



ORARIO DI LAVORO ED INFERMIERE ... SOLO OBBLIGHI?

**Diritti, obblighi e responsabilità civile,
penale e disciplinare previste dal C.C.N.L.**

UDINE, 10/05/2014

**Dott.ssa Alessia Clocchiatti
Dott. Michele Cuiutti**

Truffa sull'ora delle uscite: infermiera a giudizio
SAN DANIELE, L'ACCUSA: NON TIMBRÒ IL
FOGLIO DELLE PRESENZE IN DUE
OCCASIONI. DANNO CALCOLATO IN 36
EURO. LA DIFESA: MERO ERRORE
MATERIALE NELLA COMPILAZIONE



IL COORDINATORE INFERMIERISTICO

Le funzioni del coordinatore sono le tradizionali funzioni gestionali e di sviluppo dell'infermiere

Le funzioni risentono dei modelli organizzativi

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

IL COORDINATORE INFERMIERISTICO

Il coordinatore
organizza, gestisce,
dirige, coordina ...

- risorse umane
- risorse materiali
- risorse economiche

COORDINATORE E RISORSE UMANE

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

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

Le risorse umane devono essere appropriate in quantità e qualità

L'organizzazione del lavoro deve essere efficace ed efficiente

EVOLUZIONE TITOLI RICHIESTI PER COORDINATORE NEGLI ANNI 2000

In sintesi:

- **Fino al 2001:** obbligo del titolo di “abilitato a funzioni direttive” (AFD)
- **Dal 2001 al 2006** non più richiesto il titolo AFD
- **Dal 2006** obbligo del master di I° livello ovvero ex AFD

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

Art.13, norme di rinvio

- revisione del sistema classificatorio
- ridefinizione del sistema degli incarichi di coordinamento e specialistici, anche in applicazione della L. 43/2006
- **sistema di valorizzazione delle responsabilità e autonomie professionali**
- verifica del sistema dei trattamenti accessori e dei relativi fondi



COORDINATORE E POSIZIONE ORGANIZZATIVA (P.O.)

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

- direzione di servizi, dipartimenti, uffici o unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di esperienza e autonomia gestionale ed organizzativa
- svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione (quali ad es. i processi assistenziali)
- svolgimento di attività di staff e/o studio, di ricerca, ispettive di vigilanza e controllo, di coordinamento di attività didattica



©_2002

Infermiere: pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio?

Il pubblico
ufficiale (art.
357 cp)

- Agli effetti della legge penale sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa.
- Agli stessi effetti é pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

Infermiere: pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio?

L'incaricato di pubblico servizio
(art. 358 cp)

- Agli effetti della legge penale sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi una attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione, dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.

Infermiere: pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio?

La persona esercente
un servizio di
pubblica necessità

- Agli effetti della legge penale, sono persone che esercitano un servizio di pubblica necessità:
 - 1. i privati che esercitano professioni forensi o sanitarie, o altre professioni il cui esercizio sia per legge vietato senza una speciale abilitazione dello Stato, quando dell'opera di essi il pubblico sia per legge obbligato a valersi;
 - 2. i privati che, non esercitando una pubblica funzione, né prestando un pubblico servizio, adempiono un servizio dichiarato di pubblica necessità mediante un atto della pubblica amministrazione.

Infermiere: pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio?

L'infermiere, accanto a prestazioni di carattere meramente materiale, svolge anche mansioni di grande responsabilità, connotate da sussidiarietà e complementarietà rispetto a quelle mediche ed egualmente essenziali per il servizio reso alla collettività, che implicano inoltre una specifica preparazione e richiedono un certo grado di autonomia. *Cassazione penale, sezione VI, sentenza 16 giugno 2007, n. 20767*

Infermiere: pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio?

All'infermiere va certamente riconosciuta la qualità di incaricato di pubblico servizio, poiché lo svolgimento del compito di assistenza diretta del malato, oltre a porre l'infermiere in legame "collaborativo" col medico, comporta una certa autonomia nell'adempimento delle proprie prestazioni professionali. *Cassazione penale, sezione VI, sentenza 26 marzo 1996, n. 2996*

Pertanto ...

L'Infermiere in servizio è un incaricato di pubblico servizio.

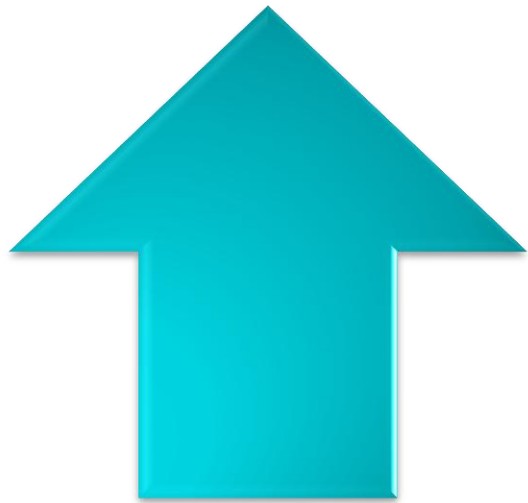
Mentre compila una scheda di triage è un pubblico ufficiale. E anche mentre compila documentazione che -a vario titolo comporta una valenza probatoria.

biennio 1938-1940



I TEMPI SON CAMBIATI

ORARIO DI LAVORO COME STRUMENTO DI ...

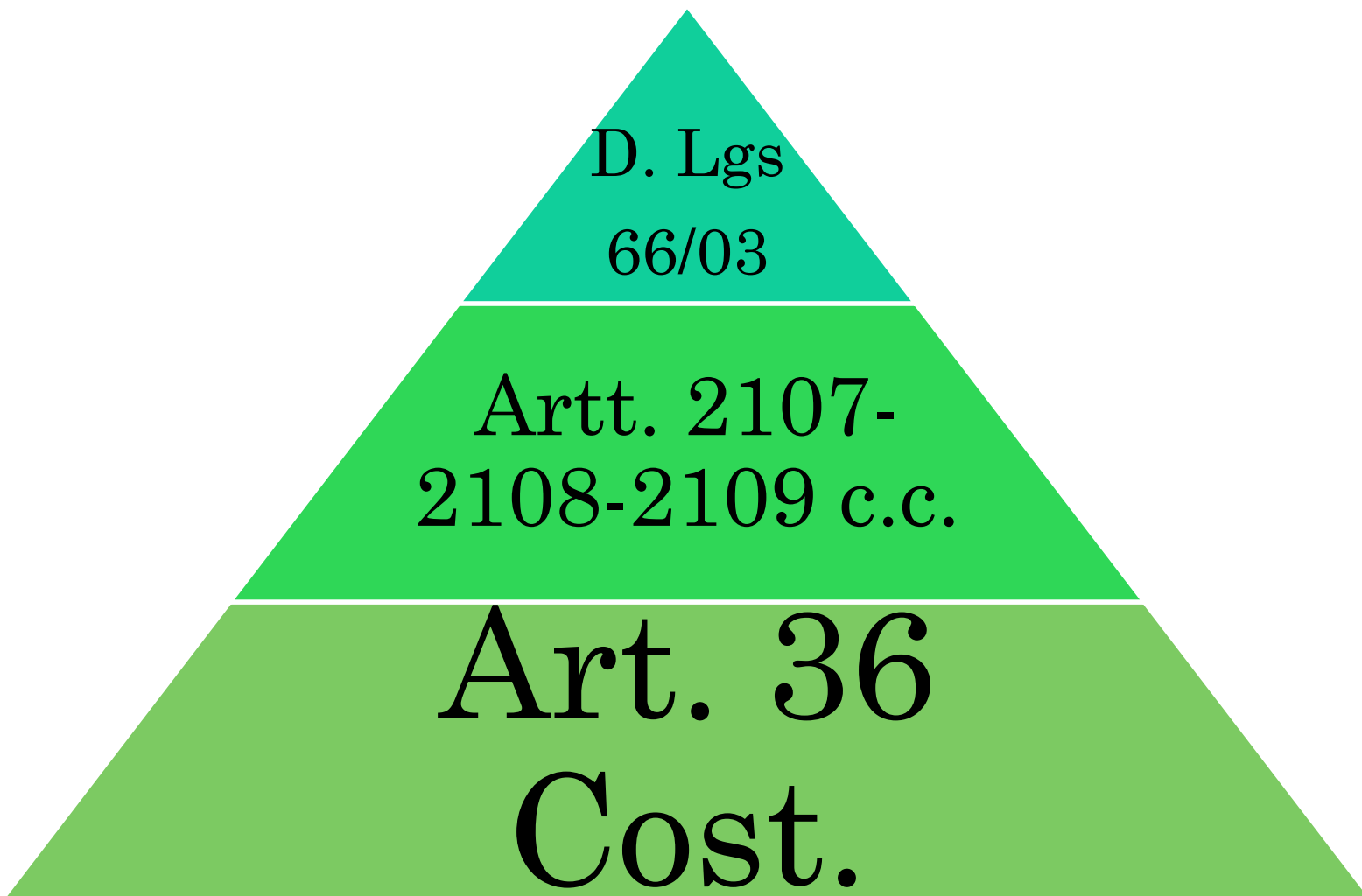


Programmazione



Gestione

ORARIO DI LAVORO: RIFERIMENTI NORMATIVI



D. Lgs
66/03

Artt. 2107-
2108-2109 c.c.

Art. 36
Cost.

ORARIO DI LAVORO: RIFERIMENTI NORMATIVI

art. 36 Costituzione

- Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa
- **La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge**
- **Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi**

ORARIO DI LAVORO: RIFERIMENTI NORMATIVI

art. 2107
cod. civ.

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

ORARIO DI LAVORO: RIFERIMENTI NORMATIVI

art. 2108
cod. civ.

- In caso di prolungamento dell'orario normale, il prestatore di lavoro deve essere **compensato per le ore straordinarie con un aumento di retribuzione** rispetto a quella dovuta per il lavoro ordinario.
- **Il lavoro notturno non compreso in regolari turni periodici deve essere parimenti retribuito con una maggiorazione rispetto al lavoro diurno.**
- **I limiti entro i quali sono consentiti il lavoro straordinario e quello notturno, la durata di essi e la misura della maggiorazione sono stabiliti dalle legge.**

ORARIO DI LAVORO: RIFERIMENTI NORMATIVI

art. 2109
cod. civ.

- Il prestatore di lavoro ha **diritto ad un giorno di riposo ogni settimana**, di regola in coincidenza con la domenica. Ha anche **diritto ad un periodo annuale di ferie** retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, dagli usi o secondo equità.
- L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie. Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'articolo 2118.

ORARIO DI LAVORO: RIFERIMENTI NORMATIVI

D. Lgs. 66/2003

Recepito e attuato la direttiva N. 93/104/UE e 2000/34/CE




Consequente abrogazione:


art. 13 L. n. 196/1997

ORARIO DI LAVORO: RIFERIMENTI NORMATIVI

In conformità all'orientamento del legislatore comunitario, la nuova disciplina ha previsto:



*Un'apertura verso
forme di gestione
flessibile dell'orario di
lavoro*



*Una valorizzazione
della contrattazione
collettiva in materia
di orario di lavoro*

ORARIO DI LAVORO

DISCIPLINA GENERALE D. LGS. 66/03

L'orario normale previsto è di 40 h/sett, eventualmente multiperiodale (media in periodo max annuale) - art. 3 -



L'orario massimo settimanale previsto è di 48 h (ordinario e straordinario) - art. 4 -

ORARIO DI LAVORO

DISCIPLINA GENERALE D. LGS. 66/03

si deduce
implicitamente
dall'art. 7 che ...



**l'orario
massimo
giornaliero**

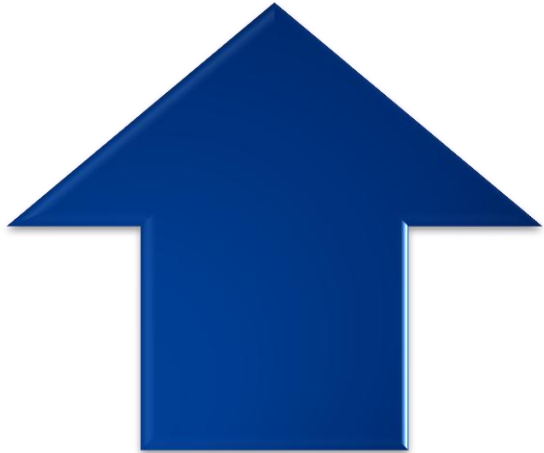


*è di 13
ore*

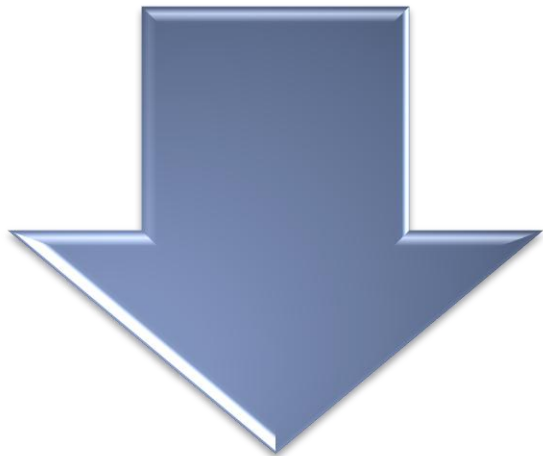
Alle quali deve essere decurtato la pausa per la
consumazione del pasto

LAVORO STRAORDINARIO

ART. 2108 E D. LGS 66/03



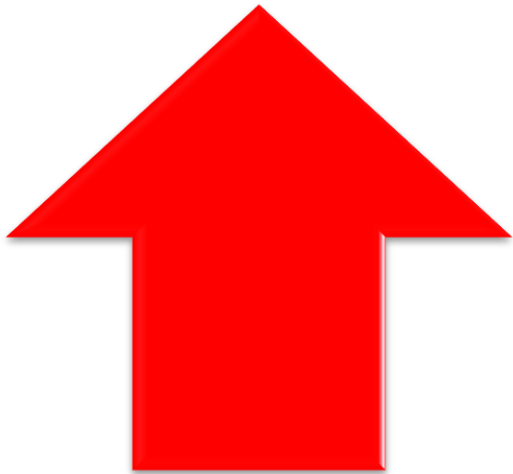
lavoro straordinario:
orario oltre l'orario normale legale (40 ore settimanali)



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

LAVORO STRAORDINARIO

ART. 2108 E D. LGS 66/03



A livello giornaliero:

orario normale +
orario straordinario =
13 ore



A livello settimanale:

orario normale +
orario straordinario =
48 ore di media

LAVORO STRAORDINARIO

ART. 2108 E ART. 5 D. LGS 66/03

I limiti specifici al lavoro straordinario sono entrambi superabili dalla contrattazione collettiva:

- Il consenso del lavoratore
- Il limite delle 250 ore/anno
- La maggiorazione retributiva, senza previsione di un minimo legale, è affidata alla contrattazione collettiva.
- È possibile prevedere riposi compensativi in aggiunta o in alternativa

LAVORO NOTTURNO

ART. 2108 E D. LGS 66/03

Periodo notturno: periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino

I limiti di durata del lavoro notturno: non può superare le 8 ore complessive (comprensive anche del lavoro straordinario) in 24 ore o nel più ampio periodo di cui al contratto collettivo

Trattamenti indennità: rinvio alla contrattazione collettiva che potrà anche propendere per meri riposi compensativi.

