

REGOLAMENTAZIONE E DISCIPLINA DI ALCUNI ISTITUTI CONTRATTUALI INERENTI LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE DEL COMPARTO

PREMESSA

Il seguente Regolamento aziendale è adottato ai sensi dell'art. 43, comma 13 del CCNL 2019/2021 e recepisce, per le materie oggetto di contrattazione ai sensi del CCNL, la contrattazione integrativa in vigore in USL Toscana Nord Ovest dal 1 gennaio 2023.

GESTIONE ORARIO DI LAVORO

Debito Orario

L'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

Il dipendente è tenuto ad effettuare l'orario di lavoro previsto dal CCNL secondo l'articolazione definita dalla struttura di appartenenza. Qualora il dipendente vada in debito orario, a qualsiasi titolo, è tenuto al recupero.

Le modalità di recupero sono concordate con il responsabile sia nelle modalità che nelle tempistiche.

Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero del debito orario entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo.(art. 43 c.7 CCNL 2019-2021).

In caso di mancato recupero, secondo le modalità più avanti definite, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio.

In casi particolari, in cui il dipendente sia stato impossibilitato al recupero per motivi personali o organizzativi, il Responsabile avrà la facoltà di autorizzare un ulteriore piano di recupero del debito della durata massima di 6 mesi. Per tutti i debiti orari non recuperati nei modi sopra indicati e risultanti dalla verifica effettuata a marzo di ogni anno sul saldo dell'anno precedente, si procederà al recupero economico d'ufficio.

A questo proposito l'Ufficio presenze/assenze, che verifica mensilmente e trimestralmente il debito orario dei dipendenti invierà comunicazione, entro il mese di febbraio dell'anno successivo, ai dipendenti che al 31.12 si trovino in situazione di sotto orario.

In caso di debito superiore alle 10 ore, medesima comunicazione verrà inviata anche al responsabile gestionale al fine di recepire eventuali giustificazioni entro 10 giorni e di predisporre apposito piano di recupero. In caso di mancata comunicazione si procederà con il recupero economico d'ufficio nei limiti previsti dalla normativa.

Per il personale turnista data la fisiologica alternanza del turno che crea situazioni di debito orario, il coordinatore dispone, sentito il lavoratore, nella programmazione, appositi turni di recupero al fine di garantire il rispetto dell'orario contrattuale nell'arco dei 4 mesi.

Gestione dell'eccedenza oraria autorizzata

Qualora il dipendente presenti eccedenza oraria mensile autorizzata potrà richiederne il pagamento nelle modalità stabilite dal regolamento, oppure in alternativa al pagamento, concordare con il Responsabile Gestionale il recupero orario, ai sensi dell'art. 47, comma 6. Per una gestione ottimale delle eccedenze e dei recuperi, con cadenza quadrimestrale, l'Azienda effettuerà un controllo sui saldi del cartellino mensile invitando i Responsabili a gestire le eccedenze orarie.

Il Responsabile non potrà autorizzare eccedenze orarie giornaliere inferiori ai 15 minuti.

Nel caso in cui l'eccedenza oraria non sia stata liquidata o goduta entro l'anno solare, potrà essere richiesta in pagamento entro il mese di marzo dell'anno successivo, ovvero sarà disponibile per essere goduta entro la fine dell'anno successivo a quello di riferimento, salvo casi eccezionali in cui il dipendente sia stato oggettivamente impossibilitato al recupero per motivi organizzativi o per assenza prolungata dal servizio.

In questi casi il Responsabile avrà la facoltà di autorizzare un ulteriore periodo di tre mesi dalla ripresa del servizio per il recupero dell'eccedenza oraria di cui dovrà dare comunicazione all'Ufficio Gestione Presenze e assenze.

Il Responsabile gestionale (Direttore, Dirigente, titolare di posizione organizzativa o di incarico di funzione ICO, IFC, IF) è responsabile della corretta pianificazione del turno con particolare riferimento al debito/credito orario, che non dipendano da situazione personali del dipendente.

Straordinari

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del lavoro e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente o dal responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Azienda, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione fatta eccezione per quei casi di urgenza in cui, a garanzia dei livelli di assistenza, non sia possibile l'autorizzazione preventiva ed esplicita del dirigente o del

responsabile (Cfr. art. 47 comma 1 e 2 CCNL 2019-2021).

Per prestazioni di lavoro straordinario si intendono le prestazioni rese dal personale al di fuori dell'ordinario orario di lavoro nei seguenti casi:

- in casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive cui non è possibile far fronte con altri lavoratori;
- in caso di forza maggiore o comunque qualora la mancata esecuzione di prestazioni possa dare luogo ad un pericolo grave ed immediato ovvero ad un danno alle persone;

Non può essere riconosciuta come prestazione di lavoro straordinario:

- l'ingresso anticipato in servizio salvo ipotesi eccezionali predeterminate;
- le prestazioni rese da personale dipendente che fruisce del riposo giornaliero per allattamento e dei permessi retribuiti orari di cui alla L. 104/92 personale.

Fanno parte, invece, dello straordinario le ore effettuate in reperibilità attiva.

Le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, danno diritto alla retribuzione.

Su richiesta del dipendente possono dare luogo a corrispondente riposo compensativo, da fruirsi entro il termine massimo di 4 mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Per le eventuali prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno e non chieste a recupero entro il 4° mese, e già autorizzate, l'Azienda può procedere alla relativa liquidazione al massimo entro giugno dell'anno successivo.

