

## **PRONTA DISPONIBILITA' DEL PERSONALE DI COMPARTO SANITA'**

Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la struttura nel più breve tempo possibile dalla chiamata ; tempo che può variare, anche, a seconda del tipo di servizio essendo, comunque, garantito un tempo minimo limitato al tragitto tra il domicilio e la sede di lavoro. E', dunque, un servizio che viene reso dal dipendente oltre il normale orario di lavoro , tanto è vero che contrattualmente esso è considerato come lavoro straordinario e come tale retribuito al costo fissato oppure, su richiesta del dipendente, compensato con recupero orario. Il servizio di P.D. è, di norma, limitato ai periodi notturni e festivi, è dedicato ai lavoratori che devono essere in servizio presso unità operative con attività continua e, di norma, ha durata di 12 ore. Essendo, tuttavia, materia di contrattazione integrativa aziendale, laddove necessitato in relazione a particolari esigenze legate all'organizzazione del lavoro, il servizio di P.D. potrebbe essere attivato anche nei giorni prefestivi. Spezzoni di turno vanno limitati e comunque la loro durata non può essere inferiore alle 4 ore. Di regola non potranno essere previste per ogni dipendente più di 6 pronte disponibilità al mese, con compensazione nell'arco dell'anno solare; particolari diverse esigenze organizzative in rapporto a particolari scelte individuali verranno considerate in sede periferica con attivazione delle relazioni sindacali ( informazione e concertazione). L' istituto si connota, in sostanza, per l'obbligo di attesa della eventuale chiamata e può dar luogo a due diverse situazioni che danno diritto alla corresponsione dell'indennità di reperibilità. Nella prima la reperibilità si esaurisce, proprio, nel mero rispetto dell'obbligo di attesa di essere chiamato nel periodo orario prestabilito per raggiungere il presidio (cd. reperibilità passiva), senza che a tale disponibilità segua una effettiva chiamata e, quindi, una prestazione di servizio, mentre la seconda è caratterizzata dalla effettiva chiamata e dalla conseguente prestazione lavorativa (cd. reperibilità attiva). Entrambe le situazioni danno diritto all'indennità, e, oltre a ciò, nel caso di reperibilità attiva, l'attività prestata viene retribuita come prestazione straordinaria oppure viene compensata a domanda del dipendente con un recupero orario (riposo sostitutivo da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, nel mese successivo - [art. 34, comma 6, CCNL 1998-2001 del 7.4.1999](#)).

L'istituto rimane , applicato ai casi in cui è strettamente necessario ovvero in relazione:

- all' obbligo di garantire interventi assistenziali urgenti e non programmabili; ciò in rapporto ad una rilevazione statistica di un numero di interventi ( nel tempo e nella durata ) tale da rendere inopportuna o dispendiosa la presenza in servizio attivo del personale durante le ore notturne e festive;
- necessità di assicurare la funzionalità organizzativa o tecnica delle strutture.

Le aree di applicazione riguardano sia le strutture ospedaliere che quelle territoriali, tenendo conto delle situazioni con organizzazione interdistrettuale o dipartimentale. Il personale che opera in pronta disponibilità , in ottemperanza a quanto previsto dal [comma 5 dell'art.7](#) del CCNL Integrativo del 20.09.2001, è costituito ,di norma, dagli operatori della stessa Unità operativa e ciò allo scopo di garantire la qualità del servizio utilizzando al meglio le professionalità per le competenze acquisite. Le figure professionali interessate,

tenuto conto di quanto previsto ai [commi 11 e 12 dell'art.7 del CCNL Integrativo del 20.09.2001](#), possono essere:

- gli infermieri professionali o infermieri generici;
- le ostetriche operanti nelle U.O. ospedaliere di ginecologia-ostetricia;
- i tecnici di radiologia medica;
- i tecnici di laboratorio;
- i tecnici di neurofisiopatologia;
- gli ispettori sanitari o micologici e le assistenti sanitarie che operano all'Igiene Pubblica;
- i periti per la sicurezza che operano nelle SPSAL;
- gli infermieri dirigenti;
- le caposala che operano negli uffici infermieristici (in quanto collaboratori degli infermieri dirigenti i quali non potrebbero da soli far fronte ai turni di pronta disponibilità nelle diverse aree) ed occasionalmente le caposala per i comparti operatori e le strutture per l'emergenza;
- gli operatori tecnici e di officina.