(Si può parlare di abrogazione implicita dell'art. 2108?)


Obblighi di informazione e consultazione: a favore delle RSU

Divieti di lavoro notturno: per apprendisti minorenni, minori, genitori e donne in gravidanza

PAUSE E RIPOSI

ART. 36 COST. E D. LGS 66/03


Pausa Giornaliera (art. 8): obbligatoria in caso di orario giornaliero che supera le 6 ore



Riposo Giornaliero (art. 7): di regola 11 ore di riposo consecutive ogni 24 ore



Riposo Settimanale (art. 9): consiste in almeno 24 ore consecutive ogni 7 giorni, di regola coincidenti con la domenica, ma con deroghe per alcune categorie di lavoratori e derogabilità generale ad opera della contrattazione collettiva




E' ammessa altresì la collocabilità in giorno diverso dalla domenica in varie ipotesi.

LAVORO FESTIVO

ART. 36 COST. E D. LGS 66/03

Quando consentito e quindi legittimo, il lavoro in giornata festiva va retribuito con una maggiorazione, secondo le previsioni del contratto collettivo.



Quando, invece, è prestato illegittimamente, si applica l'art. 2126 c.c. (prestazione di fatto con violazione di legge)

FERIE

ART. 36 COST. E D. LGS 66/03

Principi generali

- Irrinunciabilità delle ferie (art. 36)
- Introannualità delle ferie: maturano nella quantità di 1/12 ogni mese o frazione di mese superiore a 15 gg (C. Cost. n. 616/1987)
- Funzione protettiva salute del lavoratore
- Durata: 4 (quattro) settimane

FERIE

ART. 36 COST. E D. LGS 66/03

Modalità di godimento delle ferie

- La decisione rientra nel potere unilaterale del datore, che deve comunicarlo al lavoratore e deve contemperare le esigenze dell'impresa con gli interessi del lavoratore
- 2 (due) settimane vanno godute entro l'anno con diritto alla continuità
- Le altre vanno godute nei successivi 18 mesi
- Vanno sempre retribuite
- La malattia sospende il decorso delle ferie, se impedisce a queste ultime di svolgersi



Sai com'è...
oggi, in corsia,
sono da solo...



ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 26, CCNL 07.04.1999 – orario di lavoro

Art. 19, CCNL 01.09.1995 – ferie e festività

Art. 20, CCNL 01.09.1995 – riposo settimanale



ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 34, CCNL 07.04.1999 – lavoro straordinario

Art. 7, CCNL 20.09.2001 – servizio di pronta disponibilità

Art. 9, CCNL 20.09.2001 - riposo compensativo per le giornate festive lavorate



ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 10, CCNL 20.09.2001 – lavoro notturno

Art. 29, CCNL 20.09.2001 -mensa

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

Art. 40, CCNL 20.09.2001 – banca delle ore



ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 22, CCNL 19.04.2004 – tempo parziale

Art. 12, CCNL 19.04.2004 – modifiche ed integrazioni al sistema disciplinare

Art. 5, CCNL 10.04.2008 – orario di lavoro

Art. 6, CCNL 10.04.2008 – modifiche ed integrazioni al sistema disciplinare



ORARIO DI LAVORO DISTINZIONI FONDAMENTALI



Orario di
lavoro

Orario di
servizio

Orario di
apertura
al pubblico

ORARIO DI LAVORO E ... DEFINIZIONI

Orario di lavoro:

- qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue attività o delle sue funzioni (D. Lgs. 66/03)

ORARIO DI LAVORO E ... DEFINIZIONI

Orario di servizio:

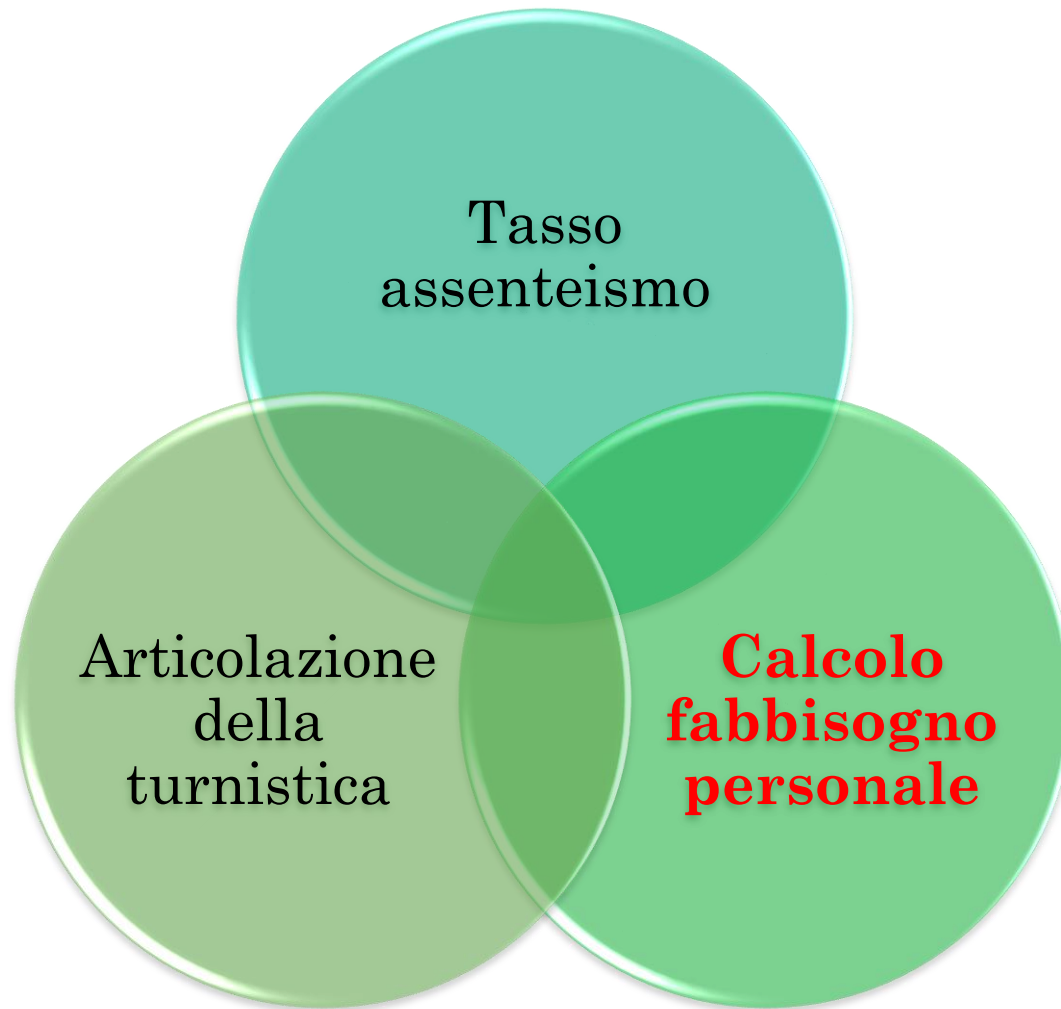
- è l'orario di articolazione funzionale di una unità operativa, struttura, dipartimento funzionale, processo assistenziale. Ha un riflesso organizzativo di fascia oraria di erogazione delle prestazioni.

ORARIO DI LAVORO E ... DEFINIZIONI

**Orario di
apertura al
pubblico:**

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

ORARIO DI LAVORO E GESTIONE DEL PERSONALE



FATTORI CHE INFLUENZANO L'ORGANIZZAZIONE E LA GESTIONE DEI TURNI



SI È ROTTO

CREDEVO FOSSE PIÙ FLESSIBILE!



ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 26, CCNL 07.04.1999 – orario di lavoro

36 ore settimanali



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

Inoltre:

I criteri delle politiche dell'orario di lavoro sono definiti con le procedure previste dall'art. 4, comma 2 punto VIII

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 26, CCNL 07.04.1999 – orario di lavoro

Criteri per
determinare
l'orario di lavoro

- Ottimizzazione delle risorse umane
- Miglioramento della qualità della prestazione
- Ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza
- Miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture ed altre amministrazioni
- Erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 26, CCNL 07.04.1999 – orario di lavoro

*Criteri di flessibilità
che determinano la
distribuzione
dell'orario di lavoro*

- utilizzo istituti contrattuali per gestione flessibile organizzazione
- Orario articolato in turni sulle 12 o 24 h per esigenze di servizio
- programmazione plurisettimanale ed annuale (minimo 28 e massimo 44 h/sett per periodi di tre mesi all'anno)
- adeguati periodi di riposo tra i turni per recupero psico-fisico
- prestazione non superiore alle 12 h continuative

Consiglio Stato sez. I, 10 giugno 1992, n. 1459



L'infermiere professionale che si è profondamente addormentato durante l'orario di lavoro sul letto di una camera di degenza senza camice, e che è svegliato solo dopo essere stato più volte sollecitato è soggetto all'applicazione della sanzione disciplinare della riduzione dello stipendio per due mesi, per negligenza ed inosservanza ai doveri d'ufficio.

Corte dei Conti, Sentenza n. 129/2008 – sezione giurisdizionale Emilia Romagna – Regione- dipendente pubblico intestatario di ditta individuale . Falsa attestazione di attività lavorativa tramite apposizione di fittizia registrazione dell’orario di inizio e termine – responsabilità – emolumenti percepiti e buoni pasto – danno erariale –

Condanna il sig. X al pagamento nei confronti della regione E.R. della somma di euro 6.884,85, per la retribuzione percepita illecitamente, euro 506,38, per i buoni pasto correlati al periodo di assenza, oltre a interessi e rivalutazione monetaria su tali somme.

I TURNI DI LAVORO DEVONO ESSERE COMUNICATI CON CONGRUO ANTICIPO – *Per consentire ai dipendenti la programmazione del tempo libero* (Cassazione Sezione Lavoro n. 12962 del 21 maggio 2008).

I dipendenti X e Y hanno fatto presente che lo svolgimento della loro prestazione lavorativa era articolato sulla base di una turnazione predisposta autonomamente per ogni giornata e comunicata il giorno precedente;

ciò li collocava in “disponibilità” e impediva loro di programmare le ore di svago, la vita di relazione e i riposi quotidiani, in quanto essi non erano posti nella condizione di conoscere, con adeguato anticipo, quale parte della giornata sarebbe stata impegnata dal lavoro

La Cassazione ha ritenuto che “si devono affiggere i turni di servizio in modo che il personale ne possa prendere conoscenza”; tale disposizione, imponendo al datore di lavoro di affiggere i turni, è intesa a consentire al lavoratore stesso una ragionevole programmazione del proprio tempo in relazione agli impegni lavorativi e non può quindi essere interpretata nel senso che l'affissione possa avvenire a ridosso dell'inizio della prestazione.

Danno alla immagine della P.A.: dipendente con qualifica di assistente amministrativo di una ASL colpevole di reiterate ed ingiustificate assenze dal lavoro - Corte dei Conti, sentenza n. 100 del 05-08-2009

Il danno all'immagine provocato alla p.a. da soggetto legato da rapporto di servizio, è "patrimoniale" in senso stretto e discende da responsabilità contrattuale, se non altro per l'assoluta diversità ontologica che esiste tra persone fisiche e persone giuridiche

Se si considera poi che i fatti sono avvenuti in un paese piccolo, dove i pubblici dipendenti sono osservabili dalla comunità, non vi è dubbio circa la sussistenza del danno conseguente alla lesione all'immagine dell'Amministrazione sanitaria in conseguenza della condotta tenuta dal convenuto.

L'orario libero non è sinonimo di orario arbitrario

Corte dei Conti – Sez. Giur. Centrale, sent. N. 682 del 15-12-2010

§ - è arbitrario affermare che il concetto di "orario libero" sia sinonimo di totale assenza di vincoli giornalieri nell'entrata e nell'uscita dal complesso ospedaliero. Se orario libero corrispondesse ad orario arbitrario si cadrebbe inevitabilmente in un caos organizzativo che, in specie per la professione sanitaria, produrrebbe effetti disastrosi.

La gestione e l'organizzazione di un ufficio e di un servizio pubblico non possono essere considerati alla stregua di un fatto privato ed essere di conseguenza trattati come tali.

**Conseguenze penali per l'allontanamento dal posto di lavoro senza timbratura del cartellino
Cassazione Penale – Sezione II, sent. N. 38 del 04-01-2011**

§ - la falsa attestazione del pubblico dipendente, circa la presenza in ufficio riportata sui cartellini marcatempo o nei fogli di presenza, è condotta fraudolenta, idonea oggettivamente ad indurre in errore l'amministrazione di appartenenza circa la presenza su luogo di lavoro, e integra il reato di truffa aggravata, ove il pubblico dipendente si allontani senza far risultare, mediante timbratura del cartellino o della scheda magnetica, i periodi di assenza, sempre che siano da considerare economicamente apprezzabili.

