



# Raccolta sistematica degli orientamenti applicativi

Istituto contrattuale: **FERIE - FESTIVITA' – RIPOSO  
BIOLOGICO PER RISCHIO  
RADIOLOGICO**

Comparto: **SANITA'**

Dicembre 2015

## Indice

|   |    |
|---|----|
| FERIE E FESTIVITA' .....  | 2  |
| 1. Determinazione dei giorni di ferie spettanti.....                      | 3  |
| 2. Modalità di fruizione delle ferie.....                                 | 4  |
| 3. Nozione di personale neo assunto e relativi problemi applicativi ..... | 6  |
| 4. Interruzione e revoca delle ferie.....                                 | 7  |
| 5. Mancato godimento e monetizzazione delle ferie .....                   | 8  |
| 6. Ferie e festività sopresse .....                                       | 12 |
| 7. Ferie e mobilità .....   | 14 |
| RIPOSO BIOLOGICO PER RISCHIO RADIOLOGICO.....                             | 15 |

## FERIE E FESTIVITA'

## 1. Determinazione dei giorni di ferie spettanti

### 1.1 Come deve essere definito il periodo di ferie?

Al dipendente – su richiesta - devono essere assicurati almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo 1° giugno – 30 settembre, e ciò nel rispetto dei turni prestabiliti.

Il periodo di ferie deve essere definito tenendo conto dei giorni lavorativi come derivanti dalla distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque o sei giorni, senza conteggiare le festività ed i riposi compensativi in esso ricadenti.

## 2. Modalità di fruizione delle ferie

### 2.1 Le ferie possono essere fruiti con modalità a mezza giornata?

Si esclude la frazionabilità delle ferie e delle festività soppresse per una durata pari alla metà dell'orario giornaliero e ciò in ragione del fatto che l'eventuale frazionabilità, come eccezione alla regola generale, avrebbe dovuto essere prevista espressamente dal CCNL.

Le regole contrattuali in materia di ferie sono assolutamente inderogabili sia dalla contrattazione integrativa sia in sede applicativa da parte del singolo datore di lavoro.

### 2.2 Le ferie possono essere fruiti ad ore?

Per quanto concerne le modalità di fruizione delle ferie, si precisa che le stesse, in base ai CCNL vigenti, non possono essere fruiti ad ore.

### 2.3 E' possibile la fruizione delle ferie durante il periodo di preavviso?

L'art. 39, comma 6, del CCNL 1 settembre 1995 esclude espressamente la fruizione delle ferie durante il predetto periodo ribadendo quanto disposto, in tal senso, dall'art. 2109, comma 4, del codice civile.

Trattandosi di una regola generale, nell'ambito del divieto di fruizione delle ferie, durante il periodo di preavviso, ricadono sia quelle maturate e non fruiti prima dello stesso sia quelle che si maturano nel corso del medesimo periodo di preavviso.

Pertanto, in caso di risoluzione del rapporto, il dipendente perde il diritto alla fruizione delle stesse.

In merito alla relativa monetizzazione (indennità sostitutiva) si ricorda che l'art. 5, comma 8 del D.L. n. 95/2012, convertito nella Legge n. 135/2012, ha introdotto principi precettivi che, ex art. 2, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, non possono essere derogati neppure dalla contrattazione collettiva.

Sull'argomento, si rende noto che il Ministero dell'Economia e delle Finanze, con nota prot. n. 77389 del 14/09/2012, reperibile sul sito istituzionale dello

stesso Ministero, ha reso un articolato parere. A tal proposito, si ricordano altresì i pareri del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 32937 del 6.8.2012 e 40033 dell'8.10.2012.

