

# L' EVOLUZIONE DELL' ISTITUTO DELLO STRAORDINARIO NEL CONTRATTO DEL COMPARTO SANITA' PUBBLICA

*a cura del Nucleo Promozione e Sviluppo  
Responsabile: Cesare Hoffer*

## **PREMESSA**

*Il presente documento non ha la pretesa di essere completamente esaustivo rispetto alla tematica dello straordinario (leggi, sentenze, chiarimenti aran ed interpretazioni si sono succedute nel tempo) ma vuole costituire una raccolta di massima delle principali norme contrattuali, che sono state emesse nei vari contratti del comparto sanità pubblica, il documento avrà comunque una valenza dinamica (periodicamente aggiornato) e sarà sicuramente perfettibile e migliorabile nel tempo*

<b>Norma di riferimento</b>	<b>Principali contenuti della norma</b>
<b>CCNL comparto Sanità personale non dirigente - parte normativa 1998/2001</b>	<p style="text-align: center;"><b>Art. 34</b> <b>Lavoro straordinario</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro.</li><li>2. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere ad effettive esigenze di servizio e devono essere preventivamente autorizzate dal dirigente responsabile. Le parti si incontrano almeno 3 volte l'anno per valutare le condizioni che ne hanno resa necessaria l'effettuazione.</li><li>3. Le aziende ed enti determinano le quote di risorse che in relazione alle esigenze di servizio preventivamente programmate ovvero previste per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale vanno assegnate alle articolazioni aziendali individuate dal <u>D.lgs. n. 502/92</u> (distretti, presidi ospedalieri, dipartimenti ecc.), sulla base dei criteri definiti ai sensi dell' <u>art. 4, comma 2, punto XI</u>. L'utilizzo delle risorse all'interno delle unità operative delle predette articolazioni aziendali è flessibile ma il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non potrà superare, per ciascun dipendente, <b>n. 180 ore annuali</b>.</li><li>4. I limiti individuali del comma 3 potranno essere superati - in relazione ad esigenze particolari ed eccezionali - per non più del <b>5%</b> del personale in servizio e, comunque, fino al limite massimo di <b>n. 250 ore annuali</b>.</li><li>5. Nella determinazione dei limiti individuali si tiene particolare conto: del richiamo in servizio per pronta disponibilità; della partecipazione a commissioni (ivi comprese quelle relative a pubblici concorsi indetti dall'azienda o ente) o altri organismi collegiali, ivi operanti nella sola ipotesi in cui non siano previsti specifici compensi; della assistenza all'organizzazione di corsi di aggiornamento.</li><li>6. Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere compensate a</li></ol>

<i>Norma di riferimento</i>	<i>Principali contenuti della norma</i>
	<p>domanda del dipendente con <b>riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze del servizio, nel mese successivo.</b></p> <p>7. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro straordinario calcolata, convenzionalmente, dividendo per 156 i seguenti elementi retributivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. stipendio tabellare iniziale di livello in godimento;</li> <li>b. indennità integrativa speciale (IIS), in godimento nel mese di dicembre dell'anno precedente;</li> <li>c. rateo di tredicesima mensilità delle 2 precedenti voci.</li> </ul> <p>8. La maggiorazione di cui al comma 7 è pari al <b>15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo) e al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.</b></p> <p>9. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario dall'1.1.98 resta confermata nei valori spettanti al 31.12.97. Successivamente è adeguata secondo le decorrenze degli incrementi del trattamento tabellare iniziale.</p> <p>10. Il Fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell' <u>art. 38, comma 1</u></p>
<p><b>CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO INTEGRATIVO DEL CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA' STIPULATO IL 7 APRILE 1999</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Art. 39</b> <b>Lavoro straordinario</b></p> <p>1. Con decorrenza 31 dicembre 2001, la misura oraria dei compensi per lavoro straordinario di cui all'art. 34, comma 7, del CCNL 7 aprile 1999, è rideterminata dividendo per 156 la retribuzione base mensile di cui all'art. 37, comma 2, lett. b) del presente CCNL, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità ad essa riferita. Tale misura è maggiorata ai sensi del comma 8 del citato art. 34. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 27 del CCNL del 7 aprile 1999 il valore del divisore è fissato in 151.</p> <p>2. Il comma 7 dell'art. 34 del CCNL 7 aprile 1999 è disapplicato dal 31 dicembre 2001.</p>
<p><b>CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO INTEGRATIVO DEL CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA' STIPULATO IL 7 APRILE 1999</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>ART. 40</b> <b>Banca delle ore</b></p> <p>1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.</p> <p>2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del lavoratore, le ore di</p>

<i>Norma di riferimento</i>	<i>Principali contenuti della norma</i>
	<p>prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate nei limiti e con le procedure di cui all'art. 34, comma 3 del CCNL del 7 aprile del 1999, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. L'eventuale richiesta di pagamento, perché avvenga entro l'anno, deve essere inoltrata entro il 15 novembre dell'anno stesso.</p> <p>3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, escluse le maggiorazioni di cui all'art. 34, comma 8 del CCNL del 7 aprile 1999, che in rapporto alle ore accantonate vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.</p> <p>4. L'azienda rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il responsabile della struttura ed il dipendente.</p> <p>5. A livello di azienda sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Sull'applicazione dell'istituto l'azienda fornisce informazione successiva ai soggetti di cui all'art. 9 comma 2 del CCNL 7 aprile 1999 .</p> <p>6. La disciplina del presente articolo decorre dall'entrata in vigore del presente contratto.</p> <p>7. Rimane fermo quanto previsto dall'art. 34, comma 6 del CCNL del 7 aprile 1999 nei confronti dei lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore ed i relativi riposi compensativi possono essere usufruiti compatibilmente con le esigenze di servizio anziché entro il mese successivo entro il termine massimo di tre mesi.</p>
<p><b>D.Legs 66/2003</b></p>	<p><b>3. <i>Orario normale di lavoro.</i></b></p> <p>1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.  2. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.</p> <p><b>4. <i>Durata massima dell'orario di lavoro.</i></b></p> <p>1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.  2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.  3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.  4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro,</p>

<i>Norma di riferimento</i>	<i>Principali contenuti della norma</i>
	<p>specificate negli stessi contratti collettivi.</p> <p>5. In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti il datore di lavoro è tenuto a informare, alla scadenza del periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 3 e 4, la Direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro competente per territorio. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire le modalità per adempiere al predetto obbligo di comunicazione.</p> <p style="text-align: center;"><b>5. Lavoro straordinario.</b></p> <p>1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.  2. Fermi restando i limiti di cui all'articolo 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.  3. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali.  4. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:  a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;  b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;  c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.  5. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.</p>

## **NORME DI RIFERIMENTO**

### **1) CONTRATTUALI**

**CCNL comparto Sanità personale non dirigente - parte normativa 1998/2001**

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO INTEGRATIVO  
DEL CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'  
STIPULATO IL 7 APRILE 1999**

**1. LEGISLATIVI: D.LEGS 66/2003**

**N.B.: in rosso sono evidenziate le parti disapplicate da norme emesse successivamente  
data ultimo aggiornamento: 20/9/2010**

