



**REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA
DI ORARIO DI LAVORO DELLA DIRIGENZA SANITARIA
IN APPLICAZIONE DEL CCNL 2019 – 2021**

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA D.G. N. 2327 DEL 31/12/2024

INDICE

▪ ARTICOLA 1 – OBIETTIVI	
▪ ARTICOLA 2 – DEFINIZIONI	
▪ ARTICOLA 3 – CALCOLO DEL DEBITO ORARIO CONTRATTUALE	5
▪ ARTICOLA 4 – CALCOLO DEL CARICO DI LAVORO	5
▪ ARTICOLA 5 – FORMALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI PRESTAZIONALE DI BUDGET	5
▪ ARTICOLA 6 – PREDISPOSIZIONE DEI PIANI DI LAVORO	6
▪ ARTICOLA 7 – ECCEDENZE ORARIE	7
▪ ARTICOLA 8 - ORARIO DI LAVORO DEL DIRETTORE DI STRUTTURA COMPLESSA	7
▪ ARTICOLA 9 – ORARIO DI LAVORO DIRIGENZA-PARTICOLARI DISPOSIZIONI	8
▪ ARTICOLA 10 – LAVORO STRAORDINARIO	
▪ ARTICOLA 11 – ORE DI SERVIZIO RISERVATE AD ATTIVITÀ NON ASSISTENZIALI	8
▪ ARTICOLA 12 – DISCIPLINA DEL SERVIZIO DI GUARDIA	8
▪ ARTICOLA 13– DISCIPLINA DEL SERVIZIO DI PRONTA DISPONIBILITÀ	9
▪ ARTICOLA 14 - DISCIPLINA DEL SERVIZIO IN MODALITÀ AGILE	10
▪ ALLEGATO 1: CALCOLO DEL DEBITO ORARIO CONTRATTUALE	11
▪ CALCOLO DEL CARICO DI LAVORO	16
▪ ALLEGATO 2: METODOLOGIA DI RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE ORARIE	17
▪ ALLEGATO NORME DI FONTE LEGISLATIVA E CONTRATTUALE	19
- Norme Di Fonte Contrattuale	19
- Orario Di Lavoro Dei Dirigenti (CCNL 2019 – 2021, Articolo 27)	19
- Orario Di Lavoro Dei Direttori Di Struttura (CCNL 2019 – 2021, Articolo 28)	22
- Servizio Di Guardia (CCNL 2019 – 2021, Articolo 29)	23
- Servizio Di Pronta Disponibilità (CCNL 2019 – 2021, Articolo 30)	24
- Lavoro Straordinario (CCNL 2019 – 2021, Articolo 31)	26
- Riposo Settimanale (CCNL 2016 – 2018 – Articolo 28)	26
- Lavoro Notturmo (CCNL 2016 – 2018 – Articolo 29)	27
▪ REGIO DECRETO-LEGGE 15 MARZO 1923, N. 692	27
- Articolo 1 - Orario Normale Di Lavoro	27
- Articolo 3 – Caratteri Del Lavoro Effettivo.	28
- Articolo 5 – Lavoro Straordinario	28
- Articolo 5-Bis - Ulteriori Disposizioni Sullo Straordinario	28
▪ COSTITUZIONE	28
- Articolo 36.	28
- Articolo 41	28
▪ CODICE CIVILE	28
- Articolo 2107 – Orario Di Lavoro	28

- Articolo 2108 – Lavoro Straordinario E Notturno	28
- Articolo 2109 – Periodo Di Riposo	29
▪ DECRETO LEGISLATIVO 8 APRILE 2003, N. 66	29
- Articolo 1 – Finalità E Definizioni	29
- Articolo 2 – Campo Di Applicazione	29
- Articolo 3 – Orario Normale Di Lavoro	30
- Articolo 4 – Durata Massima Dell’orario Di Lavoro	30
- Articolo 5 – Lavoro Straordinario	20
- Articolo 6 – Criteri Di Computo	30
- Articolo 7 – Riposo Giornaliero	30
- Articolo 8 – Pause	30
- Articolo 9 – Riposi Settimanali	30
- Articolo 10 – Ferie	31
- Articolo 11 – Limitazioni Al Lavoro Notturno	31
- Articolo 12 –Organizzazione Del Lavoro Notturno	31
- Articolo 13 – Durata Del Lavoro Notturno	32
- Articolo 14 – Tutela In Caso Di Lavoro Notturno	32
- Articolo 15 – Trasferimento Al Lavoro Diurno	32
- Articolo 16 – Derghe All’orario Settimanale	32
- Articolo 17 – Derghe	32
- Articolo 18-Bis – Sanzioni	33
▪ DECRETO LEGISLATIVO 30 DICEMBRE 1992, N. 502	34
- Articolo 15, Comma 3, Ultimo Periodo	34
- Articolo 15-Quinquies, Comma 1	34
- Articolo 15-Sexies, Comma 1	34
—	

Il Regolamento, adottato ai sensi del comma 20 dell'articolo 27 del CCNL 2019 – 2021 si propone di fornire indicazioni operative per una corretta applicazione delle norme di fonte legislativa e contrattuale vigenti in materia di orario di lavoro (allegato 1).

ARTICOLO 2 – DEFINIZIONI

Le indicazioni applicative che costituiscono oggetto del Regolamento assumono quale fondamento le definizioni seguenti:

- a) **Budget di unità operativa:** accordo tra la direzione aziendale e il responsabile dell'unità operativa cui il budget si riferisce, nel quale il responsabile dell'unità operativa si impegna a garantire predefiniti volumi prestazionali tenendo conto delle risorse umane e strumentali disponibili.
- b) **Carico di lavoro:** numero di ore di lavoro necessarie per svolgere la prestazione richiesta salvaguardandone la sicurezza e la qualità (allegato 3)
- c) **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale Area Sanità 2019 - 2021
- d) **Debito orario contrattuale giornaliero:** numero di ore di lavoro convenzionalmente dovute in un qualsiasi giorno in base all'Orario normale di lavoro e all'articolazione settimanale dell'Orario di servizio (CCNL articolo 27, commi 2 e 9)
- e) **Debito orario contrattuale relativo ad un qualsiasi periodo di tempo:** numero di ore di lavoro contrattualmente dovute nel periodo considerato, calcolate come prodotto del Debito orario contrattuale giornaliero per il numero di giorni lavorativi ricompresi nel periodo considerato. (allegato 2)
- f) **Eccedenze orarie:** ore di lavoro, non programmabili, eventualmente prestate oltre l'Orario contrattualmente dovuto ai sensi del comma 2, tenuto conto delle ore destinate ad attività non assistenziali di cui al comma 6 dell'articolo 27 CCNL, utili per raggiungere gli Obiettivi prestazionali di budget, ai sensi del comma 3 art 27
- g) **Forza lavoro:** numero di ore di lavoro disponibili in una qualsiasi unità organizzativa in un qualsiasi periodo di tempo, calcolate in base al personale in servizio e al Debito orario contrattuale individuale di tutti i dirigenti in servizio nello stesso periodo
- h) **Lavoro straordinario:** lavoro prestato oltre l'Orario normale di lavoro (art. 1 co. 2 lett. c) e art. 5 d.lgs. 66/2003)
- i) **Obiettivi prestazionali di budget:** Livelli prestazionali che devono essere assicurati nel periodo al quale il budget si riferisce, compatibili e coerenti con le risorse umane e strumentali disponibili e salvaguardando la sicurezza e la qualità delle cure. (decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, articolo 5, comma 2; CCNL, articolo 27, comma 1)
- j) **Orario di lavoro:** qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni (decreto legislativo 66/2003, articolo 1, comma 2).
- k) **Orario di servizio:** articolazione su base giornaliera, settimanale e plurisettimanale della presenza in servizio del dirigente ai sensi dell'articolo 27 comma 1 CCNL per assicurare il funzionamento della struttura e la fruizione dei servizi da parte dell'utenza;
- l) **Orario normale di lavoro:** ore di lavoro contrattualmente dovute su base settimanale (decreto legislativo 66/2003, articolo 3)
- m) **Piani di lavoro:** attività mensilmente calendarizzate di cui al comma 4 dell'articolo 27 CCNL, in forza della cui pianificazione, entro il 20 del mese precedente quello al quale le stesse si riferiscono, si definiscono ai sensi del comma 21, gli Orari di servizio dei singoli dirigenti nonché le attività che gli stessi devono svolgere in tali Orari.
- n) **Prestazioni aggiuntive:** prestazioni lavorative, disciplinate dall'articolo 89, commi 2, 3 e 4 CCNL, richieste dall'azienda per il raggiungimento di obiettivi eccedenti gli Obiettivi prestazionali di budget assegnati ai singoli dirigenti ai sensi dei commi 1 e 2 dell'articolo 27 CCNL
- o) **Regolamento:** regolamento attuativo di cui al comma 20 dell'articolo 27 CCNL
- p) **Servizio di guardia notturna:** presenza continuativa del dirigente per 12 ore consecutive, di norma dalle ore 20 alle ore 8 del giorno successivo, finalizzata ad assicurare la continuità assistenziale ove prevista nel piano annuale delle emergenze;
- q) **Servizio di guardia diurna festiva:** presenza continuativa del dirigente per 12 ore consecutive, di norma dalle ore 8 alle ore 20 dello stesso giorno festivo, finalizzata ad assicurare la continuità

assistenziale ove prevista nel piano annuale delle emergenze; il Servizio di guardia diurna festiva può essere articolato in due turni di sei ore ciascuno, di norma dalla 8 alle 14 e dalle 14 alle 20.

- r) **Volumi prestazionali:** tipologia e quantità di attività/prestazioni/servizi che devono essere svolti in un predefinito periodo di tempo, coincidente di norma con l'anno.