### 3. Nozione di personale neo assunto e relativi problemi applicativi

#### **3.1 Ai fini dell'applicazione dell'art. 19, comma 3, del CCNL del 1° settembre 1995, qual è il significato da attribuire all'espressione 'dipendenti neoassunti'?**

L'art. 19 del CCNL del 1 settembre 1995, nel prevedere che i dipendenti neo assunti nelle aziende ed enti del comparto dopo la stipulazione del CCNL hanno diritto, limitatamente al primo triennio di servizio, a 30 giorni lavorativi di ferie, fa riferimento al personale assunto al suo primo impiego nella pubblica amministrazione.

Per il personale con rapporto di lavoro a termine, invece, le ferie sono disciplinate dall'art. 17, comma 6, del medesimo CCNL, in base al quale i giorni maturati spettano in relazione al servizio prestato.

## 4. Interruzione e revoca delle ferie

### **4.1 Il periodo di ferie può essere interrotto nel caso in cui insorgano malattie?**

Le ferie possono essere interrotte in caso di malattia secondo quanto previsto dall'art. 19, comma 13, del CCNL 1 settembre 1995. Un analogo effetto interruttivo non è riconosciuto alle malattie insorte durante i periodi di assenza a qualsiasi titolo effettuate (aspettative incluse).

### **4.2 Le ferie possono essere sospese dai permessi per lutto?**

L'art. 19, comma 13 del CCNL dell' 1.9.1995 individua quale unico caso di sospensione delle ferie le malattie, adeguatamente e debitamente documentate, che si siano protratte per più di tre giorni o che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. Non sono pertanto previste sospensioni delle ferie nel caso dei permessi per lutto di cui all'art. 21, comma 1, lett. b dello stesso CCNL.



## 5. Mancato godimento e monetizzazione delle ferie

### 5.1 In quali casi è possibile monetizzare le ferie non godute?

La monetizzazione delle ferie maturate e non fruita aveva trovato una prima regolamentazione, specifica ed espressa, nell'art.19, comma 15, del CCNL dell'1.9.1995 come modificato dall'art.4, comma 2, del CCNL integrativo del 22.5.1997 e nell'art.8 del CCNL integrativo de. 20.9.2001.

La disciplina contrattuale ammetteva la monetizzazione delle ferie, ma solo:

- a) all'atto della cessazione del rapporto di lavoro;
- b) con esclusivo riferimento alle sole ferie maturate e non fruita per rilevanti ed indifferibili ragioni di servizio, risultanti da atto formale avente data certa, comprovante la richiesta del dipendente di godere delle ferie e l'impossibilità di assegnazione delle stesse da parte del datore di lavoro, per la sussistenza di quelle qualificate esigenze di servizio di cui si è detto.
- c) in tutti gli altri casi in cui il mancato godimento delle ferie non fosse in alcun modo imputabile alla volontà del dipendente, ma al sopraggiungere di eventi oggettivi di carattere impeditivo, come il collocamento a riposo per assoluta e permanente inidoneità oppure il licenziamento del dipendente per superamento del periodo di comporto (assenze per malattia).

Le successive previsioni del d.lgs. n. 66/2003 (art.10) hanno sostanzialmente confermato l'impostazione del CCNL sopra menzionato stabilendo che:

- a) la monetizzazione delle ferie non godute nell'anno di maturazione può avere luogo solo nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, ma limitatamente alle quattro settimane di ferie, previste direttamente dalla legge come tutela minima ed inderogabile per tutti i lavoratori;
- b) in materia di ferie, deve comunque essere fatta salva la eventuale specifica disciplina stabilita dalla contrattazione collettiva.

In considerazione di tale ultimo profilo, i precetti della contrattazione collettiva in materia di monetizzazione delle ferie, in quanto di maggiore favore per la posizione del lavoratore, hanno rappresentato, anche dopo il d.lgs. n. 66/2003, la fonte regolativa primaria.

Tuttavia le situazioni di accumulo nel tempo di molti giorni di ferie non godute, con conseguente richiesta di monetizzazione, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, hanno col tempo costituito un aspetto patologico della

disciplina dell'istituto, con significativa ricaduta negativa sotto il profilo della spesa delle PA.

