

Ai Direttori Generali

Roma 18 aprile 2019
Prot. n. 102/2019/Snrm

Oggetto: segnalazione violazione delle vigenti disposizioni in materia di orario di lavoro. Pronunciamento della Corte di Cassazione.

Vogliamo portare a conoscenza delle SS.LL. un pronunciamento recente della Corte di Cassazione in ordine alla violazione delle direttive sull'orario di lavoro. In particolare il fatto esaminato dalla Corte attiene alla condanna di una Asl e del Direttore Generale della medesima, con ordinanza-ingiunzione emessa dalla Direzione Provinciale del Lavoro, con la quale gli stessi erano stati condannati al pagamento in solido di una sanzione amministrativa irrogata per la mancata concessione di riposi settimanali ad alcuni lavoratori. In particolare, la sanzione amministrativa riguardava la violazione del D.Lgs. n. 66 del 2003, art. 9, comma 1 da parte dell'Asl per mancata concessione di detti riposi per almeno ventiquattro ore consecutive nei confronti di ventisette fra infermieri professionali e tecnici di radiologia, per un totale di centodue giornate di lavoro.

Nel caso in esame la responsabilità è stata correttamente attribuita dalla Corte in capo al Direttore Generale, atteso che quest'ultimo *“non soltanto riveste all'interno dell'Asl la qualifica apicale, ma, trattandosi di una pubblica amministrazione, è altresì il destinatario quale legale rappresentante dell'ente, della funzione di garanzia dell'osservanza e della corretta applicazione delle norme legali e contrattuali che disciplinano i rapporti di lavoro. La sua responsabilità non può ritenersi limitata, pertanto, a sovrintendere alla gestione complessiva dell'azienda. Di tale criterio di attribuzione soggettiva di responsabilità dell'ente pubblico si trova conferma in una specifica previsione in materia di sicurezza e igiene sul lavoro del D.Lgs. n. 626 del 1994, (art. 2, lett. b), ove il legislatore ha individuato la funzione datoriale nella persona del legale rappresentante dell'ente. La giurisprudenza di legittimità in sede di accertamento della responsabilità penale, ha riaffermato il principio secondo cui il rappresentante legale dell'azienda ha la responsabilità dell'organizzazione amministrativa e gestionale della struttura sanitaria, anche al di là degli obblighi in materia di sicurezza e igiene sul lavoro (Cass. n. 3961 del 2006), sicché detto principio cardine dell'ordinamento deve considerarsi valido anche nel settore sanitario”*. Ciò è confermato dal d.lgs. 502 del 1992.

“Richiamandosi al generale obbligo di vigilanza del Direttore Generale sull'osservanza, da parte degli organi di gestione, delle norme imperative che disciplinano i rapporti di lavoro, identifica, anche sotto il profilo della culpa in vigilando una responsabilità dello stesso nella causazione dell'illecito oggetto della sanzione amministrativa..... L'identificazione del garante dell'osservanza delle norme sui rapporti d'impiego nel Direttore Generale quale organo apicale dell'ente, è confermata, nel caso in esame, dall'accertamento di merito circa l'assenza, nell'atto aziendale, di una qual si voglia delega di responsabilità datoriali al dirigente del Settore infermieristico e tecnico da cui dipendevano i lavoratori o, comunque, ad altro ufficio separato.”
Ed ancora “Nel caso di specie, pertanto, le reiterate violazioni sono state attuate “con più azioni od omissioni”, perché perpetrate, anche in tempi diversi, nei confronti di ventisette tra infermieri professionali e tecnici di radiologia. La scelta operata dal Giudice del merito di applicare al calcolo della sanzione amministrativa il criterio del cumulo materiale si rivela, pertanto,

pienamente conforme alla norma dispositiva, posto che nel verificarsi di una pluralità di azioni od omissioni, il legislatore ha escluso il computo secondo il criterio del cumulo materiale (tot crimina, tot poenae) alla sola ipotesi in cui vengano violate le norme in materia di previdenza e assistenza obbligatorie, delle quali non fanno, ovviamente, parte quelle in tema di riposi settimanali.”.

Già l'Anaa Assomed in passato aveva segnalato all'Ispettorato Provinciale del Lavoro le violazioni della disciplina in materia di orario di lavoro in atto presso le strutture pubbliche, richiedendo esplicitamente di approntare le necessarie misure ispettive volte ad accertare, reprimere e sanzionare tutte quelle condotte illegittime, che mettono a rischio, oltre che la salute e la sicurezza dei sanitari, anche quelle dei cittadini.

In particolare, con riferimento ai sanitari, risultavano violati:

- art. 4, comma 2, D.lgs. 66/2003: svolgimento del lavoro straordinario, in media, oltre il limite settimanale delle 48 ore);
- art. 5, comma 3, D.lgs. 66/2003: superamento del limite massimo annuo di 250 ore di lavoro straordinario (N.B. tale limite può essere modificato dalla contrattazione collettiva);
- art. 5, comma 5, D.lgs. 66/2003: mancato computo e/o mancata remunerazione del lavoro straordinario secondo le maggiorazioni previste dalla contrattazione collettiva;
- art. 7, comma 1, D.lgs. 66/2003: mancata concessione del riposo giornaliero di 11 ore consecutive;
- art. 9, comma 1, D.lgs. 66/2003: mancata concessione del riposo settimanale e domenicale per almeno 24 consecutive;
- art. 10, comma 1, D.lgs. n. 66/2003: mancata fruizione delle ferie;
- art. 11, comma 2, secondo periodo, D.lgs. 66/2003: adibizione al lavoro notturno:
 - 1) della lavoratrice madre di un figlio di età minore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
 - 2) della lavoratrice, o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
 - 3) della lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;
 - 4) della lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104/1992.
- art. 14, c. 1, D.lgs. 66/2003: omessa effettuazione degli accertamenti medici preventivi e periodici, da svolgere almeno con cadenza biennale, per i lavoratori notturni.

Vi chiediamo pertanto di conformarVi al dettato normativo e giurisprudenziale.

Distinti saluti

Carlo Palermo
Segretario Nazionale Anaa Assomed

