

## **AUDIZIONE COSMED E ANAAO ASSOMED COMMISSIONE PARLAMENTARE PER LA SEMPLIFICAZIONE**

22 marzo 2017

---

### **CRITICITÀ TESTO UNICO PUBBLICO IMPIEGO**

#### **1) Proroga del blocco dei fondi aziendali art. 23 da sopprimere**

L'articolo 23 di fatto taglia gli stipendi proprio nel momento in cui esponenti del Governo dichiarano di voler rinnovare i contratti pubblici dopo 8 anni di blocco.

Si tratta di prorogare il blocco dei fondi aziendali, provvedimento già adottato dai precedenti governi nel 2010-14 e nel 2015-16

In pratica le risorse derivate dal pensionamento non implementeranno i fondi aziendali, pertanto in caso di nuove assunzioni gli oneri ricadranno sui dirigenti in servizio.

I fondi aziendali indispensabili per la contrattazione decentrata ed in particolare per remunerare merito, disagio, guardie, reperibilità e straordinari vengono ulteriormente saccheggianti con gravi ripercussioni sul funzionamento e la flessibilità del servizio pubblico.

L'entità dei tagli subiti è di gran lunga superiore agli aumenti stipendiali proposti per il rinnovo contrattuale.

Il blocco è prorogato a tempo indeterminato fino alla firma del prossimo contratto di lavoro.

L'ambigua formulazione del comma 1 lascia poi intendere la possibilità di depauperamento delle risorse aziendali in godimento in nome di oscure "convergenze" e perequazioni che possono portare ad un ulteriore taglio dei fondi per determinate categorie.

Si rende impossibile il rinnovo dei contratti della dirigenza.

Si tratta di un provvedimento già inserito come emendamento dalle Regioni nella Legge di bilancio e nel milleproroghe senza successo.

Non si comprende poi l'esclusione del Servizio Sanitario nazionale dalla possibilità di "risorse aggiuntive" previste per altre categorie di dipendenti del sistema delle autonomie.

Tecnicamente è un chiaro eccesso di delega e questa organizzazione non esiterà ad adire tutte le forme di contrasto in sede legale del provvedimento.

Politicamente il provvedimento è irragionevole e sottende una volontà punitiva nei confronti in particolare per i dirigenti pubblici, che richiederà un immediata mobilitazione regionale e nazionale fino al suo ritiro.

Il ritiro dell'art.23 è pertanto una pregiudiziale, se non avverrà sarà considerato un atto di gravissima ostilità del governo nei confronti di medici e dirigenti .

## **2) Esclusione della dirigenza dal percorso di riassorbimento del precariato. Proroga della “sanatoria europea” nonostante i richiami della Commissione Europea.**

Il testo unico discrimina i dirigenti rispetto alle restanti categorie dei dipendenti prevedendo procedure concorsuale diverse tra dirigenti e non dirigenti.

Si tratta di un provvedimento che altera la normativa concorsuale tra dirigenti e non dirigenti di dubbia costituzionalità.

Gli annunci sul riassorbimento del precariato medico sono clamorosamente smentiti dal testo.

Forse non è a tutti chiaro che la dirigenza medica e sanitaria costituisce l'81% di tutta la dirigenza.

Occorre cancellare la parola “non dirigenziale” al comma 1 e 2 dell'articolo 20 e sostituirlo con le parole “anche di qualifica dirigenziale”.

Incredibile è poi il comma 10 che di fatto proroga l'adeguamento alle norme europee per quanto riguarda i medici e dirigenti.

In pratica la Legge 161 del 2015, che dopo circa dodici anni di mancato adeguamento degli organici alle norme europee, viene prorogata fino al 2018.

Tale Legge era stata emanata per evitare una sanzione miliardaria da parte della Comunità Europea (378.000 euro al giorno, circa 138 milioni di euro all'anno).

La proroga della sanatoria in oggetto, già tentata da parte delle Regioni nelle scorse finanziarie senza successo, viene riproposta nel testo unico del pubblico impiego

Proprio nel momento in cui la Commissione Europea ha riaperto la procedura di infrazione, il Governo fornisce una prova tangibile dell'inadempimento, tra l'altro prorogando l'assunzione di precari con contratti atipici altrimenti non previsti.

Si tratta di un iniziativa inconsulta che può soltanto contribuire alla condanna del Governo italiano in sede europea.

Evidentemente il Governo preferisce pagare multe milionarie pur di non adeguarsi dopo decenni alle norme europee, coprendo le inadempienze di Regioni e Aziende sanitarie.

E' necessario semmai un provvedimento specifico per il precariato medico e sanitario del SSN.

### **3) Altre criticità**

#### ***Art. 4 Fabbisogni***

Previsto un piano triennale senza scadenze e previa intesa Stato – Regioni.

La legge del 90/2014 prevedeva un turnover al 100% a partire dal 2018.

La legge di bilancio del 2016 lo ha ridotto al 25%.

Adesso ripartiamo con i piani triennali senza scadenza.

#### ***Art. 11 Contrattazione***

Per la dirigenza sanitaria non si può prevedere area o sezione ma area

Perché costituisce l'81% della dirigenza pubblica.

Perché specifica

Perché così sancito dall'accordo interconfederale recepito dal governo.