In proposito, è appena il caso di ricordare che l'istituto delle ferie non dipende, nelle sue applicazioni, esclusivamente dalla volontà del dipendente.

L'art.2109 del codice civile, infatti, espressamente stabilisce che le ferie sono assegnate dal datore di lavoro, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore.

L'applicazione di tale disciplina, pertanto, nel caso di inerzia del lavoratore o di mancata predisposizione del piano ferie annuale, pure espressamente e chiaramente previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, consente all'ente anche la possibilità di assegnazione di ufficio delle ferie.

In tale contesto si inseriscono le previsioni dell'art. 5, comma 8, del d.l. n. 95/2012 convertito nella legge n. 135/2012, che statuiscono:

“8. Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché le autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob), sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età.

Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. La violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile”.

Si tratta di una normativa che, ribadendo la obbligatoria fruizione delle ferie, dei riposi e dei permessi da parte dei dirigenti e dei dipendenti, nel rispetto delle previsioni legali o contrattuali che li regolamentano, vieta ogni forma di corresponsione di trattamenti economici sostitutivi per il caso di mancato godimento degli stessi.

Viene meno, quindi, dall'entrata in vigore del d.l. n. 95/2012, ogni possibilità di ulteriore ricorso all'istituto della monetizzazione, sia delle ferie sia dei quattro giorni di riposo sostitutivi delle festività ex lege n. 937/77, attraverso la conseguente disapplicazione di tutte le norme legali e contrattuali che la consentivano.

Si tratta di una misura particolarmente rigorosa finalizzata principalmente alla riduzione e razionalizzazione della spesa pubblica e trova pertanto applicazione solo nell'ambito del rapporto di lavoro pubblico.

Il Dipartimento della funzione pubblica, con nota n. 32937 del 6.8.2012, sulla base dei principi generali in materia di successione delle leggi nel tempo ed al fine di evitare l'attribuzione alla norma di una efficacia retroattiva non prevista espressamente dal legislatore, ha chiarito che il divieto di monetizzazione non trova applicazione:

a) relativamente ai rapporti di lavoro già cessati prima dell'entrata in vigore dell'art. 5, comma 8, del d.l. n. 95/2012;

b) in ordine a tutte quelle situazioni in cui le giornate di ferie sono state maturate sempre prima dell'entrata in vigore del decreto legge e la fruizione non è stata possibile a causa della ridotta durata residua del rapporto di lavoro oppure per la sussistenza di una causa di sospensione del rapporto cui segua la cessazione (ad esempio, un periodo di aspettativa).

Il Dipartimento ha precisato che, in questi casi residuali, la monetizzazione era comunque possibile solo in presenza delle ipotesi e secondo le modalità previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Ulteriori precise indicazioni in materia di monetizzazione delle ferie sono state fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con il parere n.40033 dell'8.10.2012 e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, con nota n. 77389 del 14/09/2012 .

## **5.2 Nel passaggio senza soluzione di continuità da un contratto di lavoro a tempo determinato a quello indeterminato, il lavoratore può trascinare dall'uno all'altro contratto le ferie pregresse maturate e non godute per esigenze di servizio in costanza del rapporto a termine?**

Nel caso in cui con il medesimo dipendente venga stipulato un nuovo contratto di lavoro a tempo indeterminato, lo stesso non può fruire delle ferie maturate nel precedente rapporto di lavoro a termine anche nel caso in cui non vi sia soluzione di continuità tra i due contratti.

Infatti, il subentro di un nuovo contratto di lavoro pubblico a tempo indeterminato determina la novazione del rapporto di lavoro, per cui il lavoratore, secondo la previsione dell'art. 19, comma 3, del CCNL dell'1.9.1995 del personale del Comparto, deve essere considerato, a tutti gli effetti come "neo assunto" e, pertanto avrà diritto, limitatamente al primo triennio di servizio, a 30 giorni lavorativi di ferie.

