



Cod. IPA: eoog\_ge - Cod. AOO: eoog  
E.O. Ospedali Galliera - Genova  
**Prot. Gen. PG/0020312/16**  
LETTERA IN USCITA del 01/08/2016  
Class.: II.7.122 - Det.re: ARCHIVIO

## Direzione Generale

### Dipartimento Gestione Risorse Umane, Organizzazione, Affari Generali e Legali

#### S.C. Gestione Risorse Umane

Dirigente Responsabile: Dott. Pietro Degliangioli

Funzionario referente: Anna Maria Andreotti

Telefono: 010 563 2051

Email: [gru.applicazionicontrattuali@galliera.it](mailto:gru.applicazionicontrattuali@galliera.it)

#### Trasmessa via e-mail

Ai rappresentanti territoriali ed aziendali delle  
**OO.SS. Dirigenza Medica:**  
ANAAO ASSOMED – AAROI –  
FED. CISL MEDICI – FASSID – CIMO ASMD

**Oggetto:** Disposizioni in materia di orario di lavoro – Prot. Gen. n. 0015417/16 – e  
Provvedimento n. 456/2016 – Diffida.-

Si riscontra la nota sottoscritta congiuntamente da Codeste Rappresentanze Sindacali in data 12.07.2016, pari oggetto, qui pervenuta con Prot. di arrivo n. PG/0019044/16 del 15.07.2016, per rappresentare quanto segue.

Il provvedimento n. 456 del 22.06.2016, ad oggetto “Modifica ed integrazione della disciplina vigente inerente all’orario di lavoro ed alle modalità di rilevazione delle presenze e delle assenze della Dirigenza Medica dell’Ente. Recepimento integrale delle direttive di cui alla Circolare della Regione Liguria – Dipartimento Salute e Servizi Sociali – Prot. n. PG/2015/215976 del 04.12.2015, ad oggetto “Attuazione articolo 14 L. 30 ottobre 2014, n. 161”, ha inteso recepire in primo luogo i contenuti della Circolare della Regione Liguria – Dipartimento Salute e Servizi Sociali – Prot. n. PG/2015/215976 del 04.12.2015, ad oggetto “Attuazione articolo 14 L. 30 ottobre 2014, n. 161”, che, com’è noto, ha fornito ad Aziende, Enti ed Istituti del Servizio Sanitario Regionale direttive circa la portata e gli effetti derivanti dall’applicazione della Legge 30 ottobre 2014, n. 161, recante “Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione europea - Legge europea 2013-bis”, in materia di orario di lavoro.

Per quanto concerne i contenuti, rispetto ai quali Codeste Rappresentanze manifestano “ferma opposizione”, occorre previamente sottolineare che, ai sensi dell’articolo 5 (“Potere di



organizzazione”) del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”) e ss.mm.ii., rientrano tra le prerogative datoriali dell’Ente “le determinazioni per l’organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro.....(omissis)..... Rientrano, in particolare, nell’esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l’organizzazione del lavoro nell’ambito degli uffici”.

In ogni caso, appare doveroso rammentare che, con nota Prot.gen.n. 15417/16 del 31/05/2016, è stata fornita opportuna informativa a Codeste Rappresentanze, alla quale non ha fatto seguito alcuna formale richiesta di chiarimenti, né rilievo alcuno, circa i documenti ivi contenuti.

Quanto al rilievo circa il metodo adottato, a ben vedere non corrisponde al vero l’affermazione secondo cui le modifiche introdotte “non sono state precedute dal necessario confronto sindacale”, poiché, come certamente si ricorderà, nel mese di dicembre 2015 questa Amministrazione aveva proposto un’ipotesi di accordo che sembrava aver trovato l’auspicato punto di contatto tra le Parti (anche in relazione all’esigenza di dare attuazione al provvedimento n. 790 del 18.11.2014 – ad oggi non revocato - con il quale si provvedeva a definire un percorso organizzativo ed amministrativo volto a razionalizzare la fattispecie delle eccedenze orarie, nonché a pianificare l’integrale azzeramento annuale delle eccedenze rilevate).