# **COSMED**

confederazione  
sindacale  
medici  
e dirigenti

## **ATTO 393 EMENDAMENTI COSMED**

*Art. 2 dec leg.vo 165/2001 (Fonti).*

### **Testo vigente**

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. ..omissis....

### **Emendamento proposto**

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi **a valenza non inferiore al triennio fatte salve comprovate situazioni sopravvenute non diversamente ovviabili** secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. ..omissis....

### **Razionale**

E' ormai costante comportamento degli organi di vertice usare le riorganizzazioni non certo per le loro vere finalità bensì per operare spoil system. Occorre quindi impedire all'organo di vertice l'uso strumentale delle riorganizzazioni anche perché non si comprende proprio come possano funzionare riorganizzazioni di durata risibile (anche semestrali).

*Abrogazione Art 9 comma 32 della legge 122/2010 (conversione in legge del decreto 78/2010).  
Ripristino del previgente art. 19 comma 1- ter del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.*

### **Testo vigente art. 9 comma 32 legge 122/2010**

32. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che, alla scadenza di un incarico di livello dirigenziale, anche in dipendenza dei processi di riorganizzazione, non intendono, anche in assenza di una valutazione negativa, confermare l'incarico conferito al dirigente, conferiscono al medesimo dirigente un altro incarico, anche di valore economico inferiore. Non si applicano le eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli; a decorrere dalla medesima data è abrogato l'art. 19, comma 1-ter, secondo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001. Resta fermo che, nelle ipotesi di cui al presente comma, al dirigente viene conferito un incarico di livello generale o di livello non generale, a seconda, rispettivamente, che il dirigente appartenga alla prima o alla seconda fascia.

## Emendamento proposto

### Ripristino del previgente art. 19, comma 1-ter, del D.Lgs. 165/2001:

«1-ter. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati esclusivamente nei casi e con le modalità di cui all'articolo 21, comma 1, secondo periodo. L'amministrazione che, in dipendenza dei processi di riorganizzazione ovvero alla scadenza, in assenza di una valutazione negativa, non intende confermare l'incarico conferito al dirigente, è tenuta a darne idonea e motivata comunicazione al dirigente stesso con un preavviso congruo, prospettando i posti disponibili per un nuovo incarico di pari valenza economica e professionale.

### Razionale

L'articolo 9, comma 32, della Legge n. 122/2010 ha di fatto cancellato le garanzie previste dall'articolo 19 comma 1-ter della legge 165/2001 e s.m.i.. Quest'ultimo consentiva la revoca degli incarichi dirigenziali "esclusivamente" in caso di valutazione negativa ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001 (ovvero per mancato raggiungimento degli obiettivi o inosservanza delle direttive, e imponeva all'Amministrazione congruo preavviso, idonea motivazione e obbligo di proposta di un nuovo incarico).

Al contrario, l'articolo 9, comma 32, della Legge n. 122/2010, nel contesto di una normativa a contenuto prevalentemente finanziario, ha inserito una norma che ha modificato significativamente il D.Lgs. n. 165/2001, stabilendo testualmente che: «32. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che, **alla scadenza di un incarico di livello dirigenziale, anche in dipendenza dei processi di riorganizzazione, non intendono, anche in assenza di una valutazione negativa, confermare l'incarico conferito al dirigente, conferiscono al medesimo dirigente un altro incarico, anche di valore economico inferiore. Non si applicano le eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli; a decorrere dalla medesima data è abrogato l'art. 19, comma 1-ter, secondo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001.** Resta fermo che, nelle ipotesi di cui al presente comma, al dirigente viene conferito un incarico di livello generale o di livello non generale, a seconda, rispettivamente, che il dirigente appartenga alla prima o alla seconda fascia.»

Dall'entrata in vigore di questa disposizione, infatti, in caso di riorganizzazione ma anche alla mera scadenza dell'incarico in costanza di organizzazione e nonostante una valutazione positiva, è possibile "retrocedere" qualunque dirigente ad un incarico di valore professionale ed economico inferiore senza alcuna motivazione e per il solo fatto della scadenza di un precedente incarico.

In questi anni si è fatto largo uso di questa norma in concomitanza con la riduzione dei dirigenti apicali a seguito di "presunte riorganizzazioni", in realtà spesso inconsistenti, particolarmente frequenti nell'ambito del SSN, delle Regioni e degli enti locali.

Pertanto attualmente i dirigenti, nonostante una valutazione positiva della performance, possono essere "declassati" con atti unilaterali dell'Amministrazione, senza obbligo di motivazione alcuna, ma con gravi danni economici immediati e posticipati per i conseguenti effetti previdenziali. È però paradossale che, per altro verso, a un dirigente valutato negativamente, con le regole attuali, possa invece essere attribuito alla scadenza dell'incarico un nuovo incarico anche di valore economico superiore. Inevitabile che, restando così le cose, si attivi un vasto contenzioso destinato ad estendersi.

*Articolo 35 dec leg.vo 165/2001 comma 3 e- bis come introdotto dall'art. 6 comma 1 punto a) schema atto 393 (Reclutamento del personale)*

### Testo proposto

*e-bis)* possibilità di individuare idonei in numero non superiore al venti per cento dei posti messi a concorso, con arrotondamento all'unità superiore, fermo restando quanto previsto dall'articolo 400, comma 15, del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297.