ARTICOLO 3 – CALCOLO DEL DEBITO ORARIO CONTRATTUALE

1. Il Debito orario contrattuale relativo ad un qualsiasi periodo infrannuale è definito come prodotto del Debito orario giornaliero (6 ore e 20 minuti nell'ipotesi di orario settimanale articolato su sei giorni e 7 ore e 36 minuti nell'ipotesi di orario settimanale articolato su cinque giorni) per il numero di giorni lavorativi ricompresi nel periodo (escludendo i giorni festivi e non lavorativi, nonché i giorni di assenza per ferie, permessi, congedi e qualsiasi altro motivo).

2. La metodologia di calcolo del Debito orario contrattuale è esemplificata nell'allegato 1 con riferimento al Debito orario contrattuale annuo.

ARTICOLO 4 – CALCOLO DEL CARICO DI LAVORO

1. Nel processo di budgeting è essenziale il confronto tra Carico di lavoro e Forza lavoro, quantificata in base all'Orario normale di lavoro, al netto delle ore riservate ad attività non assistenziali, distintamente per ciascuno dei dirigenti in servizio applicando la metodologia esemplificata nell'allegato 2.

2. La quantificazione delle ore di lavoro necessarie per il funzionamento di una qualsiasi unità operativa è effettuata a partire dai servizi che tale unità operativa deve assicurare e che implicano la disponibilità di uno o più dirigenti in orari predefiniti.

3. A titolo meramente esemplificativo questo approccio è sviluppato nell'allegato 3 con riferimento ad una ipotetica unità operativa.

4. La metodologia di determinazione del Carico di lavoro conseguente al raggiungimento di specifici obiettivi prestazionali, si articola in tre fasi:

- ricognizione analitica dei volumi prestazionali;
- determinazione del tempo standard per svolgere tali attività, ovvero il tempo necessario operando in condizioni di efficienza e nel rispetto dei requisiti di qualità e sicurezza delle cure;
- calcolo delle ore lavoro complessive necessarie a fronte dei Volumi prestazionali e dei tempi standard relativi come sopra definiti.

ARTICOLO 5 – FORMALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI PRESTAZIONALE DI BUDGET

1. La formalizzazione degli Obiettivi prestazionali di budget avviene con la compilazione della scheda di budget. Quest'ultima contiene, da un lato, gli Obiettivi prestazionali da conseguire, *dall'altro le ore di lavoro necessarie per il conseguimento degli stessi, in applicazione del comma 1 dell'articolo 27 CCNL secondo cui gli obiettivi di budget devono essere definiti nell'ambito dell'Orario normale di lavoro, al netto delle ore riservate ad attività non assistenziali, nonché in coerenza con le risorse umane e strumentali disponibili, salvaguardando la sicurezza e la qualità delle cure.*

2. Affinché attraverso la scheda di budget si esplichino le funzioni di programmazione e controllo che ne costituiscono la sostanziale finalità, devono essere soddisfatti tre requisiti:

- tempestività: la scheda di budget deve essere formalizzata entro il 30 novembre dell'anno precedente a quello al quale il budget si riferisce;
- congruità: gli Obiettivi prestazionali di budget devono essere coerenti e compatibili con le risorse umane e strumentali disponibili (art.27 comma 1); per quanto concerne in particolare il personale i Carichi di lavoro conseguenti ai Volumi prestazionali previsti nel budget devono essere compatibili con la Forza lavoro disponibile, calcolata come somma del Debito orario contrattuale dei singoli dirigenti, al netto delle ore riservate ad attività non assistenziali;
- flessibilità: le due componenti costitutive del budget, obiettivi e risorse, devono essere oggetto di un sistematico monitoraggio per evidenziare eventuali scostamenti tra obiettivi e risorse prefissati e obiettivi e risorse effettivi, al fine di adottare gli interventi opportuni per riallineare obiettivi e risultati.

3. L'attività di monitoraggio svolta attraverso strumenti informatici di rilevazione deve consentire di attribuire alle ore di presenza in servizio di ogni dirigente le relative causali. I risultati di questa rilevazione, almeno trimestrale, devono consentire di:
- verificare la congruità dei valori negoziati in sede di budget, sia per quanto concerne la dotazione di risorse umane, sia per quanto concerne i Volumi prestazionali che con tali risorse devono essere assicurati: all'esito di tale verifica occorrerà eventualmente rinegoziare il budget;
 - monitorare le ore effettivamente lavorate e attribuire alle stesse la corretta tipologia prestazionale (Orario normale di lavoro come definito dal Piano di lavoro predisposto dal responsabile della struttura; Eccedenze orarie di cui all'articolo 27, comma 3; Prestazioni aggiuntive di cui all'articolo 27 comma 8; Orario di lavoro straordinario di cui all'articolo 31 CCNL).
4. Nell'ambito dell'attività di monitoraggio vanno evidenziati eventuali scostamenti tra risultati conseguiti e obiettivi prefissati, individuate le cause di tali scostamenti e indirizzati coloro che hanno la responsabilità della gestione del budget all'adozione delle misure necessarie per riallineare risultati e obiettivi. Ciò anche per evitare che si determini nel corso dell'anno una differenza eccessiva tra ore effettivamente lavorate a vario titolo e ore effettivamente dovute allo stesso titolo.
5. A titolo meramente esemplificativo si riproduce nell'allegato 4 la scheda di budget relativa alla stessa struttura complessa di chirurgia generale con riferimento alla quale è stato sviluppato nell'allegato 3 il calcolo del Carico di lavoro.

ARTICOLO 6 – PREDISPOSIZIONE DEI PIANI DI LAVORO

1. I Piani di lavoro e i relativi Orari di servizio devono essere coerenti con il Debito orario contrattuale del singolo dirigente definito per il mese al quale i Piani si riferiscono tenendo conto sia delle ore destinate ad attività non assistenziali di cui al comma 6 dell'articolo 27 del CCNL sia delle assenze a qualsiasi titolo previste nel mese al quale i Piani si riferiscono (ferie, permessi, congedi). Le attività da svolgersi devono essere coerenti con gli Obiettivi prestazionali di budget.
2. Il direttore della struttura complessa ovvero il responsabile della struttura semplice dipartimentale provvede alla definizione dei Piani di lavoro individuali tenendo congiuntamente conto delle attività, prestazioni, servizi che tale struttura è tenuta ad assicurare come definiti nel budget prestazionale, delle specifiche competenze e professionalità e dell'incarico dirigenziale di cui ogni dirigente è titolare.
3. Nella predisposizione dei Piani di lavoro assumono particolare rilievo:
- le guardie, divisionali e/o inter divisionali, considerato l'elevato carico di lavoro che le stesse comportano.
 - i vincoli posti dalle norme di fonte legislativa e contrattuale in materia di orario normale di lavoro (durata massima dell'orario settimanale di lavoro, fruizione dei riposi giornalieri e settimanali, fruizione di ulteriori istituti che possono ridurre la presenza in servizio dei singoli dirigenti, quali ferie, permessi, congedi).
4. Il Piano di lavoro mensile, che costituisce a tutti gli effetti disposizione di servizio, prodotto e sottoscritto dal Responsabile della struttura, deve essere reso noto ai destinatari, nonché inviato per conoscenza al direttore medico del presidio ospedaliero o direttore del distretto o dipartimento al quale afferisce la struttura di interesse entro il giorno 20 del mese precedente.
5. Il Piano di lavoro non può prevedere ore di presenza del dirigente eccedenti il Debito orario contrattuale al quale lo stesso è tenuto ai sensi del comma 2 dell'articolo 27 CCNL al netto delle ore riservate ad attività non assistenziali di cui al comma 6 dello stesso articolo, né prevedere prestazioni ulteriori rispetto a quelle definite nel budget prestazionale.
6. L'Orario di servizio può non coincidere con il Debito orario giornaliero contrattuale convenzionale secondo il principio di flessibilità sancito dal comma 1 dell'articolo 27 CCNL. Ne consegue che l'Orario di servizio potrà differire su base giornaliera, settimanale o mensile, rispetto al Debito orario contrattuale relativo allo stesso intervallo temporale, fermo restando il rispetto delle tutele di cui al decreto legislativo 66/2003.

ARTICOLO 7 – ECCEDENZE ORARIE

1. Seppure l'articolo 15, comma 3 del decreto legislativo 502/1992 stabilisca che per il raggiungimento degli obiettivi, se necessario, l'impegno orario possa superare l'Orario normale di lavoro al netto delle ore destinate ad attività non assistenziali, con l'articolo 27 comma 3 CCNL si introduce una nuova regolamentazione che disciplina le eventuali Eccedenze orarie, anche al fine di una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare del dirigente, stabilendo un limite oltre il quale l'eventuale eccedenza deve essere recuperata.
2. Secondo l'articolo 9, comma 2 decreto legislativo 150/2009 nonché l'articolo 70 comma 2 CCNL, non è necessario prestare attività oltre il normale orario di lavoro per aver diritto alla retribuzione di risultato, che compete al dirigente esclusivamente in ragione del raggiungimento (anche percentuale) degli Obiettivi prestazionali di budget, all'esito della valutazione annuale di cui all'articolo 58, comma 2, CCNL.
3. L'eventuale Eccedenza oraria oltre l'Orario normale di lavoro non è in nessun caso programmabile. Essa è declinata secondo due distinte fattispecie:
 - numero di ore definito dal rapporto tra la retribuzione di risultato media pro capite aziendale e un valore divisore pari a 40, per le quali al dirigente non compete né retribuzione né recupero, come precisato dal comma 3 dell'articolo 27 CCNL;
 - eventuale ulteriore Eccedenza oraria oltre quella definita al precedente punto 1, risultante dai sistemi di rilevazione dell'azienda, soggetta alla successiva espressa approvazione del dirigente responsabile, per la quale il dirigente ha diritto al recupero nei termini definiti dal comma 3 dell'articolo 27.

