

**ABCDEDIRITTI. TUTTI I TUOI DIRITTI IN UNA SOLA APP.**  
SCARICALA DA **GOOGLE PLAY** O **APP STORE**.



**ABCDEDIRITTI. Per tutti. Tutti i giorni.**

**FP  
CGIL**

## **SCHEDE DI SUPPORTO E DI APPROFONDIMENTO PER L' ESERCIZIO DELLE RELAZIONI SINDACALI NELLA SANITA' PRIVATA**

Antonio Marchini

### **INDICE**

1. Scheda 1 verifica dello stato di attuazione delle norme relative alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (Art. 6 lettera B)
2. Scheda 2 appalti (Art. 6 lettera C)
3. Scheda 3 installazione di strumenti di controllo a distanza Art. 6 lett. F
4. Scheda 4 comitato unico di garanzia art. 6 lett. G) e 9
5. Scheda 5 orario di lavoro: art. 6 lett. G
6. Scheda 5 lavoro notturno art. 6 lett. G) e art. 19
7. Scheda 6 rapporto di lavoro a tempo parziale art. 6 lett. G) e art. 22
8. Scheda 7 rapporto di lavoro a tempo determinato art. 6 lett. G) e art. 24
9. Scheda 8 assegnazione e trasferimento del lavoratore art. 6 lett. G e art. 29
10. Scheda 9 fondo per la formazione art. 6 lett. G) e art. 37
11. Scheda 10 lavoro straordinario art. 6 lett. G) e art. 59
12. Scheda 11 pronta disponibilità art. 6 lett. G) e art. 60
13. Ulteriori prerogative sindacali

### **SCHEDA 1) VERIFICA DELLO STATO DI ATTUAZIONE DELLE NORME RELATIVE ALLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (Art. 6 lettera B)**

Gli istituti di ricovero e cura sono luoghi di lavoro alquanto eterogenei e complessi (si pensi ad ambulatori, day hospital, degenza, laboratori, radioterapia ecc) e ricoprono una vasta serie di casistiche riconducibili a rischi sui luoghi di lavoro molteplici ed a volte complessi; in considerazione della complessità del luogo di lavoro i rischi inerenti le differenti attività devono essere valutati studiando gli ambienti di lavoro ed analizzandone le caratteristiche, sia strumentali che infrastrutturali, con lo scopo di elaborare un Documento di Valutazione dei Rischi che tenga conto anche delle interferenze tra un ambiente e l'altro.

**L'art. 6 lett. B del CCNL, indica tra le materie di **contrattazione** le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.**

Il RLS non ha, fra i vari compiti, quello della "contrattazione" che resta in capo alle Rappresentanze sindacali presenti in azienda e alle Organizzazioni sindacali.

E' dunque di rilevante importanza che tra i vari attori che compongono il sistema di sicurezza aziendale e, le rappresentanze sindacali e la parte che rappresenta il datore di lavoro, si instaurino rapporti di stretta collaborazione, di sinergia per affrontare adeguatamente, anche nel confronto con le aziende e gli enti, i temi della salubrità, della sicurezza e della prevenzione.

**In rapporto all'art. 9 della legge 300/1970 (Tutele della salute e dell'integrità fisica) le rappresentanze sindacali, non solo la facoltà di controllare l'attuazione delle disposizioni di legge in materia (D.Lgs 81/2008), ma possono e farsi parte attiva nella promozione della ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute ed integrità fisica dei lavoratori.**

**Ciò può anche sostanziarsi nella formulazione di proposte da portare al tavolo negoziale.**

Si tenga anche conto che le **associazioni sindacali possono costituirsi parte civile nei procedimenti per reati di omicidio o lesioni colpose, commessi con violazione della normativa antinfortunistica, quando l'inosservanza di tale normativa possa cagionare un danno autonomo e diretto, patrimoniale o non patrimoniale, alle associazioni sindacali, per la perdita di credibilità dell'azione di tutela delle condizioni di lavoro dalle stesse svolta con riferimento alla sicurezza dei luoghi di lavoro e alla prevenzione delle malattie professionali.**

Affinché la previsione contrattuale sia realmente producente, le rappresentanze sindacali **hanno il diritto di ricevere tutte le informazioni sul sistema sicurezza**, ad iniziare dal documento di valutazione dei rischi.

**Linee guida stress da lavoro correlato.** E' particolare importanza è l'acquisizione del documento sullo stress da lavoro correlato che, si ricorda, non è redatto una tantum, ma deve essere costantemente monitorato ed adeguato.

Sono state prodotte, diverse linee guida per la valutazione aziendale del rischio connesso allo Stress Lavoro Correlato, nelle quali sono indicate le varie fasi di indagine, i soggetti da coinvolgere, **le informazioni da raccogliere, ecc.**

Fra queste, come indicato nelle linee predisposte dall'INAIL, rientrano molte **informazioni aziendali:**

- dati sull'assenteismo,
- richieste di cambio mansione,
- dimissioni,
- assenze per malattia

**Informazioni riguardanti il personale:**

- mansioni
- tipologia di contratto
- gli orari di lavoro
- i ritmi e i carichi di lavoro
- la corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali
- il ruolo nell'ambito dell'organizzazione
- dati sugli ambienti di lavoro
- illuminazione,
- condizioni igieniche
- livelli di sicurezza
- temperature
- spazi

ecc.

Come si può osservare in tema di salute e sicurezza sul lavoro, **si intrecciano materie che il CCNL individua come materie di relazioni sindacali**, ma, e soprattutto, anche materie che il CCNL non detta come confronto, informazione, contrattazione.

Nel rispetto dei ruoli di tutti i soggetti coinvolti, quando in sede aziendale si affronta questa materia è utile una *visione larga*, ne può ritenersi che la concreta attuazione rappresenti un normale passaggio burocratico.

Giova ricordare che:

- In via generale, ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro
- l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro a tempo determinato, non è ammessa nel caso in cui il lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

- nei riguardi dei lavoratori somministrati devono essere assicurate tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D.Lgs.n.81/2008, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati
- al lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile l'azienda, oltre che garantire la salute e la sicurezza dell'interessato, deve consegnare segna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro
- al lavoratore che presta la propria attività in modalità di telelavoro, si applica quanto previsto al punto 11 dell'art. 28
- il lavoratore è passibile di provvedimento disciplinare qualora non si presenti alla visita medica prevista in ottemperanza delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, salvo che ciò avvenga per giustificati motivi
- nel contratto individuale di lavoro dei collaboratori di IRCCS, devono essere indicate le misure per la tutela della salute e sicurezza, e le modalità di accesso alle informazioni e alla formazione sulla prevenzione degli infortuni e la sicurezza sul lavoro; il collaboratore è tenuto ad osservare le norme di sicurezza sul lavoro
- **Formazione RLS.** Oltre a quanto previsto dall'art. 45 in tema di formazione, **la contrattazione aziendale** può individuare ulteriori contenuti specifici della formazione (anche in tema di metodologia didattica).