### **Emendamento proposto**

*e-bis*) possibilità di individuare idonei in numero non superiore al venti per cento dei posti messi a concorso, con arrotondamento all'unità superiore, **con esclusione dei profili professionali soggetti a rapido turn over o di difficile reperimento**, fermo restando quanto previsto dall'articolo 400, comma 15, del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297.

### **Razionale**

Soprattutto nel SSN ci sono figure professionali (si pensi ad es. agli infermieri) ad altissimo turn over per il reperimento dei quali è necessario disporre di adeguate graduatorie concorsuali senza le quali sarebbero rese difficoltose le procedure di ricambio e sostituzione con notevoli riflessi sulla garanzia dei servizi. Per non trascurare l'altissimo costo delle procedure concorsuali che vedono decina di migliaia di partecipanti.

### **Articolo 53 dec leg.vo 165/2001 (Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi)**

#### **Testo vigente**

1-bis. Non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

### **Emendamento proposto**

1-bis. Non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali **con esclusivo riferimento alle categorie ed all'ambito territoriale dei soggetti effettivamente rappresentati** o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

### **Razionale**

Come ben evidenziato anche da ANAC nel suo atto di segnalazione n° 4 del 10/6/2015 punto A) punto 2, la generica inibizione posta per i dirigenti sindacali rispetto alla funzione di responsabile della gestione delle risorse umane è ingiustificata ed eccessiva rispetto a quei rappresentanti sindacali che, per l'ambito ristretto, anche con riferimento al bacino territoriale, di operatività del sindacato di appartenenza (ad esempio i sindacati autonomi rappresentativi solo in alcuni ambiti della dirigenza o del comparto), si vedono inibito l'incarico in maniera totale sia presso il proprio ente che anche in qualsiasi altra pubblica amministrazione. E' evidente come il sistema si privi in questo modo inopinatamente di professionisti (che paradossalmente proprio grazie al ruolo sindacale hanno acquisito maggiore professionalità nelle specifiche funzioni di gestione del personale) anche quando non vi sia in concreto alcun possibile conflitto di interessi.

### **Art 40 comma 1 dec le.vo 165/2001 come modificato dall'art. 11 comma 1 punto a) schema atto 393 (Contratti collettivi nazionali e integrativi)**

#### **Testo proposto**

1. La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di

partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421

### **Emendamento proposto**

1. La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 42. [Nella materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali è demandata alla contrattazione collettiva la fissazione di criteri generali.](#)

### **Razionale**

La materia delle modalità di conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali è strettamente inerente il rapporto di lavoro dirigenziale e la sua sottrazione al particolare confronto paritetico fra datore di lavoro e lavoratore responsabile della gestione amministrativa costituisce una diretta e grave violazione dell'indipendenza ed autonomia del dirigente pubblico costituzionalmente garantita.

***Art 42, comma 3, dec leg.vo 165/2001 (Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro).***

### **Testo vigente**

3. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, ad iniziativa anche disgiunta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2, viene altresì costituito, con le modalità di cui ai commi seguenti, un organismo di rappresentanza unitaria del personale mediante elezioni alle quali è garantita la partecipazione di tutti i lavoratori.

### **Emendamento proposto**

3. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, ad iniziativa anche disgiunta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2, viene altresì costituito, con le modalità di cui ai commi seguenti, [per il personale non dirigenziale](#) un organismo di rappresentanza unitaria del personale mediante elezioni alle quali è garantita la partecipazione di tutti i lavoratori. [La sottoscrizione degli accordi della contrattazione collettiva integrativa con le rappresentanze del personale dirigenziale avviene verificando che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51 per cento del dato associativo.](#)

### **Razionale**

La previsione di RSU anche per il personale dirigenziale ha dimostrato in tutti questi anni l'impossibilità di pratica applicazione in ragione della esiguità ed estrema polverizzazione della presenza dei dirigenti in ciascuna amministrazione, soprattutto con riferimento alle amministrazioni territoriali. E' necessaria quindi adeguare il dato normativo a quello fattuale prevedendo in maniera inequivoca che la rappresentanza del personale dirigenziale a livello decentrato è costituita dalle sole RSA e la soglia di sbarramento al 51% per la validità degli accordi decentrati.

***Comma 9 ter dell'art. 55bis dec leg.vo 165/2001 come introdotto dall'art. 13 comma 1 punto j) schema 393 (Forme e termini del procedimento disciplinare)***

### **Testo proposto**

*9-ter.* La violazione dei termini e delle disposizioni previste dal presente articolo, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività.

### **Emendamento proposto**

~~*9-ter.* La violazione dei termini e delle disposizioni previste dal presente articolo, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività.~~

### **Razionale**

La norma proposta va cassata in quanto lede la garanzia costituzionale di certezza del giusto processo. Essa produce infatti la possibilità che il procedimento disciplinare duri indefinitivamente.

***Art 55 quater comma 1 punto f quinquies dec leg.vo 165/2001 come introdotto dall'art 15 comma 1 punto a) schema 393 (Licenziamento disciplinare)***

### **Testo proposto**

*f-quinquies*) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla reiterata valutazione negativa della *performance* del dipendente nell'arco dell'ultimo triennio, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009.