Tale eccedenza oraria deve essere autorizzata dal direttore dell'U.O. attraverso un'autorizzazione da farsi sul portale dipendente (richiesta di inserimento controllo al portale fatta alla GPI)
4. La media pro capite aziendale di cui al punto 1 deriva dalla disponibilità del fondo per la retribuzione di risultato dell'anno di competenza diviso per il numero di dirigenti in servizio al 1° gennaio del medesimo anno. Non concorrono a definire la retribuzione di risultato dell'anno di competenza le risorse di cui all'articolo 75 comma 3 e 72 comma 3 secondo periodo CCNL.
5. L'eventuale ulteriore Eccedenza oraria di cui al punto 2, oggetto di recupero, deve essere individuata a consuntivo e va tenuta distinta dalle prestazioni aggiuntive di cui al comma 8 dell'articolo 27 CCNL, dalle ore di lavoro straordinario come definito dall'articolo 9 del Regolamento e dalle ore prestate per i Servizi di guardia ai sensi dell'articolo 29 comma 5 lett.b).
6. Alle Eccedenze orarie non sono tenuti i dirigenti a rapporto non esclusivo.
7. La metodologia di rilevazione delle Eccedenze orarie è esemplificata nell'allegato 5.

ARTICOLO 8 - ORARIO DI LAVORO DEL DIRETTORE DI STRUTTURA COMPLESSA

1. Ai sensi dell'articolo 28 CCNL il direttore di struttura complessa ha l'obbligo di:
 - a) assicurare la propria presenza in servizio per garantire il normale funzionamento della struttura cui è preposto, ferma l'inesistenza di un suo Debito orario contrattuale;
 - b) registrare sistematicamente la propria presenza in servizio utilizzando gli strumenti informatici in uso in azienda a propria tutela in caso di eventi all'occorrenza dei quali sia determinante stabilire la presenza in servizio o meno dell'interessato;
 - c) articolare il proprio orario di lavoro in modo flessibile per correlarlo con quello degli altri dirigenti della struttura;
 - d) comunicare preventivamente e documentare, con modalità condivise con l'Azienda, la pianificazione delle proprie attività istituzionali, le assenze variamente motivate (ferie, malattie, attività di aggiornamento) nonché i giorni e gli orari dedicati alla attività libero professionale intramuraria.
2. La possibilità di svolgere prestazioni aggiuntive prevista dal comma 4 dell'articolo 28 CCNL si verifica solo laddove non vi sia sufficiente adesione da parte dell'equipe allo svolgimento delle stesse a fronte delle necessità rappresentate dall'Azienda. In tal caso il direttore di struttura complessa deve avere assolto il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 27 CCNL, al netto delle ore destinate ad attività non assistenziali di cui al comma 6.

ARTICOLO 9 – ORARIO DI LAVORO DIRIGENZA-PARTICOLARI DISPOSIZIONI

Si precisa che particolari esigenze di servizio, debitamente documentate, potranno comportare deroga al Presente regolamento, previa autorizzazione scritta della Direzione Generale e fornendo debita informativa alle OO.SS.

ARTICOLO 10 – LAVORO STRAORDINARIO

Ai sensi dell'articolo 31 CCNL l'istituto del Lavoro straordinario può essere utilizzato esclusivamente per:

- a) remunerare le ore di presenza in servizio a seguito di una chiamata durante un turno di pronta disponibilità;
- b) remunerare la prestazione lavorativa resa in caso di forza maggiore o nei casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di Lavoro straordinario possa dar luogo a un pericolo grave o immediato ovvero a un danno alle persone (articolo 5, comma 4, lettera b) del decreto legislativo 66/2003).

ARTICOLO 11 – ORE DI SERVIZIO RISERVATE AD ATTIVITÀ NON ASSISTENZIALI

1. Le quattro ore settimanali destinate ad attività non assistenziali devono essere fruite secondo la previsione di cui all'articolo 27 comma 6 CCNL:

- a) tali ore devono essere utilizzate con cadenza settimanale ma possono altresì essere cumulate in ragione di anno, per particolari necessità di servizio, e utilizzate per le medesime finalità ovvero per l'aggiornamento facoltativo, anche in modalità FAD, in aggiunta alle assenze previste, per il medesimo titolo, all'articolo 33 comma 1 lettera a) CCNL.
- b) la fruizione delle ore cumulate deve essere programmata dal dirigente con adeguato anticipo d'intesa con il dirigente responsabile della struttura di appartenenza al fine di renderla compatibile con le esigenze funzionali di tale struttura;
- c) l'attività formativa svolta e la relativa durata devono essere certificate (anche mediante autocertificazione) a cura del dirigente interessato, sotto la propria responsabilità;

2. Ai sensi del comma 7 dell'articolo 27 CCNL l'eventuale utilizzo di massimi 30 minuti settimanali delle quattro ore di cui al comma 6 deve essere programmato in sede di budget.

ARTICOLO 12 – DISCIPLINA DEL SERVIZIO DI GUARDIA

1. Il Servizio di guardia è finalizzato ad assicurare la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi ospedalieri e, laddove prevista, dei servizi territoriali. nelle ore notturne e nei giorni festivi. Al di fuori di dette evenienze non si configura l'istituto della guardia trattandosi di Orario normale di lavoro come previsto dall'articolo 27 comma 11 CCNL.

2. Il Servizio di guardia può essere dedicato alla singola unità operativa o in comune a più unità operative diverse ai sensi dell'articolo 29 comma 1 CCNL Nel piano annuale delle emergenze, da predisporre entro il 30 novembre dell'anno precedente quello al quale il piano si riferisce, l'azienda deve stabilire, previo confronto aziendale ai sensi dell'articolo 6, comma 3, lettera l) CCNL, presso quali unità operative deve essere istituito un servizio di guardia dedicato e per quali unità operative può essere previsto un servizio di guardia condiviso, tenendo conto delle indicazioni di cui all'allegato 1 CCNL.

3. Nella articolazione dei Servizi di guardia devono essere rispettati i seguenti principi:

- a) la durata dei Servizi di guardia notturna è fissata in 12 ore consecutive, di norma dalle ore 20 della sera alle ore 8 del mattino successivo; i Servizi di guardia diurni festivi possono essere suddivisi in due periodi di sei ore, di norma dalle ore 8 alle ore 14 e dalle ore 14 alle ore 20;

- b) i Servizi di guardia devono essere assicurati nell'ambito dell'Orario normale di lavoro; è vietato l'utilizzo del Lavoro straordinario per coprire i Servizi di guardia, ad eccezione dell'ipotesi di cui all'articolo 9 (ii) Regolamento.
- c) i Servizi di guardia sono svolti all'interno dell'Orario normale di lavoro. Sono programmabili, nell'arco di un quadrimestre, non più di 5 Servizi di guardia notturni calcolati come media mensile nell'arco di tutto il periodo, fermo restando il vincolo dei 12 Servizi di guardia mensili complessivi tra Servizi di guardia e di pronta disponibilità come media nel bimestre (mese corrente e mese successivo).
- d) i Servizi di guardia sono remunerati ai sensi dell'articolo 29, comma 5, lettera a) CCNL; laddove non sia possibile coprire i Servizi di guardia utilizzando l'Orario normale di lavoro: - qualora essi rientrino nell'ambito degli Obiettivi prestazionali di budget dell'unità operativa si applicano le previsioni di cui all'articolo 29, comma 5, lettera b) CCNL e il recupero va esaurito entro 30 giorni dalla prestazione
- qualora essi costituiscano Obiettivi prestazionali eccedenti quelli programmati nel budget dell'unità operativa, trova applicazione l'istituto delle prestazioni aggiuntive con il compenso a carico del bilancio aziendale nella misura di cui all'articolo 89, comma 3 CCNL
- e) i Servizi di guardia, compresa quella interdivisionale, devono essere equamente distribuiti tra tutti i componenti l'équipe. Eventuali dirigenti esonerati dai Servizi di guardia notturna dovranno farsi carico di un maggior numero di Servizi di guardia diurni festivi.
- f) la presenza del dirigente nel pomeriggio o il sabato non può essere assicurata facendo ricorso all'istituto della guardia;
- g) il dirigente che copra un Servizio di guardia notturno non può essere utilizzato per svolgere l'orario di servizio nella giornata antecedente e nella giornata successiva al Servizio di guardia (articolo 7, articolo 13 comma 1, articolo 17 comma 4 del decreto legislativo 66/2003 e articolo 29 comma 2 CCNL 2016 – 2018).
- h) i Servizi di guardia sia notturna che festiva svolti sia in orario che fuori dell'Orario normale di lavoro danno luogo alla corresponsione dell'indennità di guardia di cui al comma 5 dell'articolo 29 CCNL. Tale compenso comprende e assorbe le indennità di servizio notturno e di servizio festivo di cui all'articolo 77 CCNL, fermo restando il diritto al recupero delle ore eccedenti l'Orario normale di lavoro ai sensi dell'art. 29 co., 5 lett. b).

ARTICOLO 13 – DISCIPLINA DEL SERVIZIO DI PRONTA DISPONIBILITÀ

1. Il Servizio di pronta disponibilità è riferito a specifiche unità operative e deve essere assicurato utilizzando unicamente dirigenti della stessa unità operativa per la quale il Servizio è istituito.
2. Il dirigente chiamato a svolgerlo non può essere destinato a più unità operative contemporaneamente né a sedi diverse della stessa unità operativa.
3. Il Servizio di pronta disponibilità deve essere previsto esclusivamente nei giorni festivi e durante la notte.
4. I Servizi di pronta disponibilità devono essere equamente distribuiti tra tutti i componenti l'équipe. I dirigenti eventualmente esonerati dai Servizi di guardia notturni devono farsi carico di un maggior numero di Servizi di guardia diurni festivi temperando, caso per caso, i diversi diritti in campo.
5. Ciascun dirigente non può essere chiamato a svolgere più di dieci Servizi mensili di pronta disponibilità, come media del quadrimestre, fermo restando il vincolo dei 12 Servizi di guardia mensili complessivi tra Servizi di guardia e di pronta disponibilità come media nel bimestre (mese corrente e mese successivo).
6. Il dirigente che copre un Servizio di pronta disponibilità in un giorno festivo ha diritto su richiesta, a un'intera giornata di riposo compensativo senza che ciò comporti una diminuzione del Debito orario contrattuale.
7. Se durante il Servizio di pronta disponibilità ricadente in un giorno festivo il dirigente è chiamato a svolgere la prestazione lavorativa, a prescindere dalla sua durata, essa interrompe il riposo; in tal caso il dirigente ha diritto al recupero di tale riposo e il responsabile dell'unità operativa di appartenenza dovrà di sua iniziativa concordare col dirigente il giorno in cui sarà recuperato il riposo non fruito nel giorno festivo.

