

Area Sanità

CCNL 2016-2018

## Verbale di Confronto

Sui criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro

Art. 5 (Confronto) comma 3 lett. a)

29 Giugno 2023

*[Handwritten signatures]*

Il 29 giugno 2023, alle ore 14:30, presso la Sede Amministrativa dell'Azienda Ulss 5 Polesana, ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione dell'Azienda ULSS 5 Polesana, costituita con Deliberazione del Direttore Generale n. 82 del 24.03.2021, e le Delegazioni delle Organizzazioni Sindacali della Dirigenza - Area Sanità delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL sottoscritto il 19.12.2019 per affrontare e definire il seguente argomento all'o.d.g:

*criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro ai sensi dell'art. 5 (Confronto) comma 3 Lett. a)* (documento allegato al presente atto).

---



Handwritten signatures of various individuals, including a large signature at the top left, a signature at the top right, and several smaller signatures below.

---

## Criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro ai sensi dell'art. 5 (Confronto) comma 3 lett. a)

### Sommario

<i>Premessa</i>	4
<i>Disciplina operativa dell'orario di lavoro</i>	4
<i>Articolazione dell'orario di lavoro e modalità di conteggio delle assenze</i>	5
<i>Modalità operative per la programmazione e verifica dell'orario di lavoro</i>	7
<i>Pausa per il recupero psicofisico e pausa mensa</i>	7
<i>Servizio di guardia (art. 26 CCNL 19/12/2019)</i>	8
<i>Servizio di pronta disponibilità (art. 27 CCNL 19/12/2019)</i>	8
<i>Riposo settimanale (art. 28 CCNL 19/12/2019)</i>	9
<i>Indennità per servizio notturno e festivo (art. 98 CCNL 19/12/2019)</i>	10
<b>SCHEDA</b>	10
<i>Norma finale</i>	14



## Premessa

Le parti prendono preliminarmente atto della normativa legislativa nazionale e contrattuale vigente in materia di orario di lavoro e, in particolare, del D.Lgs 66/2003, nonché degli articoli 24-31 del C.C.N.L. 19/12/2019 dell'area della Sanità.

Le parti prendono altresì atto che, aziendalmente, in materia di orario di lavoro sono stati sottoscritti tra la ex AULSS 18 e le OO.SS. rappresentative e firmatarie dei CCNL 2002-2005 e CCNL 2006-2009 dell'Area della Dirigenza Medico Veterinaria e del CCNL 2006-2009 dell'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnico e Amministrativa, i seguenti documenti:

- 28/06/2007: Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 2002-2005 – Area della Dirigenza Medica e Veterinaria:
  - ✓ Capo II "Orario di lavoro" (artt. 34-39)
- Intesa del 18/05/2009: verbali di Contrattazione Integrativa Collettiva e di Concertazione CC.CC.NN.LL. Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnico e Amministrativa 03/11/2005, 5/07/2006, 17/10/2008 Quadriennio 2006-2009, Biennio Economico 2006-2007:
  - ✓ Verbale di concertazione n. 3 "Criteri generali e modalità di concreto utilizzo delle diverse voci contrattuali che concorrono all'articolazione degli orari di impiego e di attività dei dirigenti"
- Intesa del 20/10/2010: verbali di Contrattazione Integrativa Collettiva e di Concertazione CC.CC.NN.LL. Area della Dirigenza Medica e Veterinaria 03/11/2005, 5/07/2006, 17/10/2008 Quadriennio 2006-2009, Biennio Economico 2006-2007:
  - ✓ Verbale di concertazione n. 3 "Criteri generali e modalità di concreto utilizzo delle diverse voci contrattuali che concorrono all'articolazione degli orari di impiego e di attività dei dirigenti" – Area della Dirigenza Medica e Veterinaria

## Disciplina operativa dell'orario di lavoro

Le Parti ritengono che sia preliminare la definizione condivisa del concetto di orario di servizio e di orario di lavoro, che di seguito così si definiscono:


- ✓ **orario di servizio**: si intende il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture e l'erogazione dei servizi all'utenza;
- ✓ **orario di lavoro**: si intende il periodo di tempo giornaliero durante il quale ciascun dirigente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio.

L'obiettivo è quello di assicurare la presenza in servizio dei dirigenti appartenenti all'area della Sanità CCNL 19/12/2019 e presenti:

1. in tutte le articolazioni aziendali maggiori (Macrostruttura) e nelle strutture tecnico-funzionali che le compongono:
  - Funzione Ospedaliera: Ospedali di Rovigo, Trecenta e Adria
  - Funzione Territoriale: Distretto 1 di Rovigo e Distretto 2 di Adria
  - Dipartimento di Prevenzione
  - Dipartimento di Salute Mentale
2. nelle UO in Staff alla Direzione Generale

Lu.

Am







organizzando in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della Struttura di appartenenza (UOC, UOS Dpt, UOS in Staff alla Direzione Generale) cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

In particolare, la presenza dei dirigenti nei servizi ospedalieri deve essere garantita nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, ai sensi delle disposizioni del presente CCNL in materia di servizio di guardia.