### **Emendamento proposto**

*f-quinquies*) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla reiterata valutazione **annuale** negativa **consecutiva per almeno un biennio** della *performance* del dipendente nell'arco dell'ultimo triennio, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009.

### **Razionale**

Per come formulata la norma, sarebbero sufficienti due valutazioni nel triennio anche non consecutive ed anche non riferite ad annualità intere ed indipendenti dalla volontà del lavoratore per licenziarlo.

***Art 63 comma 1 dec leg.vo 165/2001 (Controversie relative ai rapporti di lavoro)***

### **Testo vigente**

1. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ad eccezione di quelle relative ai rapporti di lavoro di cui al comma 4, incluse le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti. Quando questi ultimi siano rilevanti ai fini della decisione, il giudice li disapplica, se illegittimi.

L'impugnazione davanti al giudice amministrativo dell'atto amministrativo rilevante nella controversia non è causa di sospensione del processo.

### **Emendamento proposto**

1. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ad eccezione di quelle relative ai rapporti di lavoro di cui al comma 4, incluse le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, ~~il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali~~ e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti. Quando questi ultimi siano rilevanti ai fini della decisione, il giudice li disapplica, se illegittimi. L'impugnazione davanti al giudice amministrativo dell'atto amministrativo rilevante nella controversia non è causa di sospensione del processo.

### **Razionale**

La funzione dirigenziale, costituzionalmente contemplata, ha invece subito inopinatamente la privatizzazione del rapporto di lavoro la cui tutela è stata quindi automaticamente attratta nella competenza del giudice del lavoro ordinario. Ma ciò ha comportato l'esclusione per la funzione dirigenziale della sua maggior tutela: la reintegra nell'incarico del dirigente illegittimamente escluso. Al di là del risarcimento del danno, infatti, il rispetto del ruolo costituzionale svolto dalla dirigenza pubblica non può prescindere dal diritto/dovere del dirigente di poter esercitare le proprie funzioni. E' questo un vulnus dell'ordinamento a cui va posto assolutamente rimedio e l'emendamento ha la finalità di riattrarre alla competenza del giudice amministrativo la competenza in materia.

*Art 63 comma 2 dec leg.vo 165/2001 come modificato dall'art. 21 comma 1 schema atto 393 (Controversie relative ai rapporti di lavoro)*

### **Testo proposto**

2. Il giudice adotta, nei confronti delle pubbliche amministrazioni, tutti i provvedimenti, di accertamento, costitutivi o di condanna, richiesti dalla natura dei diritti tutelati. Le sentenze con le quali riconosce il diritto all'assunzione, ovvero accerta che l'assunzione è avvenuta in violazione di norme sostanziali o procedurali, hanno anche effetto rispettivamente costitutivo o estintivo del rapporto di lavoro. Il giudice, con la sentenza con la quale annulla o dichiara nullo il licenziamento, condanna l'amministrazione alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque non superiore alle ventiquattro mensilità, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

### **Emendamento proposto**

2. Il giudice adotta, nei confronti delle pubbliche amministrazioni, tutti i provvedimenti, di accertamento, costitutivi o di condanna, richiesti dalla natura dei diritti tutelati. Le sentenze con le quali riconosce il diritto all'assunzione, ovvero accerta che l'assunzione è avvenuta in violazione di norme sostanziali o procedurali, hanno anche effetto rispettivamente costitutivo o estintivo del rapporto di lavoro. Il giudice, con la sentenza con la quale annulla o dichiara nullo il licenziamento, condanna l'amministrazione alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di

un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento ~~per il calcolo del trattamento di fine rapporto~~ corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, ~~e comunque non superiore alle ventiquattro mensilità~~, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

### **Razionale**

Rappartare l'indennità di reintegrazione allo stipendio utile ai fini del TFR e per altro per un massimo di soli 24 mesi è ingiustificatamente punitivo nei confronti dei dipendenti dirigenti di quelle amministrazioni (ad esempio il SSN) nelle quali tale trattamento di fine rapporto è pari a circa la metà dello stipendio effettivamente percepito considerato che allo stato non è utile ai fini del TFS/TFR la retribuzione di posizione connessa all'incarico svolto e che i Contratti Nazionali di Lavoro prevedono sospensioni cautelari fino a 5 anni.

# **COSMED**

confederazione  
sindacale  
medici  
e dirigenti

## **ATTO 391 MODIFICHE AL DEC LEG.VO 150/2009**

### **FEDIR - EMENDAMENTI PROPOSTI**

#### *Art 9 comma 1 punto d) dec le.vo 150/2009 come modificato dall'art.7 schema atto 391*

##### **Testo proposto**

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7 è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi

##### **Emendamento proposto**

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7 è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata **anche** tramite ~~una significativa~~ differenziazione dei giudizi

##### **Razionale**

Imporre per legge l'entità (che deve obbligatoriamente essere significativa) della differenziazione della valutazione dei collaboratori non è funzionale al corretto funzionamento del sistema. Paradossalmente il responsabile che sia stato così fortunato o bravo da avere/aver reso i propri collaboratori di alto livello verrebbe penalizzato qualora non possa applicare la norma oppure per applicare la norma penalizzerebbe ingiustificatamente i propri collaboratori.