Non è truffa timbrare il cartellino il luogo diverso dal posto di lavoro

Corte di Cassazione, sez. VI – sent. Nr 212 del 10/01/2012

Il fatto

l'imputata, collaboratore amministrativo professionale in servizio presso l'Ufficio legale di una struttura ospedaliera, era accusata di essersi procurata ingiusto profitto ai danni dell'ASL effettuando in trenta episodi distinti in un certo periodo l'inserimento nell'apposita apparecchiatura della scheda magnetica, rivelatrice dell'attività prestata (c.d. badge) in entrata e in uscita in luogo diverso da quello in cui prestava la propria attività lavorativa.

Diritto

Il Giudice per le indagini preliminari riteneva che per i primi quattro episodi fosse decorso il termine di prescrizione, mentre per i restanti ventisei mancasse il requisito della apprezzabilità economica del danno, richiamando sul punto la giurisprudenza a mente della quale integra il reato di truffa la condotta del pubblico ufficiale, che si allontani senza far risultare mediante timbratura del cartellino e della scheda magnetica i periodi di assenza, sempre che siano da considerare economicamente apprezzabili.

Esito del giudizio

La Corte di Cassazione ha respinto il ricorso proposto dalla ASL costituitasi parte civile, confermando la decisione precedente.

Cartellini segnatempo: non è falso ideologico in atto pubblico la non vera attestazione della presenza in ufficio.

Cassazione Penale – sez. V, sent. N. 19299 del 21-05-2012

Il fatto

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

Il diritto

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

Esito del giudizio

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

Infermiera
Madre

Moglie
Domestica

FINO
A **67**
ANNI !?!?



Timbratura del cartellino magnetico del collega assente

Cassazione Penale, sez. V; sent. Nr 48662 del 14/12/2012

Il fatto

Il giudice per le indagini preliminari ha dichiarato non doversi procedere, nei confronti di due dipendenti di un presidio ospedaliero imputati del delitto di falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici perché il fatto non sussiste.

L'accusa era connessa alla circostanza per cui uno dei due dipendenti agendo su istigazione dell'altro passava alla timbratura il tesserino magnetico appartenente al collega momentaneamente assente, attestando falsamente la presenza alle 8.07, mentre l'ingresso di quest'ultimo alla sede di lavoro veniva accertato successivamente alle 8.18.

Il provvedimento assolutorio è stato impugnato dal Procuratore generale presso la Corte d'appello competente.

Il diritto

Nel caso concreto viene a mancare un elemento essenziale della fattispecie di falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici, e, precisamente, la natura pubblica dell'atto compiuto dal pubblico ufficiale, in quanto la condotta di chi fa riportare sul cartellino marcatempo nella sua dotazione la presenza, non corrispondente alla realtà, sul proprio posto di lavoro, produce effetti solo nell'ambito della sfera relativa al rapporto di diritto privato tra il dipendente ed il suo datore di lavoro.

Esito del giudizio

La Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso

Cassazione Civile – (licenziamento dalla dipendente ASL che timbra il cartellino fuori sede)

Cassazione Civile - Sez. Lavoro; Sent. n. 23784 del 21.10.2013

La Corte d'appello di Torino, all'esito dell'impugnazione proposta da una dipendente ASL, ha evidenziato l'adeguatezza della sanzione del licenziamento rispetto al fatto contestato in considerazione della natura dolosa della condotta realizzata reiteratamente dalla lavoratrice la quale, nonostante la negata autorizzazione del superiore a svolgere la propria attività lavorativa fuori sede, per un lungo periodo di tempo aveva timbrato il cartellino altrove.

Il comportamento, ha osservato il giudice di secondo grado, denota pervicacia nel disattendere le regole datoriali ispirate ad un regolare funzionamento dei servizi ed alla possibilità di effettuare controlli in relazione ad esso, per cui non poteva esservi dubbio sul fatto che in tal modo veniva ad essere oggettivamente leso il necessario vincolo fiduciario.

Il giudice: retribuzione agli infermieri anche per il tempo utilizzato per vestirsi
Stessa sentenza, qualche mese fa, per i dipendenti dell'Ilva di Taranto (1/3)

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

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

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

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

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

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

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

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

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 19, CCNL 01.09.1995 – ferie e festività

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

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

assicurare al dipendente il godimento di almeno 15 gg continuativi di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre

Le ferie sono sospese da malattie protratte per più di 3 gg o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 19, CCNL 01.09.1995 – ferie e festività

La durata delle ferie è di 32 gg/anno. Il primo triennio di servizio sono riconosciuti 30 gg/anno di ferie

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

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 19, CCNL 01.09.1995 – ferie e festività

precisazioni

- Nel caso di orario settimanale articolato su 5 gg sono riconosciuti 28 gg di ferie (26 gg di ferie per i neoassunti)
- È considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono
- Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio le ferie sono determinate in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 19, CCNL 01.09.1995 – ferie e festività

Se le ferie sono interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto

- al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie
- l'indennità di missione per la durata dei medesimi viaggi
- rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 19, CCNL 01.09.1995 – ferie e festività

Condizioni che non rendono possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno

indifferibili esigenze di **servizio o personali**
(integrato-sostituito dall'art 4 del CCNL 22/05/97):

le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo

Precisazione

cessazione dal rapporto di lavoro:

se le ferie spettanti a tale data non sono state fruite per esigenze di servizio, l'azienda provvede al pagamento delle stesse



Spending review (l. 135/2012 – Monti -) e ferie nella P.A. (1/2)



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

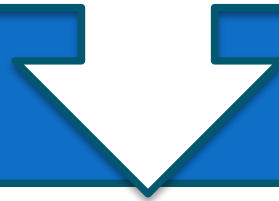
Spending review (l. 135/2012 – Monti -) e ferie nella P.A. (1/2)

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

Spending review (l. 135/2012 – Monti -) e ferie nella P.A. (2/2)

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

Consiglio di Stato, sez. V, 12 febbraio 2007
numero 560 - in precedenza 4942/2005 e
3850/2004)



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

Il diritto alle ferie si estingue solo in caso di irragionevole rifiuto di ogni soluzione offerta – Che contemperari l'esigenza del riposo con il funzionamento dell'azienda

- In base all'art. 2109 cod. civ. il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuito da fruire nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del dipendente.

L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie. Il diritto alle ferie o all'indennità sostitutiva di estingue soltanto in caso di irragionevole rifiuto del lavoratore di accettare per la sua fruizione, ogni soluzione, offerta dal datore di lavoro, in grado di contemperare il suo diritto al riposo annuale retribuito con le esigenze di funzionalità aziendali (Cassazione Sezione Lavoro n. 2326 del 17 febbraio 2003, Pres. Ianniruberto, Rel. Foglia).

DEVI SALTARE IL RIPOSO PERCHÉ
MANCA IL PERSONALE DELLE PULIZIE!

AD!

AMMINISTRAZIONE

©_2002



ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 20, 01.09.1995 – riposo settimanale

Il riposo
settimanale:

- coincide di norma con la giornata domenicale.
- è fissato in numero di 52 gg all'anno
- è riconosciuto indipendenti dall'articolazione dell'orario di lavoro
- non è rinunciabile
- non può essere monetizzato

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 20, 01.09.1995 – riposo settimanale

Precisazione

se non può essere fruito
nella giornata
domenicale, il riposo
settimanale deve essere
fruito di norma entro la
settimana successiva

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

L. Nr 133/08– riposo settimanale – modifica all’art.9 del D. Lgs. 66/03

Precisazione

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

Riposo giornaliero

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

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

LEGGE 24 dicembre 2007, n. 244

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)

Art. 3 c. 85 prevede che l'art. 17 del D. Lgs n. 66/2003 è integrato dal seguente comma:

- "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".

D. Lgs 66/2003 ...

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

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

Riposo giornaliero e CCNL

Deroga alle 11 ore purché ...

sia preservata la continuità assistenziale e siano rispettati i principi generali di protezione, sicurezza e salute dei lavoratori

10/04/2008 ... CCNL normativo 2006 - 2009 economico 2006 - 2007 Art. 5, c. 7 - Orario di lavoro -



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.

Riassumiamo ...

Il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni ad un periodo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica.

Tale periodo è da cumulare con le ore di riposo giornaliero

Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni (L. 133)

Il lavoro prestato oltre il settimo giorno determina anche privazione della pausa destinata al recupero delle energie psico-fisiche e va valutato differentemente.

Corte di Cassazione, Sentenza del 04-02-2008 n. 2610

La prestazione effettuata nel settimo giorno consecutivo di lavoro esige, per la sua particolare onerosità, specifico compenso, da differenziarsi dal (pur spettante) compenso del lavoro prestato nel giorno di domenica, e che non si esaurisce in un distinto giorno di riposo dopo il settimo giorno consecutivo di lavoro. Questo compenso, che ha natura di retribuzione, può essere espressamente previsto dalla norma collettiva, come casualmente connesso alla prestazione resa nel settimo giorno consecutivo di lavoro. Ove questa espressa previsione manchi, il giudice, sulla base d'una motivata valutazione che tenga conto dell'onerosità della prestazione lavorativa, determina la misura del compenso applicando come parametro anche eventuali forme di retribuzione normativamente previste per istituti affini, quale il compenso del lavoro domenicale, od altro"

Mancato godimento del riposo settimanale: sì al risarcimento per usura psicofisica.

Consiglio di Stato , adunanza plenaria, sentenza
19.04.2013 n° 7

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

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

Elettrocardiogramma alla “visita fiscale” giustifica l’assenza Cassazione Civile Sezione Lavoro, sent. N. 20080 del 21-07-2008

§ - l'effettuazione di un elettrocardiogramma e la visita cardiologica, data la natura delle prestazioni, presentano "di per sé un certo carattere di urgenza se non di assoluta indifferibilità" tale da giustificare l'assenza alla visita di controllo.

Si tratta di un principio non validamente contrastabile attraverso l'affermazione della mancanza del "requisito dell'indifferibilità", sia perché si tratta di un elemento relativo, sia perché l'eventuale differimento di un appuntamento già fissato comporta il rischio di un rinvio molto lungo stante le ben note difficoltà in cui versa il servizio sanitario.

Per giustificare la violazione dell'obbligo reperibilità in determinati orari non è richiesta l'assoluta indifferibilità della prestazione sanitaria da effettuare ma basta un serio e fondato motivo che giustifichi l'allontanamento da casa.

Assenza alla visita di controllo giustificata dalla assistenza del familiare ricoverato in ospedale Cassazione Civile – sez. Lavoro, sent. N. 5718 del 09-03-2010

§: - l'assenza alla visita di controllo, per non essere sanzionata dalla perdita del trattamento economico di malattia, può essere giustificata, oltre che dal caso di forza maggiore, da ogni situazione la quale, ancorché non insuperabile e nemmeno tale da determinare, ove non osservata, la lesione di beni primari, abbia reso indifferibile altrove la presenza personale dell'assicurato, secondo un accertamento riservato al giudice del merito.

Nella specie, la situazione adottata dal lavoratore, ed accertata, configurava un'esigenza di solidarietà e di vicinanza familiare (consistita, in particolare, nell'assistenza alla propria madre, ricoverata in un centro specialistico di riabilitazione e priva di altro sostegno morale in quanto divorziata e senza altri familiari), senz'altro meritevole di tutela nell'ambito dei rapporti etico-sociali garantiti dalla Costituzione (art. 29 Cost.).

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 34, CCNL 07.04.1999 – lavoro straordinario



principi

- non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro
- le prestazioni richieste di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale
- l'utilizzo deve rispondere ad effettive esigenze di servizio
- deve essere preventivamente autorizzato dal dirigente responsabile

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 34, CCNL 07.04.1999 – lavoro straordinario

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

180 ore annuali

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

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 34, CCNL 07.04.1999 – lavoro straordinario

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

- richiamo in servizio per pronta disponibilità
- della partecipazione a commissioni o altri organismi collegiali, ivi operanti nella sola ipotesi in cui non siano previsti specifici compensi
- dell'assistenza all'organizzazione di corsi di aggiornamento

Art. 34, CCNL 07.04.1999 – lavoro straordinario



ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 34, CCNL 07.04.1999 – lavoro straordinario

Maggiorazioni dei
compensi per lavoro
straordinario

- 15% per lavoro straordinario diurno
- 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo)
- 50% per quello prestato in orario notturno festivo

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 34, CCNL 07.04.1999 – lavoro straordinario

Precisazione



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

Il Consiglio di Stato, Sezione Quinta, nr 4942/2005

L'appellante ha avanzato domanda di compensi non corrisposti per due diversi titoli: a) n. 114 ore di lavoro straordinario; b) compenso sostitutivo per 20 giorni di ferie non godute.

La prima domanda merita accoglimento. La documentazione versata a seguito di ordinanza presidenziale nel giudizio di primo grado ha fornito la prova che il servizio straordinario fu effettuato e debitamente autorizzato.


Nel caso di prestazioni del sanitario ospedaliero, d'altra parte, va applicato quell'orientamento giurisprudenziale secondo cui l'autorizzazione a svolgere lavoro straordinario deve ritenersi implicita, versandosi in ipotesi di lavori versati secondo turnazioni tra il personale disponibile, nell'ambito di attività cui il dipendente deve obbligatoriamente partecipare o di un servizio che l'Amministrazione è tenuta a garantire (Cons. St., Sez. V, 24 settembre 2003 n. 5465).

Con riguardo alla domanda relativa al compenso sostitutivo delle ferie, la decisione del TAR deve essere confermata. La giurisprudenza amministrativa in tema di diritto al compenso sostitutivo ne riconosce la spettanza quando il mancato godimento del periodo di riposo dipenda da esigenze di servizio che inducano l'Amministrazione a negare le ferie richieste. Nella specie l'interessato non ha fornito la prova di aver presentato la relativa domanda e che questa sia stata respinta dall'Amministrazione.

Il Consiglio di Stato, Sezione Quinta, nr 5050/2006



Il Consiglio di Stato conferma il giudice di primo grado ha seguito il costante indirizzo giurisprudenziale secondo il quale *“al pubblico dipendente non spetta alcun compenso per il lavoro straordinario che sia stato svolto senza la formale e preventiva autorizzazione dell'amministrazione o in eccedenza al monte ore all'uopo autorizzato”* (Cons. St., sez. VI, 19.09.2000, n. 4879).



