

## SCHEDA TECNICA

### ORARIO DI LAVORO E RIPOSI ALLA LUCE DELLA LEGGE EUROPEA 2013-BIS

#### **Prima della legge 161/2014.**

La disciplina in materia di orario di lavoro è regolata dal d.lgs. n. 66/2003. Nello specifico, il decreto legislativo prevede, all'articolo 7, che *"ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata"*.

La deroga a questa disposizione è contenuta nell'articolo 17, comma 1 e 6-bis secondo cui, rispettivamente, *"le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Per il settore privato, in assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali le deroghe possono essere stabilite nei contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"* (comma 1). Inoltre *"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."* (comma 6-bis).

Il riconoscimento della legittimità della deroga è stato affermato anche dal Ministero del Lavoro che più volte, nelle risposte ad interPELLI aveva chiarito che il *"principio della consecutività delle 11 ore di riposo giornaliero, può essere derogato dai contratti collettivi, alla luce della espressa previsione di cui all'art. 17, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003"*, secondo cui *"le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione"*.

Una condizione di cui tener conto doveva, però, essere quella indicata dall'art. 17, comma 4, secondo cui le eventuali deroghe dovevano comunque *"prevedere periodi equivalenti di riposo compensativo o comunque una protezione appropriata"*.

Quindi, il *"principio della consecutività delle 11 ore di riposo giornaliero, può essere derogato dai contratti collettivi, alla luce della espressa previsione di cui all'art. 17, comma 1, del d.lgs. n. 66/2003"*, secondo cui *"le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione"*.

Una condizione di cui tener conto è quella indicata dall'art. 17, comma 4, secondo il quale le eventuali deroghe devono comunque *"prevedere periodi equivalenti di riposo compensativo o comunque una protezione appropriata"*.

Sulla base di ciò nei CCNL della Sanità pubblica e, nello specifico nell'articolo 5, comma 7, del CCNL del 10/04/2008 (CCNL normativo 2006 - 2009 economico 2006 - 2007) si prevedeva che *"In via sperimentale, fino alla definitiva disciplina della materia nell'ambito del prossimo contratto, nel rispetto dei principi generali di protezione, sicurezza e salute dei lavoratori e al fine di preservare la continuità assistenziale, il riposo consecutivo giornaliero, nella misura prevista dall'art. 7 del d.lgs. n. 66 del 2003, può essere oggetto di deroga, a seguito di accordo definito con le modalità previste dall'art. 4, comma 5 del CCNL del 7 aprile 1999, tenendo conto delle necessità legate alla organizzazione dei turni e garantendo ai dipendenti un equivalente periodo di riposo per il pieno recupero delle energie psicofisiche o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori sia accordata una protezione appropriata."*

#### **Cosa prevede la legge n. 161/2014.**

L'art. 14 della legge 161/2014, contenente *Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea* (c.d. Legge europea 2013-bis), prevede tra l'altro che *al fine di garantire la continuità nell'erogazione dei livelli essenziali delle prestazioni, i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto sanità disciplinano le deroghe alle disposizioni in materia di riposo giornaliero del personale del Servizio sanitario nazionale preposto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure, prevedendo equivalenti periodi di riposo compensativo, immediatamente successivi al periodo di lavoro da compensare. Nelle more del rinnovo dei contratti collettivi vigenti, le disposizioni contrattuali in materia di durata settimanale dell'orario di lavoro e di riposo giornaliero cessano di avere applicazione.*

Dunque, dal 25 novembre 2015 per tutti i dipendenti del servizio sanitario nazionale verrà dato uno stop alle deroghe previste dalla vigente legislazione su alcune materie che regolano l'orario di lavoro quali la legge n. 66/2003 (per i dipendenti del comparto) e dal decreto legge n. 112/2008 (per la dirigenza) e varrà anche per la contrattazione collettiva.