All'interno del Dipartimento di Prevenzione la presenza dei dirigenti è così declinata:

- ✓ dirigenti medici nelle relative U.O. deve essere assicurata nell'arco delle 12 ore diurne feriali per 5 giorni alla settimana,
- ✓ dirigenti veterinari nei relativi servizi deve essere assicurata nell'arco delle 12 ore diurne feriali per 6 giorni alla settimana

mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari, individuata in sede aziendale, nel piano per affrontare le situazioni di emergenza.

Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne la presenza del dirigente medico e del dirigente veterinario è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario.

Nelle ore notturne e nei giorni festivi le emergenze vengono assicurate mediante l'istituto del servizio di pronta disponibilità, sostitutiva o integrativa dei servizi di guardia, con le modalità previste nel successivo paragrafo "Servizio di guardia".

Per lo svolgimento dei controlli ufficiali effettuati al di fuori dell'orario di lavoro diurno feriale del dirigente veterinario, l'Azienda si può avvalere dell'istituto ex art. 115 co. 1 lett. d), CCNL del 19/12/2019, quale "partecipazione ai proventi di attività professionale richiesta a pagamento" dagli operatori dei settori interessati dai controlli, utilizzando gli introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe previste dalla normativa comunitaria e nazionale vigenti.

La programmazione oraria della turnistica deve essere di norma formalizzata entro il giorno 20 del mese precedente.

L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dirigente è accertata tramite timbratura da effettuarsi presso il terminale marcatempo più vicino alla sede dove l'attività lavorativa deve essere resa e deve essere coerente con la programmazione dei turni definita dal Direttore della Struttura di appartenenza.

In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'art. 83 "Struttura della retribuzione" del CCNL 19/12/2019, fermo restando quanto previsto in sede di codice disciplinare.

Per i dirigenti che prestino attività lavorativa presso un'unica sede di servizio, qualora sia necessario prestare temporaneamente tale attività, debitamente autorizzata, al di fuori di tale sede, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

### Articolazione dell'orario di lavoro e modalità di conteggio delle assenze

L'orario di lavoro viene così individuato:

- ✓ **orario diurno:** di norma dovrà garantire lo svolgimento dell'attività di assistenza programmata e le emergenze:
  - U.O. di degenza: dalle ore 8.00 alle ore 20.



- Sale Operatorie: dalle ore 7.30 - l'orario di lavoro deve garantire l'inizio degli interventi programmati alle ore 8.00 fino alle ore 14.00, fatto salvo il completamento.
  - Poliambulatori compresi nel Dipartimento di Prevenzione e nei Distretti: inizio ore 7.30-8.00 fino a copertura dell'orario di servizio stabilito in ciascuna UOC e dedicato alle attività ambulatoriali
  - Dipartimento di Prevenzione: per i servizi afferenti, l'orario di lavoro è stabilito secondo le esigenze di servizio di ciascuna U.O., al fine di assicurare le prestazioni relative alle funzioni proprie.
- ✓ **orario notturno** (20.00-8.00), per garantire attività di assistenza e di emergenza attraverso la guardia attiva o la pronta sostituzione o disponibilità integrativa. La guardia medica è da considerarsi all'interno delle 38 ore settimanali, in quanto funzionale a mantenere i livelli di assistenza programmati.

All'orario sopra definito potrà essere aggiunto quello negoziato in sede di budget per l'attivazione di progetti specifici attribuiti dalla Direzione Strategica, previa condivisione con i dirigenti dell'equipe e nell'ambito dei criteri generali concordati con le OO.SS., come previsto dall'art. 115 comma 2 del CCNL 19/12/2019.

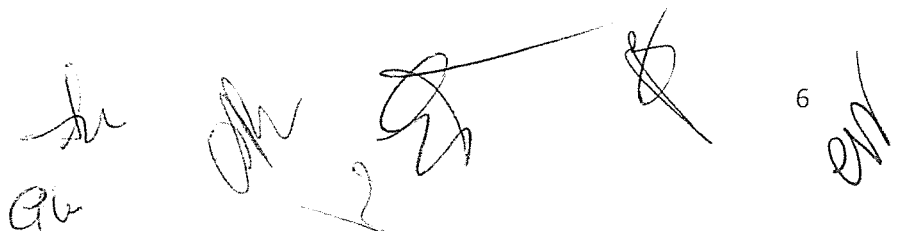
La distribuzione dell'orario di lavoro, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere, è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:

- a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;
- b) orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore;
- c) orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera b), con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali, nel rispetto dell'art. 4 del D.Lgs. n. 66/2003;
- d) assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;
- e) la previsione di periodi di riposo conformi alle previsioni dell'art.7 del D.Lgs. n. 66/2003 tra i turni per consentire il recupero psico-fisico;
- f) una durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate;
- g) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dirigenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dirigenti impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti. A titolo di esempio: riduzione oraria L. 104/92 per se stesso, permessi per figlio con handicap grave entro i 3 anni – art 42 co 1 D.Lgs. 151/01.

Le assenze dal servizio vengono conteggiate sull'orario teorico settimanale (convenzionale) di 38 ore, così articolato:

- ✓ 6,20 ore giornaliere se l'orario di lavoro è ripartito su 6 giorni
- ✓ 7,36 ore giornaliere se l'orario di lavoro è ripartito su 5 giorni.

L'orario teorico settimanale su 6 giorni è assegnato a tutti i dirigenti sanitari ad eccezione di quelli appartenenti alle UO puntualmente individuate dalle competenti direzioni di Macro Struttura, anche in funzione dell'attivazione di servizi di guardia e di pronta disponibilità.



