitare eccessi lavorativi prolungati ed a usufruire di riposi nei modi e nei limiti previsti per gli altri lavoratori italiani (D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66) ed europei (Direttiva 2003/88/CE del 4 novembre 2003).

Tali principi e norme nel 2014 sono stati finalmente riallineati alle disposizioni della Comunità Europea, comunque vigenti per i lavoratori italiani, mediante la legge 30 ottobre 2014, n. 161, recante *"Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2013-bis"*.

Tale Legge all'articolo 14 comma 1 sancisce infatti che: ***"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, e il comma 6 bis dell'articolo 17 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66"***.

### CONSEGUENZE LEGISLATIVE

Come è precisato nella stessa Direttiva 2003/88/CE e in numerose sentenze delle Corti di Giustizia (vedi in particolare le sentenze *Simap* e *Jaeger*), questa è vigente in tutti gli Stati dell'Unione europea e soprattutto ne viene disposto l'automatico adeguamento nel corpo delle leggi del singolo Stato, indipendentemente dall'atto formale del recepimento. Sono pertanto prive di efficacia le leggi dello Stato, pregresse e a maggior ragione successive, che in qualche modo ne ostacolano la corretta applicazione o neghino l'esigibilità delle tutele minime previste. Infatti, nelle direttive europee a partire dagli anni 90 sono inserite clausole di "non regresso": ***"In nessun caso l'attuazione della presente direttiva costituisce una ragione sufficiente per giustificare una riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori rientranti nel suo ambito di applicazione"***.



Essendo il provvedimento entrato in vigore il 25 novembre 2014, il riallineamento alla normativa europea e l'abrogazione delle illegittime precedenti disposizioni **entrerà ufficialmente in vigore a partire dal 25 novembre 2015**. Da questa data tutte le amministrazioni sono obbligate a garantire direttamente ed immediatamente l'attuazione delle tutele in precedenza negate. Ovviamente rimane intatto il diritto per i dipendenti del ruolo sanitario ad un risarcimento per tutte le inadempienze avvenute precedentemente a questa data in virtù della prevalenza delle norme europee su quelle nazionali.

### **CONSEGUENZE SUL CCNL**

Le norme contrattuali nazionali ed aziendali non coerenti con le Direttive europee vigenti in materia di orario di lavoro e di riposi **perderanno anch'esse di efficacia a partire dal 25 novembre 2015**.

### **IN CONSEGUENZA DI CIÒ**

- **inefficacia di qualsiasi accordo in deroga sottoscritto sulla base del comma 6 bis dell'articolo 17 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66**
- **inefficacia di qualsiasi determinazione in materia di orario o turni di lavoro assunta dall'amministrazione ai sensi dell'art. 34 del Decreto Legislativo n. 150/2009 in deroga ai suddetti principi** ( la medesima in quanto atto unilaterale ha fatto inequivocabilmente cadere e venire meno gli eventuali accordi precedentemente esistenti di deroga ed i relativi effetti ).

### **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E RIPOSI**

Dal 25 novembre 2015 **sono esigibili direttamente e senza possibilità di limitazioni le norme** sulla durata dell'orario di lavoro e sulla durata dei riposi giornalieri.

### **Norme immediatamente esigibili sull'orario di lavoro e sui riposi**

- **Rispetto del limite massimo di 12 ore e 50' di lavoro giornaliero.** Il limite massimo di orario di lavoro giornaliero non è 13 ore ma 12 e 50' poiché dopo 6 ore di lavoro è obbligatorio rispettare una pausa minima di 10 min. ai sensi dell'art. 8 D.lgs. 66/2003. I minuti di pausa non rientrano nell'orario di lavoro ordinario.
- **Rispetto del limite massimo di 48 ore di durata media dell'orario di lavoro settimanale,** compreso lo straordinario, come previsto dall'articolo 4, comma 2 dell'art. 4 del D.Lgs. 66/2003. La media delle 48 ore va calcolata su un periodo mobile di 4 mesi ai sensi del co. 3 del medesimo articolo. L'orario contrattuale di lavoro settimanale L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è regolamentato dall'art. 26 del CCNL del 7 aprile 1999 così come integrato dall'art. 5 del CCNL 10/04/2008
- **Rispetto del limite minimo di 11 ore continuative di riposo nell'arco di un giorno.**