ARTICOLO 14 – DISCIPLINA DEL SERVIZIO IN MODALITA' LAVORO AGILE

Il lavoro agile di cui alla legge 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle Aziende o Enti Per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare in tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo al contempo l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Per la disciplina del lavoro agile si rimanda a quanto è previsto annualmente dal PIAO Aziendale.

ALLEGATO 1 – CALCOLO DEL DEBITO ORARIO CONTRATTUALE

tabella 1 –DIRETTORE / DIRIGENTE MEDICO OSPEDALIERO con orario settimanale su cinque giorni

		ore	min
DOG	debito orario contrattuale giornaliero	7	36
A	Settimane lavorative	52	
E	ferie (CCNL 2019/2021, articolo 32, comma 2)	28	
F	festività soppresse (CCNL 2019/2021, articolo 32, comma 6)	4	
G	Congedi x formazione (CCNL 2019/2021, articolo 33, comma 1(a))	8	
DOA	debito orario contrattuale annuo (38*52)	1.976	0
	ore riservate ad attività assistenziali (34*52)	1.768	0
	ore riservate ad attività non assistenziali (52*4)	208	0

I valori in tabella 1 devono intendersi come esemplificativi, considerato che:

- ✓ i giorni dell'anno possono essere 365 o 366;
- ✓ il numero di giorni di ferie spettanti è pari a 26 fino al compimento dei tre anni di servizio.
- ✓ Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
- ✓ Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, pertanto solo in caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

✓ tabella 2 – DIRETTORE / DIRIGENTE MEDICO OSPEDALIERO con orario settimanale su sei giorni

		Ore	min
DOG	debito orario contrattuale giornaliero	6	20
A	giorni dell'anno	365	
B	Settimane lavorative	52	
E	ferie (CCNL 2019/2021, articolo 32, comma 2)	32	
F	festività soppresse (CCNL 2019/2021, articolo 32, comma 6)	4	
G	Congedi x formazione (CCNL 2019/2021, articolo 33, comma 1(a))	8	
DOA	debito orario contrattuale annuo (38*52)	1.976	0
	ore riservate ad attività assistenziali (52*34)	1.768	0
	ore riservate ad attività non assistenziali (52*4)	208	0

- ✓ Per quanto concerne i valori riportati in tabella 2 valgono considerazioni del tutto analoghe a quelle formulate per i dirigenti medici il cui orario settimanale di lavoro è articolato su cinque giorni; per quanto concerne il numero di giorni di ferie questi saranno 30 + 4 GG FSO fino al compimento del terzo anno di servizio per i dirigenti neoassunti.

tabella 3 – DIRETTORE / DIRIGENTE MEDICO TERRITORIALE con orario settimanale su cinque giorni e rientri previsti secondo l'organizzazione adottata dal Servizio.

Il debito orario giornaliero nei giorni di non rientro pari a 6 ore, nei giorni di rientro varia a seconda del numero dei rientri settimanali (2 o 3) con obbligo di pausa pranzo pari a ½ ora.

		ore	min
DOG	debito orario contrattuale settimanale	38	
A	giorni dell'anno	365	
B	Settimane lavorative	52	
E	ferie (CCNL 2019/2021, articolo 32, comma 2)	28	
F	festività soppresse (CCNL 2019/2021, articolo 32, comma 6)	4	
G	Congedi x formazione (CCNL 2019/2021, articolo 33, comma 1(a))	8	
DOA	debito orario contrattuale annuo (38*52)	1.976	0
	ore riservate ad attività assistenziali (34*52)	1.768	0
	ore riservate ad attività non assistenziali (52*4)	208	0

I valori in tabella 3 devono intendersi come esemplificativi, considerato che:

- ✓ i giorni dell'anno possono essere 365 o 366;
- ✓ il numero di giorni di ferie spettanti è pari a 26 + 4 GG FSO fino al compimento dei tre anni di servizio.
- ✓ Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
- ✓ Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, pertanto solo in caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

tabella 4 – DIRETTORE / DIRIGENTE MEDICO TERRITORIALE con orario settimanale su sei giorni

		Ore	min
DOG	debito orario contrattuale giornaliero	6	20
A	giorni dell'anno	365	
B	Settimane lavorative	52	
E	ferie (CCNL 2019/2021, articolo 32, comma 2)	32	
F	festività soppresse (CCNL 2019/2021, articolo 32, comma 6)	4	
G	Congedi x formazione (CCNL 2019/2021, articolo 33, comma 1(a))	8	
DOA	debito orario contrattuale annuo (38*52)	1.976	0
	ore riservate ad attività assistenziali (52*34)	1.768	0
	ore riservate ad attività non assistenziali (52*4)	208	0

Per quanto concerne i valori riportati in tabella 4 valgono considerazioni del tutto analoghe a quelle formulate per i dirigenti medici il cui orario settimanale di lavoro è articolato su cinque giorni; per quanto concerne il numero di giorni di ferie questi saranno 30 + 4 FSO fino al compimento del terzo anno di servizio per i dirigenti neoassunti.

CALCOLO DEL CARICO DI LAVORO

La rilevazione dei carichi di lavoro di una qualsiasi unità operativa si sostanzia nella rilevazione dell'impegno di servizio connesso con le diverse funzioni attribuite a quella unità operativa, funzioni che, ad esempio, in un reparto di chirurgia generale possono essere ricondotte a quattro aree funzionali distinte:

CONTINUITÀ ASSISTENZIALE (assistenza obbligatoria nelle 24 ore ai pazienti ricoverati nelle unità operative con letti di degenza);

EMERGENZA-URGENZA (presenza medica finalizzata ad affrontare eventuali situazioni di emergenza urgenza che possano verificarsi all'interno dell'unità operativa, nelle ore diurne con il normale orario di lavoro e nelle ore notturne e nei giorni festivi con il servizio di guardia);

ATTIVITÀ PROGRAMMATA (erogazione di prestazioni che richiedono un assetto spazio funzionale dedicato, quali ad esempio l'attività ambulatoriale, l'attività operatoria, il day hospital, che sono per loro natura programmabili in specifici orari, con riferimento ai quali può essere univocamente determinato l'impegno dei professionisti chiamati ad erogare le relative prestazioni).

IMPEGNO ORGANIZZATIVO-AMMINISTRATIVO (adempimenti connessi con aspetti organizzativi, amministrativi e in generale di supporto all'erogazione delle prestazioni che costituiscono l'output dell'unità operativa)

ALLEGATO 2 : Metodologia di rilevazione delle eccedenze orarie

L'applicazione dell'articolo 27 CCNL, con particolare riferimento alla disciplina delle Eccedenze orarie, presuppone la sistematica e puntuale rilevazione delle ore di presenza in servizio e del titolo che ne legittima l'effettuazione.

Fondamentale risulta quindi la differenza tra

- Debito orario contrattuale previsto;
- Debito orario contrattuale effettivo;
- Orario di servizio previsto;
- Orario di servizio prestato.

A titolo esemplificativo per un dirigente medico, con orario settimanale su cinque giorni, in turno di guardia notturna infrasettimanale che avesse regolarmente effettuato il turno di guardia assegnato, le variabili considerate assumerebbero i seguenti valori:

- debito orario contrattuale previsto: 7 ore e 36 minuti;
- debito orario contrattuale effettivo: 7 ore e 36 minuti;
- ore di servizio previste: 12;
- ore di servizio prestate: 12.

Per lo stesso medico con orario settimanale su cinque giorni, in turno di guardia notturna infrasettimanale che fosse risultato assente giustificato nel giorno nel quale era di turno di guardia, le variabili considerate assumerebbero i seguenti valori:

- debito orario contrattuale previsto: 7 ore e 36 minuti;
- debito orario contrattuale effettivo: 0;
- ore di servizio previste: 12;
- ore di servizio prestate: 0.

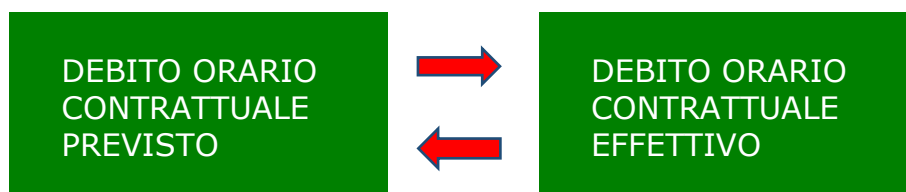
Di converso quello stesso medico in turno di guardia diurno festivo, che non avesse potuto effettuare il turno di guardia per assenza giustificata, le variabili considerate assumerebbero i seguenti valori:

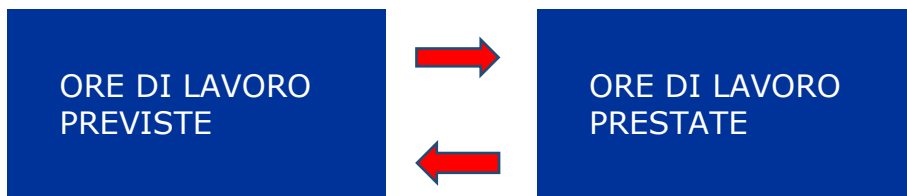
- debito orario contrattuale previsto: 7 ore e 36 minuti;
- debito orario contrattuale effettivo: 0;
- ore di servizio previste: 12;
- ore di servizio prestate: 0.

Il monitoraggio delle ore di effettiva presenza in servizio deve in sostanza porre sistematicamente a confronto quattro variabili:

- il debito orario contrattuale previsto
- il debito orario contrattuale effettivo
- le ore di lavoro previste in base ai piani di lavoro
- le ore di lavoro effettivamente prestate

Le quattro variabili (debito orario contrattuale previsto, debito orario contrattuale effettivo, ore di servizio previste, ore di servizio effettivamente prestate) devono essere messe sistematicamente a confronto nel processo di programmazione e controllo. I confronti, che hanno particolare rilevanza, e il significato degli stessi, sono sintetizzati nel seguente schema logico.