#### *Art 14, comma 4, (Organismo indipendente di valutazione della performance) come modificato dall'art. 11 schema 391*

##### **Testo proposto**

4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;

- b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, e al Dipartimento della funzione pubblica;
- c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;
- f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica sulla base del decreto adottato ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto legge n. 90 del 2014;
- g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al presente Titolo;
- h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

#### **Emendamento proposto**

#### 4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;
- b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, e al Dipartimento della funzione pubblica;
- c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con ~~particolare~~ riferimento ~~anche~~ alla ~~significativa~~ differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;
- f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica sulla base del decreto adottato ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto legge n. 90 del 2014;
- g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al presente Titolo;
- h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

### **Razionale**

Imporre che l'OIV debba garantire la correttezza del processo in particolare sulla base della differenziazione significativa dei giudizi di performance non è funzionale al corretto funzionamento del sistema perché comporta di fatto l'imposizione – demagogica - di una penalizzazione per legge anche di coloro che non abbiano demeritato.

*Art 14, comma 8, (Organismo indipendente di valutazione della performance) come modificato dall'art. 11 schema 391*

### **Testo proposto**

8. I componenti dell'Organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati tra i dipendenti dell'amministrazione interessata o tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

### **Emendamento proposto**

8. I componenti dell'Organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati tra i dipendenti dell'amministrazione interessata o tra soggetti che rivestano, **con esclusivo riferimento alle categorie ed all'ambito territoriale dei soggetti effettivamente rappresentati**, incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

### **Razionale**

Come ben evidenziato anche da ANAC nel suo atto di segnalazione n° 4 del 10/6/2015 punto A) punto 2, la generica inibizione posta per i dirigenti sindacali rispetto alla funzione di componente OIV è ingiustificata ed eccessiva rispetto a quei rappresentanti sindacali che, per l'ambito ristretto, anche con riferimento al bacino territoriale, di operatività del sindacato di appartenenza (ad esempio i sindacati autonomi rappresentativi solo in alcuni ambiti della dirigenza o del comparto), si vedono inibito l'incarico in maniera totale sia presso il proprio ente che anche in qualsiasi altra pubblica amministrazione. E' evidente come il sistema si privi in questo modo inopinatamente di professionisti (che paradossalmente proprio grazie al ruolo sindacale hanno acquisito maggiore professionalità anche nelle specifiche funzioni di processi di valutazione) anche quando non vi sia in concreto alcun possibile conflitto di interessi.

*Art. 19-bis, comma 1 (Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali) come introdotto dall'art. 13 dello schema atto 391*

### **Testo proposto**

1. I cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente all'Organismo indipendente di valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, **secondo le modalità stabilite dallo stesso Organismo.**

### **Emendamento proposto**

1. I cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente all'Organismo indipendente di valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, **secondo le modalità stabilite dallo stesso Organismo che prevedano comunque, nel caso di giudizio non soddisfacente, l'immediato contraddittorio con il responsabile del servizio .**

### **Razionale**

Il responsabile del servizio per il quale l'utente, singolo o associato, abbia espresso un giudizio negativo deve essere posto nella condizione di poter spiegare l'eventuali possibili cause sia al fine dell'immediata

rimozione sia nel caso che il giudizio possa essere derivato dal compimento di un atto o di un'azione richiesta dall'utente ma legittimamente rifiutata dalla PA.



COMMISSIONE EUROPEA  
DG Occupazione, affari sociali e inclusione

Condizioni di lavoro

Bruxelles,

DG EMPL/B2/IV/sk (2016)

EU Pilot 8414/16/EMPL — Richiesta di informazioni alle autorità nazionali

Oggetto: Compatibilità del diritto e delle prassi nazionali e regionali nel settore sanitario con la direttiva 2003/88/CE

**1 Oggetto:**

I servizi della Commissione europea hanno ricevuto varie denunce in merito alle condizioni di lavoro del personale nel settore sanitario, pur a seguito della causa C-124/14 e della nuova legislazione che abroga la precedente normativa incompatibile con la direttiva 2003/88/CE (legge del 30 ottobre 2014, n. 161)

In particolare, si è denunciato che l'attuazione della nuova legislazione non è ancora completa ed efficace, e che l'interpretazione delle nuove norme manca di omogeneità nel territorio italiano. È stato evidenziato che la normativa a livello regionale e locale e la pratica nel settore sanitario in alcuni casi ancora permettono disposizioni regolanti l'organizzazione dell'orario di lavoro che non sono compatibili con la direttiva 2003/88/CE.

**1. Il contesto giuridico dell'UE**

La direttiva sull'orario di lavoro<sup>1</sup> (in prosieguo: la «direttiva») regola taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro e fissa una serie di disposizioni al fine di proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Essa si applica a lavoratori, ivi compreso nel settore sanitario, con l'esistenza di alcune deroghe per le attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, tra cui i servizi relativi all'accettazione, al trattamento e/o alle cure prestati da ospedali o strutture simili.

