

ALLEGATO B

PRIME INDICAZIONI IN ORDINE ALL'ORARIO DI LAVORO E RIPOSI GIORNALIERI EX D.LGS. 08/04/2003, N. 66 "ATTUAZIONE DELLE DIRETTIVE 93/104/CE E 2000/34/CE CONCERNENTI TALUNI ASPETTI DELL'ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO."

Libera Professione

Con riferimento alla riconducibilità o meno dei periodi di attività resi in regime di libera professione all'interno dell'orario di lavoro, essendo la materia regolata da norme nazionali, si ritiene che sia *in primis* legittimato ad esprimersi al riguardo il legislatore statale, la contrattazione collettiva nazionale o i soggetti istituzionalmente competenti per materia (in primis il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali). Si ritiene solo di poter affermare, al di là di ogni ragionevole dubbio, che le prestazioni richieste dalle aziende allo scopo di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, ex articolo 55, comma 2 dei CC.CC.NN.LL. delle aree dirigenziali dell'8.06.2000, debbano essere considerate ai fini del computo della durata massima dell'orario di lavoro e del riposo giornaliero, in quanto, se pur formalmente di natura libero professionale, tali prestazioni, oltre ad essere strettamente correlate alle funzioni istituzionali dell'ente e ad essere poste a carico del SSN, costituiscono, nella sostanza, una prosecuzione della normale attività dei dirigenti medici e sanitari interessati. Analoghe considerazioni possono essere fatte per le prestazioni aggiuntive richieste agli infermieri ed ai tecnici sanitari di radiologia medica ex L. 1/2002.

Si rammenta inoltre quanto già chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e da talune sentenze della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, come di seguito indicato.

Arco temporale su cui calcolare il riposo

La circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 8/2005 ha specificato che le undici ore di riposo consecutivo ogni 24 ore vanno calcolate "*dall'ora di inizio della prestazione lavorativa*". Ne consegue che il riposo può intercorrere anche tra periodi lavorativi svolti in giornate diverse.

Incidenza sul computo del riposo dei turni di pronta disponibilità e dell'orario frazionato

Il periodo di reperibilità dei dipendenti non è conteggiabile nell'orario di lavoro in quanto, come evidenziato dalla sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea del 9 settembre 2003 (c.d. sentenza *Jaeger*, che richiama in gran parte quanto già enunciato della c.d. sentenza *Simap*), elementi caratteristici della nozione "*orario di lavoro*" sono la presenza fisica nel luogo indicato

dal datore di lavoro e l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore interessato, elementi non rinvenibili nella c.d. pronta disponibilità passiva.

Devono invece considerarsi rientranti nell'orario di lavoro le prestazioni effettuate a seguito di chiamata durante il turno di pronta disponibilità. Le stesse prestazioni, peraltro, sospendono e non interrompono il periodo di riposo, attesa la deroga all'obbligo della sua consecutività che il secondo periodo dell'articolo 7, comma 1, del D.Lgs. 66/03 prevede per le attività caratterizzate da regimi di reperibilità. Pertanto, al termine della prestazione lavorativa resa, non si dovrà riconoscere un altro periodo completo di riposo, bensì un numero di ore che, sommate a quelle fruite precedentemente alla chiamata, consentano il completamento delle undici ore di riposo complessivo.

Anche il riposo correlato al lavoro frazionato, ai sensi della predetta previsione legislativa, non deve essere fruito in modo consecutivo e, secondo quanto chiarito dalla circolare del Ministero del Lavoro 8/2005, *"sarà la contrattazione collettiva a disciplinare le più opportune modalità di fruizione del riposo giornaliero"*. Naturalmente perché si possa parlare di orario frazionato vi deve essere un adeguato intervallo tra i due (o più) periodi lavorativi, comunque, di durata superiore alle due ore considerato che, come precisato dalla stessa circolare ministeriale, le pause di lavoro possono raggiungere tale durata.

Deroghe al D.Lgs. 66/2003 da parte della contrattazione collettiva

Il D.Lgs. 66/2003 attribuisce in più occasioni alla contrattazione collettiva il potere di prevedere prescrizioni attuative ovvero deroghe a disposizioni contenute nello stesso decreto (si vedano gli artt 3, comma 2, 4, comma 4; 8, comma 2; 5, comma 2; 9, comma 2, lett. d); 10, comma 3; 11, comma 2; 13, comma 1; 17, comma 1). Al riguardo si evidenzia che l'articolo 17, comma 1 del decreto in commento consente deroghe alle disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13, in materia, rispettivamente, di riposo giornaliero, pause, modalità di organizzazione del lavoro notturno e durata del lavoro notturno, esclusivamente alla contrattazione collettiva nazionale (in realtà l'articolo 13 consente anche alla contrattazione integrativa di prevedere deroghe al periodo di 24 ore su cui calcolare il limite di otto ore dell'orario di lavoro dei lavoratori notturni) . Ne consegue che in tutti gli altri casi *"il rinvio alla contrattazione collettiva deve intendersi come rinvio a tutti i possibili livelli di contrattazione collettiva"* (v. punto 2 della circolare ministeriale 8/2005). In particolare, con riferimento alla durata massima settimanale dell'orario di lavoro di cui all'articolo 4, la contrattazione integrativa potrà elevare da quattro mesi a sei o a dodici mesi il periodo di riferimento per il calcolo della durata massima settimanale di quarantotto ore dell'orario di lavoro.