Il confronto tra debito orario contrattuale previsto e debito orario contrattuale effettivo evidenzia eventuali riduzioni tra le ore di lavoro che teoricamente ogni dirigente sarebbe stato tenuto ad assicurare sulla base dell'orario contrattuale di lavoro come definito dal comma 2 dell'articolo 27 tenuto conto delle ore riservate ad attività non assistenziali di cui alla comma 6 del medesimo articolo 27, e le ore di lavoro che effettivamente il dirigente in esame era tenuto ad assicurare nel periodo al quale si riferisce la rilevazione tenendo conto delle eventuali assenze giustificate per qualsiasi motivo verificatesi.

L'eventuale debito orario che dovesse essere rilevato va reso entro il successivo trimestre e non può essere motivo di esclusione del Dirigente dalle eventuali prestazioni aggiuntive, salvo il caso del non rispetto del reso nei tempi dovuti.

All'esito del confronto tra ore di lavoro previste (sulla base dei piani di lavoro mensili predisposti dal responsabile dell'unità operativa ai sensi del comma 4 dell'articolo 27) e ore di lavoro effettivamente prestate, come rilevate dal sistema informatico di rilevazione delle presenze, le eventuali eccedenze rispetto alle ore previste nel Piano di lavoro devono essere motivate e autorizzate dal responsabile dell'unità operativa di appartenenza.

Lo strumento, che deve essere utilizzato per una corretta gestione delle eccedenze orarie rispetto all'orario di lavoro contrattualmente dovuto, è sintetizzato nella tavola di seguito riprodotta.

ALGORITMO ART. 27 COMMA 3 CCNL 23/01/2024 - DA REGIONE PUGLIA -

IMPORTO CONSOLIDATO FONDO RISULTATO ANNO IN CORSO	X
+ RESIDUO FONDO ANNO PRECEDENTE	Y
RESIDUO FONDO CONDIZIONI DI LAVORO ANNO PREC.	Z
TOTALE	XYZ

Il totale così ottenuto XYZ va diviso per il coefficiente indicato contrattualmente pari a 40 .

N° DIRIGENTI NO STRUTTURA COMPLESSA(TEMPO INDETERMINATO, TEMPO DETERMINATO, ESCLUSIVO O NON ESCLUSIVO AL 31.12.	A
N° DIRIGENTI STRUTTURA COMPLESSA (ESCLUSIVO O NON ESCLUSIVO)	B

Valore da sottrarre al totale eccedenze rilevate dal sistema Rilevazione delle Presenze

Si calcola così ↓

ORE ANNUALI DIRIGENTI DI UU.OO. SENZA DIRETTORI STRUTTURA COMPLESSA	ORE $((XYZ/40)/A)$
ORE ANNUALI DEI DIRIGENTI MEDICI DI UU.OO. CON DIRETTORI STRUTTURA	ORE $((XYZ/40)/(A+B))$

Le eccedenze determinate, passano a recupero nell'anno successivo a giornata intera o a frazione oraria, previa autorizzazione del direttore di Struttura.

NORME DI FONTE CONTRATTUALE

ORARIO DI LAVORO DEI DIRIGENTI (CCNL 2019 – 2021, ARTICOLO 27)

1. Principi generali

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda o Ente, ispirato anche alla migliore armonizzazione con la vita privata e familiare, i dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando in modo flessibile l'impegno orario per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e ai programmi da realizzare.

2. Con le procedure di negoziazione di budget e con quelle previste dal presente CCNL in materia di assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa, sono definiti altresì i volumi prestazionali richiesti all'équipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse nell'ambito dell'orario di lavoro di cui al comma 2 (orario contrattuale di 38 ore settimanali), tenuto conto del comma 6 (al netto delle quattro ore destinate ad attività non assistenziali) e in coerenza con le risorse umane e strumentali in essere salvaguardando la sicurezza e la qualità delle cure.

2. Orario normale di lavoro

L'orario di lavoro dei dirigenti è di 38 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico nonché al mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.

3. Impegno di lavoro eccedente il debito orario contrattuale

1. Ai sensi dell'articolo 15, comma 3, del decreto legislativo 502/92, l'eventuale impegno orario ulteriore prestato in eccesso rispetto a quello previsto ai sensi del comma 2, tenuto conto del co. 6 (orario contrattualmente dovuto di 38 ore settimanali al netto delle quattro ore riservate ad attività non assistenziali), si considera utile al raggiungimento degli obiettivi e programmi di lavoro concordati da realizzare. Esso è definito, per ciascun dirigente, entro un numero di ore definito dal rapporto tra la retribuzione di risultato annuale e un valore divisore pari a 40. La retribuzione di risultato annuale è calcolata come media pro capite aziendale delle disponibilità del fondo per la retribuzione di risultato di cui all'articolo 74 nell'anno di competenza, con la sola eccezione delle risorse di cui all'articolo 75, comma 3 (risorse trasferite dall'INAIL al FSN in applicazione della legge 145/2018, articolo 1, comma 527) e di cui all'articolo 72, comma 3, secondo periodo (risorse dei fondi contrattuali non utilizzate trasferite temporaneamente al fondo per la retribuzione di risultato). Ai fini del calcolo della predetta media si considera il numero dei dirigenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

2. L'eventuale ulteriore impegno orario rispetto a quello definito ai sensi del primo periodo, fatto salvo quello previsto ai sensi del comma 8, non può essere programmato, deve risultare dai sistemi di rilevazione dell'Azienda o Ente ed è soggetto alla successiva espressa approvazione da parte del dirigente responsabile previa verifica della sussistenza dei relativi presupposti rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di approvazione; esso è recuperato, anche a giornate intere, compatibilmente con le esigenze organizzative.

3. Il recupero avviene nell'anno di riferimento, ovvero entro i primi sei mesi dell'anno successivo. Qualora, al termine dei sei mesi, residuino ulteriori ore da recuperare che non sia stato possibile fruire per esigenze organizzative, il recupero deve comunque aver luogo entro i successivi sei mesi.

4. Piani di lavoro

Il responsabile della struttura predispone con periodicità mensile un piano di lavoro che schematizza le attività calendarizzate per il raggiungimento degli obiettivi e/o programmi da realizzare in conformità all'orario di lavoro settimanale di cui al comma 2 tenuto conto del comma 6 (orario contrattualmente dovuto di 38 ore settimanali al netto delle quattro ore riservate ad attività non assistenziali).

5. Precisazioni relative ai dirigenti a rapporto non esclusivo

Anche i dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 2 del presente articolo.

6. Ore per attività non assistenziali

1. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i dirigenti, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali la formazione e l'aggiornamento professionale, obbligatorio o facoltativo, formazione continua ed ECM, nelle modalità previste, anche in modalità FAD, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata. Tale riserva di ore non rientra nella normale attività assistenziale e non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata secondo le modalità indicate all'articolo 45, comma 3 (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata), di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro.

2. A tali fini, il dirigente dovrà, con congruo anticipo, programmare, in condivisione con il direttore responsabile della struttura, la fruizione di tale riserva e successivamente fornire idonea certificazione che attesti lo svolgimento delle attività sopra indicate e la relativa durata. Per i dirigenti rimasti con rapporto di lavoro ad esaurimento le ore destinate all'aggiornamento sono dimezzate.

7. Possibile riduzione di 30 minuti delle 4 ore settimanali

L'Azienda o Ente, con le procedure di budget del comma 1, può utilizzare, in forma cumulata, 30 minuti settimanali delle quattro ore del comma 6, per un totale massimo di 26 ore annue, prioritariamente, per contribuire alla riduzione delle liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione definiti con le medesime procedure.

8. Utilizzo delle prestazioni aggiuntive

Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli richiesti ai singoli dirigenti ai sensi dei commi 1 e 2, fermo restando il comma 3, sia necessario un impegno aggiuntivo, l'Azienda o Ente, sulla base delle linee di indirizzo regionali ed ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare con l'équipe interessata l'applicazione dell'istituto delle prestazioni aggiuntive di cui all'articolo 89 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), comma 2, in base al regolamento adottato dalle Aziende o Enti, fermo restando che l'esercizio di tali prestazioni è possibile solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati.

9. Articolazione settimanale dell'orario di servizio

Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 36 minuti e di 6 ore e 20 minuti.

10. Criteri di articolazione dell'orario di servizio

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 mediante predisposizione dei piani di lavoro di cui al comma 4, nel rispetto dell'articolo 4 del decreto legislativo 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'articolo 7 del decreto legislativo 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 l'organizzazione del lavoro delle strutture, per i dirigenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, dei genitori

di figli minori di 12 anni con particolare riguardo alla casistica riguardante genitori entrambi dirigenti che effettuano turni e dei dirigenti impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;

- h) nel caso di genitori, anche adottivi, di figli studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento (DSA) impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa ai sensi dell'articolo 6 della legge 8 ottobre 2010, n. 170;
- i) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per l'assolvimento della funzione genitoriale sia dei dirigenti genitori di figli minori, i quali effettuano entrambi turni, sia delle famiglie mono parentali.

11. Presenza continuativa nelle 24 ore del dirigente sanitario

1. La presenza del dirigente sanitario nei servizi ospedalieri delle Aziende o Enti nonché in particolari servizi del territorio individuati in sede aziendale nel piano per affrontare le situazioni di emergenza, deve essere assicurata 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, nel rispetto dell'organizzazione del lavoro in caso di équipe pluri-professionali.

2. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. L'Azienda o Ente individua i servizi ove la presenza deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore.

12. Presenza continuativa nelle 24 ore del dirigente veterinario

1. La presenza del dirigente veterinario nei relativi servizi deve essere assicurata nell'arco delle dodici ore diurne feriali per sei giorni alla settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione

2. degli orari, individuata in sede aziendale, nel piano per affrontare le situazioni

3. di emergenza. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne la presenza medico veterinaria 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 della pronta disponibilità di cui al presente CCNL, fatte salve altre eventuali necessità da individuare in sede aziendale, anche al

4. di fuori delle dodici ore diurne feriali e fuori dai casi di pronta disponibilità.