**NOTA 1:** La Circolare n. 8 del 2005 Ministero del Lavoro stabilisce che le 24 ore di riferimento per le 11 ore di riposo si calcolano dal momento di inizio dell'attività lavorativa nella giornata. Pertanto, è illegittima la ripartizione della giornata 00.00-24.00. Anche in dottrina vi è un'ampia concordanza sulla sua definizione: *"L'arco temporale di 24 ore entro cui calcolare il riposo è da ritenersi necessariamente mobile, cioè da calcolare dall'ora di inizio della prestazione lavorativa"* (Carla Spinelli: *"Il riposo giornaliero e la durata massima della giornata lavorativa"* in Leccese: L'orario di lavoro; IPSOA 2004).

In conseguenza di questa definizione, il riposo previsto dall'art. 7 del D.Lgs. 66/2003, assume in ultima analisi il carattere di un *"limite distanziale"* che serve a separare in modo congruo due periodi di lavoro che possono svolgersi anche in due giorni diversi, al fine di permettere un adeguato recupero psico-fisico al lavoratore.

**NOTA 2:** Ai sensi dell'articolo 7 del D.Lgs. 66/2003, le chiamate in reperibilità che richiedono la presenza sul luogo di lavoro del sanitario, possono interrompere la consecutività del riposo giornaliero. Se necessario, le ore di lavoro effettuate in reperibilità devono essere immediatamente recuperate per arrivare almeno alle 11 ore senza impegni lavorativi. Si consiglia, in via prudenziale, di non inserire nei turni di servizio del mattino successivo il personale che abbia effettuato la reperibilità notturna.

**NOTA 3:** Rientra nella definizione anche la libera professione svolta a favore dell'azienda (produttività aggiuntiva).

### **Possibilità di deroghe e loro limiti**

**N. B.:** Le eventuali deroghe alla durata minima del riposo continuativo giornaliero, alla durata delle pause, al periodo temporale di calcolo dell'orario di lavoro medio settimanale e al lavoro notturno possono essere introdotte solamente dal contratto collettivo nazionale o da accordi nazionali.

**Per il combinato disposto comma 10 dall'art. 26 del CCNL del 7 aprile 1999 così come integrato dall'art. 5 del CCNL 10/04/2008 e del sopravvenuto art. 34 del Decreto Legislativo n. 150/2009, sono da considerare, quindi, nulli gli eventuali accordi sottoscritti a livello regionale o aziendale.**

In base all'articolo 17, comma 1 del D.Lgs. 66/2003, per condizioni eccezionali, imprevedibili e transitorie sarà possibile l'individuazione condivisa fra le parti di deroghe all'art. 7 (durata minima di riposo continuativo giornaliero), all'art. 8 (pause), nei limiti e nelle condizioni previste dal comma 4 dell'art. 17 della medesima Legge. Possibili deroghe sono previste anche per l'art. 4, co.3 (periodo temporale di calcolo dell'orario di lavoro medio settimanale), e per gli artt. 12 e 13 (lavoro notturno). Le deroghe, in ogni caso, devono essere riferite alle sole attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio.

Anche la giurisprudenza comunitaria ha riconosciuto carattere eccezionale alle deroghe previste dall'art. 17, stabilendo che esse *"devono essere interpretate in modo che la loro portata sia limitata a quanto strettamente necessario alla tutela degli interessi che tali deroghe permettono di proteggere"*. Dopo la deroga il lavoratore ha in ogni caso diritto a periodi equivalenti di riposo compensativo. Tali periodi devono sottrarre il lavoratore ad ogni obbligo nei confronti del datore, così da consentirgli di *"dedicarsi liberamente e senza interruzioni ai suoi propri interessi al fine di*



*neutralizzare gli effetti del lavoro sulla sicurezza e salute dell'interessato". I periodi equivalenti di riposo devono essere costituiti da un numero di ore consecutive corrispondenti alla riduzione del riposo praticata e devono essere collocati immediatamente a ridosso del periodo di lavoro che intendono compensare "al fine di evitare uno stato di fatica o di sovraccarico del lavoratore dovuti all'accumulo di periodi di lavoro consecutivi".*

E' da sottolineare come la Direttiva 2003/88/CE non pregiudichi la facoltà degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori o di favorire o consentire l'applicazione di contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori (art. 15, Direttiva 2003/88/CE).