#### **SCHEMA 2 APPALTI (Art. 6 lettera C)**

**Il CCNL assegna alla contrattazione aziendale** la verifica, in relazione agli appalti eventualmente concessi, della piena osservanza, degli obblighi derivanti da norme di legge assicurativa, previdenziale, di igiene e sicurezza del lavoro, assieme a clausole che consentano di controllare il rispetto dei Contratti nazionali di lavoro, condividendo tuttavia l'auspicio che ai lavoratori impiegati in regime di appalto siano applicati CCNL sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Un primo passo da compiere, **in sede di prima applicazione del CCNL**, dovrebbe compiersi nella verifica degli appalti in essere nella struttura, sempre che, ovviamente, già precedentemente non siano stati effettuati e non vi siano stati, nel frattempo, cambi di appalto.

La norma contrattuale indica con precisione **le informazioni che l'azienda deve fornire alle rappresentanze sindacali**, informazione che, anche ai fini probatori, sarebbe congruo che non fossero puramente di carattere verbale e ciò richiedere non tanto la consegna del capitolato d'appalto, ma quelle parti di esso che rispondono alle caratteristiche insite nella norma contrattuale, ivi comprese le tabelle ministeriali.

Va da sé che **la procedura non è una tantum**, va ripetuta in caso di cambio d'appalto ovvero di nuovo appalto. Tuttavia, la piena attuazione del dettato contrattuale non la si può ritenere esaurita con l'informazione, essa si sostanzia ulteriormente con **l'individuazione di clausole che consentano di controllare il rispetto dei Contratti nazionali di lavoro.**

Da ciò è consequenziale desumere che **sussiste, in capo alle rappresentanze sindacali, il diritto** di conoscere quale CCNL viene applicato nelle aziende appaltatrici che operano nella struttura, essendo il solo modo concreto per verificare il controllo del pieno rispetto dello stesso.

#### **Auspicio che le aziende appaltatrici applicano i CCNL sottoscritti dalle OO.SS.**

Le parti pur consapevoli dei principi di concorrenza e libertà imprenditoriale sanciti dal nostro ordinamento, auspicano che nella scelta delle aziende appaltatrici a cui fanno ricorso le aziende, siano valorizzate le imprese quelle che operano nel rispetto dei principi etici, di legalità, di correttezza retributiva, contributiva e fiscale e che garantiscono le più ampie forme di regolarità delle condizioni di lavoro, di prevenzione e sicurezza.

A **livello aziendale**, rientra le materie oggetto **di informazione** le politiche di utilizzo degli appalti e degli acquisti di servizi esterni, nonché eventuali processi di esternalizzazione.

Giova anche ricordare che il D. Lgs 50/2016, corretto dal successivo D.Lgs 56/2017 prevede una serie di disposizioni a tutela dei lavoratori delle ditte.

**Sempre a livello aziendale** occorre dare attuazione a quanto previsto all'art. 6 lett. D) **sull'accesso alla mensa aziendale** (se già non avviene comunemente).

E', invece, oggetto di **informazione regionale**, la verifica delle politiche di utilizzo degli appalti e degli acquisti di servizi esterni.

### **SCHEDA 3 INSTALLAZIONE DI STRUMENTI DI CONTROLLO A DISTANZA Art. 6 lett. F)**

**In sede di prima applicazione è consigliabile** una verifica se, nel corso del tempo, sono stati eventualmente stati installati non solo impianti di controllo, ma anche l'eventuale strumentazione tecnologica in dotazione di lavoratori che rientrano nella normativa di legge.

**Tale informativa** sarebbe opportuno che sia lo stesso portavoce del datore di lavoro che la trasmette alle rappresentanze sindacali, così da prevenire ogni possibile eventuale futuro contenzioso che, peraltro, potrebbe comportare costi aziendali.

Se l'installazione di telecamere, **prima della costituzione delle rappresentanze sindacali** è comunque necessario procedere alla consultazione delle rappresentanze, una volta costitutesi, per permettere la permanenza degli apparecchi precedentemente installati.

**Impianti audiovisivi o altri strumenti di controllo** (art. 4, c. 1, L. 300/70) Il datore di lavoro può utilizzare impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori esclusivamente:

- per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale (c.d. controlli difensivi);
- previa adeguata informazione al lavoratore delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli;
- nel rispetto della normativa in materia di Privacy (Reg. UE 679/2016);
- esperita la procedura esaminata di cui più oltre

**Sono vietati** gli apparecchi di controllo installati a totale insaputa del lavoratore e non rileva che gli apparecchi siano stati solo installati e non ancora utilizzati.

**Sono del tutto inutilizzabili** i risultati dell'indagine datoriale ottenuti mediante un'illegittima attività di vigilanza.

Ad esempio, non hanno valore probatorio i fotogrammi ottenuti con una telecamera a circuito chiuso - installata in violazione della disciplina sui controlli a distanza - che ritrae un lavoratore mentre sottrae denaro dalla cassa.

Le imprese che intendono procedere all'installazione di **impianti di allarme o antifurto** (finalizzati alla tutela del patrimonio aziendale) dotati anche di videocamere o fotocamere che si attivano, automaticamente, in caso di intrusione da parte di terzi all'interno dei luoghi di lavoro **devono preventivamente esperire la procedura di accordo con RSA o RSU o richiedere l'autorizzazione dell'ITL** (art. 4, c. 1, L. 300/70).

Possono essere installati **previo accordo collettivo stipulato dalla RSU o dalle RSA** gli strumenti di controllo impiegati esclusivamente per:

- esigenze organizzative e produttive,
- la sicurezza del lavoro,
- la tutela del patrimonio aziendale.

**La violazione della legge non è esclusa:**

- dalla circostanza che le apparecchiature siano solo installate ma non ancora funzionanti;
- dall'eventuale preavviso dato ai lavoratori;
- dal fatto che il controllo sia discontinuo perché esercitato in locali dove i lavoratori possono trovarsi solo saltuariamente.

La violazione si configura anche nel caso di telecamere finte montate a scopo esclusivamente dissuasivo. L'installazione di un sistema di videosorveglianza potenzialmente in grado di controllare a distanza l'attività dei lavoratori senza il preventivo accordo sindacale (o senza l'autorizzazione amministrativa) ma con il consenso dei lavoratori integra il reato di violazione del divieto di controlli a distanza sui lavoratori.