5. I controlli ufficiali di cui ai vigenti Regolamenti della Unione Europea, ed alla correlata normativa nazionale e regionale, effettuati al di fuori dell'ordinario orario di lavoro del dirigente veterinario sono considerati obiettivi prestazionali incentivati con risorse a carico del Fondo per la retribuzione di risultato corrispondentemente incrementato, ai sensi dell'articolo 95, comma 4, lettera f) del CCNL 19 dicembre 2019 (Fondo per la retribuzione di risultato) ed

6. in applicazione della normativa sopra richiamata, con oneri a carico della quota di introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe spettante alle Aziende di cui all'articolo 15, comma 2, lettera a) del decreto legislativo 2 febbraio 2021, n. 32, depurata degli oneri a carico dell'Azienda.

13. Diritto alle 11 ore di riposo continuative

Il dirigente ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 17.

14. Interdisciplinarietà e responsabilizzazione

Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni dirigente nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.

15. Rilevazione della presenza in servizio

L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dirigente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole Aziende ed Enti, in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico

accessorio, come determinato dall'articolo 59 (Struttura della retribuzione). Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare dall'articolo 49 (Codice disciplinare) e seguenti.

16. Durata massima dell'orario di lavoro settimanale

Con riferimento all'articolo 4 del decreto legislativo 66/2003, il limite di quattro mesi, ivi previsto come periodo di riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore settimanali dell'orario di lavoro, comprensive delle ore di lavoro straordinario, è elevato a sei mesi.

17. Fruizione delle 11 ore consecutive di riposo

1. Al fine di garantire la continuità assistenziale, da parte del personale dirigente addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure delle strutture ospedaliere, nonché ai servizi territoriali, l'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e alle iniziative di formazione obbligatoria determina la sospensione del riposo giornaliero.

2. Il recupero del periodo di riposo non fruito, per il completamento delle undici ore di riposo, deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso.

3. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruito nei successivi sette giorni fino al completamento delle undici ore di riposo.

4. Le previsioni di cui al presente comma si applicano anche nello svolgimento dell'attività libero professionale.

18. Incidenza delle assenze sul debito orario

Ai soli fini del computo del debito orario, l'incidenza delle assenze pari all'intera giornata lavorativa si considera convenzionalmente corrispondente all'orario convenzionale di cui al comma 9 del presente articolo fatto salvo quanto diversamente previsto dal presente CCNL o dalle disposizioni legislative vigenti.

19. Partecipazione agli organismi istituzionali

Le Aziende ed Enti favoriscono la partecipazione alle riunioni degli ordini professionali dei dirigenti che rivestono le cariche nei relativi organi senza riduzione del debito orario al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato.

20. Regolamenti aziendali in materia di orario di lavoro

Sono definite dalle Aziende ed Enti le regolamentazioni attuative delle disposizioni contenute nel presente articolo.

21. Programmazione degli orari di servizio

La programmazione oraria dei piani di lavoro deve essere di norma formalizzata entro il giorno 20 del mese precedente.

22. Disapplicazioni

Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 24 (Orario di lavoro dei dirigenti) del CCNL del 19 dicembre 2019.

ORARIO DI LAVORO DEI DIRETTORI DI STRUTTURA COMPLESSA (CCNL 2019 – 2021, ARTICOLO 28)

1. Programmazione degli orari di servizio

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda o Ente, i direttori di struttura complessa assicurano la propria permanenza giornaliera in servizio, accertata con gli strumenti automatici di cui al comma 15, dell'articolo 27 (Orario di lavoro dei dirigenti), per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti di cui all'articolo 27 (Orario di lavoro dei dirigenti), per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in

attuazione delle procedure previste dal presente CCNL nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata.

2. Ai soli fini del calcolo delle ferie, assenze e congedi, anche l'orario di lavoro dei direttori di struttura complessa si considera articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 36 minuti e di 6 ore e 20 minuti.

2. Comunicazione della propria presenza in servizio

I direttori di struttura complessa comunicano preventivamente e documentano – con modalità condivise con le Aziende ed Enti ove tali modalità non siano già previste da specifiche disposizioni contrattuali – la pianificazione delle proprie attività istituzionali, le assenze variamente motivate (ferie, malattie, attività di aggiornamento) ed i giorni ed orari dedicati alla attività libero professionale intramuraria.

3. Inapplicabilità di congedi e permessi su base oraria

Ai direttori di struttura complessa non si applicano le disposizioni del presente CCNL che prevedono assenze o congedi su base oraria.

4. Accesso all'istituto delle prestazioni aggiuntive

Le Aziende ad Enti, nell'ambito dello specifico regolamento relativo alle prestazioni aggiuntive di cui all'articolo 89, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) possono concordare con i direttori di struttura complessa l'applicazione del relativo istituto in conformità all'articolo 27, comma 8 (Orario di lavoro dei dirigenti) laddove, in via subordinata, non vi sia sufficiente adesione da parte dell'équipe a fronte delle necessità rappresentate dall'Azienda.

5. Disapplicazioni

Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 25 (Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) del CCNL del 19 dicembre 2019.

SERVIZIO DI GUARDIA (CCNL 2019 – 2021, ARTICOLO 29)

1. Modalità di espletamento del servizio di guardia

Nelle ore notturne e nei giorni festivi, la continuità assistenziale e le urgenze emergenze dei servizi ospedalieri e, laddove previsto, di quelli territoriali, sono assicurate tenuto conto delle diverse attività di competenza della presente area dirigenziale, mediante:

- a) il dipartimento di emergenza, se istituito, eventualmente integrato, ove necessario, da altri servizi di guardia o di pronta disponibilità;
- b) la guardia di unità operativa (ex divisionale) o tra unità operative appartenenti ad aree funzionali omogenee (dipartimentali o ex interdivisionali) e dei servizi speciali di diagnosi e cura;
- c) la guardia nei servizi territoriali ove previsto.

Il servizio di guardia istituito per aree funzionali omogenee è previsto solo per aree che insistono sullo stesso presidio; esso deve riferirsi ad unità operative/servizi appartenenti ad aree con particolari affinità cliniche (medica, chirurgica e dei servizi), tenendo conto delle omogenee competenze.

Il dirigente non può essere preposto a più servizi di guardia contemporaneamente.

2. Servizio di guardia e orario di lavoro

Il servizio di guardia è svolto all'interno del normale orario di lavoro, fatto salvo quanto previsto al comma 5. Sono programmabili, nell'arco di un quadrimestre, non più di 5 servizi di guardia notturni calcolati come media mensile nell'arco di tutto il periodo. È fatto salvo quanto previsto dal presente CCNL in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'articolo 89 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), comma 2.

3. Dirigenti tenuti al servizio di guardia

Il servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti esclusi quelli di struttura complessa, che possono svolgere tale servizio esclusivamente laddove non vi siano dirigenti in numero sufficiente per la copertura del servizio di guardia; in tal caso si applica il comma 5. I servizi di guardia devono essere distribuiti in turni uniformi fra tutti i componenti l'équipe.

4. Guardia di unità operativa

Le parti, a titolo esemplificativo, rinviano all'allegato n. 1 per quanto attiene le tipologie assistenziali minime ove prevedere i servizi di guardia.

5. Remunerazione delle guardie notturne e/o festive

1. La remunerazione delle guardie notturne e/o festive svolte in Azienda o Ente:

a) all'interno dell'orario di lavoro, è stabilita:

- in € 100,00 per ogni turno di guardia notturno e/o festivo;
- in € 120,00 per i medesimi turni nei servizi di pronto soccorso.

Tale compenso, che è corrisposto a decorrere dal mese successivo alla data di entrata in vigore del presente CCNL, comprende ed assorbe le indennità previste dall'articolo 77 (Indennità per servizio notturno e festivo).

b) svolte al di fuori dell'orario di lavoro di cui all'articolo 27, comma 2 (Orario di lavoro dei dirigenti) è stabilita con i medesimi importi di cui alla lettera a) unitamente al recupero dell'orario eccedente.

2. Le guardie notturne effettuate al di fuori dell'orario di lavoro di cui all'articolo 27, comma 2 (Orario di lavoro dei dirigenti), retribuibili ai sensi dell'articolo 86 comma 3 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) non possono superare il 12% delle guardie notturne complessivamente svolte nell'Azienda o Ente nell'anno precedente.

6. Durata dei turni di guardia

Il turno di guardia è organizzato normalmente su dodici ore consecutive nelle fasce orarie 8-20 e 20-8. Turni di durata minore in fascia oraria diurna, comunque non inferiori a sei ore, determinano il riproporzionamento delle remunerazioni di cui al comma 5.

7. Turni di guardia remunerabili come prestazioni aggiuntive

Per la corretta determinazione dei turni di guardia notturni da calcolare si rinvia all'allegato 1 del CCNL del 5 luglio 2006 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie. Resta fermo che la prestazione di turni di guardia notturna fuori dell'orario di lavoro dovrà avvenire nel rispetto della normativa vigente in materia di riposo giornaliero di cui in particolare al decreto legislativo 66/2003.

8. Disapplicazioni

Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 26 (Servizio di guardia) del CCNL del 19 dicembre 2019

SERVIZIO DI PRONTA DISPONIBILITÀ (CCNL 2019 – 2021, ARTICOLO 30)

1. Definizione di pronta disponibilità

Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere lo stabilimento nel tempo stabilito nell'ambito del piano annuale adottato, all'inizio di ogni anno, dall'Azienda o Ente per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica ed agli aspetti organizzativi delle strutture.

2. Dirigenti tenuti al servizio di pronta disponibilità

1. Sulla base del piano di cui al comma 1, sono tenuti al servizio di pronta disponibilità i dirigenti - esclusi quelli di struttura complessa con le eccezioni previste nel successivo comma 3 - in servizio presso unità operative con attività continua nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali.