Se l'assenza per malattia o infortunio avviene dopo l'inizio dell'orario di lavoro, le ore lavorate non sono computabili e la giornata stessa è giustificata dalla certificazione medica. Qualora tali assenze si verificano ad orario completato, viene conservato il giorno di presenza.

~~Se l'assenza per malattia o infortunio avviene dopo l'inizio dell'orario di lavoro, le ore lavorate non sono computabili e la giornata stessa è giustificata dalla certificazione medica.~~ Al 31 gennaio di ogni anno vengono azzerate le ore <sup>eccedenti</sup> precedenti dell'anno precedente, ferme restando le ore lavorate in pronta disponibilità (a recupero) e gli straordinari autorizzati a recupero (continuità assistenziale).

Il dirigente ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche. In caso di partecipazione del dirigente a riunioni di reparto e alle iniziative di formazione obbligatoria, viene sospeso il riposo giornaliero e la fruizione del periodo di riposo residuo, per il completamento delle undici ore di riposo, dovrà avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, ciò non sia possibile le ore di mancato riposo saranno fruiti nei successivi sette giorni fino al completamento delle undici ore di riposo. Le ore dedicate allo svolgimento della libera professione intramuraria, ivi inclusa l'attività di cui al comma 2 dell'art.115 "Tipologie di attività libero professionale intramuraria", durante la fruizione delle undici ore di riposo non potrà comunque superare la misura di 3 ore, purché siano garantite almeno 8 ore continuative di riposo, al fine di garantire il recupero psico-fisico.

### **Modalità operative per la programmazione e verifica dell'orario di lavoro**

L'orario programmato mensile, comprensivo di pronta disponibilità, è predisposto dal Direttore del Struttura di appartenenza (UOC, UOS Dpt, UOS in Staff alla Direzione Generale) e trasmesso alla segreteria di Dipartimento, entro il 20° giorno del precedente mese. L'orario validato dal Direttore di Dipartimento viene tempestivamente inviato alla Direzione della Macrostruttura competente per l'autorizzazione formale. La Macrostruttura prevede la restituzione dell'orario mensile autorizzato al Direttore del Dipartimento.

### **Pausa per il recupero psicofisico e pausa mensa**

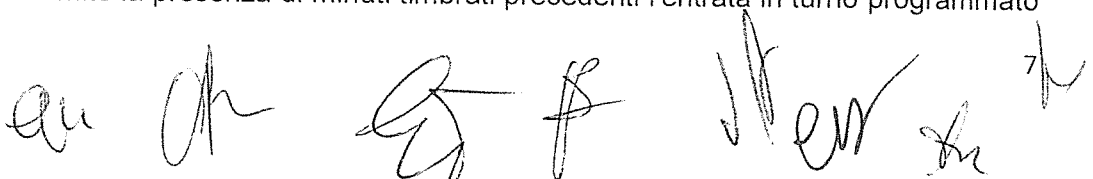
La pausa per il recupero psicofisico deve avvenire nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. 66/2003 che all'articolo 8 "Pause" prevede che:

*"1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e dell'eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.*

*2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo."*

Per il personale dirigenziale dell'Area Sanità si prevede pertanto che:

- a. al superamento delle 6 ore consecutive si applica una decurtazione di 10 minuti, a meno che non vi sia stata pausa con regolare timbratura per un tempo superiore, ad eccezione dei turni di guardia medica (20.00-08.00) ai quali si applica quanto previsto alla successiva lettera;
- b. per i medici con profilo orario "a turni sulle 24 ore" (Area dell'Urgenza e dell'Emergenza) non verranno decurtati i 10 minuti. Tale tempo minimo di pausa viene comunque riconosciuto tramite la presenza di minuti timbrati precedenti l'entrata in turno programmato



ma non considerato orario di lavoro. Di conseguenza vengono contemplate le necessità di garantire continuità di assistenza e la concessione della pausa.

Sono fatte salve le situazioni oggettivamente valutabili, nelle quali non è possibile interrompere il servizio, individuate dalla Direzione Medica Ospedaliera.

~~La pausa deve di norma coincidere con la pausa mensa, compresa nell'orario di apertura della mensa aziendale.~~ Hanno diritto alla mensa tutti i dirigenti, compresi quelli che operano in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare struttura dell'orario di lavoro. Per quanto non previsto espressamente si rimanda al vigente regolamento sull'accesso al servizio mensa aziendale.

### **Servizio di guardia (art. 26 CCNL 19/12/2019)**

Il Servizio di guardia si svolge nelle ore notturne, dalle 20:00 alle 08:00 e nei giorni festivi per garantire la continuità assistenziale e le urgenze-emergenze dei servizi ospedalieri e, se previsti, anche per quelli territoriali, secondo il modello organizzativo aziendale.

Le parti richiamano il contenuto dell'art. 26 "Servizio di Guardia" del CCNL del 19/12/2019, in merito alle articolazioni aziendali coinvolte nella programmazione delle guardie, già oggetto di apposita rilevazione annuale.

Lo svolgimento del servizio di guardia viene assicurato attraverso i seguenti istituti:

- ✓ Orario ordinario (38 ore settimanali)
- ✓ Prestazioni aggiuntive ex art. 115 previste in sede di negoziazione di budget annuale

Di regola sono programmabili non più di 5 servizi di guardia notturni al mese per ciascun dirigente.