Benché la disciplina del controllo a distanza sia cambiata dal 24 settembre 2015 (D.Lgs. 151/2015), riteniamo ancora valide alcune interpretazioni giurisprudenziali collegate alla precedente disciplina, che sostenevano, in particolare, i seguenti principi:

**In mancanza di accordo sindacale, (ovviamente dopo avere esperito le procedure per la sua eventuale definizione),** gli impianti e gli strumenti di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere installati previa autorizzazione dell'ITL.

**Gli strumenti impiegati dal lavoratore** per rendere la propria prestazione lavorativa (ad esempio: pc, tablet, cellulari, telepass, ecc.) e gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze possono essere liberamente utilizzati dal datore di lavoro per ottenere dati e informazioni attinenti all'attività lavorativa dei dipendenti, a condizione che:

1. sia stata data al lavoratore adeguata informazione circa le modalità d'uso degli strumenti stessi e l'effettuazione dei controlli. A tale riguardo, e con particolare riferimento all'utilizzo della posta elettronica e del collegamento internet tramite strumenti aziendali, a nostro avviso, per predisporre l'informativa è possibile fare riferimento alle regole di compilazione del "disciplinare interno" dettate in precedenza dal Garante per la privacy (v. n. 9587);
2. sia stata rispettata la normativa in tema di Privacy
3. lo strumento che "serve" al lavoratore per adempiere la prestazione non venga modificato (ad esempio, con l'aggiunta di appositi software di localizzazione o filtraggio) per controllare il lavoratore. In questo caso infatti da strumento che "serve" al lavoratore per rendere la prestazione, il pc, il tablet o il cellulare diventano strumenti che servono al datore per controllarne la prestazione. Con la conseguenza che queste modifiche possono avvenire solo alle condizioni previste per l'utilizzo degli strumenti di controllo a distanza (come, ad esempio, le telecamere) e cioè la ricorrenza di particolari esigenze aziendali, l'accordo sindacale o l'autorizzazione amministrativa

**Posta elettronica** In via generale l'e-mail è assimilata alla corrispondenza epistolare e, conseguentemente, considerata inviolabile (Comunicato Garante Privacy 12 luglio 1999).

#### **SCHEDA 4 COMITATO UNICO DI GARANZIA ART. 6 LETT. G) E 9**

**Un importante punto di riferimento** per la costituzione e il funzionamento dei CUG, è dato dalla **Direttiva del Ministero** per la Pubblica Amministrazione sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le, discriminazioni.

Si ricorda che i CUG devono essere costituiti nelle strutture con un numero dipendenti da 200 e oltre, a tale proposito si ritiene per il calcolo dei dipendenti si debbano considerare anche quelli con un contratto di lavoro a tempo determinato, in somministrazione di manodopera, in apprendistato e a part-time considerando questi ultimi come unità intera, presenti nella struttura alla data di costituzione del CUG.

Il CUG deve essere costituito **entro 3 mesi "dalla sottoscrizione del CCNL"**.

**In considerazione dei tempi non omogenei di applicazione del CCNL, si ritiene che l'avvio delle procedure debba avvenire nel più breve tempo possibile.**

A questo proposito il CCNL non precisa a chi compete l'iniziativa per la sua costituzione, tuttavia, considerando la sua composizione paritetica, si ritiene che sia preferibile che da parte della struttura

provengano, se necessario, opportuni solleciti alle rappresentanze sindacali firmatarie del contratto per la designazione dei componenti.

Parimenti le stesse OO.SS devono sollecitare, se necessario, le aziende alle nomina dei propri rappresentanti.

Si ritiene, nel silenzio della norma, che nulla osti che i rappresentanti sindacali possano anche essere **dirigenti sindacali esterni** alla struttura, parimenti i rappresentanti della struttura potrebbero essere "consulenti" esterni, purché dotati di mandato ad agire.

*"In sede di **contrattazione aziendale** saranno definite nel dettaglio le regole di funzionamento del C.U.G. e potranno essere affidate al medesimo Comitato ulteriori funzioni al fine di ottemperare ad eventuali futuri obblighi di legge".*

#### **Compiti Propositivi (a titolo indicativo)**

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori ed elaborazione dei relativi piani di attuazione;
- promozione della cultura della parità e delle pari opportunità e del rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, anche attraverso la proposta di piani formativi per i lavoratori e le lavoratrici;
- proporre analisi e programmazione di genere;
- proporre iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- promuovere la diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi della parità e delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni, anche in collaborazione con la Consigliera di Parità del territorio di riferimento;
- promuovere azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- proporre azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima lavorativo, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche.

#### **Compiti di Verifica (a titolo indicativo)**

- attuazione dei piani di azioni positive predisposti dal CUG;
- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

### **SCHEDA 5 ORARIO DI LAVORO: ART. 6 LETT. G**

#### **ORARIO DI LAVORO ART. 18**

I criteri per la formulazione dei turni di servizio, l'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono materia di **confronto con le RSU/RSA che non può che essere preventivo** dovendo svolgersi di regola entro il primo trimestre di ciascun anno.

Tale disposizione **va letta in combinato disposto** con quanto previsto dal comma 11 dell'art. 18: *"...le parti convengono che l'articolazione dei turni di cui al precedente comma 2 lett. a) sarà stabilita in base ad una ciclicità che tenga in considerazione l'organizzazione della Struttura e le preminenti esigenze di continuità*

assistenziale, nonché, per quanto possibile, la necessità per il dipendente di coniugare i tempi di lavoro con le esigenze familiari. I turni, inoltre, saranno predisposti in modo tale da consentire, di norma, l'assorbimento del debito orario (n.d.r Vedi più oltre) nell'ambito di periodi non superiori a sei mesi".

Considerata la complessità delle strutture può accadere che, corso d'anno, si renda necessaria una modifica di quanto precedentemente affrontato e, in tal caso, il **confronto** per apportare le modifiche del caso deve ripetersi, come peraltro previsto dal comma 12 dell'art. 18.

**E' materia di confronto preventivo** anche l'introduzione come l'eventuale modifica della programmazione dei con calendari di lavoro plurisettimanali o annuali, con orari superiori o inferiori alle 36/38 ore .

Il comma 5 dell'articolo 18, stabilisce che l'orario massimo giornaliero, compreso il lavoro notturno, non può superare le 12 ore consecutive. Ciò significa che laddove fossero in essere orari superiori, questi vanno ricondotti alla nuova disposizione e, seppure non specificato, si ritiene che debba essere **preventivamente esercitato il confronto aziendale**, così come previsto dal già citato comma 3.

**Durata media dell'orario.** La durata media dell'orario di lavoro, non può in ogni caso superare per ogni periodo di sette giorni le 48 ore comprese le ore di lavoro straordinario calcolate su un periodo non superiore a sei mesi.