2. Con le procedure del comma 1, in sede aziendale, possono essere individuate altre unità operative per le quali, sulla base dei piani per le emergenze, sia opportuno prevedere il servizio di pronta disponibilità.

3. Modalità di espletamento del servizio

1. Il servizio di pronta disponibilità va limitato, ai turni notturni ed ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale. Tale servizio può essere sostitutivo ed integrativo dei servizi di guardia di cui al presente

CCNL. Nei servizi di anestesia, e nelle unità operative di rianimazione e terapia intensiva, è prevista esclusivamente la pronta disponibilità integrativa.

2. Il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza di tutti i dirigenti, compresi quelli di struttura complessa.

3. Il servizio di pronta disponibilità sostitutiva è assicurato da tutti i dirigenti esclusi i direttori di struttura complessa, che possono svolgere tale servizio esclusivamente laddove non vi siano dirigenti in numero sufficiente. Il servizio di pronta disponibilità è assicurato utilizzando solo i Dirigenti della stessa Unità Operativa per la quale il servizio è istituito, garantendo le necessarie competenze specialistiche. Nei servizi ospedalieri il Dirigente non può essere posto in pronta disponibilità su più sedi della stessa unità operativa.

4. Possono essere emanate linee di indirizzo regionale che individuino le modalità per il graduale superamento della pronta disponibilità sostitutiva, allo scopo di garantire mediante turni di guardia una più ampia tutela assistenziale nelle aree di competenza.

5. Il dirigente non può essere preposto a più servizi di pronta disponibilità su più presidi ospedalieri contemporaneamente.

4. Pronta disponibilità in un giorno festivo

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

5. Disciplina delle ore di lavoro in caso di chiamata

In caso di chiamata, l'attività è compensata come lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 31 (Lavoro straordinario) salvo che il dirigente richieda il recupero orario, consentito solo qualora lo stesso abbia assolto integralmente il proprio debito orario avuto riguardo al saldo progressivo annuale rilevato alla fine del mese precedente.

6. Disciplina dei turni di pronta disponibilità

1. La pronta disponibilità ha durata di dodici ore; essa può essere articolata in orari di minore durata, comunque non inferiori a quattro ore.

2. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive.

3. Ferma restando la necessità di tendere alla garanzia di idonee condizioni di lavoro per i dirigenti organizzati su turni, anche attraverso un percorso di graduale superamento del servizio di pronta disponibilità sostitutiva, sono programmabili, nell'arco di un quadrimestre, non più di 10 servizi di pronta disponibilità calcolati come media mensile nell'arco di tutto il periodo.

4. Non sono programmabili, nel bimestre (mese corrente e mese successivo), più di 12 servizi medi mensili complessivi intesi come somma dei servizi di guardia di cui all'articolo 29, comma 2 secondo periodo (Servizio di guardia) e servizi di pronta disponibilità.

7. Precisazione in merito al computo dei turni di pronta disponibilità

Le parti precisano, con riferimento all'art. 30, comma 6 (Servizio di pronta disponibilità), che il numero complessivo di 10 servizi di pronta disponibilità mensile devono riferirsi sia ai servizi di pronta disponibilità prestata in giornata festiva che feriale.

(CCNL 2019 – 2021, dichiarazione congiunta numero 2)

8. Remunerazione della pronta disponibilità

La pronta disponibilità dà diritto ad una indennità oraria di euro 2,00 lorde, elevabile in sede di contrattazione integrativa.

9. Pronta disponibilità e riposo di 11 ore consecutive

1. Il personale in pronta disponibilità chiamato in servizio, con conseguente sospensione delle undici ore di riposo immediatamente successivo e consecutivo, deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle undici ore di riposo; nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione le ore di mancato riposo saranno fruito, in un'unica soluzione, nei successivi tre giorni, fino al completamento delle undici ore di riposo.

2. Le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente comma sono definibili dalle Aziende ed Enti avendo riguardo di collocare il turno successivo a quello programmato in pronta disponibilità, nella fascia oraria pomeridiana.

10. Finanziamento degli oneri relativi alla pronta disponibilità

Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le risorse del fondo di cui all'articolo 73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

11. Disapplicazioni

Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 27 (Servizio di pronta disponibilità) del CCNL del 19 dicembre 2019.

LAVORO STRAORDINARIO (CCNL 2019 – 2021, ARTICOLO 31)

1. Principi generali

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 27, comma 1, ultimo periodo (Orario di lavoro dei dirigenti), le prestazioni di lavoro straordinario sono consentite ai dirigenti:

- per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 66/2003 e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro;
- in seguito alla chiamata in servizio per pronta disponibilità.

In alternativa al pagamento, tali prestazioni possono essere compensate a domanda del dirigente con riposi sostitutivi o recuperi orari, anche a giornata intera, da fruirsi, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro i quattro mesi successivi.

2. Obbligo di esplicita autorizzazione

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal direttore responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dalle Aziende ed Enti, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. Remunerazione del lavoro straordinario

A decorrere dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, la tariffa oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti è rideterminata in:

- € 28,72 per lo straordinario diurno;
- € 32,33 per lo straordinario notturno o festivo;
- € 37,14 per lo straordinario notturno-festivo

4. Finanziamento degli oneri relativi

Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'articolo 73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

5. Disapplicazioni

Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 30 (Lavoro straordinario) del CCNL del 19 dicembre 2019.

RIPOSO SETTIMANALE (CCNL 2016 – 2018 – ARTICOLO 28)

1. Modalità di fruizione del riposo settimanale

Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dirigente è fissato in numero di 52 all'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro. In tale numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.

2. Mancato riposo settimanale

Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 9 del decreto legislativo 66/2003, in giorno concordato fra il dirigente ed il direttore responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio.

Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni.

(decreto legislativo 66/2003, articolo 9, comma 1)

3. Irrinunciabilità riposo settimanale

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

4. Festività coincidenti con la domenica

La festività nazionale e quella del Santo Patrono 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

5. Eccezioni rispetto al comma precedente

Nei confronti dei soli dirigenti che, per assicurare il servizio prestano la loro opera durante la festività nazionale coincidente con la domenica, si applica la disposizione del comma 2.

LAVORO NOTTURNO (CCNL 2016 – 2018 – ARTICOLO 29)

1. Dirigenti che svolgono lavoro notturno

Svolgono lavoro notturno i dirigenti tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.

2. Limitazioni al lavoro notturno

Per quanto attiene alle limitazioni al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532. In quanto alla durata della prestazione rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali che operano nei turni a copertura delle 24 ore.

3. Inidoneità al lavoro notturno

Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, si applicano le disposizioni dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532. È garantita al dirigente l'assegnazione ad altra attività o ad altri turni di servizio da espletarsi nell'ambito della disciplina di appartenenza.

4. Remunerazione del lavoro notturno

I dirigenti che presta lavoro notturno sono corrisposte le indennità previste dall'articolo 98 (Indennità per servizio notturno e festivo).

5. Rinvio alle norme di fonte legislativa

Per quanto non disciplinato dal presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia di lavoro notturno ivi incluso il decreto legislativo 66/2003.

REGIO DECRETO-LEGGE 15 MARZO 1923, N. 692

Articolo 1 - orario normale di lavoro

La durata massima normale della giornata di lavoro degli operai ed impiegati nelle aziende industriali o commerciali di qualunque natura, anche se abbiano carattere di istituti di insegnamento professionale o

di beneficenza, come pure negli uffici, nei lavori pubblici, negli ospedali, ovunque è prestato un lavoro salariato o stipendiato alle dipendenze o sotto il controllo diretto altrui, non potrà eccedere le otto ore al giorno o le quarantotto ore settimanali di lavoro effettivo-

Articolo 3 – caratteri del lavoro effettivo.

È considerato lavoro effettivo ai sensi del presente decreto ogni lavoro che richieda un'applicazione assidua e continuativa. Conseguentemente non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedano per la loro natura o nella specialità del caso un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia.

Articolo 5 – lavoro straordinario

È autorizzata, quando vi sia accordo tra le parti, l'aggiunta alla giornata normale di lavoro, di cui nell'articolo 1, di un periodo straordinario, che non superi le due ore al giorno e le dodici ore settimanali, od una durata media equivalente entro un periodo determinato, a condizione, in ogni caso, che il lavoro straordinario venga computato a parte e remunerato con un aumento di paga, su quella del lavoro ordinario, non inferiore al 10%.

Articolo 5-bis - ulteriori disposizioni sullo straordinario

2. Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto. In assenza di disciplina

ad opera di contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore e prestatore di lavoro per un periodo non superiore a 250 ore annuali e a 80 ore trimestrali. La contrattazione integrativa si esercita nell'ambito dei tetti stabiliti dai contratti nazionali.

COSTITUZIONE

Articolo 36.

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.

Articolo 41

L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali.

CODICE CIVILE

Articolo 2107 – orario di lavoro

La durata giornaliera e settimanale della prestazione di lavoro non può superare i limiti stabiliti dalle leggi speciali o dalle norme corporative.

Articolo 2108 – lavoro straordinario e notturno

In caso di prolungamento dell'orario normale, il prestatore di lavoro deve essere compensato per le ore straordinarie con un aumento di retribuzione rispetto a quella dovuta per il lavoro ordinario. Il lavoro notturno non compreso in regolari turni periodici deve essere parimenti retribuito con una maggiorazione rispetto al lavoro diurno. I limiti entro i quali sono consentiti il lavoro straordinario e quello notturno, la durata di essi e la misura della maggiorazione sono stabiliti dalla legge o dalle norme corporative.

Articolo 2109 – periodo di riposo

Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola, in coincidenza con la domenica. Ha anche diritto, dopo un anno d'ininterrotto servizio, ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità. L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per

il godimento delle ferie. Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso dovuto in caso di recesso dal rapporto di lavoro.

La Corte costituzionale con sentenza 7 – 10 maggio 1963 n. 66 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del secondo comma dell'articolo 2109 limitatamente all'inciso "dopo un anno di ininterrotto servizio".