Il servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti esclusi quelli di struttura complessa.

La remunerazione delle guardie notturne e/o festive svolte, dopo aver detratto da quelle fuori dell'orario di lavoro il numero, non superiore al 12%, delle guardie complessive retribuibili ai sensi dell'art. 115 comma 2 bis "Tipologie di attività libero professionale intramuraria" è stabilita in € 100,00 per ogni turno di guardia notturno e/o festivo in orario e fuori dell'orario di lavoro e in € 120,00 per i medesimi turni nei servizi di pronto soccorso. Tale compenso comprende ed assorbe l'indennità prevista dall'art. 98, comma 1 "Indennità per servizio notturno e festivo" che pertanto non compete per i soli turni di guardia.

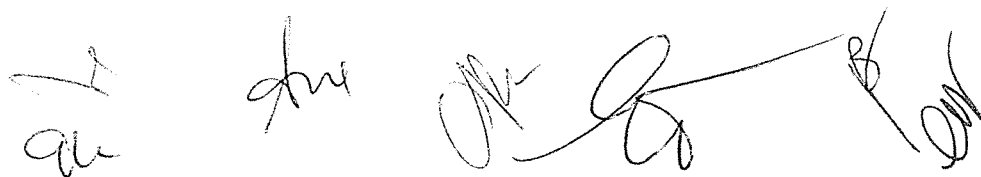
Relativamente alla guardia festiva, il riconoscimento del compenso avviene solo nel caso che il dirigente abbia garantito una presenza minima di 11,30 ore.

Qualora si proceda al pagamento delle ore di lavoro straordinario per l'intero turno di guardia notturno e/o festivo prestato fuori dell'orario di lavoro, non si dà luogo all'erogazione del suddetto compenso. Detto compenso compete, invece, per le guardie fuori dell'orario di lavoro che diano luogo al recupero dell'orario eccedente.

### **Servizio di pronta disponibilità (art. 27 CCNL 19/12/2019)**

L'articolo 27 del CCNL 19/12/2019 prevede che, all'inizio di ogni anno, l'Azienda adotti il piano annuale del servizio di pronta disponibilità, al fine di affrontare le situazioni di emergenza in relazione all'organizzazione aziendale e alla dotazione organica.

A tal fine, la competente direzione di Macrostruttura provvedere a formulare la proposta di piano e a trasmetterla alla UOC Gestione Risorse Umane che, ai sensi di quanto previsto dal CCNL



19/12/2019, Capo I "Sistema delle relazioni sindacali", provvederà ai conseguenti adempimenti e infine alla relativa adozione con Decreto del Direttore Generale.

Qualora il piano non necessiti di variazioni, ogni direttore di Macrostruttura provvederà ad inizio anno a dare comunicazione in tal senso alla UOC Gestione Risorse Umane, che provvederà alle necessarie verifiche.

Nell'eventualità che si rendessero necessarie variazioni in corso d'anno, la competente Direzione di Macrostruttura provvederà ad attivare l'iter come sopra descritto.

Il servizio di pronta disponibilità si configura nell'immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel minor tempo possibile ~~e comunque al massimo entro 30 minuti.~~

Sono esclusi da tale servizio i dirigenti con incarico di struttura complessa. Il CCNL del 19/12/2019 prevede tuttavia che in relazione alla dotazione organica può essere prevista in via eccezionale e su base volontaria la partecipazione anche di tali dirigenti alla pronta disponibilità integrativa. L'azienda individua quindi le strutture che, sulla base dei piani delle emergenze, ricadono in questa condizione eccezionale.

Il servizio è attivato con riferimento a turni notturni, alle giornate di sabato e ai giorni festivi e non può essere concomitante con il servizio ordinario.

La pronta disponibilità può essere sostitutiva o integrativa dei servizi di guardia. Il vigente CCNL stabilisce che nei servizi di anestesia, rianimazione e terapia intensiva deve essere prevista solo la pronta disponibilità integrativa.

La pronta disponibilità ha durata di 12 ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive.

Per ogni dirigente non possono essere previsti più di 10 turni al mese.

In caso di turni di durata inferiore, ma non minore di 4 ore, l'indennità prevista dal vigente CCNL, corrisposta proporzionalmente alla durata, è maggiorata del 10%.

Per situazioni eccezionali e debitamente motivate dal responsabile della UO e autorizzate dalla direzione di Macro Struttura, si può prevedere anche una pronta disponibilità organizzata con modalità diverse da quanto sopra previsto.

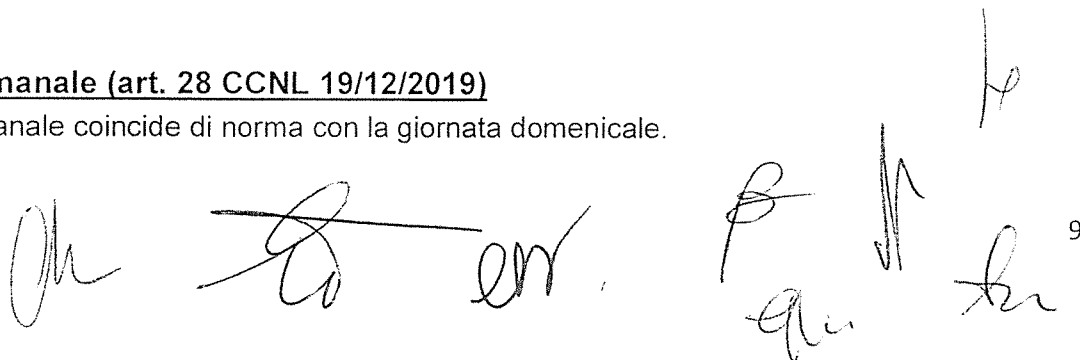
Nel caso in cui il servizio di pronta disponibilità cada in un giorno festivo spetta, su richiesta del dirigente, un giorno di riposo compensativo senza riduzione del debito orario.