Nel calcolo della media non sono presi in considerazione i periodi di:

- ferie annuali
- malattia
- infortunio
- gravidanza
- i riposi compensativi per lavoro straordinario

Ad esempio, se in sei mesi un lavoratore ha fruito di • 5 giorni di ferie, • 5 di malattia, il periodo di riferimento effettivo sarà di: sei mesi e 10 giorni.

Tutti i restanti periodi di assenza con diritto alla conservazione del posto (ad esempio sciopero) restano, invece, compresi nel periodo di riferimento, sia pur con indicazione delle ore pari a zero.

#### **Esempio come si calcola la media 48 ore settimanali in 6 mesi**

Il periodo da considerare sarà formato da 24 settimane

Nelle 24 settimane l'orario è il seguente:

- 12 settimane a 52 ore settimanali
- 12 settimane a 36 ore settimanali

Il calcolo sarà il seguente: ore lavorate =  $(12 * 52) + (12 * 36) = 624 + 432 = 1056$

**1056/24 = 44 ore MEDIA NON SUPERATA**

- 20 settimane a 52 ore settimanali
- 4 settimane a 36 ore settimanali

Il calcolo sarà il seguente: ore lavorate =  $(20 * 52) + (4 * 36) = 1040 + 144 = 1184$  ore

**1184/24= 49.33 MEDIA SUPERATA**

**11 ore di riposo.** Il CCNL, al comma 9 si affronta il tema delle 11 ore di riposo consecutive e stabilisce che le deroghe alle 11 ore di riposo consecutive non sono consentite, con l'eccezione della partecipazione a riunioni di reparto e per la formazione obbligatoria, le ore di mancato riposo saranno fruito, in un'unica soluzione, nei successivi sette giorni fino al completamento delle undici ore di riposo.

È illegittima, ad esempio, la previsione di turni di lavoro ravvicinati quali, ad esempio, notte/mattino e notte/pomeriggio, l'effettuazione di due turni notturni consecutivi.

È opportuno che **in sede di prima applicazione del CCNL**, si compia una ricognizione degli attuali sistemi di orari, per tutti i servizi e/o reparti, al fine di intervenire qualora non vi sia il rispetto delle 11 ore.

**Tempi di vestizione e vestizione.** La regolamentazione non può essere adottata in modo unilaterale, è **materia di contrattazione aziendale**.

#### **ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE ART. 20**

L'introduzione dell'orario di lavoro flessibile è materia di **contrattazione aziendale** con successivo recupero dell'eventuale debito orario entro il mese successivo, ma la contrattazione aziendale può definire tempi e modalità differenti.

A mero titolo indicativo, nella flessibilità dell'orario di lavoro, dovrebbe essere data priorità per chi si trova in situazioni di svantaggio personale, sociale, familiare, per attività di volontariato, per formazione, ad esempio:

- studenti
- affetti da patologie oncologiche o da gravi malattie cronico-degenerative ed i loro familiari;
- che devono assistere una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa caratterizzata da gravità e con il 100% di invalidità che comporta l'assistenza continuativa;
- con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap.

#### **VIDEOTERMINALISTI**

Pur in assenza di una disposizione contrattuale, il lavoratore che svolga attività di videoterminalista per almeno 4 ore consecutive al giorno, ha diritto ad un'interruzione mediante pause, ovvero cambiamento di attività.

Le modalità possono essere stabilite in sede di **contrattazione aziendale**

Hanno diritto, ad una pausa di 15 minuti ogni 120 minuti di applicazione continuativa al videoterminale.

La pausa è considerata a tutti gli effetti orario di lavoro. (Art. 54 Dlgs 626/1994).

#### **BANCA DELLE ORE ART. 21**

L'adesione alla banca delle ore è volontaria e le ore accantonate sono nell'esclusiva disponibilità dell'aderente. Non è consentito l'utilizzo della banca delle ore ai fini di recupero di eventuale debito orario se ciò è "imposto" dall'amministrazione.

Oltre a quanto già previsto dall'articolo, **in sede di contrattazione aziendale** possono essere previste ulteriori articolazioni della banca delle ore, inoltre, sempre in sede aziendale, dovranno essere definite modalità di monitoraggio dell'andamento e sull'utilizzo dell'Istituto che può avvenire convenendo incontri periodici.

La locuzione "ulteriori articolazioni", si ritiene, nello spirito della norma, che debba essere intesa come modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati, oltre che l'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione.

#### **CALCOLO DEL DEBITO ORARIO**

"Debito orario teorico standard": quantità di ore annue, mensili, settimanali o giornaliere che il lavoratore, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti, si obbliga a fornire al datore di lavoro come corrispettivo della retribuzione che riceve in funzione della qualifica rivestita e del ruolo ricoperto

**Procedimento:**

$36 \text{ (ore settimanali)} \times 52 \text{ (settimane annue)} = 1872$   $1872 : 12 = 156$  ore teoriche mensili

**Debito orario effettivo:** Risultato della differenza tra debito orario teorico standard e l'insieme delle ferie, festività soppresse, infrasettimanali, espresse in ore/giorni

**Due procedimenti:**

- orario di lavoro su 5 giorni  $36 : 5 = 7$  ore e 12 min/die (debito orario giornaliero)
- orario di lavoro su 6 giorni  $36 : 6 = 6$  ore/die (debito orario giornaliero)

-calcolo giornate lavorative

- strutturazione del turno

**Orario di lavoro su 5 giorni**

- Ferie: 28 giornate  $(26 + 2) = a$  201 ore e 36 min
- Festività soppresse: 4 giornate = 28 ore e 48 min
- Festività infrasettimanali: 8/11 giornate = 68 ore e 24 min (valore medio)

**Totale:**  $(201,36 + 28,48 + 68,24) = 298,48$  equivalenti a 41,5 giornate non lavorate 1872 (orario teorico) - 98,48 = 1573,12 debito orario effettivo Giorni da scorporare

**Orario di lavoro su 5 giorni:** Per calcolare le giornate lavorative/anno riposi settimanali: 104  $(52 \times 2)$  quindi:  $365 - 104 (r) - 32 (f + fs) - 9 (fs \text{ infra}) = 220$  gg lav/anno 1573,12 (debito orario effettivo): 7.12 (ore/giorno) = 220

**Orario di lavoro su 6 giorni:** Per calcolare le giornate lavorative/anno riposi settimanali: 52  $(52 \times 1)$  quindi:  $365 - 52(r) - 36 (f-fs) - 11(fs \text{ infra}) = 266$  gg lav/anno 1599 (debito orario effettivo): 6 (ore/giorno) = 266