Il Consiglio di Stato ribadisce inoltre ... va detto che, in presenza dei limiti posti dalla norma, che tra l'altro risponde a preminenti interessi finanziari della collettività, l'amministrazione non era comunque legittimata al superamento dei tetti di spesa previsti per il pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario.

Consiglio Giustizia Amministrativa Regione Sicilia, sede giurisdizionale, nr 1114 del 18 agosto 2010

Ricorrenti ... esponendo di avere svolto lavoro straordinario per il quale chiedevano l'accertamento del diritto e la condanna dell'Azienda al pagamento di compensi, asseritamente a suo tempo non percepiti o percepiti in misura inferiore al dovuto ...

È chiaro che la pretesa dei ricorrenti si riferisce a prestazioni che eccedono i limiti definiti dalle disposizioni contrattuali e, in particolare, dagli accordi decentrati (come anche puntualizzati nelle direttive regionali) senza che il "lavoro straordinario" sia stato previamente autorizzato nei modi e nelle forme previste dalle disposizioni contrattuali e che siano intervenuti, al riguardo, specifici accordi a livello di contrattazione decentrata. 5) - In conclusione, l'appello deve essere respinto.

L'autorizzazione implicita allo straordinario non può consentire il pagamento

Consiglio di Stato, sez V- sentenza 29 agosto 2006 n. 5057

§ - Non può essere riconosciuto alcun compenso al pubblico dipendente per lavoro straordinario, quando manchi una preventiva formale autorizzazione da parte della p.a. datrice di lavoro, solo in questo modo essendo possibile verificare nel rispetto dell'art. 97 cost., la reale esistenza delle ragioni di pubblico interesse che rendono opportuno il ricorso a prestazioni lavorative eccezionali. La "autorizzazione implicita" alla effettuazione dello straordinario, non può essere considerata un mero atto di consenso poiché rappresenta il momento finale ed attuativo di un processo di programmazione e di ripartizione delle risorse finanziarie a disposizione dell'ente.

Lo straordinario necessita di preventiva autorizzazione

Consiglio di Stato, sezione V – sentenza n. 4702 del 07/09/2007

La preventiva autorizzazione allo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie costituisce assunzione di responsabilità, gestionale e contabile, per il dirigente che la emette; e ciò sia nel caso che per tale svolgimento sia preventivamente stabilita l'erogazione del relativo compenso, sia nel caso che lo stesso dia luogo, per il lavoratore, ad un "credito" in termini di riposo compensativo, in entrambi i casi l'autorizzazione incide sul buon andamento del servizio e sulla economica ed efficiente gestione delle risorse umane, facente capo al dirigente.

Retribuzione straordinario: inutili i prospetti attestati dai primari

Consiglio Giustizia Amministrativa Regione Sicilia, sentenza n. 960 del 09-12-2008

§ - il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro e le relative prestazioni hanno carattere eccezionale e debbono essere preventivamente autorizzate.

La Pubblica Amministrazione è tenuta ad erogare compensi per lavoro straordinario solo in presenza di una preventiva formale autorizzazione di svolgimento, necessaria per la verifica delle effettive ragioni di pubblico interesse, essendo irrilevanti i prospetti riepilogativi delle ore effettuate come attestati dai primari e dirigenti.

Erogazione fondo incentivante e dello straordinario: l'Azienda Ospedaliera deve fornire i tabulati per consentirne il controllo

**CGA regione Sicilia – Sez. Giurisdizionale, dec. N. 558
del 04/07/2007**

§ - i documenti richiesti non rientrano in alcuna delle categorie sottraibili all'accesso, con la conseguenza che il regolamento dell'Azienda "per la disciplina delle modalità di esercizio e dei casi di esclusione del diritto di accesso ai documenti amministrativi", laddove, sia interpretabile nel senso che i documenti relativi "al trattamento economico", espressamente sottratti all'accesso, comprendano anche quelli relativi a fondo incentivante e straordinario, sarebbe comunque da considerare illegittimo, e quindi da disapplicare. Non tiene, altresì, l'eccezione dell'Azienda relativa all'esigenza di tutelare la riservatezza dei soggetti interessati dalle istanze, in quanto destinatari di quelle erogazioni, stante che, ai sensi della vigente normativa in materia, in casi del genere non sussiste alcun profilo di riservatezza.

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 7, CCNL 20.09.2001 – servizio di pronta disponibilità

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

le aziende devono predisporre un piano annuale

ha durata di dodici ore

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

è prevista un'indennità

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 7, CCNL 20.09.2001 – servizio di pronta disponibilità

utilizza di norma personale della stessa unità operativa.

è limitato ai turni notturni ed ai giorni festivi

nel caso in cui esso cada in giorno festivo spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

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

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

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

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 7, CCNL 20.09.2001 – servizio di pronta disponibilità

Soggetti che possono svolgere il servizio:

- ✓ dipendenti addetti alle attività operatorie e nelle strutture di emergenza

Sono, pertanto esclusi:

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

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

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

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 7, CCNL 20.09.2001 – servizio di pronta disponibilità

Deroghe

- è consentita la pronta disponibilità per eccezionali esigenze di funzionalità della struttura a:
- personale del ruolo tecnico appartenente alla categoria B (posizioni economiche B e Bs)
- personale del ruolo sanitario appartenente alla categoria D, livello economico Ds

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 7, CCNL 20.09.2001 – servizio di pronta disponibilità

Precisazione



Previa concertazione, le aziende possono valutare ulteriori situazioni in cui ammettere la pronta disponibilità

Reperibilità ... un po' di storia

Reperibilità
generica – DPR
130/1969 –
(previgente)

- Obbligo della residenza e della reperibilità generica
- Il dipendente deve risiedere nel comune dove ha la sede di servizio. Il personale di assistenza sanitaria e religiosa deve rendersi reperibile per i casi di particolari esigenze di servizio

Reperibilità ... un po' di storia

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

- “il dipendente è tenuto a fissare la propria residenza nell’ambito territoriale dell’USL presso la quale presta servizio ...”
- “il personale addetto ai servizi di diagnosi e cura e quello dei servizi assistenziali nonché il personale di assistenza religiosa devono rendersi reperibili per i casi di particolare esigenze di servizio”

Possiamo ancora parlare di reperibilità generica?

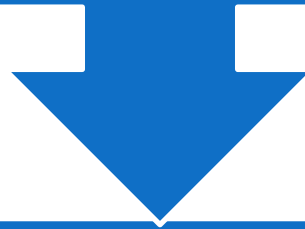
Nell'attuale disciplina contrattuale non è previsto tale obbligo/istituto



L'unico istituto contrattuale di riferimento e quello della pronta disponibilità

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

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



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

Al dipendente spetta un riposo compensativo se la pronta disponibilità coincide in un giorno festivo?

**Nel caso di
reperibilità
attiva**

- ... l'attività viene computata come lavoro straordinario
- ... comma 6 ... Nel caso in cui esso cada in giorno festivo spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale ...

Al dipendente spetta un riposo compensativo se la pronta disponibilità coincide in un giorno festivo?

... nel caso
di
reperibilità
passiva: ...

- coincidente con giorno festivo, spetta un riposo compensativo il giorno successivo senza riduzione del debito orario settimanale

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

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

CORTE DI CASSAZIONE SEZIONE LAVORO - SENTENZA 19/11/2008 NR 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 ad una giornata 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.

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

La reperibilità va utilizzata soltanto quando c'è reale emergenza, non si può ricorrervi sempre, facendo saltare il necessario riposo ai lavoratori e retribuendo la pronta disponibilità come straordinario. Chi lo fa, dirigenti e dipendenti, commette un danno erariale.

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

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

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

Reperibilità passiva nei giorni festivi – risarcimento del danno e riposo compensativo

Cassazione Civile – Sez. lavoro, Sent. N. 14306 del 28-06-2011

il fatto

la Corte d'appello di Salerno confermava la decisione di rigetto delle domande svolte da una dipendente nei confronti della ASL per ottenere la condanna di quest'ultima a risarcirle il danno da usura psicofisica subita per il servizio di reperibilità passiva (vale a dire senza chiamata in servizio) svolto in giorni festivi nel periodo dal 1 maggio 2001 al 31 gennaio 2004, senza fruire del previsto riposo compensativo.

La Dipendente ha impugnato la sentenza dinanzi alla Suprema Corte.

Il diritto

La Corte di Cassazione ha ribadito che la reperibilità prevista dalla disciplina collettiva si configura come una prestazione strumentale e accessoria, qualitativamente diversa dalla prestazione di lavoro e consistente nell'obbligo del lavoratore di porsi in condizione di essere prontamente rintracciato in vista di una eventuale attività lavorativa.

Non equivalendo pertanto ad una 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 comporta il diritto ad un particolare trattamento economico aggiuntivo stabilito dalla contrattazione collettiva o, in mancanza, determinato dal Giudice.

Quindi, il dipendente in servizio di pronta reperibilità in giornata festiva, che non abbia reso alcuna attività effettiva, ha diritto ad un giorno di riposo compensativo ma non alla riduzione dell'orario di lavoro settimanale, con la conseguenza che è tenuto a recuperare le ore lavorative del giorno di riposo ridistribuendole nell'arco della settimana.

Esito del giudizio

La Corte di Cassazione ha confermato la sentenza della Corte d'appello di Salerno confermando le decisioni precedenti.



UNID. ex art. 700 - p.c.
79/07
RACL. 3012/07
CRON. 13230



TRIBUNALE DI CAGLIARI
Sezione lavoro

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

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

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

RICORRENTE

nei confronti di

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

RESISTENTE

ha emesso la seguente

ORDINANZA

Il ricorso è fondato e va accolto.

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

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

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

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

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

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

P.Q.M.

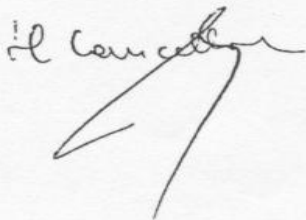
visti gli artt. 669 octies e 700 c.p.c.

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

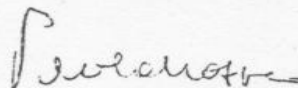
condanna parte resistente alla rifusione delle spese di giudizio in favore della ricorrente, che liquida in complessivi euro 1000, oltre a Iva e Cpt.

Manda la cancelleria per la comunicazione alle parti.

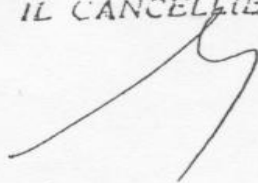
Cagliari, 20 luglio 2007

il cancelliere


il giudice



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





Bari 2.10.06-Sentenza: Pronta Disponibilità

- 1) "accertare e dichiarare il diritto a fruire dei riposi compensativi per i Turni di pronta disponibilità prestata in giornata festiva, computando quest' ultimi nel debito orario settimanale;
- 2) condannare la ASL BA/4 a concedere all'istante per i turni di pronta disponibilità espletati in giornata festiva equivalenti giornate di riposo compensativo;
- 3) accertare e dichiarare il diritto del ricorrente al risarcimento del danno subito a causa della mancata fruizione di riposi compensativi a seguito di giornate festive di pronta disponibilità da quantificarsi in maniera pari all'equivalente economico di una giornata lavorativa (in base al CCNL all'epoca vigente) per ogni riposo non fruito, ovvero in misura inferiore da determinarsi equitativamente, il tutto a partire dal mese di febbraio 1996 ovvero in subordine dall' 1/7/1998,
- 4) condannare l'Asl BA/4 al pagamento del risarcimento di cui al capo che precede commisurato al valore di una giornata lavorativa per ogni giorno di riposo non fruito, ovvero al diverso ammontare che verrà determinato equitativamente".

Cumulabilità delle ore di pronta disponibilità Consiglio di Stato – Sezione V, sent. N. 7259 del 01-10-2010

§ - il Consiglio di Stato, in riforma di una negativa sentenza del TAR, relativamente alla retribuzione delle ore di pronta disponibilità del dipendente USL che ne aveva documentato la circostanza della effettiva prestazione su richiesta del datore di lavoro, anche se in mancanza di un provvedimento di preventiva autorizzazione, intervenuto successivamente, ha evidenziato che in ipotesi di turni inferiori alle dodici ore, l'indennità deve essere corrisposta al raggiungimento dell'arco temporale di dodici ore "ancorché questo periodo sia la risultante di più turni di minore durata".

Sent. n. 1606/2010

LA CORTE DEI CONTI

Sezione Giurisdizionale per la Regione Lazio

Con atto di citazione del 29.11.2007 la Procura Regionale per il Lazio della Corte dei conti ha riferito di avere individuato la sussistenza di danno erariale nel comportamento dei convenuti, gravemente colposo, per avere concorso alla creazione di un meccanismo retributivo al di fuori della legge, al fine di trovare nel personale infermieristico dell'U.O. Anestesia e Rianimazione dell'Ospedale di Belcolle (AUSL di Viterbo) una maggiore disponibilità e condiscendenza nel rendere le prestazioni di urgenza.

Rileva la precedente Procura di avere riscontrato, a seguito di una verifica del Nucleo Provinciale di Polizia Tributaria di Viterbo, l'illegittimo impiego delle risorse finanziarie da parte dell'U.O. Anestesia e Rianimazione dell'Ospedale di Belcolle, facendo riferimento alle ore di lavoro straordinario pagate in subordine ai turni di reperibilità da parte degli infermieri (per gli anni 2003, 2004 e 2005).

RIPOSO SETTIMANALE E REPERIBILITA' - ASL CONDANNATA 1/2

La Giurisprudenza sta ormai delineando in maniera certa ed incisiva i diritti dei lavoratori, spesso calpestati e non presi in considerazione. Ancora oggi, nella ASL Algherese, in alcuni reparti si continuano a segnare le reperibilità nello stesso giorno in cui il dipendente viene collocato a riposo.