Per quanto attiene invece alla possibile monetizzazione delle ferie maturate ma non fruita, per esigenze di servizio, nel precedente rapporto di lavoro a termine, si rammenta che con l'intervento dell'art.5, comma 8, del D.L. n.95/2012 convertito nella legge n.135 del 7.8.2012 si è vietata la corresponsione di compensi a tale titolo. Tuttavia, sulla effettiva portata di tale divieto è intervenuto il Dipartimento della Funzione Pubblica con nota n.40033 dell'8.10.2012 con la quale si sono fornite utili indicazioni mitigatorie nel caso di mancata fruizione delle ferie per indifferibili ragioni di servizio e la cui interpretazione è di competenza dello stesso Dipartimento.

### **5.3 Nella base di calcolo della monetizzazione delle ferie non godute va inserita l'indennità di vacanza contrattuale?**

L'art.23 del CCNL del 19.4.2004 del Comparto sanità dispone che "4. Le parti, con riferimento all'art.19, comma 1 del CCNL 1 settembre 1995, confermano che nella normale retribuzione spettante al dipendente durante il periodo di ferie non sono corrisposte, oltre alle voci indicate dal medesimo comma, anche le particolari indennità di turno o per lavoro notturno per l'erogazione delle quali le norme di riferimento richiedono l'effettiva prestazione del relativo servizio non espletabile nel periodo feriale. Con decorrenza dall'entrata in vigore del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 il valore della normale retribuzione spettante nel periodo di ferie è quello individuale mensile di cui all'art. 37, comma 2, lett. c)."

Sulla base di tali norme negoziale, si potrà inserire nella base di calcolo anche l'indennità di vacanza contrattuale la quale rientra nel suddetto trattamento tabellare ai sensi dell'art. 6, comma 4, del CCNL del 31 luglio 2009 del Comparto Sanità.

## 6. Ferie e festività soppresse

### **6.1 In applicazione dell'art.9 del CCNL integrativo del 20.9.2001 del Comparto, possono essere riconosciuti il riposo compensativo o il compenso per lavoro straordinario al personale turnista che presti l'attività nelle giornate di festività infrasettimanali?**

La clausola contrattuale in questione consente al dipendente non turnista che ha prestato, in via eccezionale, la propria attività in giorno infrasettimanale festivo, la possibilità, a richiesta del lavoratore da effettuarsi entro trenta giorni, di fruire di un riposo compensativo o, in alternativa, della corresponsione del compenso per lavoro straordinario, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

Al contrario il personale c.d. "turnista" che si trova a dover lavorare il giorno festivo infrasettimanale, nell'arco della distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni, ha diritto, esclusivamente, alla specifica indennità disciplinata, per il personale del comparto, dall'art. 44, comma 12, del CCNL comparto sanità del 1/09/1995 (come rideterminate dall'art. 25, comma 2, del CCNL del 19/04/2004) ma non al compenso per lavoro straordinario o all'alternativa del riposo compensativo. E' fatta comunque salva l'ipotesi di cui al comma 6 dell'art.34 del CCNL del 7.4.1999 che consente anche ai turnisti di compensare le ore di straordinario prestate con i riposi sostitutivi.

Alcuni utili riferimenti alla questione in esame, seppure nel diverso ambito del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, si possono rinvenire nel parere Aran "RAL 746", nel parere del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4 del 2008 e nelle pronunce giurisprudenziali della Suprema Corte di Cassazione tra le quali si citano la n. 8458 del 2010, la n.2888 del 2012 e, tra le più recenti, la n. 14038 del 2014.

### **6.2 E' possibile chiedere il pagamento o il recupero della festività del santo patrono in caso di mancato godimento per mobilità?**

Nel comparto del personale della Sanità non esiste alcuna disposizione che consenta di pagare o di compensare il caso di una festività non goduta anche in caso di mobilità e l'unico criterio rimane quello del legame fra festività del Santo Patrono e località in cui si presta l'attività lavorativa.

