

CAMERA DEI DEPUTATI

Giovedì 23 marzo 2017

789.

XVII LEGISLATURA

BOLLETTINO

DELLE GIUNTE E DELLE COMMISSIONI PARLAMENTARI

Lavoro pubblico e privato (XI)

ALLEGATO

5-10680 Cominardi: Orari di lavoro del personale medico e sanitario.

TESTO DELLA RISPOSTA

«Con riferimento all'atto parlamentare degli Onorevoli Cominardi e altri – inerente alla disciplina in materia di orario di lavoro del personale medico e sanitario – passo ad illustrare quanto segue.

Come è noto, la carenza del personale sanitario, registratasi negli ultimi anni per effetto dei vincoli assunzionali, ha comportato per le aziende sanitarie notevoli difficoltà nell'organizzazione dei servizi e nell'erogazione delle prestazioni.

Tale problematica ha assunto connotati più rilevanti a seguito dell'entrata in vigore della nuova disciplina sull'orario di lavoro applicabile al personale delle aree dirigenziali e del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale in virtù delle modifiche introdotte dall'articolo 14 della legge n. 161 del 2014 (Legge europea 2013-*bis*). Tale disposizione normativa, in particolare, ha disposto l'abrogazione – a decorrere dal 25 novembre 2015 – delle norme che stabilivano la disapplicazione, nei confronti del personale del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale delle disposizioni in materia di durata massima dell'orario di lavoro e di riposo giornaliero.

In siffatto contesto, con la legge di stabilità per il 2016, sono state introdotte specifiche misure volte a favorire un processo straordinario di assunzioni nel Servizio sanitario nazionale al fine di assicurare, attraverso una più efficiente allocazione delle risorse umane, la continuità nell'erogazione dei servizi sanitari e dei livelli essenziali di assistenza, anche nel rispetto delle disposizioni europee in materia di articolazione dell'orario di lavoro.

In particolare, l'articolo 1, commi 541 e seguenti, della legge n. 208 del 2015 ha disposto che le regioni definiscono i propri fabbisogni di personale tenendo conto della cornice finanziaria programmata e delle disposizioni vigenti in materia di costo del personale, facendo riferimento a tutte le professionalità sanitarie per le quali abbiano rilevato effettive esigenze assunzionali. Qualora, sulla base del piano del fabbisogno del personale, emergano criticità, gli enti del Servizio sanitario nazionale possono indire – entro il 31 dicembre 2017, e concludere entro il 31 dicembre 2018 – procedure concorsuali straordinarie per l'assunzione di personale medico, tecnico-professionale e infermieristico. Nell'ambito delle medesime procedure concorsuali, gli enti del Servizio sanitario nazionale possono riservare i posti disponibili, nella misura massima del 50 per cento, al personale medico, tecnico professionale e infermieristico in servizio al 1° gennaio 2016, che abbia maturato alla data di pubblicazione del bando almeno tre anni, anche non continuativi, negli ultimi cinque anni con contratti a tempo determinato, con contratti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.) o con altre forme di rapporto di lavoro flessibile con i medesimi enti.

Nello specifico, la valutazione dei fabbisogni di personale definiti dalle regioni è stata demandata dal legislatore al Tavolo di verifica degli adempimenti, al Comitato permanente per la verifica dell'erogazione dei livelli essenziali di assistenza, nonché al Tavolo per il monitoraggio dell'attuazione del regolamento di cui al decreto del Ministro della salute n. 70 del 2015.

Occorre inoltre evidenziare che la Commissione europea ha richiesto al nostro Paese nuovi elementi informativi al fine di conoscere l'attuazione sul territorio italiano delle norme europee

sull'orario di lavoro del personale sanitario. Al riguardo, dalle informazioni acquisite dal Ministero della salute, è emerso che le regioni hanno provveduto ad adottare atti di indirizzo finalizzati ad assicurare l'uniforme attuazione sul territorio di riferimento delle prescrizioni previste dalla normativa europea e da quella nazionale di recepimento.

Con riferimento all'ultimo quesito formulato dagli interroganti, faccio presente che il Ministero che rappresento – con interpello n. 31 del 2007 – ha precisato che, in caso di interruzione del riposo giornaliero o settimanale per prestazioni da rendere in regime di reperibilità, lo stesso periodo di riposo decorre «nuovamente dalla cessazione della prestazione lavorativa, rimanendo escluso il computo delle ore già eventualmente fruito».

Occorre inoltre evidenziare che l'articolo 17, comma 1, del decreto legislativo n. 66 del 2003 – nella sua nuova formulazione introdotta dal decreto-legge n. 112 del 2008 – ha previsto, tra l'altro, che il principio della consecutività delle undici ore di riposo giornaliero possa essere derogato dai contratti collettivi nazionali di lavoro mentre, per il settore privato, in assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali, le deroghe possano essere stabilite mediante contratti collettivi territoriali o aziendali. L'unica condizione – posta dal comma 4 del predetto articolo 17 – è che le eventuali deroghe debbano comunque prevedere «periodi equivalenti di riposo compensativo» o, comunque, una protezione appropriata. Tali riposi compensativi – come peraltro evidenziato dalla Corte di Giustizia delle Comunità Europee nella sentenza del 9 settembre 2003 (causa C-151/02) – «devono essere immediatamente successivi all'orario di lavoro che sono intesi a compensare, al fine di evitare uno stato di fatica o sovraccarico del lavoratore dovuti all'accumulo di periodi di lavoro consecutivi».

In linea con quanto stabilito dall'articolo 17 del decreto legislativo n. 66 del 2003, e con specifico riferimento al personale del Servizio sanitario nazionale l'articolo 14, comma 3, della legge n. 161 del 2014 ha stabilito che le deroghe alle disposizioni in materia di riposo giornaliero sono disciplinate dai contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto sanità. Tali contratti devono altresì prevedere equivalenti periodi di riposo compensativo, immediatamente successivi al periodo di lavoro da compensare, ovvero, nei casi in cui ciò non sia oggettivamente possibile, adeguate misure di protezione del personale stesso.