RIPOSO SETTIMANALE E REPERIBILITA' - ASL CONDANNATA 2/2

Ed allora deve concludersi che in tutti i casi in cui il dipendente è chiamato a svolgere il servizio di reperibilità in un giorno festivo o di domenica gli spetta un giorno di riposo compensativo. L'espressione "senza riduzione del debito orario settimanale" che si legge nell'articolo 18 DPR 270/87 e nella normativa contrattuale deve essere intesa nel senso che, anche nella settimana in cui il dipendente andrà a godere del riposo compensativo, dovrà comunque lavorare per l'intero ammontare del suo debito orario con la conseguenza che in questa ipotesi le 36 ore settimanali andranno distribuite nei 5 giorni disponibili con esclusione cioè del giorno di riposo ordinario e del giorno di riposo compensativo. Alla stregua delle considerazioni che precedono si deve affermare il diritto dell'istante a fruire del riposo compensativo in tutte le occasioni in cui è stato assegnato al servizio di pronta disponibilità (c.d. reperibilità) nel giorno festivo anche se non chiamato in concreto ad intervenire.

Niente riposo per la reperibilità passiva

per l'accertamento del diritto della parte ricorrente ad usufruire ai sensi dell'art. 18 comma 5 D.P.R. 20 maggio 1987 n. 270 di un giorno di riposo compensativo in relazione a ciascuna delle giornate festive nel corso delle quali ha assicurato la pronta reperibilità anche senza chiamata di intervento e conseguentemente per la condanna della Azienda ospedaliera al pagamento di un'indennità risarcitoria a causa del mancato riconoscimento di tale diritto

La reperibilità non è riposo: ASL condannata

Recenti sentenze del Tribunale di Bari (consultabile in allegato) e Potenza hanno condannato le ASL a concedere ai dipendenti che svolgono reperibilità festive, equivalenti giornate di riposo compensativo, computando questi ultimi nel debito orario settimanale, nonché il diritto al risarcimento del danno subito per la mancata fruizione dei riposi compensativi dal 1998 in poi. La normativa europea (in allegato) considera, infatti, orario di lavoro anche la reperibilità. Vari sindacati della Campania (CISL e CGIL) stanno promuovendo quest'azione e numerosi infermieri e medici hanno già inviato alle ASL le richieste di risarcimento. Pertanto è stato organizzato un incontro presso lo Studio Alagna & Partners in via Cuma 28 a Napoli (tel: 081/7648781 e 081/2471235) in data giovedì 12 aprile 2007, ore 17:00, per discutere di queste recenti sentenze favorevoli alla nostra causa e di alcune importanti novità. Inoltre è un'occasione per porre eventuali domande agli avvocati e per consegnare ogni documentazione utile alla causa. E' possibile anche scaricare il fac-simile di domanda in allegato e inviarlo all'ASL al fine di interrompere i termini di prescrizione, prassi indispensabile per poter avviare, in caso di mancato accoglimento, la procedura legale.

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

1. Con sentenza del 19 maggio 2008, la Corte d'Appello di Salerno respingeva il gravame svolto da G.G.G. contro la sentenza di primo grado che aveva rigettato la domanda di risarcimento del danno proposta nei confronti della ASL/3 Salerno per aver effettuato turni di reperibilità passiva in giorni festivi senza godere di un giorno di riposo compensativo nella settimana successiva.

2. La Corte territoriale, ricostruita la normativa in tema di diritto al riposo compensativo del dipendente distolto dal godimento del diritto al riposo nei giorni festivi perché obbligato alla messa a disposizione delle energie lavorative in vista di una possibile chiamata in servizio, poi non realizzatasi (cd. reperibilità passiva), riconosceva il diritto soggettivo perfetto al riposo, in nessun modo condizionato ad un'espressa domanda da parte del dipendente, con corrispondente obbligo dell'amministrazione di consentirne la fruizione; negava il diritto al risarcimento del danno da usura psico-fisica subita, per non avere la parte assolto l'onere di allegare, e provare, il pregiudizio sofferto e la sua dipendenza causale.

3. Avverso l'anzidetta sentenza della Corte territoriale, G.G.G. ha proposto ricorso per cassazione fondato su due motivi, illustrato con memoria ex art. 378 c.p.c. L'intimata ha resistito con controricorso e proposto ricorso incidentale condizionato fondato su un unico motivo.

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 9, CCNL 20.09.2001 – riposo compensativo per le giornate festive lavorate



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

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





... SÌ, SONO SOLO!
MANDATEMI
RINFORZI !!!

©_2002

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 29, CCNL 20.09.2001 – Mensa

Diritto: tutti i dipendenti



Il pasto deve essere consumato fuori l'orario di servizio



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



Il pasto non è monetizzabile

Condanna ASL per mancata corresponsione

“buoni pasto”

Cassazione Civile – sez. Lavoro; sent. 25192 del
08/11/2013

Il fatto

Una Azienda sanitaria locale ha proposto opposizione avverso il decreto ingiuntivo con il quale le era stato intimato il pagamento in favore di un dipendente di una somma a titolo di indennità sostitutiva di mensa relativamente al periodo 1.5.2003/31.12.2004. L'opposizione veniva respinta dal giudice di primo grado con decisione confermata in appello.

Profili giuridici


La Suprema Corte nel confermare le precedenti pronunce di condanna al pagamento dei cosiddetti buoni pasto, ha osservato che l'art. 29 CCNL 20.09.01, nel prevedere il potere delle aziende di istituire mense di servizio o, in alternativa, di garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, non ha costituito nell'immediato alcun diritto a favore dei dipendenti, nè quanto all'istituzione del servizio, nè alle modalità sostitutive, essendo rimessa la relativa determinazione alle aziende, compatibilmente con le risorse disponibili.

Nei caso specifico, tuttavia, la ratio posta alla base delle decisioni si fonda anche sulla sussistenza di un Accordo Integrativo Aziendale che disciplina in dettaglio la materia del diritto alla mensa.

Corte di cassazione – sezione II penale – sentenza 09 ottobre 2002, n. 33891



Dalle indagini svolte era risultato che due imputati, dipendenti dell'USL, si trovavano nella mensa alle 13.10 senza aver timbrato l'apposito marcatempo. L'omissione era idonea a indurre in inganno il datore di lavoro circa la durata del servizio dei due dipendenti, e a provocare un danno alla USL in quanto il tempo trascorso nella mensa per consumare il pasto non era retribuito.



L'omissione non era attribuibile a colpa (una dimenticanza secondo gli imputati), ma a dolo (i prevenuti si erano affrettati a timbrare alle 13.15 e alle 13.20 subito dopo l'intervento dei militari del Nas)

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

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

Adeguamento al
D. Lgs. 61/2000

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

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

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

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

- raggiungimento di obiettivi
- realizzazione di progetti
- istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

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

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

- prestazioni di lavoro supplementare fino ad un max del 10% della durata di lavoro a P.T.
- riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell’arco di più di una settimana
- le ore di lavoro supplementare sono retribuite con una maggiorazione del 15%

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

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

Precisazione:
P.T. e lavoro
supplementare

- ammesso per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative ...
situazioni di difficoltà organizzative ... non prevedibili ed improvvise

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

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

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

- prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa
- il limite massimo individuale annuo di 20 ore, retribuite con il compenso
- le ore di lavoro supplementare o straordinario superiori alle 20, sono retribuite con una maggiorazione del 50%

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

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

P.T. e
ferie/pe
rmissi:

- P.T. “orizzontale”: uguale a quello riconosciuto ai lavoratori a tempo pieno
- P.T. “verticale”: proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell’anno; riconosciuto per intero l’astensione obbligatoria previsto dalla L. 1204/71; per intero, solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, riconosciuto permesso matrimoniale, astensione facoltativa, permessi maternità e permessi per lutto

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

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

In sede di prima applicazione della nuova disciplina relativa al *part-time nel pubblico impiego, le PP.AA. possono, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima dell'entrata in vigore del d.l. n. 112/2008.*



ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 40, CCNL 20.09.2001 – banca delle ore

“conto individuale” di ciascun lavoratore

permette di fruire delle ore straordinarie o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi

su richiesta del lavoratore, confluiscono le ore straordinarie o supplementari che sono state debitamente autorizzate

le ore accantonate devono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 40, CCNL 20.09.2001 – banca delle ore

le richieste di pagamento, perché avvengano entro l'anno, devono essere inoltrate entro il 15/11 dell' anno in corso

le richieste di permessi compensativi non tengono conto delle maggiorazioni (ex art. 34 C.C.N.L. 07 aprile 1999)

l'azienda deve tenere conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio

l'eventuale differimento è concordato tra il responsabile della struttura ed il dipendente



DONAZIONE DI SANGUE

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 21, CCNL
01.09.1995 –
permessi
retribuiti

- Concorsi ed esami: 8 gg all'anno
- Lutto coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado: 3 gg per evento
- Particolari motivi personali: 18h all'anno
- Matrimonio: 15 gg
- Donazione del sangue: 1 g nella giornata della donazione
- Donazione del midollo osseo: permessi per il tempo necessario

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

Art. 21, CCNL
01.09.1995 –
permessi
retribuiti

- Grave infermità: 3 gg
- Malattia del figlio entro i primi 3 anni: retribuito
- Malattia del figlio da 3 a 8 anni: 5 gg lavorativi all'anno
- Assemblee sindacali: 10h/anno
- Congedo per formazione: max 150h/anno e nel limite del 3% del personale in servizio

ORARIO DI LAVORO E C.C.N.L.

**Art. 22, CCNL
01.09.1995 –
permessi
brevis**

- non possono superare le 36h/anno;
- Non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero;
- Necessaria valutazione del dirigente;
- Recuperare le ore non lavorate di norma non oltre il mese successivo;
- Se non recuperato le ore, proporzionale decurtazione della retribuzione;

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

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



LA GIUSTIZIA
E AMMINISTRATA
IN NOME DEL
POPOLO



RESPONSABILITÀ DEL DIPENDENTE PUBBLICO

Rapporto giuridico:

- è quel rapporto tra due soggetti in cui uno è detto soggetto attivo ed ha un potere sull'altro, detto soggetto passivo; a tale potere corrisponde un dovere del soggetto passivo verso il soggetto attivo. Tale dovere è definito «dovere giuridico» per distinguerlo dal cosiddetto «dovere di cortesia».
- Il concetto di responsabilità è collegato a quello di violazione di un dovere giuridico.

RESPONSABILITÀ DEL DIPENDENTE PUBBLICO

Che cos'è
allora la
responsabilità?

- Quando il soggetto passivo non rispetta o non esegue un dovere che l'ordinamento giuridico gli attribuisce, cioè viola una norma causando un danno, egli compie un atto che viene definito illecito; la responsabilità quindi è la conseguenza sfavorevole della sua condotta e rappresenta il sopportare le conseguenze del fatto commesso e rispondere attraverso la sanzione, cioè la punizione prevista dall'ordinamento per il compimento di un illecito.

RESPONSABILITÀ

elemento OGGETTIVO

condotta

- azione
- omissione

evento

- risultato di una azione od omissione

nesso di casualità

- rapporto tra condotta ed evento

LA RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE

per condotta
COMMISSIVA

“il fare”

quando si verifica un errore tecnico nel compimento di una manovra che genera un danno diretto al paziente

per condotta
OMISSIVA

“il non fare”

l'inerzia del professionista , che non impedisce il realizzarsi di un evento laddove invece ha l'obbligo giuridico di impedirlo (art. 40 c.p.)

RESPONSABILITÀ

elemento SOGGETTIVO

dolo

- volontarietà della condotta e per la previsione di un evento dannoso

colpa

- non volontà di compiere un determinato fatto-reato

preterintenzione

- si vuole compiere un reato minore e da questo comportamento deriva, come conseguenza non voluta, la morte della persona

CANONI FONDAMENTALI

I tre canoni fondamentali sono:

La prudenza

significa agire con saggezza, conoscendo i propri limiti; equivale a saper riconoscere il limite tra il proprio ignorare (ignoranza) e la propria istruzione.

La perizia

significa agire con competenza; equivale alla preparazione tecnica

La diligenza

significa agire con precisione e concentrazione; equivale a saper applicare nella pratica il proprio bagaglio di conoscenze teoriche senza superficialità.

RESPONSABILITÀ

Colpa generica

negligenza

Atteggiamento di trascuratezza, mancanza di attenzione, mancanza di diligenza, omissione volontaria

imprudenza

Comportamento avventato di chi, nonostante il pericolo o l'alta probabilità di produrre un evento dannoso, agisce ugualmente

imperizia

Insufficiente preparazione e capacità che un soggetto dovrebbe invece avere

CANONI FONDAMENTALI

Secondo gli ormai consolidati orientamenti del diritto **l'infermiere**, in quanto professionista e come qualsiasi altro soggetto inserito in un sistema professionale, **per evitare di incorrere nei profili di responsabilità per colpa, deve quindi:**

conformare il proprio agire ai **tre canoni (prudenza, perizia e diligenza)** oltre a rispettare leggi, regolamenti, ordini e discipline

rammentare che **LA COLPA NON È in alcun modo DELEGABILE;** né alle macchine, né alle strutture, né ad altre persone (art. 5c.p.)

RESPONSABILITÀ

Colpa specifica

Inosservanza di:

leggi, regolamenti,
ordini o discipline

TIPI DI COLPE

Si parla di
**COLPA
GRAVE**
quando:

- **non sono presenti** la diligenza, prudenza e perizia **propria di tutti gli uomini**, così che la fattispecie **risulti inescusabile**; *A scopo di doverosa precisione , sulla questione si richiama anche l'art. 2236 c.c. (di cui si accennerà meglio andando avanti), secondo il quale se la prestazione implica la soluzione di problemi tecnici di speciale difficoltà, il prestatore d'opera non risponde dei danni se non in caso di dolo o colpa grave (Vedi Cassazione , 21 ottobre 1970).*

TIPI DI COLPE

Si parla di
**COLPA
LIEVE**
quando:

- **non sono presenti** la diligenza, prudenza e perizia **propria di ogni uomo di media capacità;**

TIPI DI COLPE

Si parla di
COLPA
LIEVISSIMA
quando:

- **non sono presenti** la diligenza, prudenza e perizia propria **delle persone superlativamente dotate di oculatezza e prudenza.**

LA RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE

Art. 2236 C.C. (responsabilità del prestatore d'opera): **se la prestazione implica la soluzione di problemi tecnici di speciale difficoltà, il prestatore d'opera non risponde dei danni, se non in caso di dolo o di colpa grave.**

Sull'applicazione di tale precetto occorre fare molta attenzione “perché esistono specifiche limitazioni”, come si legge nella seguente decisione della Cassazione Civile, sez. III, 8 luglio 1994, n. 6464: “ *La disposizione dell'art. 2236 c.c. che, nei casi di prestazioni che implicano la soluzione di problemi tecnici particolarmente difficili, limita la responsabilità del professionista ai soli casi di dolo o colpa grave, non trova applicazione per i danni ricollegabili a negligenza o imprudenza, dei quali il professionista, conseguentemente, risponde anche solo per colpa lieve.*” UsI n. 21 Padova c. Petix e altro, in Giust. civ., 1995, I, 767; in Resp. civ. e prev., 1994, 1029, nota (GORGONI).