Il CCNL ha disciplinato in modo esaustivo tutta la materia delle ferie e delle festività e non consente rinvii di alcun genere.

In tal senso si è espressa anche la Corte Suprema di Cassazione con la sentenza n. 4772 del 09.03.2004 e la sentenza n. 12142 del 19.08.2003.

### **6.3 Il ripristino della festività del 2 giugno fa venir meno una delle quattro festività aggiuntive alle ferie previste dalla legge 937/1977?**

La legge n. 336/2000 che ha ripristinato la festività del 2 giugno, data di fondazione della Repubblica, non ha previsto alcuna procedura o rinvio alla contrattazione collettiva, infatti non si trova alcuna disposizione in merito nei CCNL del Comparto. La relativa disciplina, pertanto, deve essere applicata da tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, in quanto immediatamente precettiva. Il ripristino della festa nazionale come giorno festivo non comporta alcuna conseguenza rispetto alle quattro giornate di festività soppresse attribuite dalla legge n. 937/1977, dal momento che manca ogni esplicita previsione in tal senso nella legge di riferimento.

## 7. Ferie e mobilità

### **7.1 Come devono essere gestite le ferie residue di un dipendente in mobilità?**

L'istituto della mobilità non determina la novazione del rapporto di lavoro e il rapporto precedente continua seppure con il mutamento del datore di lavoro. Esso si configura pertanto come cessione del contratto di lavoro. Ne consegue che le ferie residue non godute dal dipendente prima del trasferimento non possono essere oggetto di monetizzazione che può avere luogo solo in caso di cessazione dal rapporto di lavoro e in presenza dei casi residuali di cui alla legge n. 135/2012. Esse potranno semmai essere fruito presso la nuova amministrazione di destinazione la quale potrebbe anche richiedere al dipendente, come condizione necessaria per la procedibilità della mobilità stessa, l'aver fruito nell'azienda di provenienza, di tutte le ferie maturate.

## RIPOSO BIOLOGICO PER RISCHIO RADIOLOGICO

### **1. Come si è modificato l'istituto delle ferie per rischio radiologico a seguito della sentenza della Corte di Cassazione n. 26364 del 16 dicembre 2009?**

La sentenza (peraltro proprio riferita alla norma contrattuale del comparto) ha stabilito che il periodo di allontanamento dalle zone soggette a rischio radiologico debba essere inteso come periodo di riposo biologico e pertanto non debba essere assimilato all'istituto delle ferie.

Infatti, la corretta interpretazione del dettato contrattuale non può limitarsi al dato letterale del termine "ferie" ma deve ricercare la reale portata dell'istituto che, in tal senso, è rinvenibile nella modalità di fruizione imposta in un'unica soluzione. La natura e gli elementi che caratterizzano i due istituti, ferie ordinarie e ferie aggiuntive per rischio radiologico, sono nettamente differenti, da ciò consegue una fisiologica differenziazione anche degli effetti che ne scaturiscono. Pertanto, mentre il primo ha una disciplina che vede le vere e proprie ferie riferirsi a giorni lavorativi (ad esempio art. 19 del CCNL di comparto del 1°.9.1995), quindi anche frazionabili, i 15 giorni di riposo biologico vengono considerati in senso unitario senza possibilità di frazionamento e senza alcun riferimento ai giorni lavorativi quindi indipendentemente dal particolare svolgimento dell'orario settimanale. Attesa l'evidente estraneità delle "ferie aggiuntive" alla disciplina delle ferie ordinarie, tale periodo va computato secondo il calendario, rendendo irrilevante la presenza o meno di festività nel periodo di riferimento, e non secondo i giorni lavorativi, come avviene, invece, per quest'ultime. La stessa Corte di Cassazione, nel dispositivo della citata sentenza, esplicita chiaramente che "nel periodo di 15 giorni di ferie aggiuntive da usufruirsi in un'unica soluzione, ivi previsto per il personale esposto al rischio radiologico, vanno ricompresi e restano quindi assorbiti le festività, i giorni domenicali e il sabato, per coloro i quali prestano servizio in turni di cinque giorni settimanali, ricadenti in tale periodo".