Resta confermato il principio, che in caso di chiamata, l'attività prestata viene remunerata come lavoro straordinario con le maggiorazioni previste all'art. 30 del CCNL del 19/12/2019 o, in alternativa e previa richiesta, compensata con recupero orario. Tale indicazione deve essere comunicata preventivamente alla UOC Gestione Risorse Umane-Ufficio Monitoraggio dell'Organizzazione e Trattamenti Accessori che provvede alla modifica richiesta con decorrenza mese successivo alla richiesta e verrà mantenuta fino a diversa ulteriore indicazione.

Relativamente alla definizione dell'importo dell'indennità di turno di pronta disponibilità, si intende integralmente richiamato quanto stabilito nel verbale di contrattazione integrativa, CCNL 19/12/2019 Area Sanità, sottoscritto in data 20/06/2023.

### **Riposo settimanale (art. 28 CCNL 19/12/2019)**

Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and several initials on the right, including one that appears to be 'B' and another that looks like 'er'.

Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito in giorno concordato fra il dirigente ed il direttore responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 del D.Lgs. 66/2003. Questa disposizione si applica anche nei confronti dei dirigenti che prestano servizio durante la festività nazionale coincidente con la domenica.

Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

La festività nazionale e quella del Santo Patrono (26/11 festività di San Bellino) coincidenti con la domenica o con il sabato per il personale con orario di lavoro articolato su cinque giorni non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.

### **Indennità per servizio notturno e festivo (art. 98 CCNL 19/12/2019)**

Ai dirigenti il cui servizio si svolga durante le ore notturne spetta una indennità notturna in misura unica uguale per tutti i dirigenti per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6.

Per il servizio prestato nel giorno festivo compete un'indennità di € 17,82 lordi se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario normale assegnato. Tale importo viene ridotto del 50% se le ore effettuate sono di durata pari o inferiore all'orario normale.

Viene sancito il principio che nell'arco delle 24 ore al dirigente che svolge l'attività in giorno festivo non può in alcun modo essere corrisposta più di una indennità, né può essere corrisposto un compenso per lavoro straordinario aggiuntivo all'indennità già percepita.

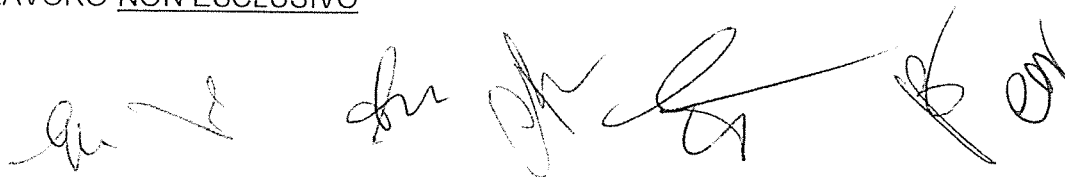
Nulla è dovuto ai dirigenti con incarico di struttura complessa in quanto la retribuzione di posizione e di risultato è omnicomprensiva anche delle eventuali particolari condizioni di disagio.

Relativamente alla definizione dell'importo dell'indennità di turno notturno, si intende integralmente richiamato quanto stabilito nel verbale di contrattazione integrativa, CCNL 19/12/2019 Area Sanità, sottoscritto in data 20/06/2023.

In relazione alla diversità di disciplina contrattualmente prevista per il dirigente a rapporto esclusivo rispetto a quello con rapporto non esclusivo, nonché della tipologia di incarico conferito, le parti concordano che criteri e modalità di concreto utilizzo dell'orario di lavoro e degli istituti connessi vengano definiti separatamente nel rispetto della normativa legislativa e contrattuale vigente in materia, come di seguito elencato e dettagliatamente riportato nelle successive schede.

### **SCHEDE**

- A. DIRIGENTI CON INCARICO DIVERSO DA QUELLO DI STRUTTURA COMPLESSA E CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO
- B. DIRIGENTI CON INCARICO DIVERSO DA QUELLO DI STRUTTURA COMPLESSA E CON RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO
- C. DIRIGENTI CON INCARICO DIVERSO DA QUELLO DI STRUTTURA COMPLESSA E CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO ED A IMPEGNO ORARIO RIDOTTO
- D. DIRIGENTI CON INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA E CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO
- E. DIRIGENTI CON INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA E CON RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO

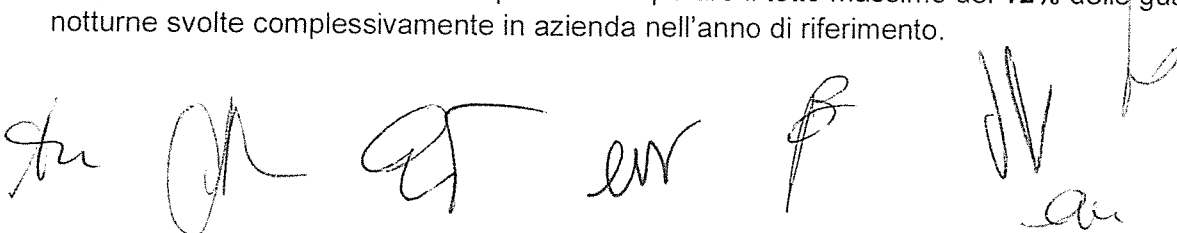


- 1) **Lavoro ordinario.** Il lavoro ordinario è fissato in 38 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Le modalità di resa del lavoro ordinario e, quindi, la definizione dei turni di lavoro, sono programmati dal Direttore della Struttura di appartenenza sulla base delle esigenze di servizio e della programmazione delle attività definite dalla pianificazione complessiva del piano per assicurare le urgenze/emergenze e dalle eventuali ulteriori direttive sugli orari di servizio fornite dal responsabile della Macrostruttura competente, dal Direttore Dipartimento o dal Direttore Sanitario, al fine di garantire il necessario coordinamento funzionale delle attività. La modalità di rilevazione automatizzata degli orari deve essere conseguentemente coerente con tale principio. La programmazione dovrà essere effettuata tenendo conto dei diritti contrattualmente riconosciuti ai dirigenti in materia di formazione obbligatoria e facoltativa, di ferie e delle altre tipologie di assenze.
- 2) **Lavoro straordinario.** Viene definito tale l'orario di lavoro effettuato oltre le 38 ore settimanali. Fermo restando che il dirigente, in relazione all'attività svolta, ai programmi concordati da realizzare e alle specifiche funzioni attribuitegli, è responsabile del risultato anche se richiedente un impegno orario superiore a quello contrattualmente definito, il lavoro straordinario deve essere ricollegabile esclusivamente ad una delle seguenti **causali** specifiche:
- a) Pronta disponibilità effettuata sulla base dell'organizzazione aziendale;
  - b) Guardia medica, fatto salvo quanto previsto dall'art. 115 co. 2 e 2 bis del CCNL 19/12/2019 (possibilità di svolgere le guardie notturne in libera professione d'azienda entro un tetto massimo del 12% complessivo); a tal proposito, la Direzione Medica Ospedaliera con cadenza annuale assegna alle UO interessate un budget di ore di lavoro straordinario di continuità assistenziale;
  - c) Necessità aziendali riconnesse ad esigenze e criticità aziendali non programmabili; in tale ultima fattispecie sarà considerato lavoro straordinario soltanto ed esclusivamente quello preventivamente autorizzato dal Responsabile della Macrostruttura, secondo quanto previsto dai CCNL vigenti.
- Il lavoro straordinario non può essere utilizzato per la programmazione ordinaria delle attività.

Esso, qualora effettuato secondo le modalità descritte, dà diritto al pagamento del relativo compenso, con le tariffe orarie previste al comma 3 dell'art. 30 del CCNL 19/12/2019, o alla compensazione con recupero orario, previo accordo con il Responsabile della Struttura di appartenenza e compatibilmente con le esigenze di servizio.

- 3) **Orario aggiuntivo eventualmente** effettuato e concordato oltre l'orario ordinario e/o straordinario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali negoziati con le procedure di budget.
- 4) **Orario aggiuntivo retribuito per turni di guardia notturna.** Tale orario, svolto in regime di libera professione d'azienda, nettamente distinto sia dal lavoro straordinario (punto n.2), sia dall'orario eventualmente reso per il raggiungimento degli obiettivi negoziati con le procedure di budget (punto n.3), è destinato esclusivamente all'effettuazione di turni di guardia notturna e potrà essere svolto soltanto ed esclusivamente in presenza delle condizioni previste per l'esercizio della libera professione d'azienda, fissate nel vigente atto aziendale relativo allo svolgimento dell'attività libero professionale dei Dirigenti Medici e Veterinari e dei Dirigenti del ruolo sanitario.

Le guardie notturne retribuite non potranno superare il tetto massimo del 12% delle guardie notturne svolte complessivamente in azienda nell'anno di riferimento.

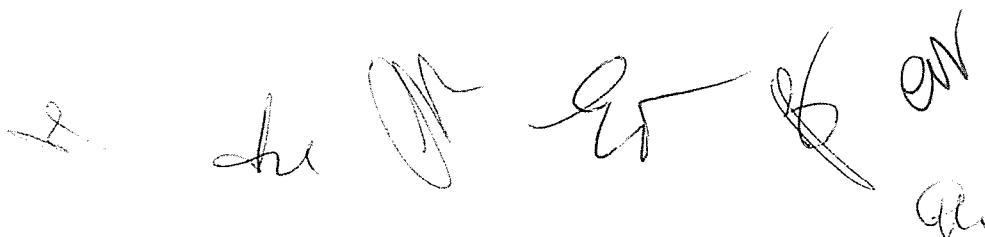


Il compenso per ogni turno di guardia notturna, della durata di 12 ore, è fissato dal CCNL 19/12/2019 in € 480,00 lordi. Tale orario aggiuntivo non può essere compensato come recupero orario.