Conclusivamente la normativa contrattuale di riferimento per l'organizzazione del servizio di pronta disponibilità per il personale del comparto sanità è il già citato [art. 7 del CCNL Integrativo del 20.09.2001](#) che ha disapplicato l'art. 18 del DPR 270/87, confermando il compenso per l'istituto della pronta disponibilità nell'importo di €. 20,65, per come fissato dall'art. 51 del D.P.R. n. 384 del 28.11.1990. Le risorse economiche previste per compensare l'indennità di pronta disponibilità del personale in atto sono quelle previste nel fondo contrattuale per la remunerazione di particolari condizioni di disagio fissate dall'art. 29 del CCNL, 1° biennio economico 2002-2003 del 19.04.2004, e consolidato nel suo ammontare dai CCNL successivi, e per ultimo nell'importo consolidato alla data del 31.12.2007, dall'art. 7 del CCNL, 2° biennio economico 2008-2009. Il richiamo che la superiore normativa dedica ad una rigorosa applicazione dell'istituto, soprattutto alle circostanze di limitazione o divieto ed alla corretta ed essenziale utilizzazione dello stesso, è, evidentemente, finalizzato ai risparmi che possono consentire la gestione flessibile e aziendale del fondo di pertinenza. Difatti viene consentito alla contrattazione integrativa aziendale, in base ai modelli organizzativi adottati dall'azienda, di potere rideterminare l'importo dell'indennità destinando a tale scopo, in tutto o in parte, i risparmi del fondo "per la remunerazione di particolari condizioni di lavoro". Ciò acquisisce importanza ove si consideri che il termine di regola è stato, da sempre, considerato dalle parti negoziali come il numero minimo di pronte disponibilità che possono essere richiesta al personale; per sopraggiunte esigenze organizzative l'azienda può, difatti, richiedere al personale più di sei turni di pronta disponibilità al mese. Eccedenze la cui regolamentazione, anche, remunerativa, laddove si volesse rideterminare il costo minimo fissato dalla Contrattazione collettiva nazionale, va convenuta in sede di contrattazione aziendale.

Eccezioni previste dall'art.22 comma 2 CCNL 2002/2005 e s.m. o integrazioni:

2. Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale del ruolo sanitario a tempo parziale orizzontale rientrante nelle attività individuate dall'art. 7, comma 11, primo periodo, del CCNL 25 integrativo del 20 settembre 2001, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle leggi 151 del 2001 e 104 del 1992, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto.

3. Nei casi di tempo parziale verticale le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio.

4. Al personale utilizzato ai sensi del comma 2, si applica l'art. 7 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, con la precisazione che per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare si applica quanto stabilito dall'art. 35 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 che, nel nuovo testo sul trattamento economico del personale a tempo parziale ai commi 2, 3 e 5 ne specifica le modalità di svolgimento e le relative tariffe. In ogni caso il lavoro supplementare effettuabile per i turni, oltre quello previsto dal comma 2 del citato articolo, non può superare n. 102 ore annue individuali.

**Il part-time non prevede straordinari (Cass. 24476/2011) quindi l'obbligo di reperibilità non sussiste a meno che ci sia un suo consenso iniziale (ribadito dalla sentenza di Cassazione) per la copertura di tali turni e una riduzione proporzionale in relazione all'orario svolto.**

Massima della sentenza (e link all'articolo):

Nel contratto di lavoro part-time - che ha in comune con il contratto di lavoro a tempo pieno la causa giuridica tipica e se ne differenzia soltanto per la riduzione quantitativa della prestazione lavorativa - il carattere necessariamente bilaterale della volontà in ordine alla riduzione del tempo di lavoro nonché alla collocazione della prestazione lavorativa in un determinato orario, comporta che ogni modifica del tempo e dell'orario di lavoro non possa essere attuata unilateralmente dal datore di lavoro, essendo invece necessario il consenso di entrambe le parti.