**Orario di lavoro su 6 giorni**

- Ferie: 32 giornate  $(30 + 2) = 192$  ore
- Festività soppresse: 4 giornate = 24 ore
- Festività infrasettimanali: 8/11 giornate = 57 ore (valore medio)

**Totale:**  $(192 + 24 + 57) = 273$  ore equivalenti a 45,5 giornate non lavorate 1872 (orario teorico) - 273 = 1599 debito orario effettivo

#### **SCHEDA 5 LAVORO NOTTURNO ART. 6 LETT. G) E ART. 19**

Allorché in determinato servizio sia introdotto, per la prima volta il lavoro notturno è necessario procedere **alla consultazione** delle RSU/RSA e, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; la consultazione è effettuata e conclusa entro sette giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

**La consultazione sindacale è strumento diverso dall'informazione**, potendo definire la prima come un vero e proprio confronto, scambio di opinioni e dialogo con i rappresentanti dei lavoratori, in quanto crea una sorta di tutela rinforzata della conoscenza recata e sostenuta dalla semplice informazione.

**Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:**

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età minore 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;
- b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;
- c) la lavoratrice o il

### **Possano essere esonerati dal lavoro notturno:**

- La lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni (o, in alternativa, il lavoratore padre convivente della stessa)
- La lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni
- La lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile della legge 104 del 1992

**Precisazione:** in caso di affidamento condiviso del figlio, il diritto di astenersi dal lavoro notturno spetta al genitore che in quel momento convive con il figlio minore. Se la convivenza è a periodi alterni con entrambi i genitori, essi possono beneficiare dell'esenzione per il periodo in cui dimostrino di convivere con il minore.

**In sede di contrattazione** possono essere individuate ulteriori fattispecie di esonero dal lavoro notturno, anche per periodi parziali, ma non possono essere imposti alle persone le quali possono aderirvi volontariamente.

**Salute e sicurezza.** Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, **previa informativa alle rappresentanze sindacali** un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno.

**Sono materia di contrattazione** (art. 14 D.Lgs 66/2003) le modalità specifiche di prevenzione e le misure da adottare per particolari categorie di lavoratori, quali:

- quelle previste dalla legge 135/1990 – interventi per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS -
- quelle previste dalla legge 162/1990 - prevenzione, cura riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza -.

Inoltre, disporre, **sempre coinvolgendo le RSU/RSA e il comitato paritetico**, appropriate misure di protezione personale sulle **misure per contrastare il fenomeno delle aggressioni**.

**Trasferimento al lavoro diurno.** Non può essere negato il trasferimento al lavoro diurno (Art. 6, comma 1, del D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532) al lavoratore a cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata tramite il medico competente, allo stesso lavoratore è garantita al lavoratore l'assegnazione ad altre mansioni o altri ruoli diurni, anche per periodi di tempo, che, tuttavia, si ritiene non possono essere imposti ma necessitano del suo consenso allorché questo possa produrre una modifica della collocazione categoriale del sistema ordinamentale previsto dal CCNL.

### **SCHEDA 7 RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE ART. 6 LETT. G) E ART. 22**

**Limite percentuale.** Il limite del 25% dei contratti che possono essere stipulati, può variare – in difetto e per eccesso – in sede **di contrattazione aziendale**.

Mentre, la distribuzione per profili professionali è oggetto di **informazione e di confronto fra le parti**.

Tuttavia, si ritiene che appare logico e produttivo, che nel momento in cui si definisce in contrattazione la percentuale, si proceda al tempo stesso alla distribuzione della stessa per i profili.

Si rammenta che il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

**Clausole elastiche.** E' facoltà del lavoratore richiedere l'assistenza di un rappresentante sindacale (anche un dirigente sindacale esterno all'azienda **rappresentante di una OO. SS** firmataria del contratto) nella definizione del patto che le introduce.

Per quanto attiene la revoca di adesione alla clausola elastica precedentemente accordata dal lavoratore, oltre alle tipizzazioni previste dalla legge, **in sede di contrattazione aziendale** possono essere individuate ulteriori fattispecie di revoca, anche per brevi periodi.

**Trasformazione del rapporto.** *“Le modalità per l’informazione e per la formalizzazione delle richieste e l’accettazione o il rifiuto della proposta saranno definite dal datore di lavoro in Struttura”,* intendo con ciò di determinare e precisare le modalità di informazione che non può che avvenire con la modalità di **contrattazione aziendale**.

**Il CCNL opera diversi rinvii a norme di legge, senza specificarne il contenuto. Si ritiene utile riportarli.**

**Clausole elastiche.** *“Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all’art. 8, commi da 3 a 5, del d.lgs. 81/2015 e s.m.i. (\*), ovvero in quelle di cui all’art. 10, primo comma, della legge 300/1970 (\*\*), è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.”*

**(\*) Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni**

**c. 3.** I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l’azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

**c.4** In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti **(A)** riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell’articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

**c. 5.** In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell’articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

**(A)** A questo proposito si faccia riferimento alla Circolare 12 ottobre 2017 n. 139 dell’INPS con la quale sono dettate le linee guida e le istruzioni operative necessarie per l’attuazione delle disposizioni dei commi sopra riportati.

**(\*\*) Art. 10 Legge 300/1970 Lavoratori studenti**

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all’esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

**Trasformazione del rapporto di lavoro.**

*“Il diritto di precedenza di cui all’art. 8, comma 6, d.lgs. 81/2015 e s.m.i. (\*) troverà applicazione solo qualora il lavoratore disponga dei requisiti necessari per ricoprire la nuova posizione.*

*Sono fatte salve le ipotesi disciplinate all’art. 8, commi 3 e 7, d.lgs. 81/2015 (\*\*) e all’art. 24, comma 6, d.lgs. 80/2015 e loro s.m.i. (\*\*\*)”*

**(\*) Art. 8, comma 6, d.lgs. 81/2015**

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l’espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

**(\*\*) Art. 8, commi 3 e 7, d.lgs. 81/2015**

3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti (Vedi sopra A), per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l’azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a

tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (**Testo Unico in materia di maternità e paternità, Congedo Parentale**), la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

**(\*\*\*)Art. 24, comma 6, d.lgs 80/2015 Congedo per le donne vittime di violenza di genere**

6. La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

**Priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro.**

*“Nei casi disciplinati dall’art. 8, commi 4 e 5, del d.lgs. 81/2015 e s.m.i. (\*), i lavoratori hanno diritto di precedenza nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.”*

**(\*)Art. 8, commi 4 e 5, del d.lgs. 81/2015**

**c. 4.** In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti (Vedi sopra lett. A) riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (\*), che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

**c. 5.** In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992 (\*), è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

**(\*) 1.** E' persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.

2. La persona handicappata ha diritto alle prestazioni stabilite in suo favore in relazione alla natura e alla consistenza della minorazione, alla capacità complessiva individuale residua e alla efficacia delle terapie riabilitative.

3. Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità. Le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.

**c. 4.** La presente legge si applica anche agli stranieri e agli apolidi, residenti, domiciliati o aventi stabile dimora nel territorio nazionale. Le relative prestazioni sono corrisposte nei limiti ed alle condizioni previste dalla vigente legislazione o da accordi internazionali.

**SCHEDA 8 RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO ART. 6 LETT. G) E ART. 24**

**Clausole speciali e stabilizzazioni.** La **contrattazione aziendale** può individuare, oltre a quanto previsto dall’art. 24 del D.Lgs 81/2015, ulteriori e diverse fattispecie sul diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato.

Si rammenta che le aziende sono tenute a rispettare il diritto di precedenza che rappresenta, inoltre, una delle condizioni richieste per aver diritto alle agevolazioni previste dalla normativa; pensiamo ad esempio a quelle che prevedono un abbattimento dei contributi INPS cui deve farsi carico l’azienda.

**Si potrebbe verificare che i posti disponibili siano inferiori rispetto agli aventi diritto all’assunzione a tempo indeterminato.**

In questo caso la contrattazione aziendale potrebbe individuare dei criteri selettivi come, ad esempio, il numero dei rapporti precedenti, i carichi familiari, e l'anzianità, l'età ecc. Opportuno sarebbe un apposito regolamento.

E' utile ricordare che i dipendenti licenziati nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo hanno precedenza sulle assunzioni effettuate dalla stessa azienda nei 6 mesi successivi, a patto che gli inserimenti riguardino lavoratori con la stessa qualifica.

**Stabilizzazione.** Si prevede che la facoltà di rinnovo di contratti a tempo determinato oltre 24 mesi (ad esclusione dei contratti nel settore della ricerca di cui al successivo paragrafo G) non è esercitabile dalle strutture che non abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 25% dei lavoratori il cui contratto a termine, comunque eccedente il termine di 24 mesi per effetto di successione, sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti, costituisce diritto di **informazione alle rappresentanze sindacali** la verifica del pieno rispetto della percentuale, nell'ambito del più ampio diritto di informazione sull'andamento e sull'utilizzo dei rapporti di lavoro a termine e di **apprendistato**.

**Posti vacanti.** Sussiste un diritto di **informazione** per i lavoratori a tempo determinato e per le rappresentanze sindacali circa i circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite che dovranno essere definite in sede aziendale.

**Procedure di mobilità.** Ai sensi dell'art. 4 legge 223/1991 le imprese che avviano procedure di licenziamento collettivo, sono tenute a darne **comunicazione preventiva** per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite.

**Successione di contratti a tempo determinato.** Gli intervalli di tempo tra un rapporto e l'altro, rispettivamente di dieci giorni per i contratti fino a sei mesi e di venti giorni per quelli superiore a sei mesi, possono essere accorciati, come pure azzerati, **in sede di contrattazione aziendale**.

#### **Art. 24. Diritti di precedenza**

1. *Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.*

2. *Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.*

3. *Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.*

4. *Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto. commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.*

#### **SCHEDA 9 ASSEGNAZIONE E TRASFERIMENTO DEL LAVORATORE ART. 6 LETT. G E ART. 29**

Nell'ipotesi di trasferimento del personale, indipendentemente dal numero, in presidi, servizi, uffici della Struttura diversi dalla sede di assegnazione, **la contrattazione aziendale** dovrà definire criteri oggettivi ed un conseguente eventuale graduatoria, per la scelta dei lavoratori da trasferire.

Tra i criteri oggettivi da osservare, rientrano la tutela di chi è titolare delle legge 104/1992, le lavoratrici in stato di gravidanza, la distanza, i carichi familiari, l'età ecc.

Peraltro, pur se non espressamente previsto nell'articolo contrattuale, **sussiste un diritto di informazione** sulle ragioni che determinano la necessità di trasferimento, nell'ambito del più ampio diritto di informazione di cui all'art. 6 punto 3.

Si tenga conto che qualora il trasferimento riguardi un rappresentante sindacale, è obbligatorio richiedere il nulla osta all'associazione sindacale di appartenenza.

#### **SCHEDA 10 FONDO PER LA FORMAZIONE ART. 6 LETT. G) E ART. 37**

**In sede di prima applicazione del contratto** dovrà essere costituito il fondo per la formazione per l'aggiornamento, la qualificazione e la riqualificazione professionale ed il diritto allo studio, con le modalità descritte nell'articolo.

Il fondo è costituito assegnando a ciascun lavoratore presente in azienda 12 ore, il contratto non fa riferimento alla data in cui determinare il numero dei lavoratori in organico e, in proposito, si ritiene che potrebbe essere assunto come riferimento il personale occupato alla data di sottoscrizione dell'accordo aziendale.

Inoltre, **è consigliabile prevedere una verifica annuale** della consistenza della dotazione organica ai fini di determinare l'eventuale incremento o decremento del totale delle ore a disposizione per la formazione.

Definito il monte ore complessivo, compete alla **contrattazione aziendale** la suddivisione delle percentuali di suddivisione tra le diverse categorie economiche e qualifiche, il numero massimo di ore di permessi annuali usufruibile da ciascun lavoratore e le modalità di richiesta dei permessi.

Nell'operare si dovrà tenere **conto dell'eventuale sussistenza di un piano formativo aziendale**, sia per quanto attiene i corsi organizzati direttamente dalla Struttura che quelli organizzati mediante convenzione con enti esterni, compresi i Fondi Paritetici Interprofessionali nazionali per la formazione continua di cui alla l. 388/2000.

A tale proposito, sebbene il contratto non preveda espressamente **la contrattazione** per la definizione di un **piano formativo aziendale**, nello spirito della norma e considerando la formazione e l'aggiornamento una leva strategica, sia per la crescita professionale degli operatori che per la qualità dei servizi erogati, è consigliabile, qualora non già definito, la predisposizione di un piano formativo la cui temporalità potrebbe essere definita in sede di contrattazione, ivi comprese le varie tipizzazione della formazione e dell'aggiornamento.

**Ciò è reso tanto più necessario in quanto l'eventuale ricorso agli Enti Bilaterali per il finanziamento della** formazione, richiede l'approvazione dei progetti a cura degli organi competenti i fondi stessi nei quali sono presenti rappresentanti sindacali.

Inoltre, una volta approvati i progetti, è richiesta obbligatoriamente la sottoscrizione dal parte delle OO.SS firmatarie del contratto per l'accesso al finanziamento.