- 5) **Orario aggiuntivo retribuito relativo all'effettuazione della libera professione d'azienda.** E' l'orario ceduto a fronte dello svolgimento della libera professione d'azienda, secondo le modalità ed i presupposti fissati dall'art. 115 del CCNL 19/12/2019 e dall'atto aziendale per tale particolare fattispecie di libera professione intramuraria. Tale orario è ceduto per il raggiungimento di obiettivi prestazionali **eccedenti** quelli negoziati in sede di contrattazione di budget e, pertanto, si differenzia sia dall'orario aggiuntivo definito nel precedente punto n.3), sia da quello descritto nel precedente punto n.5). La misura della tariffa oraria per tali prestazioni è di € **60,00 lordi.** Anche tale orario aggiuntivo non può essere compensato con recupero orario.

<b>B</b>	<b>DIRIGENTI CON INCARICO DIVERSO DA QUELLO DI STRUTTURA COMPLESSA E CON RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO</b>
----------	---

- 1) **Lavoro ordinario.** Il lavoro ordinario è fissato in 38 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Le modalità di resa del lavoro ordinario e, quindi, la definizione dei turni di lavoro, sono programmati dal Direttore della Struttura di appartenenza sulla base delle esigenze di servizio e della programmazione delle attività definite dalla pianificazione complessiva del piano per assicurare le urgenze/emergenze e dalle eventuali ulteriori direttive sugli orari di servizio fornite dal responsabile della Macrostruttura competente, dal Direttore Dipartimento o dal Direttore Sanitario, al fine di garantire il necessario coordinamento funzionale delle attività. La modalità di rilevazione automatizzata degli orari deve essere conseguentemente coerente con tale principio. La programmazione dovrà essere effettuata tenendo conto dei diritti contrattualmente riconosciuti ai dirigenti in materia di formazione obbligatoria e facoltativa, di ferie e delle altre tipologie di assenze.
- 2) **Lavoro straordinario.** E' tale l'orario di lavoro effettuato oltre le 38 ore settimanali, ricollegabile esclusivamente ad una delle seguenti **causali** specifiche:
- a) pronta disponibilità effettuata sulla base dell'organizzazione aziendale;
  - b) guardia medica (non è consentita l'effettuazione di guardie mediche retribuite in libera professione);
  - c) necessità aziendali riconnesse ad esigenze e criticità aziendali non programmabili; in tale ultima fattispecie sarà considerato lavoro straordinario soltanto ed esclusivamente quello preventivamente autorizzato dal responsabile di struttura tecnico-funzionale (Presidio Ospedaliero, Distretto, Dipartimento di Prevenzione), nei limiti del budget assegnato annualmente, su richiesta motivata dal Direttore di Struttura Complessa. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato per la programmazione ordinaria delle attività.
- Esso, qualora effettuato secondo le modalità descritte, dà diritto al pagamento del relativo compenso o alla compensazione con recupero orario.
- 3) **Orario aggiuntivo.** Per tali dirigenti non è configurabile, nemmeno in via eventuale, la resa di orario aggiuntivo, in quanto ad essi non compete la retribuzione di risultato. La eventuale presenza in azienda di questi dirigenti per un **tempo eccedente** il lavoro ordinario e non configurabile come lavoro straordinario, non dà diritto ad alcuna retribuzione o eventuale compensazione come recupero orario. La sola compensazione oraria sarà consentita solo in presenza di esigenze inderogabili.



- 4) **Orario aggiuntivo retribuito per turni di guardia notturna.** Tale orario, svolto in regime di "libera professione d'azienda" e nettamente distinto dal lavoro straordinario (punto n.2), non può essere effettuato da tali dirigenti in "extra moenia", in quanto la non esclusività del rapporto di lavoro preclude la possibilità di svolgere la libera professione intramuraria in qualunque delle forme previste.
- 5) **Orario aggiuntivo retribuito relativo all'effettuazione della libera professione d'azienda.** Anche tale orario è precluso a tali dirigenti, in quanto è consentito solo a quelli con rapporto di lavoro esclusivo.

<b>C</b>	<b>DIRIGENTI CON INCARICO DIVERSO DA QUELLO DI STRUTTURA COMPLESSA E CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO ED A IMPEGNO ORARIO RIDOTTO</b>
----------	---

Per quanto concerne l'orario di lavoro dei dirigenti ad impegno orario ridotto, si rinvia a quanto puntualmente previsto nel CCNL 19/12/2019, articoli 111 e 112.

A riguardo si precisa, soltanto, che l'orario di lavoro aggiuntivo eventualmente reso oltre il lavoro supplementare o straordinario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali negoziati con le procedure di budget è compensato, analogamente a quanto previsto per i dirigenti a tempo pieno, con la retribuzione di risultato.

<b>D</b>	<b>DIRIGENTI CON INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA E CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO</b>
----------	---

In considerazione del particolare status dei dirigenti titolari di incarico di struttura complessa, previsto dal CCNL 19/12/2019, non sono possibili quelle distinzioni analitiche formulate in materia di orario di lavoro per gli altri dirigenti, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL 19/12/2019. Per tale categoria, infatti, l'orario di lavoro si articola esclusivamente nelle seguenti fattispecie:

- 1) **Orario di lavoro istituzionale.** E' l'orario di lavoro finalizzato a garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti e di quelle con le quali la prima collabora e deve essere correlato a quello degli altri dirigenti della struttura stessa in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare. A tale riguardo si ritiene funzionale una presenza in servizio del Direttore di Struttura Complessa almeno pari a quella minima fissata all'articolo 24 del CCNL 19/12/2019 per i rimanenti dirigenti.

