



CCNL 2006-2009  
DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

*SCHEDA TECNICA*

# CONTRATTAZIONE DECENTRATA ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

*A cura di: Giuseppe Montante e Carlo Palermo*

18 Giugno 2009



# MOMENTI DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

I momenti attraverso cui si esplica la contrattazione decentrata sono 2.

## I° momento

Il **Confronto regionale** per definire l'Atto di indirizzo regionale attuativo su alcune delle materie (art. 5 vigente CCNL) oggetto di contrattazione integrativa aziendale (**Tavolo di Coord. Regionale**).

## II° momento

La **Contrattazione integrativa aziendale** mediante la quale vengono stipulati degli accordi attuativi sulle materie (art. 4 del CCNL 3/11/2005 ed art. 7 vigente CCNL) oggetto di contrattazione a tale livello.



# CONFRONTO REGIONALE

**Si basa essenzialmente** sulla ricerca di una condivisione fra le parti in merito ai suggerimenti attuativi (**Atto di indirizzo regionale**) da inviare alle Aziende sulla contrattazione integrativa di alcune materie.

**L'obiettivo** è quello di rendere maggiormente omogenei i risultati attuativi ottenuti e di interpretare al meglio le specificità regionali.



# CONTRATTAZIONE AZIENDALE

**Si basa essenzialmente** sulla stipula di un Contratto Integrativo Aziendale del CCNL fra le OO.SS. firmatarie di quello nazionale.

**Tale stipula avviene** previo confronto e contrattazione fra le parti.



# PRINCIPALI OBIETTIVI PARTE NORMATIVA CCNL 2006 -2009

Gli obiettivi più importanti conseguiti nella parte normativa del CCNL vigente sono essenzialmente i seguenti 2.

- **Aumentare** sul territorio nazionale il grado di **certezza attuativa** delle norme contrattuali vigenti al **livello aziendale**.
- **Stimolare** al **livello aziendale** la **definizione contrattuale corretta** dei riposi e rispettosa degli indirizzi in merito dell'Unione Europea, al fine di **tutelare la salute dei medici dipendenti** e di ridurre i **rischi di eventi avversi**, conseguenti a mancanza di **“giusto riposo”**.



# **CERTEZZA ATTUATIVA DELLE NORME CONTRATTUALI**



# INNOVAZIONI PER INCREMENTARE LA CERTEZZA ATTUATIVA

Le innovazioni più importanti, introdotte nella parte normativa del CCNL, per incrementare il grado di certezza attuativa sono essenzialmente le seguenti 5.

- **Definizione** chiara, precisa e non dispersiva di uno **scadenzario temporale massimo** delle varie azioni in cui si articola la sequenza contrattuale al livello aziendale.
- **Semplificazione** della **procedura per avviare** la contrattazione aziendale (la mancata presentazione della piattaforma contratt. sindacale non è ostativa all'avvio della contrattaz.).
- **Introduzione dell'obbligo** alle Az. ad **inviare la documentazione** relativa alla costituzione dei fondi alla Regione ed alle OO. SS. entro 30 gg. dalla firma del CCNL (in **1° applicaz.**) ed all'inizio di ogni anno (in **2° applicaz.**).



# INNOVAZIONI PER INCREMENTARE LA CERTEZZA ATTUATIVA

- **Individuazione** all'inizio della contrattazione aziendale, di una **metodologia della contrattazione** che preveda:
  - la **calendarizzazione degli incontri**,
  - l'**individuazione di una sequenza temporale** congrua degli stessi, finalizzata al rispetto dello scadenario,
  - la **verbalizzazione degli atti degli incontri** da cui evincere in modo chiaro le diverse posizioni delle parti contraenti;
- **Introduzione dell'obbligo** a trattare tutte le materie contrattuali in **un'unica sessione negoziale**.



# CONSEGUENZE PRINCIPALI DELLE INNOVAZIONI

1/2

Le **conseguenze più importanti delle innovazioni** per incrementare la certezza attuativa del CCNL, sono soprattutto 2.

1. **Sancire** in modo palese, chiaro ed inequivocabile **i confini** temporali e metodologici fra i comportamenti leciti ed illeciti delle Aziende nella contrattazione integrativa.
2. **Ridurre** il più possibile **gli alibi** invocabili dalle Aziende a giustificazione dei loro atteggiamenti omissivi e/o illeciti.



# CONSEGUENZE PRINCIPALI DELLE INNOVAZIONI SULLA CERTEZZA

## ATTUATIVA

2 / 2

- 3. Permettere** alla Magistratura di:
- **delineare** il reato di “attività antisindacale”,
  - **individuare** con maggiore facilità le responsabilità delle illiceità,
  - **comminare** ai responsabili le “giuste sanzioni”.

**N. B.:** tutto ciò dovrebbe aumentare la deterrenza nei riguardi dei comportamenti illeciti.



# **DEFINIZIONE CONTRATTUALE DEI RIPOSI**



# DEFINIZIONE DEI RIPOSI AL LIVELLO CONTRATTUALE

## Risultato politico

- **Aver collegato** i riposi con la riduzione del rischio clinico e con la salvaguardia della salute degli operatori ha fatto assumere a tale argomento un'importanza strategica e sociale che va ben oltre il mero ambito contrattuale o l'interesse particolare di una categoria professionale.
- **Aver colmato il vuoto normativo** conseguente all'abolizione dell'applicazione per i dirigenti medici e veterinari dell'art. 7 (sui riposi) del D. Lgs. N. 66 da parte della recente Legge 133/2008.