Va da sé che le OO.SS congiuntamente o singolarmente potrebbero non sottoscrivere il progetto in assenza di un coinvolgimento "a monte" delle rappresentanze sindacali nella definizione del progetto formativo per il quale viene richiesto il finanziamento.

L'accordo aziendale dovrebbe anche prevedere le modalità di presentazione delle domande da parte di lavoratori ed eventualmente il periodo temporale entro il quale queste vanno presentate che, peraltro, potrebbe costituire un criterio per la selezione nel caso in cui le domande siano superiori alla percentuale.

#### **ART. 38 CONGEDI PER LA FORMAZIONE**

Si tratta di congedi non retribuiti che possono essere assegnati nella misura percentuale complessiva del 10% del totale del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali, in sede aziendale **la contrattazione** dovrà definire i criteri per la formulazione di una graduatoria da utilizzare nel caso in cui le richieste siano maggiori rispetto alla percentuale di cui sopra.

Nell'individuazione dei criteri oggettivi, si potrebbe tenere in considerazione eventuali dipendenti che nel passato abbiano già fruito dei congedi, della tipologia della formazione per la quale è richiesto il congedo, anche in rapporto alle esigenze organizzative dell'azienda,

#### **SCHEDA 11 LAVORO STRAORDINARIO ART. 6 LETT. G) E ART. 59**

In premessa giova ricordare che il ricorso al lavoro straordinario, non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro, se ciò avvenisse si sarebbe in presenza di violazione del dettato contrattuale.

All'inizio di ogni anno **vanno definiti (confronto)** i con le rappresentanze sindacali i criteri generali del ricorso al lavoro straordinario, criteri condivisi fra le parti; una modalità potrebbe essere quella di assegnare ad ogni unità operativa il monte ore tenuto conto della sua complessità e della dotazione di personale nell'unità operativa.

E' poi stabilito che oltre al tetto di 120 ore pro capite, l'utilizzo delle restanti 60 devono essere precedute **dalla contrattazione aziendale.**

**L'applicazione concreta della disposizione contrattuale presenta oggettive difficoltà attuative,** considerando che il monte ore è individuale ed è impraticabile una contrattazione volta per volta, tanto più che non è consentita una programmazione dello straordinario.

Una possibile soluzione è quella di definire, unitamente ai criteri generali da determinarsi ad inizio anno (vale a dire nel mese di gennaio di ogni anno), anche le principali casuali che consentono il superamento del tetto di 120 ore pro capite, con possibilità di farne ricorso a fronte di situazione non contemplate nella casistica.

Unitamente a ciò e per rendere verificabile il corretto utilizzo del lavoro straordinario, a consuntivo di fine anno le parti potrebbero analizzare l'andamento complessivo dello straordinario, per unità operativa e le motivazioni del suo utilizzo ciò, peraltro, potrebbe essere propedeutico per la definizione dei successivi criteri.

Inoltre, il monitoraggio del ricorso al lavoro straordinario è utile ai fini dell'utilizzo della banca delle ore (vedi scheda)

Si ricorda che:

- in base all'art. 10 della Legge 300/1970 i lavoratori studenti non sono obbligati ad effettuare prestazioni straordinarie
- le ore di lavoro straordinarie sono considerate ai fini del tetto delle 48 ore settimanali di lavoro come media nell'arco temporale di sei mesi
- gli apprendisti che hanno raggiunto la maggiore età possono effettuare ore di lavoro straordinario (oltre che lavoro notturno)

- in caso di chiamata di pronta disponibilità, l'attività prestata viene retribuita come lavoro supplementare o straordinario o, a richiesta dell'interessato, compensata con recupero orario.

**Rifiuto di prestare lavoro straordinario.** Premesso che si tratta di materia delicata, tanto più che si tratta – in determinati casi – di coniugare legittimi rifiuti con l'esigenza inderogabile di garantire le prestazioni assistenziali, una volta superato il tetto delle 180 ore individuali, il lavoratore potrebbe legittimamente rifiutare la prestazione straordinaria, poiché potrebbe verificarsi che il rifiuto comporti conseguenze alla normale assistenza, è utile che superiore gerarchico prima di chiedere al lavoratore coinvolto la prestazione, esperisca concretamente possibilità alternative, compreso il ricorso alla pronta disponibilità.

In ogni caso e in via generale, si rammenta che la circolare n. 8/2005 del Ministero del Lavoro stabilisce che il lavoratore può rifiutare la prestazione straordinaria quando sussiste un giustificato e comprovato motivo di rilevante gravità che impedisce la prestazione.

Inoltre, secondo la Corte di Cassazione (Sentenza 2073/1992) il potere del datore di lavoro non è stato esercitato secondo correttezza e buona fede. Ad esempio, è legittimo il rifiuto di un lavoratore di riprendere il servizio per svolgere lavoro straordinario dopo solo 8 ore dalla fine del turno, quando la richiesta del datore di lavoro non sia giustificata da ragioni aziendali prevalenti.

### **SCHEDA 12 PRONTA DISPONIBILITA' ART. 6 LETT. G) EART. 60**

In materia di relazioni sindacali l'istituto della pronta disponibilità è previsto che in sede aziendale si avvii il **confronto** con le rappresentanze sindacali, per valutare se sia necessario o meno introdurre la pronta disponibilità in azienda e, in caso affermativo, la redazione di un apposito regolamento che, va da sé, una volta definito va portato a conoscenza dei lavoratori coinvolti.

Il confronto fra le parti, si dovrà in particolare soffermare su quali unità operative con attività continua sia necessario prevedere la pronta disponibilità e, quindi, il personale dei vari profili da coinvolgere, regolamentando anche il tempo per raggiungere il posto di lavoro dopo la chiamata al lavoratore interessato.

E' presumibile che nelle varie strutture sia già operativa la pronta disponibilità, ma ciò non esclude che il confronto debba essere ripreso, sia per recepire nel regolamento aziendale (in sua assenza dovrà essere redatto) le nuove disposizioni relative alle undici ore di intervallo, che per verificare la congruenza tra l'eventuale precedente regolamentazione e l'evoluzione che nel corso del tempo può essersi creata nei servizi e nei reparti.

E' consigliabile prevedere apposite incontri per monitorare l'andamento del servizio di pronta disponibilità, anche in rapporto ad eventuali modifiche degli accreditamenti.