Alcune disposizioni della direttiva che rivestono un interesse particolare per le questioni in oggetto sono trattate qui di seguito per facilità di consultazione.

**1. Applicazione della direttiva — Nozione di lavoratore**

La direttiva si applica ai lavoratori. Pur non essendo la nozione di "lavoratore" definita dalla direttiva medesima, secondo la giurisprudenza costante della Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE) *"ai fini dell'applicazione della direttiva 2003/88, tale nozione non può essere interpretata in vario modo, con riferimento agli ordinamenti nazionali, ma ha una portata autonoma propria del diritto dell'Unione. Essa dev'essere definita in base a criteri obiettivi che caratterizzano il rapporto di lavoro sotto il profilo dei diritti e degli obblighi delle persone interessate. Orbene, la caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è la circostanza che una*

<sup>1</sup> Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 4 novembre 2003 concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione.<sup>2</sup>

"Nell'ambito della qualificazione relativa alla nozione di lavoratore, che spetta al giudice nazionale, quest'ultimo deve fondarsi su criteri obiettivi e valutare nel loro complesso tutte le circostanze del caso di cui è investito riguardanti la natura sia delle attività interessate sia del rapporto tra le parti in causa."<sup>3</sup>

La Corte ha inoltre definito che "la natura giuridica sui generis di un rapporto di lavoro riguardo al diritto nazionale non può avere alcuna conseguenza sulla qualità di lavoratore ai sensi del diritto dell'Unione".<sup>4</sup>

## 2. Disposizioni della direttiva

### a. Nozione di orario di lavoro

Per quanto riguarda la nozione di «orario di lavoro», essa è definita all'articolo 2, punto (1) della direttiva:

*"orario di lavoro" qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.*

È importante osservare che la Corte ha ripetutamente dichiarato che tale nozione va intesa in opposizione al periodo di riposo, ciascuna delle due nozioni escludendo l'altra.<sup>5</sup>

A tal riguardo, la Corte ha statuito che le nozioni di «orario di lavoro» e di «periodo di riposo» ai sensi della direttiva sull'orario di lavoro costituiscono nozioni di diritto dell'Unione che occorre definire secondo caratteristiche oggettive, riferendosi al sistema e alle finalità di quest'ultima, la quale è diretta a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori. Infatti, soltanto una siffatta interpretazione autonoma può assicurare la piena efficacia di tale direttiva, nonché l'applicazione uniforme delle dette nozioni in tutti gli Stati membri.<sup>6</sup> La Corte di giustizia osserva inoltre che l'articolo 2 della medesima direttiva non figura tra le disposizioni alle quali quest'ultima consente di derogare.<sup>7</sup>

### b. Definizione e la lunghezza dei periodi di riposo

A norma dell'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva, un periodo di riposo viene definito come "qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro". Come indicato in precedenza, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, l'orario di lavoro è un qualsiasi periodo in cui il lavoratore è al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali. Come già sottolineato, la Corte di giustizia dell'Unione europea ha interpretato tale disposizione, nella sua giurisprudenza, dichiarando che gli aspetti caratteristici del concetto di "orario di lavoro" richiedono due condizioni: il lavoratore deve i) essere fisicamente presente nel luogo indicato dal datore di lavoro e ii) deve essere a

<sup>2</sup> Causa C-428/09, Isère, EU C:2010:612, punto 28.

<sup>3</sup> Causa C-428/09, Isère, punto 29.

<sup>4</sup> Causa C-428/09, Isère, punto 30.

<sup>5</sup> Sentenze Jaeger, C-151/02, EU C:2003:437, punto 48; *Dellas e a.*, C-14/04, EU C:2005:728, punto 40, nonché ordinanze Vorel, C-437/05, EU C:2007:23, punto 24, e Grigore, C-258/10, EU C:2011:122, punto 42. La direttiva non contempla alcuna categoria intermedia tra orario di lavoro e periodo di riposo (v., in tal senso, sentenza *Dellas e a.*, C-14/04, EU C:2005:728, punto 43, nonché ordinanze Vorel, C-437/05, EU C:2007:23, punto 25, e Grigore, C-258/10, EU C:2011:122, punto 43).

<sup>6</sup> V. sentenza *Dellas e a.*, C-14/04, EU C:2005:728, punti 44 e 45, nonché ordinanze Vorel, C-437/05, EU C:2007:23, punto 26, e Grigore, C-258/10, EU C:2011:122, punto 44.

<sup>7</sup> V. ordinanza Grigore, C-258/10, EU C:2011:122, punto 45).

disposizione del datore di lavoro onde poter fornire immediatamente i servizi adeguati in caso di necessità<sup>8</sup>.

In tal senso, nelle cause SIMAP e Jaeger, la Corte aveva già dichiarato che "gli elementi caratteristici della nozione di orario di lavoro sono presenti nei periodi di servizio di guardia dei medici delle unità di pronto soccorso svolte secondo un regime di presenza fisica nei centri sanitari. E' pacifico che, nel caso di periodi di svolti guardia secondo tale regime, le due prime condizioni sono soddisfatte. Inoltre, anche se l'attività effettivamente svolta varia secondo le circostanze, l'obbligo imposto a tali medici di essere presenti e disponibili sul luogo di lavoro per prestare la loro opera professionale dev'essere considerato rientrante nell'esercizio delle loro funzioni"<sup>9</sup>.