Vale la pena anche evidenziare che la predetta sentenza assume particolare valenza poiché emessa in applicazione dell'art. 64 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. recante "Accertamento sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi" il quale prevede, in caso di mancato accordo di interpretazione autentica tra le parti, che il giudice vada a decisione sulla sola clausola controversa, impugnabile con ricorso immediato dinanzi alla Corte di Cassazione (cd. Ricorso per saltum). In tal modo la sentenza adottata dalla



Corte di Cassazione riveste un carattere interpretativo generale tanto da condizionare l'esito anche di eventuali contenziosi concernenti il medesimo petitum.

Tale consolidata giurisprudenza ha determinato per le aree dirigenziali la modifica dei CCNL del 2004 apportata con i CCNL integrativi del 6.5.2010 mentre, per quanto attiene al comparto, va direttamente applicata in via interpretativa all'art.5, comma 6, del CCNL del 20.9.2001, II biennio economico, sul quale non è stato ancora possibile intervenire.

## **2. Come deve essere fruito il c.d. "riposo biologico" da parte di un dipendente che ha lavorato cinque mesi presso un'azienda sanitaria e poi, a seguito di mobilità, per il resto dell'anno presso un'altra azienda sanitaria?**

Il riposo biologico di cui all'art.5, comma 6, del CCNL del 20.9.2001, II biennio economico è correlato alla particolare tipologia di attività svolta e si configura come periodo unico da fruire annualmente. Pertanto, nell'arco temporale di un anno, il dipendente potrà esercitare il suddetto diritto, a condizione che allo stesso, venga riconosciuta l'esposizione al rischio di radiazioni ionizzante, anche in caso di mutamento dell'Azienda di appartenenza. In tale ultima ipotesi, infatti, il dipendente, qualora non abbia utilizzato detto riposo presso l'Azienda di provenienza, potrà fruirne nell'Azienda di nuova destinazione

## **3. Il periodo di riposo biologico è legato alla qualifica di tecnico di radiologia?**

Riguardo la fruizione del riposo biologico previsto dall'art.5, comma 6, del CCNL del 20 settembre 2001, II biennio economico, si precisa che tale diritto è sussidiato non dalla qualifica, ma dalla effettiva esposizione a rischio da radiazioni e, quindi, dal regime probatorio concernente l'accertamento delle condizioni ambientali, che caratterizzano le "zone controllate".

Infatti il predetto periodo di riposo biologico ha il suo fondamento nell'esigenza del recupero biologico di chi si espone per motivi professionali al rischio da radiazioni.

Al riguardo è utile rammentare che la valutazione in ordine alla necessità o meno della fruizione del periodo di riposo biologico da parte dei dipendenti viene effettuata dalle aziende sulla base delle risultanze di quanto misurato - circa l'effettiva esposizione al rischio da radiazioni- dagli organismi preposti (esperto qualificato) ai sensi del D.Lgs. 230/1995.

Pertanto, "il periodo di riposo biologico" non spetta al personale di radiologia che per varie ragioni non presta la propria attività "in zone controllate".

#### **4. Il numero dei giorni di riposo biologico spettanti deve essere riproporzionato in caso di assenze effettuate a vario titolo da parte del dipendente tecnico di radiologia?**

Il D.Lgs 17 marzo 1995 n. 230 (attuativo della direttiva EURATOM in materia di radiazioni ionizzanti sostitutivo del DPR 13 febbraio 1964 n. 185), all'art. 6, comma 1 lett. c) ha introdotto una classificazione dei lavoratori esposti precisando che "sono lavoratori esposti di categoria A i lavoratori che, per il lavoro che svolgono, sono suscettibili di ricevere in un anno una dose superiore a uno dei pertinenti valori stabiliti con il decreto di cui all'art. 28: gli altri lavoratori esposti sono classificati di categoria B".