**E' utili considerare:**

- il servizio dovrebbe essere attivato nelle unità operative che hanno un'attività continua
- in numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali dell'unità nel rispetto degli standard di sicurezza e dei protocolli aziendali sulle singole attività
- organizzato utilizzando di norma personale della stessa unità operativa o di area dipartimentale/omogenea
- definizione di eventuali profili esclusi dalla reperibilità
- sarebbero da escludere i dipendenti in ferie in considerazione della più forte tutela del profilo della fruizione delle ferie derivante dalle disposizioni del D.Lgs. n.66/2003
- sono altresì da escludere dalla reperibilità le lavoratrici in stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, in forza di quanto disposto dall'art.53, comma 1, del D.Lgs.n.151/2001, si dovrebbe, poi, considerare quando prevede il comma 2 dell'art. 53, nel quale sono regolate le

ipotesi per le quali può essere richiesto l'esonero dal lavoro notturno (sono anche compresi i soggetti che hanno a proprio carico un disabile), fatto salvo che non manifestano apertamente di rinunciare a tale facoltà

- opportuno sarebbe che il regolamento chiarisca che i lavoratori possono richiedere di essere esentati dal turno di reperibilità, anche solo per limitati e predefiniti periodi di tempo, in presenza di cause di forza maggiore o di specifici eventi fortuiti o per particolari ragioni personali o familiari debitamente comprovate, lasciando, tuttavia, al dirigente competente l'accoglimento o meno dell'esonero, tendendo conto della particolare situazione organizzativa della struttura, con riferimento particolare al numero dei dipendenti effettivamente disponibili in relazione alle esigenze da soddisfare
- i tempi di presentazione del dipendente devono essere i più brevi possibile e, di norma, non superiori a 30 minuti

**Precisazione riposo compensativo.** *“Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'art. 31 del presente contratto, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale”.*

Anzitutto occorre precisare che cosiddetta **“Reperibilità passiva”**, ossia quella che comporta la sola disponibilità del dipendente alla chiamata rimanendo di fatto inoccupato presso la propria abitazione o in un luogo facilmente reperibile, non può essere equiparata alla **“reperibilità attiva”** che comporta una prestazione lavorativa effettiva.

Stante il tenore letterale della disposizione la giornata di riposo può essere presa a compensazione della pronta disponibilità passiva, purché, effettuata in una giornata di festa o coincidente con il riposo settimanale, talché non inciderebbe, riducendole, le ore settimanali contrattualmente previste, ma in realtà il significato esegetico che assume ha una valenza tutta in negativo, la fruizione della giornata compensativa deve invece lasciare globalmente immutata l'ordinaria prestazione oraria settimanale e, quindi, imporrebbe una variazione in aumento della durata della attività lavorativa da prestare negli altri giorni della settimana.

Il godimento di tale giornata quindi, comporta l'obbligo per il lavoratore di recuperare le ore non lavorate nel giorno di riposo compensativo **“spalmandole”** sugli altri giorni lavorativi.

L'attività prestata attivamente viene quindi retribuita come prestazione straordinaria oppure viene compensata a domanda del dipendente con un recupero orario.

Ma attenzione, il recupero delle ore derivanti dalla pronta disponibilità attiva non sempre va a favore del lavoratore, ipotizzando che un'ora di lavoro ordinario sia retribuita ad es. con 10 euro, quella prestata invece in regime di lavoro straordinario può vedersi aumentata la quota oraria dal 20% al 30% a seconda se è stata prestata in una giornata feriale, festiva o notturna festiva.

#### **ULTERIORI PREROGATIVE SINDACALI**

**Applicazione CCNL.** In caso di svolgimento di attività mista (ospedaliera e territoriale), ai fini della qualificazione della Struttura come ospedaliera o territoriale, si fa riferimento all'attività prevalente misurata tenuto conto dei posti autorizzati e contrattualizzati; le OO.SS., in caso di contestazioni circa la prevalenza, **avvieranno il confronto in sede aziendale.**

**Produttività. Sono materia di contrattazione** i sistemi di incentivazione per la realizzazione di programmi, aventi come obiettivo incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, nonché i premi correlati ai risultati conseguiti dalla Struttura o Gruppo.

**Classificazione del personale.** Pur non sussistendo un riferimento negli strumenti con i quali si esercitano le relazioni sindacali, l'attuazione di sistemi di scorrimenti orizzontali di carriera può ritenersi materia di

**confronto**, avente a mente quanto scritto in premessa nel titolo VII: **Le parti convengono sulla necessità di valorizzare la capacità e la responsabilità nel lavoro del personale, promuovendo lo sviluppo in coerenza, da un lato con le esigenze di qualità, accettabilità ed efficacia del servizio, dall'altro con quelle organizzative di efficienza e produttività delle aziende.**

**Minimi di sciopero:**

- contrattazione individuazione dei contingenti
- Comunicazione alle RSU/RSA e alle OO.SS dei nominativi del personale destinato alla garanzia dei servizi durante lo sciopero
- Esame congiunto in caso In mancanza di accordo decentrato, o in caso di non applicabilità dello stesso a causa di modifiche normative o di modifiche della conformazione clinico-assistenziale della Struttura

**Politiche sociali, culturali e ricreative: contrattazione**

**Organizzazione del lavoro.** Tale materia è inserita sia nella **contrattazione che nell'informazione e confronto.**

**Anticipazioni del TFR.** Oltre a quanto previsto dalla legge il contratto fa salve eventuali **intese di maggior favore** previste aziendali. Il termine "intese" consente di **contrattare** ulteriori forme di anticipazione.

**Permessi non retribuiti.** Il diniego di concedere ai richiedenti i permessi non retribuiti, è sottoposto a **verifica con le rappresentanze sindacali** ovvero sulle ragioni ostative alla non concessione, ne consegue per logica conseguenza, l'individuazione di eventuali misure per superare gli ostacoli che si frappongono alla concessione.

**Indennità di coordinamento.** L'assegnazione di tali funzioni con la relativa assunzione di responsabilità del proprio operato è revocabile per il venir meno della funzione, a seguito di valutazione del datore di lavoro, **previa informazione alle Rappresentanze sindacali.**

**Mansioni e variazioni temporanee delle stesse.** **Assistere il lavoratore**, che ne fa richiesta, in caso modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione.

**Provvedimenti disciplinari.** In caso di contestazione di addebiti, il lavoratore, su richiesta, può farsi assistere dalla OO.SS a cui conferisce mandato

**Nei tentativi facoltativi di conciliazione** su richiesta e mandato dell'interessato/a.

**Organismo paritetico per la prevenzione e il contrasto delle aggressioni al personale dipendente.** L'organismo paritetico, tiene costantemente **informate le RSU/RSA e le OO.SS** firmatarie del presente CCNL delle azioni concrete che sono poste in atto ai fini del presente articolo, **le quali possono richiedere appositi incontri**, e realizza almeno una relazione all'anno sugli esiti dell'attività.