Come sottolineato dalla Corte, tale interpretazione è conforme all'obiettivo della direttiva di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori, facendo in modo che essi possano beneficiare di periodi minimi di riposo e di adeguati periodi di pausa, ed escludere dalla nozione di orario di lavoro il periodo di servizio di guardia svolto secondo il regime della presenza fisica equivarrebbe a rimettere seriamente in discussione il detto obiettivo.<sup>10</sup>

Per contro, la Corte ha precisato che "diverso è il caso in cui i medici delle unità di pronto soccorso svolgano il servizio di guardia secondo il sistema per cui essi devono essere reperibili in permanenza senza per questo essere obbligati ad essere presenti nel centro sanitario. Pur essendo a disposizione del loro datore di lavoro, in quanto devono poter essere raggiungibili, in tale caso i medici possono gestire il loro tempo in modo più libero e dedicarsi ai propri interessi. Di conseguenza, solo il tempo relativo alla prestazione effettiva di servizi di pronto soccorso dev'essere considerato orario di lavoro"<sup>11</sup>.

Per quanto riguarda il caso di prestazione di servizi durante i periodi di reperibilità, la Corte di giustizia ha chiarito nella causa Jaeger che "l'orario di lavoro giornaliero che, a norma dell'art. 17 della direttiva 93/104, gli Stati membri o le parti sociali possono prevedere di aumentare, riducendo la durata del riposo concesso al lavoratore nel corso di una data giornata di lavoro, in particolare nei servizi presso gli ospedali e gli stabilimenti analoghi, in linea di principio dev'essere compensato dalla concessione di analoghi periodi di riposo compensativo, costituiti da un numero di ore consecutive corrispondenti alla riduzione praticata e di cui il lavoratore deve beneficiare prima di cominciare il periodo lavorativo seguente. Come regola generale, il fatto di concedere periodi di riposo del genere solo «successivamente», senza più una diretta connessione con il periodo di lavoro prolungato dallo svolgimento di ore straordinarie, non tiene adeguatamente in considerazione la necessità di rispettare i principi generali di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, i quali costituiscono il fondamento del sistema comunitario di organizzazione dell'orario di lavoro."<sup>12</sup>

Per quanto riguarda il periodo minimo di riposo giornaliero, conformemente all'articolo 3 della direttiva, "gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, nel corso di ogni periodo di 24 ore, di un periodo minimo di riposo di 11 ore consecutive."

Ai sensi dell'articolo 17, paragrafo 3, c) della direttiva è possibile derogare dall'articolo 3 (nonché l'articolo 16 che figura nel seguente paragrafo).

«c) per le attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta

<sup>8</sup> Causa C-14/04, Abdelkader Dellas e altri contro Premier ministre e Ministre des Affaires sociales, du travail et de la Solidarité (Racc. 2005, pag. I-1253).

<sup>9</sup> Causa C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) contro Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana (Racc. 2000, pag. I-7963), punto 48.

<sup>10</sup> Causa C-303/98, Simap, punto 49.

<sup>11</sup> Causa C-303/98, Simap, punto 50.

<sup>12</sup> Causa C-151/02, Landeshauptstadt Kiel/Norbert Jaeger (Racc. 2003, pag. I-8369), punto 97.

(i) di servizi relativi all'accettazione, al trattamento e/o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri.»

Inoltre, è possibile derogare dall'articolo 3 ai sensi dell'articolo 17, paragrafo 4

«a) per le attività di lavoro a turni, ogni volta che il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero e/o settimanale, b) per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.»

Tali deroghe possono essere stabilite solo in conformità del paragrafo 2 dello stesso articolo 17, in base al quale

«Le deroghe di cui ai paragrafi 3, 4 e 5 possono essere adottate con legge, regolamento o con provvedimento amministrativo ovvero mediante contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, a condizione che vengano concessi ai lavoratori interessati equivalenti periodi di riposo compensativo oppure, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per ragioni oggettive, a condizione che venga loro concessa una protezione appropriata.»

Deroghe all'articolo 3 possono anche essere effettuate ai sensi dell'articolo 18 dalla contrattazione collettiva. Anche in questo caso solo «a condizione che ai lavoratori interessati siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo 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 interessati sia accordata una protezione appropriata.»

#### c. La durata massima settimanale dell'orario di lavoro e periodo di riferimento

L'articolo 6 della direttiva fissa la durata massima settimanale del lavoro

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché, in funzione degli imperativi di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori:

a) la durata settimanale del lavoro sia limitata mediante disposizioni legislative, regolamentari o amministrative oppure contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali;

b) la durata media dell'orario di lavoro per ogni periodo di 7 giorni non superi 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.»

Ai sensi dell'articolo 15 della direttiva, sui periodi di riferimento

«Gli Stati membri possono prevedere [...] (b) per l'applicazione dell'articolo 6 (durata massima settimanale del lavoro), un periodo di riferimento non superiore a quattro mesi [...]»