In ogni caso per tale orario di lavoro non è possibile alcuna forma di compensazione come recupero orario.

Ai direttori di struttura complessa non si applicano le disposizioni del CCNL 19/12/2019 che prevedono assenze o congedi su base oraria. Conseguentemente, le assenze in frazione di giornata per l'espletamento delle attività di cui all'articolo 24, comma 4, del CCNL

13

19/12/2019 (riserva oraria di 4 ore settimanali per attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata), rientrano nella normale pianificazione.

- 2) **Orario aggiuntivo retribuito relativo all'effettuazione della libera professione d'azienda.** Per esso valgono considerazioni del tutto identiche a quanto previste nella medesima fattispecie per gli altri dirigenti non titolari di incarico di struttura complessa (si richiama, al riguardo, quanto puntualmente descritto per essi nel precedente punto n.5). Le parti convengono, inoltre, che anche per i dirigenti di struttura complessa vengano adottate procedure informatizzate per il rilevamento dell'orario di lavoro istituzionale e per l'orario aggiuntivo relativo all'effettuazione della libera professione d'azienda, in considerazione dell'importanza ed obiettività di tale modalità per consentire una corretta applicazione di numerosi istituti connessi all'orario di lavoro (es. malattie, infortuni), di particolare interesse per l'azienda e per il dirigente, senza che ciò comporti in alcun modo un controllo sul volume orario delle prestazioni lavorative svolte.

<b>E</b>	<b>DIRIGENTI CON INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA E CON RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO</b>
----------	---

Per tali dirigenti si rinvia integralmente a quanto previsto alla precedente lettera D, con la precisazione che per essi non è possibile la cessione di orario aggiuntivo retribuito per l'effettuazione della libera professione d'azienda, non consentita ai dirigenti in regime di "non esclusività".

### Norma finale

Per quanto qui non espressamente previsto, le parti concordemente rinviano alle disposizioni del vigente CCNL 19/12/2019. Le disposizioni previste nei precedenti documenti aziendali, come richiamati in premessa, vengono riassorbite nel presente verbale di confronto e pertanto devono ritenersi disapplicate. Si ritiene utile richiamare, laddove compatibili con il presente verbale, quanto già comunicato in materia di orario di lavoro e delle pause con le seguenti note aziendali:

- prot. 36018 del 12/07/2013: "*Rilevazione orario di lavoro. Mancate timbrature e nuovo modulo autorizzativo*";
- prot. 74699 del 22/12/2016: "*D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116 recante disposizioni in materia di licenziamento disciplinare: ulteriori indicazioni in materia di registrazione e verifica presenza in servizio e rispetto orario di lavoro e delle pause*";
- prot. 35136 del 26/04/2017: "*Note applicative della circolare prot. n. 74699 del 22/12/2016*".

Alle ore 16.15 si chiudono i lavori.

Letto, confermato, sottoscritto.



PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Delegazione Trattante ai sensi della Deliberazione del Direttore Generale n. 82 del 24.03.2021	ANAAO-ASSOMED Dott.ssa Nicoletta Santipolo Dott. Ciro Rossetti Dott. Flora Formenton Dott. Luca Barutta (Segr. Reg.)
Direttore Generale Dott.ssa Patrizia Simionato <i>Patrizia Simionato</i>	CIMO Dott. Francesco Chiavilli
Direttore Sanitario Dott. Alberto Rigo <i>Alberto Rigo</i>	Fed. CIMO Dott. Bianca Robecchi
Direttore Amministrativo Dott. Urbano Brazzale	FESMED Dott. Gabriele Braggion <i>Gabriele Braggion</i>
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dott. Mazza Marcello	FESMED Dott. Pozzato Alessia
Direttore della Direzione Medica Ospedaliera Dott.ssa Carla Destro <i>Carla Destro</i>	FASSID Dott. Giorgio Nichetti Dott. Giovanni Pavanato Dott. Giampaolo Montesi <i>Giampaolo Montesi</i>
Direttore della Funzione Territoriale Dott.ssa Domenica Lucianò	A.A.R.O.I. Dott. Piero Di Pasquale
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dott. Alessandro Finchi	EMAC Dott. Federico Stocco Dott. Pelliello Sandro Dott. Zagatti Gabriella
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dott.ssa Patrizia Davi <i>Patrizia Davi</i>	FP CGIL Sig. Davide Benazzo Dott. Paola Bordon Dott. Barbara Cavallaro
	FVM Dott. Tiziano Rossin Dott. Michele Zaghi Dott. Enrico Tammiso <i>Enrico Tammiso</i>
	Federazione CISL MEDICI Dott.ssa Elisa Orlandini Dott. Biagio Papotto Dott. Roveron Michele
	ANPO-ASCOTI- FIALS MEDICI Dott. Pietro Amistà Dott. Flora Alborino <i>Flora Alborino</i>
	UIL FPL Dott. Giuseppe Di Sabatino Dott. Giorgio Faccioli Dott. Antonio Tocchio Dott. Carmen Barile Sig. Cristiano Maria Pavarin