Quindi l'errore di un professionista infermiere **si può presentare con due diverse modalità: per condotta commissiva o omissiva** (rif. slide 131)

LA RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE

Il cittadino per chiedere il proprio risarcimento può rivolgersi o all'ente pubblico o al professionista; generalmente si rivolge all'ente pubblico perché quest'ultimo dà maggior garanzia di solvibilità in quanto dispone (a differenza del dipendente colpevole) delle risorse economiche, talvolta ingenti, per risarcire il danno stabilito.

LA RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE

È importante evidenziare che anche quando è la pubblica amministrazione condannata a pagare il risarcimento del danno commesso da un proprio dipendente, quest'ultimo non può considerarsi escluso da qualsiasi responsabilità.

Infatti, come previsto dall'art. 22, comma 2, T.U. n. 3/1957, nel caso in cui la pubblica amministrazione venga chiamata a risarcire danni a terzi si rivale nei confronti del dipendente al fine di recuperare ciò che ha corrisposto.

I DANNI DIRETTI ED INDIRETTI

diretti

La responsabilità dell'infermiere dipendente pubblico può essere richiamata **per danni diretti subiti dall'amministrazione**, come ad esempio il danneggiamento di apparecchiature o impianti da parte dello stesso

indiretti

O per danni indiretti, ipotesi che invece si verifica quando l'Amministrazione è **chiamata a risarcire un danno ad un terzo per un errore commesso da un proprio dipendente**



IMAGEBANK
ИВАСЕВНИК

I TIPI DI RESPONSABILITÀ



TIPOLOGIE DI RESPONSABILITÀ DEL DIPENDENTE PUBBLICO: *la responsabilità CIVILE*

Si concretizza nel risarcimento del danno ingiusto provocato da un soggetto ad un terzo (giudice civile); dalla trasgressione dei doveri di ufficio da parte del dipendente deriva un danno per l'ente pubblico.

La responsabilità civile si divide in:

- Contrattuale
- Precontrattuale
- Extracontrattuale
- Responsabilità oggettiva (forma speciale)

TIPOLOGIE DI RESPONSABILITÀ DEL DIPENDENTE PUBBLICO: *la responsabilità CIVILE*

Responsabilità contrattuale (art. 1218 c.c.): presume un preesistente rapporto obbligatorio tra le parti (il c.d. vincolo contrattuale) che definisce le regole di comportamento, la violazione delle quali comporta l'obbligo del risarcimento del danno.

L'illecito, quindi, è rappresentato dall'inadempimento ad un'obbligazione (dovere giuridico specifico).

Con riferimento alla responsabilità contrattuale della PA trovano applicazione i principi generali previsti dal Codice Civile.

TIPOLOGIE DI RESPONSABILITÀ DEL DIPENDENTE PUBBLICO: *la responsabilità CIVILE*

Responsabilità precontrattuale: tutela l'interesse del soggetto all'adempimento, cioè a non essere coinvolto in trattative inutili, a non stipulare contratti invalidi, a non subire inganni.

Ai sensi dell'art 1337 del c.c. vi è l'obbligo delle parti di comportarsi secondo buona fede nello svolgimento delle trattative e nella formazione del contratto. Ai sensi dell'art. 1338 c.c. incorre in responsabilità chi, conoscendo o dovendo conoscere l'esistenza di una causa di invalidità del contratto, non ne ha dato notizia all'altra parte. Il responsabile sarà tenuto a risarcire il danno sofferto dall'altra parte che ha confidato nella validità del contratto. La dottrina e la giurisprudenza più recenti concordano sulla piena applicabilità degli articoli succitati ai contratti tra la PA ed i privati, in quanto anche la PA non solo deve comportarsi da corretto amministratore ma anche da corretto contraente nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede. (sentenza C.d.S. 14.09.2012, n. 4894: la violazione dei doveri di buona fede nelle trattative e nella formazione del contratto consistono nell'obbligo di fornire al partecipante alla gara in modo tempestivo e completo, tutte le informazioni necessarie e sufficienti a salvaguardia della sua posizione).

TIPOLOGIE DI RESPONSABILITÀ DEL DIPENDENTE PUBBLICO: *la responsabilità CIVILE*

Responsabilità extracontrattuale (art. 2043 c.c.): qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga il soggetto che ha commesso il fatto a risarcire il danno. Anche la PA è sottoposta a questa responsabilità.

Il fondamento di questo tipo di responsabilità civile è nell'art. 28 della Costituzione: *“I funzionari e i dipendenti dello Stato e degli Enti pubblici sono direttamente responsabili, secondo le leggi penali, civili e amministrative, degli atti compiuti in violazione di diritti. In tali casi la responsabilità civile si estende allo Stato ed agli enti pubblici.”*

Per effetto dell'art. 28 la responsabilità della PA rispetto a quella dei propri funzionari, è in relazione di solidarietà e concorrenza alternativa nel senso che il soggetto danneggiato può rivolgersi indifferentemente per il ristoro alla PA o al dipendente, ma la richiesta all'uno esclude l'analoga richiesta all'altro. Il Testo unico degli impiegati civili dello Stato ha tuttavia stabilito che per poter agire direttamente contro gli impiegati, occorre che questi ultimi abbiano agito con dolo o colpa grave. L'Ente risponde anche della colpa lieve (confronta sentenza Corte Costituzionale n. 387/1998).

TIPOLOGIE DI RESPONSABILITÀ DEL DIPENDENTE PUBBLICO: *la responsabilità CIVILE*

Responsabilità oggettiva: nelle precedenti slide si è chiarito che uno degli elementi essenziali della responsabilità è costituito dal dolo o dalla colpa. Questa regola generale subisce delle eccezioni relativamente ad una serie di ipotesi stabilite dalla legge in cui la responsabilità sussiste anche indipendentemente dal dolo o dalla colpa.

Quindi un soggetto può trovarsi nella situazione di dover rispondere civilmente di danni cagionati a terzi senza che sia a lui imputabile un determinato comportamento.

È questa la responsabilità oggettiva, che trova applicazione anche nei confronti della PA (artt. 2049 e segg. c.c.: responsabilità per il fatto dei dipendenti, per il danno cagionato da cose o animali in custodia, da attività pericolosa).

In tutti i casi di responsabilità oggettiva non sarà il danneggiato a dover fornire la prova di colpevolezza del danneggiante (la c.d. inversione dell'onere della prova).

Un tanto è una notevole agevolazione per il soggetto leso il quale potrà limitarsi a dimostrare di aver subito un danno. Spetterà, quindi, all'autore del danno dimostrare la sussistenza di una delle cause di esenzione di responsabilità (caso fortuito, aver fatto tutto il possibile per evitare eventuali danni).

TIPOLOGIE DI RESPONSABILITÀ DEL DIPENDENTE PUBBLICO: *la responsabilità PENALE*

Deriva da un comportamento di soggetti quali persone fisiche che ledono particolari interessi tutelati dall'ordine giuridico generale, e comporta l'assoggettamento personale del colpevole al potere punitivo dello Stato che, sulla base della legge penale, infligge la pena in relazione alla violazione (reato) commessa (giudice penale).

Saranno penalmente responsabili solo le persone fisiche in quanto la responsabilità penale è solo personale.

TIPOLOGIE DI RESPONSABILITÀ DEL DIPENDENTE PUBBLICO: *la responsabilità AMMINISTRATIVA*

Deriva da qualsiasi fatto, da qualsiasi violazione di una legge che impone un dovere amministrativo, che ha determinato un danno erariale per la pubblica amministrazione.
Nell'illecito amministrativo la norma mira a tutelare interessi di carattere pubblico.
È una responsabilità non tipica (Corte dei Conti).

TIPOLOGIE DI RESPONSABILITÀ DEL DIPENDENTE PUBBLICO: *la responsabilità DIRIGENZIALE*

Deriva dal mancato raggiungimento dei risultati attesi o dal discredito creato alla pubblica amministrazione. Si riferisce al complesso delle attività svolte dall'ufficio cui il dirigente è preposto. Già nel DPR 749/1972 vi erano ipotesi di responsabilità dirigenziale (Organo competente in seno alla PA).

TIPOLOGIE DI RESPONSABILITÀ DEL DIPENDENTE PUBBLICO: *la responsabilità DISCIPLINARE*

Deriva dalla violazione dei doveri inerenti al rapporto di lavoro del dipendente, contenute nelle norme giuslavoristiche e in quelle dei contratti collettivi oltre che nei codici di condotta.



Per integrare l'illecito disciplinare occorre un'azione o un'omissione, compiuta in violazione di legge, regolamento, contratto. (tra procedimento penale e disciplinare possono verificarsi delle interferenze, qualora la condotta del dipendente violi precetti penali (Organo competente in seno alla PA).

TIPOLOGIE DI RESPONSABILITÀ DEL DIPENDENTE PUBBLICO: *la responsabilità MULTIPLA*


Chiaramente da un evento dannoso possono derivare più responsabilità che possono dar luogo a diverse forme di contenzioso.

- Si pensi al c.d. “danno da ritardo” di cui all. art. 2 della L. 241/1990:
- - per il silenzio della PA ci si rivolge al giudice amministrativo;
- - per l’omissione degli atti d’ufficio ci si rivolge al Giudice penale;
- - per il mancato svolgimento dei compiti d’ufficio, si può concretizzare la responsabilità dirigenziale e quindi, interviene l’Organo interno alla PA;
- - per l’eventuale danno erariale, interviene la Corte dei Conti.
- Il dipendente pubblico è quindi chiamato a rispondere sia nei confronti dei privati (responsabilità civile e penale), sia nei confronti della PA.

gettyimages[®]



DIRITTI E DOVERI DELLE PARTI



Poteri del datore di lavoro

- **potere direttivo**, diretto a conformare l'attività del lavoratore alle esigenze dell'impresa (art. 2104 del codice civile);
- **potere di vigilanza e controllo**, diretto a verificare che l'attività lavorativa si svolga secondo le modalità stabilite dal datore di lavoro
- **potere disciplinare**, consistente nella facoltà del datore di lavoro di irrogare sanzioni al lavoratore che venga meno ai propri doveri contrattuali e agli obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà (artt. 2106 del c.c. e 7 St. Lav.)

DIRITTI E DOVERI DELLE PARTI

Doveri del lavoratore

- **obbligo di diligenza e obbedienza** (articolo 2104 del codice civile)
- **obbligo di fedeltà**, ossia di tenere un comportamento leale verso il datore di lavoro, tutelandone l'interesse (non concorrenza, segretezza) (art. 2105 del c.c.)

DIRITTI E DOVERI DELLE PARTI

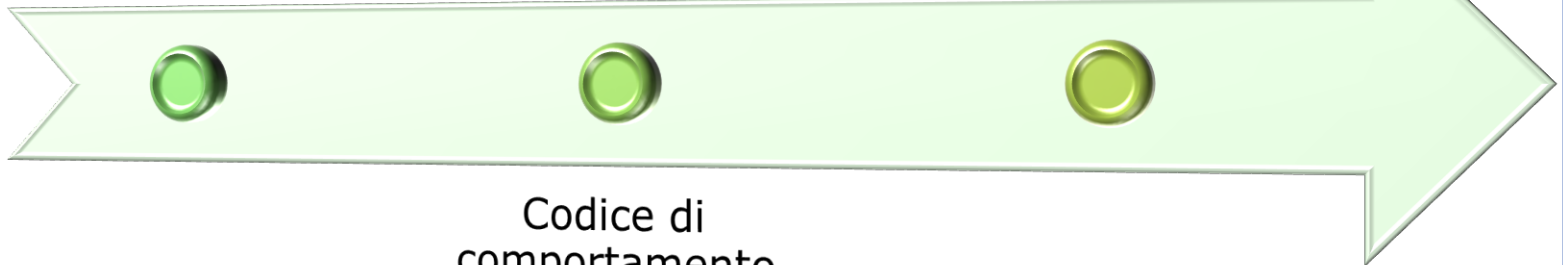
diritti del lavoratore,
in generale:

- **Diritti patrimoniali** (retribuzione, Trattamento fine rapporto, indennità)
- **Diritti personali** (integrità fisica, salute, libertà di opinione, riservatezza, studio, adempimento funzioni pubbliche, attività culturali, ricreative, assistenziali)
- **Diritti sindacali** (libertà e associazione, sciopero, assemblea, ecc.)

DOVERI DEL PUBBLICO DIPENDENTE

Codice di
comportamento di
tutte le Pubbliche
Amministrazioni
(D.M. 28/11/2000)

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



Codice di
comportamento
dell'Amm. di
appartenenza

COSTITUZIONE

Art. 98

- I pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione.
- [...]