Anche in questo caso, le deroghe possono essere fornite nel caso in questione. Ai sensi dell'articolo 17, paragrafo 3, (c), è possibile derogare dall'articolo 16 per le attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare quando si tratta di servizi relativi all'accettazione, al trattamento e/o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri, anche in questo caso ciò deve essere fatto in conformità del paragrafo 2 dello stesso articolo 17 prevedendo periodi equivalenti di riposo compensativo.

In applicazione dell'articolo 18 è possibile derogare dall'articolo 16 mediante contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali a livello nazionale o regionale o, conformemente alle regole fissate da queste ultime, tramite contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali ad un livello inferiore. Tali deroghe sono ammesse soltanto «a condizione che ai lavoratori interessati siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo 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 interessati sia accordata una protezione appropriata.»

Ai sensi dell'articolo 19 riguardante limiti alla facoltà di derogare ai periodi di riferimento, la facoltà di derogare all'articolo 16 (b) di cui all'articolo 17 (3) e 18 «non può avere come conseguenza la fissazione di un periodo di riferimento superiore a sei mesi.»

*Tuttavia gli Stati membri hanno la facoltà, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, di consentire che, per ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, i contratti collettivi o gli accordi conclusi tra le parti sociali fissino periodi di riferimento che non superino in alcun caso i dodici mesi."*

## II. Valutazione

I servizi della Commissione hanno disposto la chiusura della causa NIF 2011/4185 in seguito all'informazione che la nuova normativa italiana avrebbe garantito il pieno ed efficace recepimento e applicazione della direttiva 2003/88/CE nel settore sanitario al più tardi il 15 Novembre 2015.

Tuttavia, sulla base delle informazioni disponibili ai servizi della Commissione, sembra che la legislazione e le prassi sollevino ancora questioni di incompatibilità con la direttiva di cui sopra. L'attuazione della nuova legislazione non sembra essere ancora piena ed effettiva e l'interpretazione delle nuove norme non sembra dotata di sufficiente omogeneità in tutto il territorio italiano.

Tale è il caso in particolare delle disposizioni concernenti: i) la definizione di lavoratore e di orario di lavoro (nel caso di attività detta libero professionale a favore del datore di lavoro); ii) la definizione e la lunghezza dei periodi di riposo (anche nel caso del servizio di guardia e periodo di reperibilità) (iii) i limiti all'orario di lavoro settimanale e i periodi di riferimento per il calcolo dell'orario di lavoro settimanale.

E' causa di preoccupazione per la Commissione che, alla luce delle denunce ricevute, nonostante la nuova legislazione che abroga la precedente normativa incompatibile con la direttiva 2003/88/CE in seguito alla causa C-124/14, tale incompatibilità resti in materia di pratiche esistenti e legislazione regionale. La Commissione tiene a rammentare alle autorità italiane che spetta agli Stati membri a garantire il pieno ed efficace recepimento e applicazione della direttiva 2003/88/CE in tutto il territorio dello Stato membro.

Di conseguenza, la Commissione richiede alle autorità italiane di essere informata sull'attuazione della direttiva nel settore sanitario in tutto il territorio nazionale.

Alla luce di quanto precede, i servizi della Commissione invitano le autorità nazionali a fornire risposte alle seguenti domande:

1. Si prega di fornire il dettaglio del recepimento e dell'applicazione delle disposizioni della direttiva 2003/88/CE per tutto il personale nel settore sanitario. Si prega di includere i contratti collettivi. Si prega inoltre di spiegare in che modo sia garantita la piena ed efficace attuazione e applicazione della direttiva.
2. Si prega di fornire informazioni sul quadro giuridico regionale e locale e le prassi che disciplinano le condizioni di lavoro di tutto il personale nel settore sanitario, in particolare nel sistema sanitario nazionale. Si prega di spiegare in che modo sia garantita la piena ed efficace trasposizione e applicazione della direttiva 2003/88/CE in tutte le regioni italiane.  
Si prega in particolare di fornire informazioni in merito al quadro giuridico regionale della Basilicata, e sugli strumenti utilizzati per garantire il pieno ed efficace recepimento e applicazione della direttiva 2003/88/CE in tale Regione.
3. In particolare, le autorità italiane sono pregate di fornire informazioni sulle norme e pratiche applicabili in tutto il territorio italiano al personale nel settore sanitario per quanto riguarda:
  - a. Attività detta libero professionale. Si richiede di specificare in particolare se il tempo trascorso in attività detta libero professionale sul posto di lavoro/nel luogo indicato dal datore di lavoro, o a favore/su richiesta del datore di lavoro, o sotto la direzione del datore di lavoro, o per finalità istituzionali, sia soggetto alle disposizioni della direttiva 2003/88/CE.

- b. Riposo giornaliero. Si richiede di specificare in particolare in che modo siano regolamentati i servizi di guardia e di reperibilità al fine del computo del tempo di lavoro e di riposo (giornaliero e settimanale), e le misure esistenti per garantire il riposo giornaliero (in caso di servizio di guardia o reperibilità).
- c. La durata massima settimanale di lavoro e i periodi di riferimento per il calcolo dell'orario di lavoro settimanale. In particolare, si prega di precisare l'origine delle eventuali deroghe (per legge o mediante contratto collettivo).
4. Si prega di trasmettere il testo di tutte le disposizioni di legge pertinenti.