



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE

DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 e n° 434 del 07/03/2017)

Prot. n. 55/2018 CUG

Bari, 01/02/2018

Al Direttore Generale

E p.c. Al Delegato ai rapporti con il CUG

Al Direttore Area G.R.U.

Al Dirigente URP

(ai fini della pubblicazione sul sito web aziendale)

Oggetto: Deliberazione del D.G. n° 2325/2017, n° 2324/2017 e Circolare 301327 del 29.12.2017. Comunicazione.

In riferimento alla Vs nota del 20.01.2017 prot. 17750/1 si comunica quanto segue.

Premesso che:

- La Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 299 del 18.11.2003, pag. 9) codifica e abroga le due direttive precedenti del 1993 e del 2000;
- Lo scopo principale della Direttiva è stabilire prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro. Numerosi studi dimostrano che orari di lavoro lunghi e un riposo insufficiente (specialmente per periodi di tempo protratti) possono avere effetti dannosi (un'incidenza più elevata di incidenti ed errori, maggiore stress e fatica, rischi per la salute a breve e a lungo termine);
- La Corte di Giustizia dell'Unione europea ha ritenuto che le disposizioni della direttiva riguardanti la durata massima dell'orario di lavoro, le ferie annuali retribuite e i periodi minimi di riposo "*costituiscono elementi della normativa sociale comunitaria che rivestono importanza particolare e di cui ogni lavoratore deve poter beneficiare*" (Sentenza del 1° dicembre 2005, *Abdelkader Deltas e altri contro Premier ministre e Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, punti 40-41 e 49; sentenza del 6 aprile 2006, *Federatie Nederlandse Vakbeweging contro Staat der Nederlanden*, C-124/05, ECLI:EU:C:2006:244, punto 28);
- Analogamente, la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea sancisce, all'articolo 31, paragrafo 2, che: "Ogni lavoratore ha diritto ad una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite";
- La direttiva stabilisce prescrizioni minime comuni per i lavoratori in tutti gli Stati membri, che comprendono: limiti all'orario di lavoro; periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale; ferie annuali retribuite; una protezione aggiuntiva per i lavoratori notturni. La direttiva prevede altresì una certa flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro di cui all'articolo 2 (ossia il periodo in cui il lavoratore è "*al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni*") che non sembra dar luogo a problemi di applicazione.

In considerazione che:

- I lavoratori sono sempre più alla ricerca di autonomia, di una vita lavorativa più flessibile e del benessere sul luogo di lavoro;
- Nuovi modelli economici nelle organizzazioni richiedono una maggiore flessibilità e l'evoluzione dell'ambiente lavorativo tra i principali fattori di cambiamento nel mondo del lavoro;
- I contributi concernenti le nuove forme di lavoro, la salute, la sicurezza e l'orario di lavoro hanno evidenziato da un lato il bisogno di flessibilità dei datori di lavoro per rispondere con la loro forza lavoro alle mutevoli



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE

DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 e n° 434 del 07/03/2017)

circostanze economiche e dall'altro l'esigenza di preservare la sicurezza e la salute dei lavoratori tutelando il loro diritto a un tempo di lavoro ragionevole. Le risposte pervenute sollevavano inoltre in maniera ricorrente temi quali la necessità di un quadro giuridico e di accordi collettivi tra le parti sociali a tutela dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata, nonché l'autonomia nella gestione del tempo e nelle modalità di lavoro;

- Il Parlamento europeo nella sua risoluzione del 19 gennaio 2017 su un pilastro europeo dei diritti sociali ha rammentato che «il diritto a condizioni di lavoro sane e sicure comporta anche la protezione dai rischi sul luogo di lavoro, limitazioni relative all'orario di lavoro e disposizioni sui periodi minimi di riposo e le ferie annuali» ed ha esortato «tutti gli Stati membri a dare piena attuazione alla legislazione in materia». La Risoluzione del Parlamento europeo, del 19 gennaio 2017, su un pilastro europeo dei diritti sociali, 2016/2095(INI) - Relazione della Commissione sull'applicazione della direttiva 2003/88/CE, COM(2017) 254, e relazione dettagliata, SWD(2017) 204;
- L'articolo 15 della direttiva sottolinea in particolare questo aspetto: «La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori o di favorire o consentire l'applicazione di contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori»;
- La direttiva sull'orario di lavoro è uno strumento complesso; il suo obiettivo è proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori stabilendo prescrizioni minime in materia di salute e sicurezza per l'organizzazione dell'orario di lavoro e non dovrebbe essere subordinata a considerazioni puramente economiche, come si evince dalla Comunicazione interpretativa sulla direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro - Gazzetta ufficiale dell'Unione europea- 24.5.2017;

Preso atto che:

- ✓ La nuova fase di riforma della pubblica amministrazione richiede una grande attenzione all'impiego delle risorse umane, alla loro formazione e valorizzazione, per aumentarne il coinvolgimento nel lavoro e nei processi di riorganizzazione;
- ✓ E' facile comprendere come il tema delle flessibilità sia un tassello importante di un più ampio ragionamento sulle prospettive di cambiamento delle pubbliche amministrazioni, prospettive legate alla valorizzazione del fattore umano e all'abbandono di regole impostate più sul formalismo giuridico e sull'adempimento che sui risultati.
- ✓ Oggi si chiede alle amministrazioni pubbliche di migliorare la qualità del servizio, per un'adattamento e razionalizzazione interna, con un'operazione tanto più necessaria se si considera che l'intera riforma del sistema pubblico ha ragion d'essere anche, e soprattutto, per la necessità di produrre una riduzione significativa della spesa;
- ✓ Gli obiettivi specifici perseguiti sono: — fornire maggiore certezza e chiarezza alle autorità nazionali sugli obblighi e le tipologie di flessibilità previsti dalla direttiva, in modo da contribuire a ridurre gli oneri e le violazioni; — aiutare ad applicare meglio le disposizioni della direttiva nel contesto delle forme di lavoro nuove e flessibili; — garantire un'esecuzione efficace delle norme minime dell'UE esistenti nella direttiva e favorire di conseguenza una migliore protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori dai rischi associati a orari di lavoro eccessivi o a periodi di riposo inadeguati, a beneficio di tutte le parti.

Vista la precedente nota CUG Prot. 258 del 21.12.2018

Si chiede di accogliere le seguenti proposte:

1. Integrare Deliberazioni e Circolare, indicate in oggetto, "In caso di debito orario su base mensile, risultante dal cartellino definitivo, superiore alle 20 ore, che il Direttore della U.O. Gestione Risorse Umane provveda ad



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE

DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 e n° 434 del 07/03/2017)

inviare comunicazione al dipendente interessato e al Responsabile per predisporre un piano di recupero da effettuarsi entro il trimestre successivo alla data di comunicazione. Qualora il dipendente non ottemperi, si procederà alla decurtazione economica corrispondente alle ore non recuperate”; “La quota di orario eccedente viene calcolata mensilmente e può essere recuperata, su richiesta del dipendente, entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento;

- Definire le corrette modalità applicative della “banca delle ore”, di cui all'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000. Si ritiene utile precisare che attraverso l'istituto della banca delle ore, i lavoratori possono utilizzare le prestazioni di lavoro straordinario effettuate sia per ottenere i relativi compensi sia per avvalersi, eventualmente, sulla base di una propria autonoma valutazione, di recuperi compensativi; come disposto dall'art. 38-bis, del CCNL del 14 settembre 2000, nella banca delle ore ogni dipendente può avere un proprio conto individuale; il dipendente interessato richiede espressamente all'ente di avvalersi della banca delle ore, indicando la quantità di ore di lavoro straordinario che devono confluire nel proprio conto individuale, entro il limite massimo annuo definito in sede di contrattazione integrativa; le ore di straordinario, secondo la regola generale dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000, devono essere sempre autorizzate dal competente dirigente; l'utilizzazione da parte del lavoratore delle ore accantonate deve intervenire entro l'anno successivo a quello nel quale le prestazioni sono state effettuate; il lavoratore può decidere autonomamente di utilizzare le ore accantonate nella banca sia per: a) ottenere il pagamento dei relativi compensi; ovviamente, escluse le maggiorazioni che sono già state erogate;b) fruire di equivalenti periodi di permessi compensativi da destinare alle proprie attività formative o ad altre esigenze personali e familiari. Pertanto, in applicazione del CCNL 1998 DEL 2001, ART. 40, le parti concordano di individuare un apposito regolamento per stabilire tempi e modalità dell'attuazione della Banca delle Ore, delegando lo studio di fattibilità al CUG.
- Ottemperare alle norme vigenti in materia di flessibilità, individuando strategie compatibili con l'organizzazione del lavoro dei servizi, per i dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare; definire procedure per l'utilizzo del telelavoro e “Lavoro Agile”, in ottemperanza della legge 53 del 2000 capo 3° punto 9 “ Misure per conciliare tempi di vita e di lavoro”;
- Rendere operativo il Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151 “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00164) (GU Serie Generale n.221 del 23-09-2015 - Suppl. Ordinario n. 53) “ Art. 24 “Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro”;
- Valutare la possibilità che due delegati del CUG possano partecipare al Tavolo delle Contrattazione Integrativa, come supporto tecnico consultivo;
- Valutare la redazione congiunta di un regolamento integrato per la Dirigenza e per il Comparto che consenta l'esecuzione e l'attuazione delle norme vigenti e delle disposizioni in materia;
- Consultare preventivamente il CUG ogni qualvolta saranno adottati atti interni in materia di Contrattazione Integrativa Aziendale (vedi regolamento orario dirigenza), come da Regolamento di funzionamento CUG ASL BA – delib. D.G. n° 1981 del 9.11.2017.

Nel rinnovare la disponibilità dei componenti CUG ad ulteriore confronto, si porgono distinti saluti.


Presidente CUG ASL - BA
Dott.ssa Domenica MUNNO