DOVERI DEL PUBBLICO DIPENDENTE

Esclusività (art.
98 Cost., art. 53
TU 165/01),
divieto di:

- esercitare attività o professioni in autonomia;
- assumere cariche societarie, cooperative escluse;
- svolgere incarichi non affidati o autorizzati dall'amministrazione di appartenenza o non previsti da leggi o altre norme

gettyimages[®]



ORARIO DI LAVORO E NORME DISCIPLINARI

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

Il dipendente conforma la sua condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità ... imparzialità dell'attività amministrativa ... (comma 1)

Il dipendente deve in particolare (comma 3)

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

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

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

ORARIO DI LAVORO E NORME DISCIPLINARI

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

Il dipendente deve in particolare (comma 3)

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

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

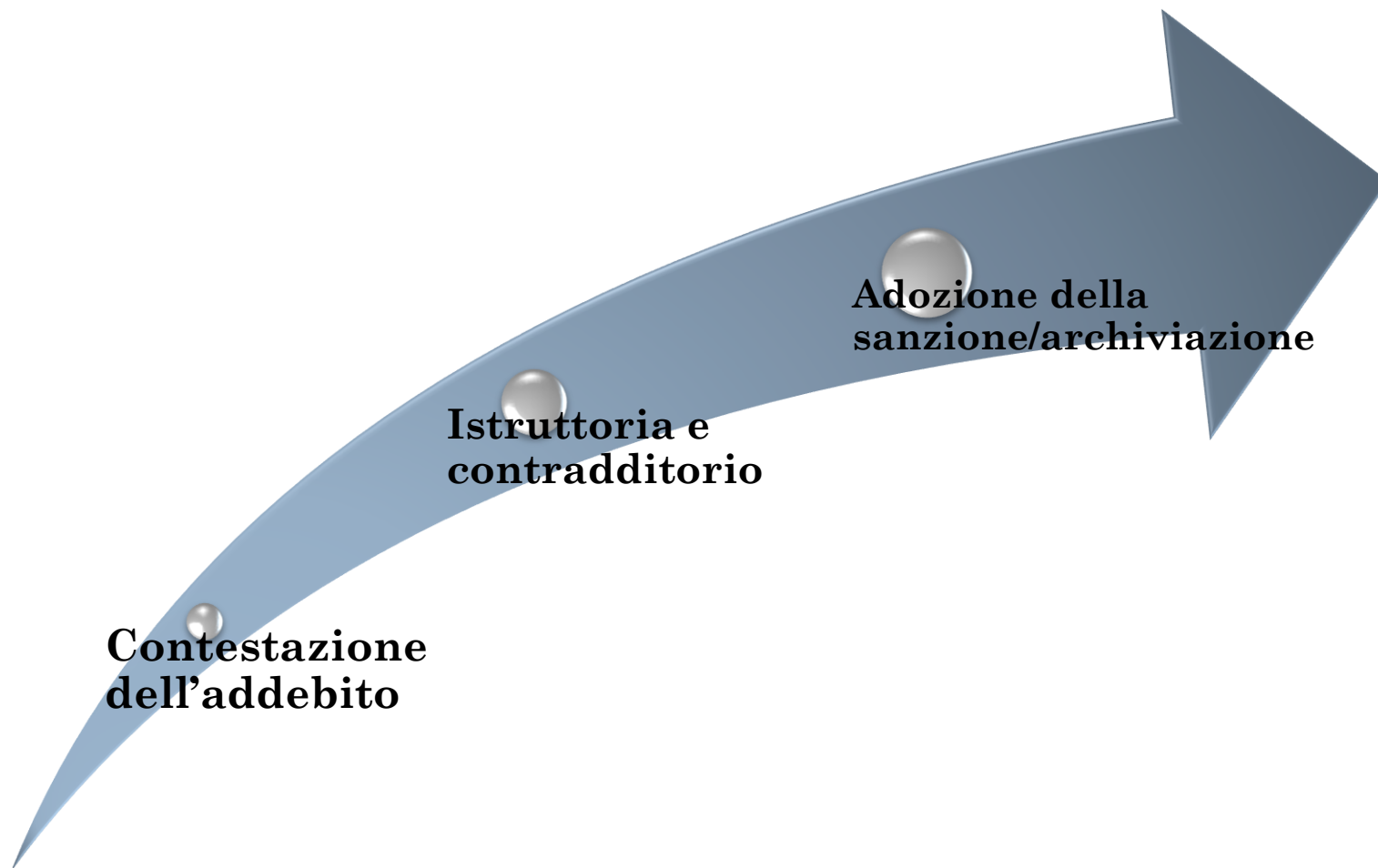
Lettera h) eseguire le disposizioni ... che gli siano impartiti dai superiori. Se ... palesemente illegittima ... è tenuto a farne immediata e motivata contestazione ... se la disposizione è rinnovata per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione ...



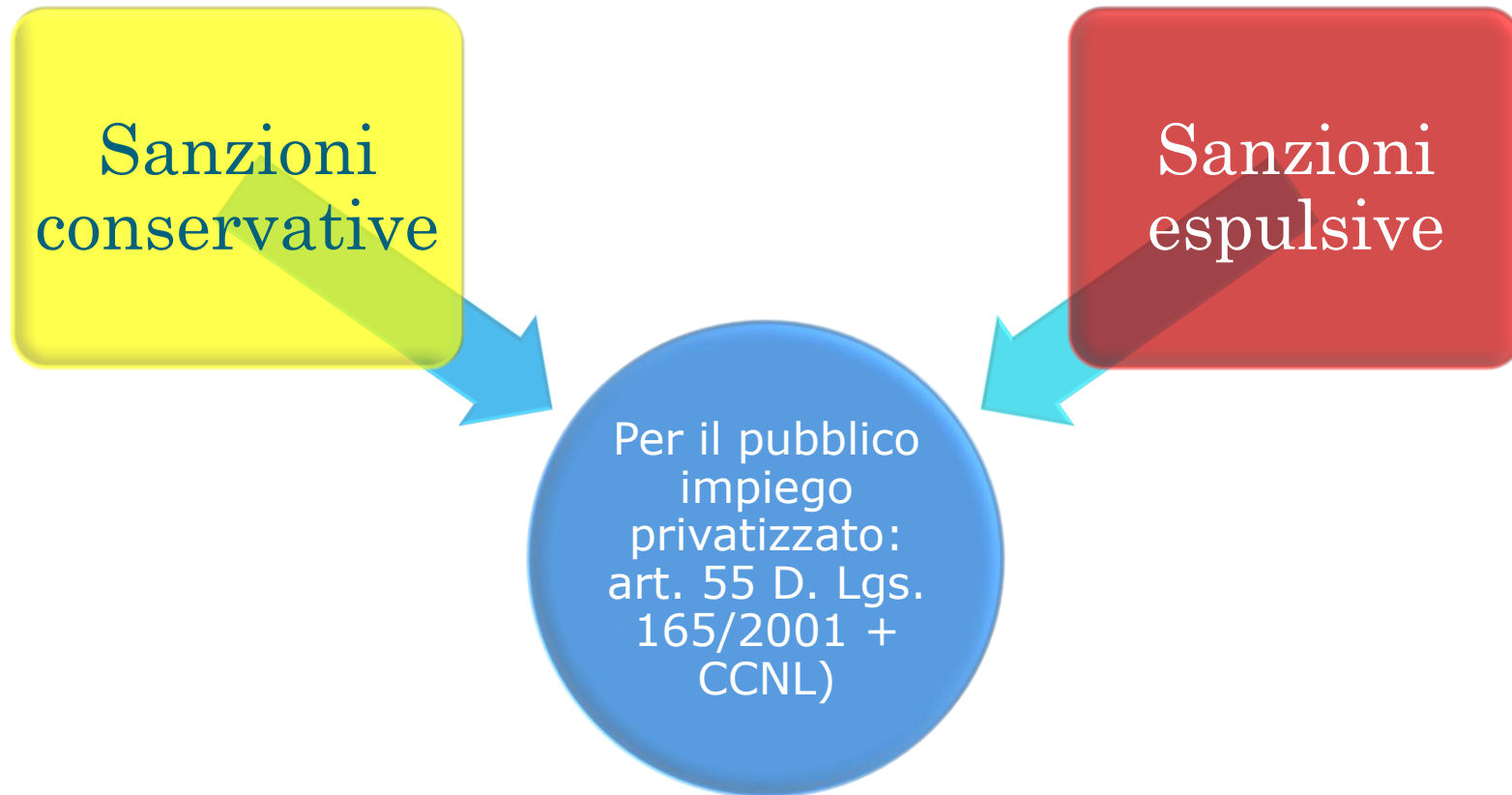
SEGGIO CAUSAGIA DEL 02-04-07 h 7⁰⁰ - 14⁰⁰

La sottoscritta [redacted] infermiere professionale in servizio dalle 7⁰⁰ alle 14⁰⁰ in data odierna, oneguale al reparto prescetto, parte della clinica ostetrica, ma dislocata al piano superiore. Prende atto di essere l'unica figure professionale oneguale al suddetto reparto. Lequale inoltre l'assenza del personale di supporto (OSS, OTA) per cui è costretta a svolgere mansioni non di sua competenza (forse leui, distribuzione sibi). Si fanno presenti inoltre i potenziali rischi per le assistite, chiedendo l'immediato intervento in favore di altre unità professionali. Declino ogni responsabilità civile, penale e disciplinare correlata alla disorganizzazione sequolente.

FASI DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE



SANZIONI: CATEGORIE



SANZIONI DISCIPLINARI CONSERVATIVE

Rimprovero verbale



Rimprovero scritto

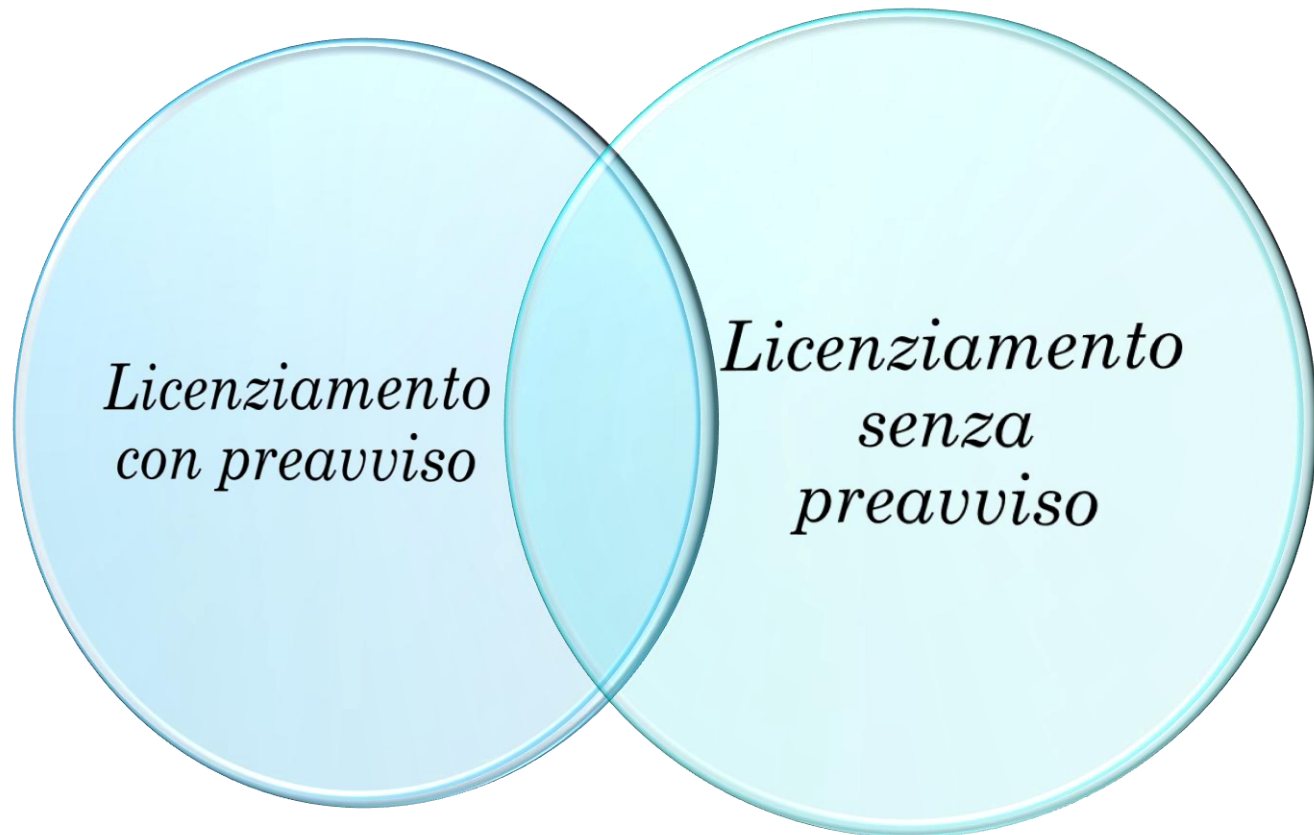


Multa di importo variabile



Sospensione dal lavoro


SANZIONI DISCIPLINARI ESPULSIVE



TITOLARITÀ DEL POTERE DISCIPLINARE NELLA P.A.