Tale decreto infatti, che rappresenta l'unico testo normativo che definisce la procedura per l'individuazione dei soggetti ai quali attribuire i benefici connessi alla esposizione, con continuità, all'azione di sostanze ionizzanti o adibito ad apparecchiature radiologiche in maniera permanente stabilisce chiaramente che la Sorveglianza Fisica ed i Controlli di Qualità sono espletati dall' Esperto Qualificato formalmente incaricato dal datore di lavoro (Direttore Generale), che tra l'altro provvede anche alla classificazione dei lavoratori cosiddetti "esposti" in ciascuna delle summenzionate categorie.

Dalla formulazione della suindicata disposizione si evince chiaramente che la classificazione dei lavoratori è basata sulla suscettibilità o meno di ricevere, per ciascun anno solare, una dose di radiazioni superiore a quella stabilita dalla normativa vigente.

A completamento di ciò, non si può fare a meno rammentare che sul punto la Corte di Cassazione ha ribadito la necessità che la fruizione del riposo biologico sia strettamente collegata all'esposizione, in via continuativa, alle radiazioni. Per tale motivo si ritiene di poter affermare che qualora il dipendente si assenti per l'intero anno (o sia adibito a mansioni diverse con conseguente esclusione dell'esposizione al rischio), lo stesso, non essendo mai stato esposto alle suddette radiazioni, non necessita del periodo aggiuntivo di riposo biologico.

Si deve, poi, rimarcare che il periodo di congedo biologico, per espressa previsione contrattuale, non è frazionabile e va, quindi, fruito in un'unica soluzione, il che non lascia al riguardo alcuno spazio interpretativo.

Pertanto, in caso di assenze, a qualsiasi titolo, o cessazioni in corso d'anno si ritiene che la soluzione al quesito formulato debba rinvenirsi nell'ambito delle singole Aziende, ove il già citato Esperto Qualificato o altro organismo parimenti competente potrebbe, nell'ambito della propria attività, definire

idonei parametri per chiarire l'incidenza del periodo di presenza in servizio sulla quantità di radiazioni assumibili dal dipendente valutando, da un lato, la quantificazione della permanenza minima in servizio per il conseguimento della soglia di pericolosità da esposizione di radiazioni e, dall'altro, l'impatto, sul raggiungimento di tale soglia della mancata esposizione alle radiazioni sempre in ragione d'anno.

## **5. Il periodo di riposo biologico, pari a 15 giorni, deve essere riproporzionato in caso di allontanamento dall'esposizione di radiazioni ionizzanti per inidoneità al lavoro?**

Il periodo di riposo biologico ha il suo fondamento nell'esigenza del recupero biologico di chi si espone, per motivi professionali, al rischio da radiazioni e che la valutazione in ordine alla necessità o meno della fruizione del periodo di riposo biologico da parte dei dipendenti viene effettuata dalle aziende sulla base delle risultanze di quanto misurato - circa l'effettiva esposizione al rischio da radiazioni dagli organismi preposti (esperto qualificato) ai sensi del D.Lgs. 230/1995.

L'art. 5, comma 6, del CCNL del 20 settembre 2001, II biennio economico, del Comparto Sanità prevede che il suddetto periodo di riposo debba essere fruito in misura pari a 15 giorni consecutivi di calendario (nel computo dei quali sono ricomprese anche le giornate festive e non lavorative) entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione.

L'utilizzo di tale dizione ha proprio lo scopo di escludere frazionamenti e riproporzionamenti derivanti da particolari situazioni lavorative non essendo il riposo in questione, per le diverse caratteristiche e finalità, assimilabile all'istituto delle ferie.

In tal senso, anche la giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione ha affermato che l'istituto del riposo biologico ha ben altra natura rispetto a quello delle ferie.