# DISPOSIZIONI DEL CCNL IN MATERIA DI RIPOSO GIORNALIERO

Nel CCNL vigente (art. 7) sono presenti le seguenti disposizioni normative che costituiscono la base del giudizio positivo sul risultato politico.

## Disposizioni normative

- conferma il diritto al riposo settimanale;
- ribadisce l'obbligatorietà del riposo giornaliero;
- stabilisce i principi a cui dovrà attenersi il riposo giornaliero;
- individua i compiti in merito della contrattaz. aziendale.



# COMPITI DELLA CONTRATTAZIONE PERIFERICA IN MATERIA DI RIPOSO GIORNALIERO

La contrattazione periferica (confronto regionale e contrattaz. integrativa aziendale) deve:

- **definire le modalità** di riposo nelle 24 ore atte a garantire idonee condizioni di lavoro ed il pieno recupero psicofisico dei dirigenti, nonché prevenire il rischio clinico;
- **prevedere l'obbligatorietà** del riposo giornaliero dopo un turno di lavoro diurno e **questo dovrà:**
  - **iniziare** subito dopo,
  - **essere continuativo e sufficientemente lungo** da garantire un recupero psicofisico ed una reale interruzione tra prestazioni lavorative consecutive;



# COMPITI DELLA CONTRATTAZIONE PERIFERICA IN MATERIA DI RIPOSO GIORNALIERO

- **prevedere l'obbligatorietà** del riposo giornaliero dopo guardie o turni di servizio notturno e **questo dovrà:**
  - **iniziare** subito dopo,
  - **essere continuativo** in modo da garantire una reale interruzione tra prestazioni lavorative consecutive;
  - **essere sufficientemente lungo** e comunque di durata non inferiore a quanto sancito dall'art. 13 del D.Lgs. 66/2003 (**non abolito dal D.Lgs. 133 del 2008**).



# SOLUZ. PRATICHE DA PERSEGUIRE IN MATERIA DI RIPOSI DOPO LAVORO DIURNO

## Suggerimenti

- **Richiamare** nell'intesa regionale e nell'accordo aziendale il **rapporto tra adeguato riposo e tutele** sia dell'integrità psico-fisica del Dirigente medico e tutela degli utenti in termini di qualità e sicurezza delle cure, come previsto dall'art. 7, commi 1 e 3, del CCNL.
- **Indicare di norma** in almeno **11 ore continuative** la **misura minima** del riposo adeguato.



# SOLUZ. PRATICHE DA PERSEGUIRE IN MATERIA DI RIPOSI DOPO LAVORO DIURNO

## Possibili deroghe

- **Devono essere riferite** alle sole attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la **continuità del servizio**.
- **Devono soggiacere alle condizioni** che siano concessi, **immediatamente prima** del turno successivo, **equivalenti periodi** di riposo compensativo che si aggiungono al riposo ordinario (art. 17, co. 4 D.Lgs 66/2003).



# SOLUZ. PRATICHE DA PERSEGUIRE IN MATERIA DI RIPOSI DOPO LAVORO DIURNO

## Suggerimenti in seguito alle possibili deroghe

- **Impedire l'esecuzione di turni di lav.o ravvicinati** pomeriggio / notte, nel rispetto dei criteri dettati dall'art. 7 del CCNL vigente per individuare il "giusto riposo".
- **Se richiesta in deroga** una riduzione del riposo a meno delle 11 ore minime previste, questa deve essere **concessa in misura non inferiore a 7 ore** solamente nel caso di transitorie carenze di organico e/o al solo fine di garantire la continuità assistenziale in casi eccezionali e non preventivabili.
- **Prevedere**, dopo il turno mattino notte, **un riposo continuativo di 24 ore.**



# RIFLESSIONI SUL RIPOSO DOPO LAVORO NOTTURNO

## Riflessioni

- **La durata del riposo dopo lavoro notturno** è condizionata dal dettato dagli artt. 13 e 17 del D.Lgs 66/03, essendo tali artt. non abrogati per i Dirig. medici dalla Legge 133/08.
- **L'arco temporale di 24 ore**, entro cui conteggiare le 12 ore di lavoro notturno dei Dirig. medici, sono da calcolare a partire dall'inizio del turno notturno (ore 20).
- **Il riposo giornaliero dopo lavoro notturno** di 8 ore è di 16 ore continuative; dopo lavoro notturno di 12 ore è di 20 ore continuative (16 ore conseguenti all'art. 13 e 4 ore all'art. 17, D.Lgs. 66/03).

## Conseguenze

**La durata minima del riposo dopo lavoro notturno non è pertanto contrattabile al livello periferico.**



# SOLUZ. PRATICHE DA PERSEGUIRE IN MATERIA DI RIPOSO DOPO LAVORO NOTTURNO

## Suggerimenti

- **Chiedere in 1° opzione** al livello regionale e/o aziendale un **riposo continuativo di 24 ore** dopo un turno di lavoro notturno.
- **Chiedere in alternativa** un **riposo minimo di 12 ore, limitando** la possibilità di 2 turni di lavoro notturno consecutivi (potranno essere previsti straordinariamente solo come **deroga**, in casi limitati e non preventivabili).
- **Affermare che** dopo 2 turni consecutivi di lavoro notturno per motivi **straordinari spettano 24 ore continuative di riposo.**
- **Non firmare** accordi reg.li o az.li che presentino **condiz. peggiorative** rispetto a quelle disposte dalla normativa in **vigore.**
- **Avviare**, se necessario, **nei casi gravi il contenzioso legale** presso la **Direz. Prov.le del Lavoro ed il Trib.le del Lavoro.**



***Conoscere***

***per capire***

***per decidere***

***per essere liberi.***



***Grazie  
dell'attenzione***