**Il dirigente
capo-struttura**



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

PROCEDIMENTO DISCIPLINATO DALL'ART. 55-BIS, CO. 2, D. LGS 165/01

Infrazioni di minor gravità

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

Responsabile con qualifica dirigenziale della struttura

PROCEDIMENTO DISCIPLINATO DALL'ART. 55-BIS, CO. 2, D. LGS 165/01

Infrazioni di minor gravità, ma responsabile privo di qualifica dirigenziale

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

Ufficio procedimenti disciplinari

Infrazioni più gravi

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

Ufficio procedimenti disciplinari

Procedimento disciplinare

Responsabile della struttura
con qualifica dirigenziale

Contestazione
per iscritto al
dipendente

Convocazione
del dipendente
per il
contraddittorio
in sua difesa

Attività
istruttoria
(eventuale)

Conclusione del
procedimento
(Entro 60 giorni
dalla
contestazione)

Entro 20 giorni

Preavviso di
almeno 10 giorni

archiviazione

Il dipendente
può presentare
una sola volta
motivata
istanza di rinvio

Irrogazione della
sanzione¹⁹⁸

Procedimento disciplinare

Ufficio competente per i procedimenti disciplinari

Contestazione per iscritto al dipendente

Convocazione del dipendente per il contraddittorio in sua difesa

Attività istruttoria (eventuale)

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

Entro 40 giorni dalla ricezione degli atti dal dirigente

Preavviso di almeno 20 giorni

archiviazione

Il dipendente può presentare una sola volta motivata istanza di rinvio

Irrogazione della sanzione¹⁹⁹



SANZIONI DISCIPLINARI CONSERVATIVE

Rimprovero verbale



Rimprovero scritto



Multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione



Sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino a 10 giorni



**Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 15 giorni
(introdotta dal D. Lgs. 150/09)**

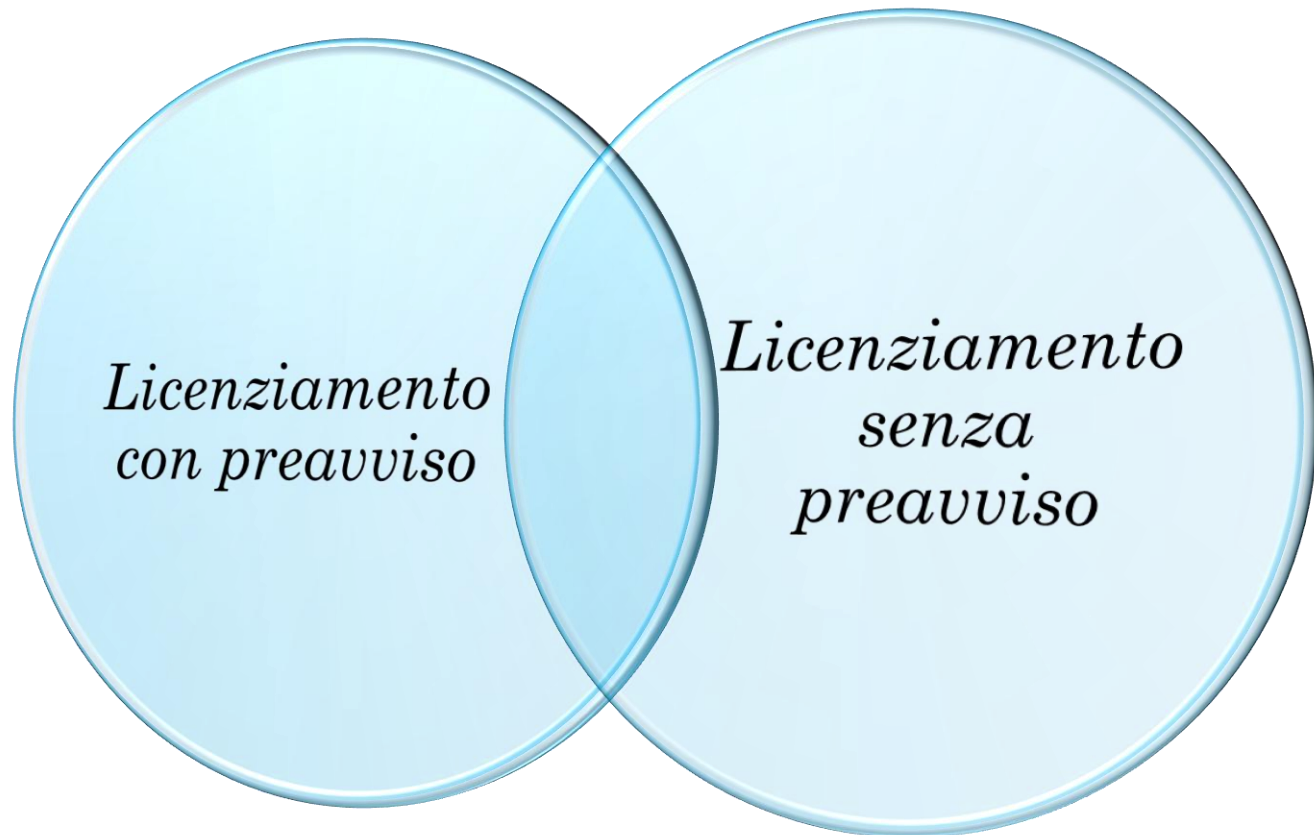


**Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 3 giorni a 3 mesi
(introdotta dal D. Lgs. 150/09)**



Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi

SANZIONI DISCIPLINARI ESPULSIVE



LICENZIAMENTO E D. LGS. 150/09

Licenziamento disciplinare

Giusta causa

Giustificato motivo

Ipotesi previste dai
contratti collettivi

Art. 55 -
quater,
co. 1, del D
Lgs
n.165/2001

LICENZIAMENTO E D. LGS. 150/09

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

- **falsa attestazione della presenza in servizio**
- **certificazione medica falsa**
- documenti e/o dichiarazioni false resi all'atto della assunzione ovvero di progressioni verticali
- reiterazione "di condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore o della dignità personale altrui"
- condanna penale definitiva con "interdizione perpetua dai pubblici uffici o estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro"

LICENZIAMENTO E D. LGS. 150/09

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

- **Assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni superiore a tre nell'arco di un biennio ovvero per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni**
- **Mancata ripresa dal servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione**
- Ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio

SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E D. LGS. 150/09

Rifiuto di
collaborare (art.
55-bis, comma 7)

- Diretta a dirigente e dipendente per omertà, dichiarazioni false, reticenza nell'azione disciplinare
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione (commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente) fino ad un massimo di 15 giorni

SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E D. LGS. 150/09

Inerzia (art.
55-sexies,
comma 3)

- Diretta al dirigente ed al dipendente per omissione o ritardo ingiustificato dell'azione disciplinare
- Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione (in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita) fino ad un massimo di 3 mesi. Per i dirigenti, inoltre, la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione

SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E D. LGS. 150/09

Omessa vigilanza
(art. 55-septies,
comma 6)

- Diretta al responsabile della struttura nonché il dirigente preposto all'amministrazione generale del personale per mancata prevenzione e contrasto all'assenteismo
- Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione (in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita) fino ad un massimo di 3 mesi. Per i dirigenti, inoltre, la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione



Prolungamento malattia con falsi certificati e danno all'immagine della P.A.

Corte dei Conti – Sez. Giur. Marche, Sent. N. 26 del 17-01-2011

§ - la Procura regionale della Corte dei Conti esercitava l'azione di responsabilità amministrativa nei confronti di un dipendente della Azienda Sanitaria che aveva inviato, tramite fax, referti medici al datore di lavoro attestanti periodi d'invalidità lavorativa temporanea totale di cui due, a seguito di indagini, risultavano non rilasciati dal medico firmatario; si asseriva, da tanto, che il dipendente avesse arrecato all'Azienda un danno per somme indebitamente percepite oltre a un danno all'immagine.

Per giustificare un periodo di malattia, il dipendente utilizzava fotocopie del certificato medico regolarmente rilasciato per una precedente assenza, vi apponeva del bianchetto e riscriveva a penna i giorni di cui necessitava per il prosieguo della malattia.

Fermo restando il giudizio penale, la Corte dei Conti, relativamente al danno all'immagine dell'Azienda, ha osservato che dalle condotte in questione, non si sia inevitabilmente ingenerato alcun diffuso negativo convincimento che l'Ente pubblico si sia soggettivamente caratterizzato quanto alla provenienza degli illeciti. Tanto ha condotto il giudice di responsabilità ad escludere, nonostante la rilevanza penale dei fatti, il pregiudizio all'immagine della P.A.

ORARIO DI LAVORO E NORME DISCIPLINARI

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

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

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

ORARIO DI LAVORO E NORME DISCIPLINARI

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



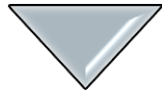
La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione ...



c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso ...
d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata

ORARIO DI LAVORO E NORME DISCIPLINARI

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



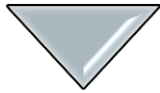
**La sanzione
disciplinare della
sospensione dal
servizio con
privazione della
retribuzione da
undici giorni fino
ad un massimo di
sei mesi ...**



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

ORARIO DI LAVORO E NORME DISCIPLINARI

Art. 13, c. 76,
CCNL
19.04.2004 –
codice
disciplinare



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



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

ASSENZE

Obbligo visita sin dal primo giorno e anche per un giorno di assenza

Certificato, nel caso di malattia superiore i dieci giorni, rilasciato dalla “struttura pubblica”

Fasce orarie per visite di controllo più ampie del passato

Decurtazione allo stipendio per i primi dieci giorni di malattia

ASSENZE – CONTROLLI -

ipotesi ...

- assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni
- dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare
- ... l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il servizio sanitario nazionale

TRASMISSIONE CERTIFICATI

In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata

- per via telematica,
- compilata dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia
- È trasmessa all'Istituto nazionale della previdenza sociale, (sono utilizzate le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato)

FASCE ORARIE DI REPERIBILITÀ DEL DIPENDENTE

sono fissate secondo i seguenti orari:

Dalle 9 alle 13

Dalle 15 alle 18

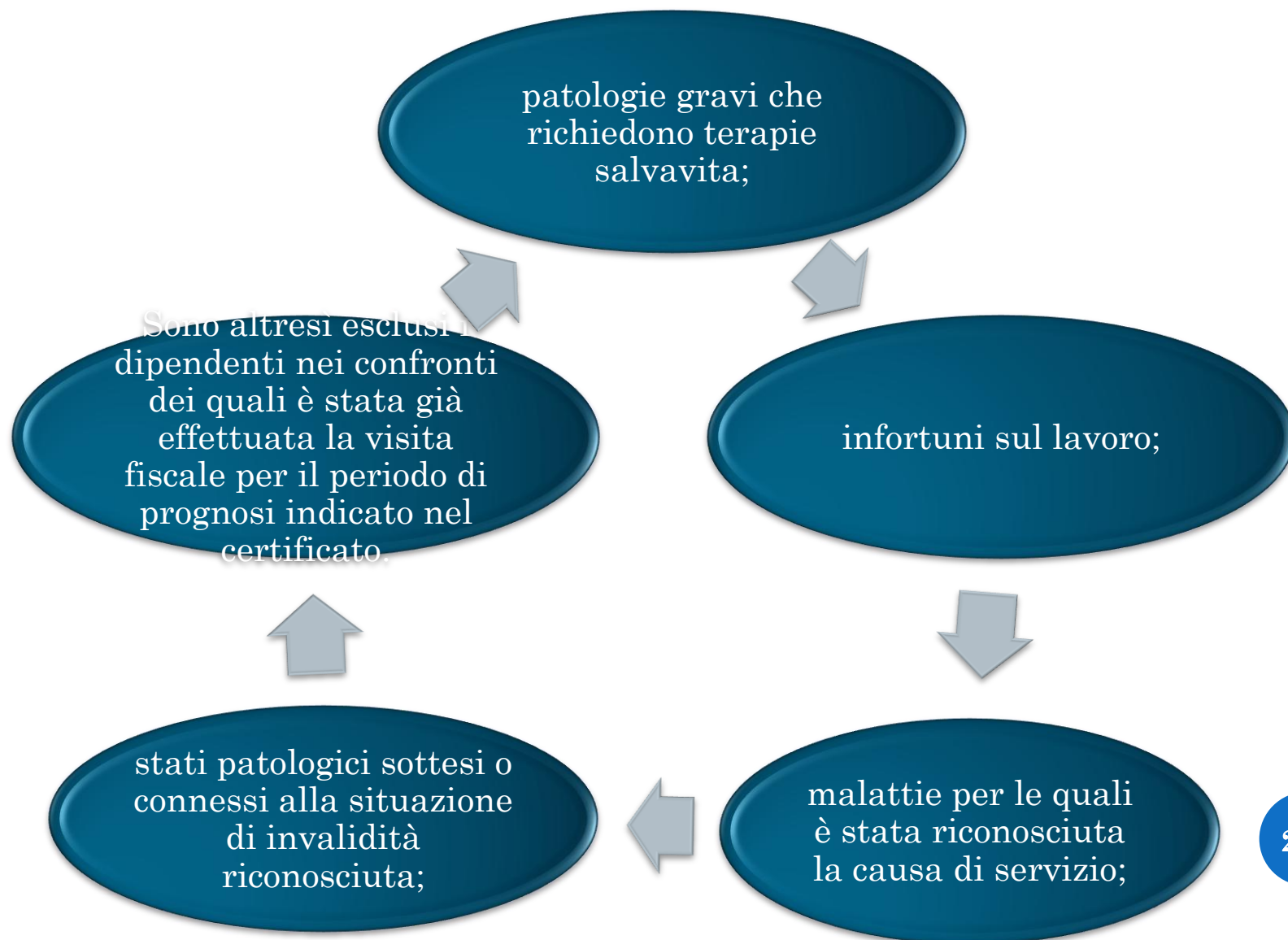
L'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi.

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

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

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

ASSENZE: FASCE REPERIBILITÀ - CONDIZIONI DI ESCLUSIONE -





Licenziamento dipendente ASL per arbitraria assenza dal servizio e rifiuto del trasferimento

TAR Lazio – Roma, sex. III quater, sent. N. 1941 del 03/03/2008

§ - In relazione alle condizioni di salute è necessario fornire la prova di uno stato alterato della personalità che possa dimostrare che la mancata presenza in servizio del dipendente non fosse correlata alla deliberata volontà di sottrarsi all'assolvimento delle proprie mansioni.

E' legittimo il licenziamento di un dipendente AUSL, disposto all'esito di un procedimento disciplinare, ove sia stata fornita allo stesso , la possibilità di presentare le proprie giustificazioni in merito, nel caso di assenza ingiustificata dal servizio per alcuni giorni consecutivi.

Mancato rientro in servizio: illegittima delibera USL di decadenza dell'impiego.

Consiglio di Stato – Sez. V, Sentenza n. 4024 del 16/07/2007

§ - Benché il TAR abbia ritenuto che l'interessata si fosse arbitrariamente assentata dal luogo di lavoro e che l'infortunio occorso non sarebbe dipendente da causa di servizio, l'impedimento della lavoratrice a prestare attività era stato accertato con sentenza del giudice ordinario con la quale veniva stabilito che l'infortunio era avvenuto a causa ed occasione delle prestazioni di lavoro.

La deliberazione della USL è, pertanto, da ritenersi illegittima in quanto la lavoratrice aveva comunicato all'Amministrazione le ragioni della propria impossibilità a riprendere servizio, ma non solo non era stata sottoposta a visita di controllo ma era stata perfino dichiarata decaduta dall'impiego senza che fosse fornita qualche motivazione in ordine alla giustificazione fornita, con conseguente difetto di istruttoria e di motivazione del provvedimento.