#### **Obblighi per le Direzioni delle Aziende e degli enti Sanitari ed ospedalieri**

- Dovranno **immediatamente ed obbligatoriamente** modificare l'organizzazione del lavoro di ciascun reparto e/o servizio al fine di ottemperare alle disposizioni di Legge.
- Dovranno, se occorre, riformulare contestualmente gli obiettivi aziendali al fine di renderli raggiungibili alla luce delle disposizioni in materia di organizzazione del lavoro contenute nella direttiva europea recepita con il D.Lgs. 66/2003.

#### **Norme giuridiche e contrattuali coinvolte**

Il D.Lgs 532/99 recepiva in passato gli indirizzi in materia di organizzazione dell'orario di lavoro delle direttive europee e fino all'aprile 2003 costituiva per l'Italia la legislazione di riferimento per il lavoro notturno. Il D. Lgs. 66/2003, per quanto riguarda il lavoro notturno, costituisce l'aggiornamento del D.Lgs 532/99.

L'art. 13, co. 1 del D. Lgs. 66/2003 sancisce in 8 ore la durata media del lavoro notturno nelle 24 ore ed il successivo periodo di riposo. Il limite, trattandosi di un lavoro particolarmente penoso e stressante, è ovviamente da intendersi come tempo di lavoro massimo nell'arco delle 24 ore. Anche in questo caso l'inizio delle 24 ore parte dal momento dell'entrata in servizio. La Circolare n. 8 del 2005 emanata dal Ministero del Lavoro chiarisce in modo inequivocabile questa disposizione: *"Ai sensi dell'articolo 13 del D.Lgs. n. 66/2003, per tutti i lavoratori notturni, l'orario non può superare le 8 ore, in media, nell'arco di 24 ore calcolate dal momento di inizio dell'esecuzione della prestazione lavorativa. Tale limite costituisce, data la sua formulazione, una media fra ore lavorate e non lavorate pari ad 1/3 (8 ore su 24)".*



## **Riflessioni derivanti**

1. La durata del riposo, dopo un turno di lavoro o guardia notturna, è condizionata dal dettato dell'art. 13, co. 1 e dall'art. 17, commi 1 e 4. del D.Lgs. 66/2003.
2. In conseguenza della definizione di "arco temporale" (precedentemente ricordata), le 24 ore, entro cui conteggiare le ore di lavoro notturno, sono da calcolare a partire dall'inizio del turno notturno.
3. Per quanto detto precedentemente, è illegittima la previsione di turni di lavoro ravvicinati quali ad esempio: notte / mattino e notte / pomeriggio. Così come illegittima è l'effettuazione di due turni di lavoro notturno consecutivi, ovviamente fatte salve condizioni eccezionali e imprevedibili.
4. La durata minima del riposo dopo lavoro notturno non è contrattabile al livello periferico.

**L'accertamento delle possibili violazioni** sarà effettuato dalla Direzione Territoriale del Lavoro o su propria iniziativa autonoma o su segnalazione da parte dei lavoratori interessati o di loro rappresentanze.

**Le segnalazioni di possibili violazioni**, per determinare effetti sanzionatori e/o correzioni delle condizioni che li hanno generati, devono essere redatte in modo formale, riguardare soprattutto situazioni frequenti e ripetitive, ancor meglio se multiple, ed inoltre devono essere ben circostanziate ed adeguatamente documentate.

## **RIFERIMENTI LEGISLATIVI E CONTRATTUALI**

### **NORME LEGISLATIVE ABROGATE**

- **Articolo 17, comma 6 bis, del D. Lgs. 8 Aprile 2003, n. 66** (comma inserito con l'articolo 3, comma 85 della legge 24 dicembre 2007, n. 244 recante "*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato - legge finanziaria 2008*").  
*"Le disposizioni di cui all'articolo 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."*
- **articolo 41, comma 13 della legge 6 agosto 2008, n. 133** ("*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria*").  
*"Al personale delle aree dirigenziali degli Enti e delle Aziende del Servizio Sanitario Nazionale, in ragione della qualifica posseduta e delle necessità di conformare l'impegno di servizio al pieno esercizio della responsabilità propria dell'incarico dirigenziale affidato, non si applicano le disposizioni di cui agli articoli 4 e 7 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66. La contrattazione collettiva definisce le modalità atte a garantire ai dirigenti condizioni di lavoro che consentano una protezione appropriata ed il pieno recupero delle energie psicofisiche."*