Senonché, l’inspiegabile *revirement* operato all’ultimo minuto da Codeste Rappresentanze in sede di sottoscrizione, adducendo non meglio precisate problematiche giuridiche e violazioni contrattuali, unitamente alla successiva diffida datata 25.02.2016 (Prot. di arrivo n. PG/7749/16 del 04.03.2016), impediva, di fatto, di pervenire a qualunque intesa nella materia di cui trattasi, determinandosi una (potenzialmente critica) situazione di *status quo* che mal si conciliava con l’esigenza particolarmente avvertita di attuare dei correttivi gestionali, tanto in ragione del mutato assetto organizzativo quanto delle innovazioni introdotte dal legislatore.

Per quanto concerne talune eccezioni formulate da Codeste Rappresentanze (alcune delle quali riguardanti aspetti che erano già contenuti nella previgente disciplina ma che, inspiegabilmente, solo ora vengono contestati, pur non essendo stato innovato nulla in proposito) si ritiene opportuno precisare che:

- a) l’art. 16, comma 2, del C.C.N.L. 3 novembre 2005, stabilisce che “il servizio di guardia medica è svolto all’interno del normale orario di lavoro”, ragion per cui l’articolo 9 della regolamentazione interna ha recepito opportunamente tale dettato contrattuale (che anche la giurisprudenza comunitaria ha ampiamente acclarato) disponendo che “la guardia medica, nell’ambito della “continuità assistenziale” riconosciuta dalla Regione Liguria come valore e modello organizzativo per la garanzia della salute del cittadino, è svolta durante il normale



orario di lavoro, ossia all'interno delle 34 ore e mezza settimanali, nelle ore notturne e nei giorni festivi.....Per tali ore, utilizzate prioritariamente per la copertura del normale orario di servizio, sono corrisposte pertanto le prescritte indennità notturne e/o festive”.

- b) la compensabilità dell'eventuale debito orario mensile del dirigente con le ore eccedenti del bimestre precedente, anziché del semestre precedente, risponde, tra le altre cose, all'esigenza di agevolare la fruizione del congedo ordinario del personale – ovvero la messa in atto di adeguati piani di smaltimento - nei termini previsti dalle vigenti norme contrattuali, improntando l'organizzazione del lavoro a più razionali criteri gestionali.

Alla luce di quanto sin qui esposto, non possono che essere integralmente confermati i contenuti del provvedimento n. 456 del 22.06.2016 e della Circolare Prot. n. PG/17913/16 del 01.07.2016, rammentando che quest'ultima, tra l'altro, ha *“demandato a successivo provvedimento la complessiva rivisitazione di tutte le disposizioni vigenti, ai fini della successiva predisposizione di un documento organico e strutturato di Ente in materia di orario di lavoro della Dirigenza Medica, al precipuo scopo di completare, in quella sede, la disciplina inerente a tutti gli istituti correlati alle disposizioni normative intervenute per effetto delle modifiche apportate al D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, dalla Legge 30 ottobre 2014, n. 161, atteso che alcune partite (a mero titolo esemplificativo, la disciplina della pausa) necessitano ancora di una puntuale definizione, alla quale si auspica di poter addivenire sia attraverso le specifiche direttive che Regione Liguria vorrà emanare in tal senso, sia mediante confronto allargato con altre realtà del sistema regionale, non escludendo la costituzione di tavoli tecnici nel corso dei quali risulti possibile avvalersi anche del costruttivo apporto delle Rappresentanze Sindacali”*.

Orbene, si fa appello, per il futuro, al “costruttivo apporto” di Codeste Rappresentanze Sindacali, affinché, in luogo della ripetuta trasmissione di diffide, si possa addivenire all'auspicato confronto produttivo di proposte articolate e migliorative dell'attuale quadro dispositivo, con la volontà di cercare una mediazione disancorata dagli aspetti formali e maggiormente focalizzata sugli aspetti sostanziali, nel rispetto dei reciproci ruoli.

Con i migliori saluti.

Dott. Adriano LAGOSTENA  
IL DIRETTORE GENERALE