La Corte costituzionale, con sentenza 16 - 22 dicembre 1980, n. 189, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 2109 nella parte in cui non prevede il diritto a ferie retribuite anche per il lavoratore assunto in prova in caso di recesso dal contratto durante il periodo di prova medesimo".

La Corte costituzionale, con sentenza 16 - 30 dicembre 1987, n. 616 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 2109 nella parte in cui non prevede che la malattia insorta durante il periodo feriale ne sospenda il decorso.

DECRETO LEGISLATIVO 8 APRILE 2003, N. 66

Articolo 1 – finalità e definizioni

1. Finalità

Le disposizioni contenute nel presente decreto, nel dare attuazione organica alla direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro.

2. Definizioni:

1. **orario di lavoro:** qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni.
2. **periodo di riposo:** qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro.
3. **lavoro straordinario:** è il lavoro prestato oltre l'orario normale così come definito all'art. 3.
4. **periodo notturno:** periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.
5. **lavoratore notturno:**
 - qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;
 - qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale
6. **lavoro a turni:** qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane;
7. **Lavoratore turnista:** qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;
8. **Riposo adeguato:** il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata è espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi a causa della stanchezza della fatica o di altri fattori che perturbano la organizzazione del lavoro, causino lesioni a sé stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine;

Articolo 2 – Campo di applicazione

le disposizioni contenute nel presente decreto si applicano a tutti i settori di attività pubblici e privati

Articolo 3 – Orario normale di lavoro

L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali. 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.

Articolo 4 – Durata massima dell'orario di lavoro

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 specificate negli stessi contratti collettivi.

Articolo 5 – lavoro straordinario

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 e 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:
 - eccezionali esigenze tecnico-produttive e impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
 - casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo
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.

Articolo 6 – Criteri di computo

1. I periodi di ferie annue e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del calcolo della media della durata della settimana lavorativa.
2. Nel caso di lavoro straordinario, se il riposo compensativo di cui ha beneficiato il lavoratore è previsto in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva di cui al comma 5 dell'articolo 5, le ore di lavoro straordinario prestate non si computano ai fini della durata della settimana lavorativa.

Articolo 7 – Riposo giornaliero

1. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.
2. Il decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112 con il comma 5 dell'articolo 41 ha aggiunto alla formulazione originaria sopra riportata l'espressione o da regimi di reperibilità.

Articolo 8 – Pause

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 della 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.

3. Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, rimangono non retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di cui all'articolo 5 regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955 (i riposi intermedi che siano presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda; il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro, le soste di lavoro di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione)

Articolo 9 – Riposi settimanali

1. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le 11 ore di riposo giornaliero nell'arco delle 24 ore di cui all'articolo 7.

2. Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto a servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ed esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività, ovvero sia di pubblica utilità

Articolo 10 – Ferie

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del Codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla con-trattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2 (forze armate e di polizia, servizi di protezione civile, Corpo nazionale dei vigili del fuoco, strutture giudiziarie, penitenziarie e con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche), va goduto per almeno due settimane consecutive in caso di richiesta del lavoratore nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

2. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

3. Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'articolo 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione.

Articolo 11 – limitazioni al lavoro notturno

1. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.

2. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

3. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- c) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;
- d) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Articolo 12 –Organizzazione del lavoro notturno

1. L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi dalla consultazione delle rappresentanze sindacali in azienda, se costituite, aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa.

2. In mancanza, tale consultazione va effettuata con le organizzazioni territoriali dei lavoratori come sopra definite per il tramite dell'Associazione cui l'azienda aderisca o conferisca mandato.

3. La consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di sette giorni.

Articolo 13 – Durata del lavoro notturno

1. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite
2. È affidata alla contrattazione collettiva l'eventuale definizione delle riduzioni dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni. Sono fatte salve le disposizioni della contrattazione collettiva in materia di trattamenti economici e riduzioni di orario per i lavoratori notturni anche se non concesse a titolo specifico.

Articolo 14 – Tutela in caso di lavoro notturno

1. La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche o per il tramite del medico competente, attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi
2. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa alle rappresentanze sindacali aziendali aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo nazionale applicato dall'impresa, un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno.
3. Il datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze sindacali aziendali aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo nazionale applicato dall'impresa, dispone per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari appropriate misure di protezione personale e collettiva
4. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere modalità e specifiche misure di prevenzione relativamente alle prestazioni di lavoro notturno di particolari categorie di lavoratori

Articolo 15 – Trasferimento al lavoro diurno

1. Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.
2. La contrattazione collettiva definisce le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente e individua le soluzioni nel caso in cui l'assegnazione prevista dal comma citato non risulti applicabile.

Articolo 16 – Deroche all'orario settimanale

Fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi, sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale dell'orario di cui all'articolo 3 (che fissa in 40 ore settimanali l'orario normale di lavoro):

- a) le fattispecie previste dall'articolo 4 del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692;
- b) le fattispecie di cui al regio decreto 10 settembre 1923, n. 1957, alle condizioni ivi previste;
- c) le fattispecie di cui agli articoli 8 e 10 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955; (lavori agricoli, lavori stagionali, industrie a ciclo continuo, rispettando comunque il limite di 48 ore settimanali calcolate come media riferita all'intero anno solare)

Articolo 17 – Deroche

1. Le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione
2. In mancanza di disciplina collettiva, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ovvero per i pubblici dipendenti il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, adotta un decreto, sentite le stesse parti, per stabilire deroghe agli articoli 4, terzo comma, nel limite di sei mesi, 7, 8, 12 e 13 con riferimento alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta: di

servizi relativi all'accettazione, al trattamento o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione,

3. Le deroghe previste nei commi 1, 2 e 3 possono essere ammesse soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.

4. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo.

Articolo 18-bis – sanzioni

Violazione delle norme sul lavoro notturno

1. La violazione del divieto di adibire le donne al lavoro, dalle 24 alle 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, è punita con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 euro a 2.582 euro.

2. La stessa sanzione si applica nel caso in cui le categorie di lavoratrici e lavoratori di cui alle lettere a), b) b-bis) e c), dell'articolo 11, comma 2, sono adibite al lavoro notturno nonostante il loro dissenso espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione.

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o in alternativa il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;

c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile)

Violazione delle norme in tema di valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni

La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 14, comma 1 (secondo il quale la valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche o per il tramite del medico competente attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi) è punita con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 euro a 4.131 euro.

Violazione delle norme in materia di durata massima dell'orario settimanale di lavoro e di riposo settimanale

1. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 4, comma 2, (durata massima dell'orario settimanale di lavoro) e dall'articolo 9, comma 1, (riposo settimanale di 24 ore) si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro.

2. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4, la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro.

3. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4, la sanzione amministrativa è da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

Violazione delle norme in materia di ferie annuali

1. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 10, comma 1 in materia di ferie annuali si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro.

2. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno due anni, la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro.

3. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno quattro anni, la sanzione amministrativa è da 800 a 4.500 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

Violazione delle norme in materia di riposo consecutivo nelle 24 ore

La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 5, commi 3 e 5, è soggetta alla sanzione amministrativa da 25 a 154 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di cinquanta giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 a 1.032 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

Violazione delle norme in materia di straordinario

La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 5, commi 3 e 5, (divieto di sottoporre a lavoro straordinario senza il consenso del lavoratore e superamento del limite di 250 ore annue di lavoro straordinario) è soggetta alla sanzione amministrativa da 25 a 154 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di cinquanta giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 a 1.032 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

Violazione delle norme in materia di durata del lavoro notturno

La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 13, commi 1 e 3, (durata massima della prestazione lavorativa notturna) è soggetta alla sanzione amministrativa da 51 euro a 154 euro, per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre i limiti previsti.

DECRETO LEGISLATIVO 30 DICEMBRE 1992, N. 502

Articolo 15, comma 3, ultimo periodo

Il dirigente, in relazione all'attività svolta, ai programmi concordati da realizzare ed alle specifiche funzioni allo stesso attribuite, è responsabile del risultato anche se richiedente un impegno orario superiore a quello contrattualmente definito.

Articolo 15-quinquies, comma 1

Il rapporto di lavoro esclusivo dei dirigenti sanitari comporta la totale disponibilità nello svolgimento delle funzioni dirigenziali attribuite dall'azienda, nell'ambito della posizione ricoperta e della competenza professionale posseduta e della disciplina di appartenenza, con impegno orario contrattualmente definito.

Articolo 15-sexies, comma 1

1. Il rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari che svolgono attività libero-professionale extramuraria comporta la totale disponibilità nell'ambito dell'impegno di servizio, per la realizzazione dei risultati programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza. Le aziende stabiliscono i volumi e le tipologie delle attività e delle prestazioni che i singoli dirigenti sono tenuti ad assicurare, nonché le sedi operative in cui le stesse devono essere effettuate.

2. L'analisi comparata delle due disposizioni evidenzia che sia il rapporto esclusivo che il rapporto non esclusivo comportano la totale disponibilità del dirigente ma diverso è l'oggetto di tale disponibilità così come diverso è il contesto nel quale la stessa si esplica.

3. Per i dirigenti a rapporto esclusivo la totale disponibilità ad essi richiesta ha per oggetto lo svolgimento delle funzioni dirigenziali ad essi attribuite dall'Azienda, mentre per i dirigenti a rapporto non esclusivo la totale disponibilità ad essi richiesta ha per oggetto la realizzazione dei risultati programmati e delle attività professionali di competenza, come analiticamente definite nel secondo periodo del comma 1 dell'articolo 15-sexies.

4. Evidente appare la diversa connotazione delle due tipologie di dirigenti: i dirigenti a rapporto esclusivo sono chiamati a svolgere funzioni e ad assumersi responsabilità, interpretando così un ruolo propriamente dirigenziale, mentre i dirigenti a rapporto non esclusivo sono chiamati ad assicurare attività e prestazioni, assumendo di fatto un ruolo più esecutivo che dirigenziale.