Ai fini della liquidazione delle prestazioni straordinarie e dello straordinario riconosciuto in reperibilità, qualora l'articolazione del turno lavorativo comporti un debito orario rispetto a quello contrattualmente stabilito, è comunque riconosciuto il trattamento economico accessorio e straordinario nel mese di riferimento, qualora il delta tra ore anni precedenti e ore anno in corso sia positivo e fino a pareggio dello stesso.

Le ore di lavoro straordinario che vengono recuperate non rientrano nel computo del limite delle 48 ore settimanali.

La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata come stabilito dal CCNL.

La maggiorazione è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo) ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo (Cfr. art 47 comma 8 CCNL 2019-2021).

Orario dei titolari di incarico.

I titolari di **incarico funzionale** hanno un orario aperto e flessibile. Per i titolari di incarico funzionale con indennità di funzione superiore ai 4000 euro annuali non è riconosciuto il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo lo straordinario svolto in regime di reperibilità ai sensi dell'art. 31 comma 7 del CCNL 2019/2021.

Per i titolari di incarico di funzione le eventuali eccedenze orarie sono funzionali agli obiettivi previsti dall'incarico e possono essere utilizzate quale forma di flessibilità dell'orario con entrate posticipate od uscite anticipate nel limite della metà del debito orario giornaliero.

Dal 1 gennaio 2024, in forma sperimentale, per il titolare di incarico funzionale è ammesso il recupero a giornata delle eventuali eccedenze orarie maturate nell'anno fino nei limiti di **2** giornate di recupero al mese avuto riguardo alla regolare fruizione delle ferie anche degli anni pregressi.

Nel caso in cui il titolare di incarico funzionale non abbia fruito delle ore eccedenti nel corso dell'anno è ammesso il recupero a ore o a giornata nelle modalità sopra indicate fino al mese di giugno dell'anno successivo.

Per i titolari di incarico funzionale, la cui indennità di funzione per effetto del nuovo CCNL è stata ridefinita per un importo inferiore o uguale a 4.130,00 euro l'anno, le ore in eccedenza accumulate prima del 01/01/2023 potranno essere oggetto di recupero anche a giornata fino al 31/12/2024.

TEMPI DI VESTIZIONE E DEI PASSAGGI DI CONSEGNE

Nei casi in cui il personale del ruolo sanitario, del ruolo sociosanitario e del profilo del ruolo tecnico addetto all'assistenza, debba indossare apposite divise per lo svolgimento della prestazione e le operazioni di vestizione e svestizione, per ragioni di igiene e sicurezza, debbano avvenire all'interno della sede di lavoro, l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende fino a 10 minuti complessivi e forfettari destinati a tali attività, tra entrata e uscita, purché risultanti dalle timbrature effettuate. Quanto sopra è da considerarsi applicabile sia per il personale full-time che per il personale part-time nei limiti dell'orario stabilito dal part time.

Nelle unità operative che garantiscono la continuità assistenziale sulle 24 ore, ove sia necessario un passaggio di consegne, al personale sanitario e sociosanitario sono riconosciuti fino ad un massimo di 15 minuti complessivi e forfettari tra vestizione, svestizione e passaggi di consegne, purché risultanti dalle timbrature effettuate.

La regolamentazione dei tempi di vestizione nei setting assistenziali è definita dai singoli Dipartimenti delle professioni.

Viene allargata la platea dei beneficiari, quale trattamento di miglior favore, prevedendo che anche nei servizi H 12 ove è previsto il passaggio di consegne e non vi è sovrapposizione di turno, siano riconosciuti 15 minuti.

Previa individuazione specifica per ogni setting assistenziale e diagnostico da parte dei Direttori dei Dipartimenti delle professioni, saranno riconosciuti:

- a tutto il personale operatore sanitario o del ruolo tecnico addetti alla assistenza, per i servizi giornalieri, 5 minuti all'inizio del turno di servizio da destinare alla vestizione e 5 minuti a conclusione del turno da dedicare alla svestizione;
- a tutto il personale operatore sanitario o del ruolo tecnico addetti alla assistenza, che operano nei servizi H 12 e H 24 , 15 minuti aggiuntivi al turno di cui 10 dedicati alla vestizione / svestizione e 5 dedicati al passaggio di consegne.

Qualora sia già prevista la compresenza o al termine del turno pomeridiano nei servizi H 12 si riconosceranno solo 10 minuti complessivi per la sola vestizione / svestizione prima dell'inizio e dopo la fine del turno.

Il tempo aggiuntivo dedicato alla vestizione/passaggio di consegne non costituisce lavoro straordinario e non dà titolo a liquidazione economica, e rientra nel tempo di lavoro ordinario; il tempo aggiuntivo dedicato alla vestizione / passaggio di consegne deve risultare dalle timbrature effettuate.

Tempi di vestizione / vestizione e passaggi di consegna per il personale operante nei reparti COVID

Per il periodo in cui gli operatori sanitari prestano la loro attività nei reparti COVID, adottando gli specifici DPI, secondo la procedura aziendale prevista, saranno riconosciuti in luogo dei tempi di vestizione già in godimento 25 minuti ed in luogo dei tempi riconosciuti per il passaggio di consegne (compresa la vestizione) 30 minuti.

I minuti così riconosciuti dovranno risultare da apposite timbrature, sono da considerarsi quale normale orario di lavoro, non danno luogo a riconoscimento di prestazioni straordinarie.

PAUSA, PAUSA PRANZO E MENSA DIFFUSA

Pausa regola generale

La pausa è l'intervallo tra una prestazione antimeridiana e pomeridiana, destinata al recupero delle energie psico fisiche e alla eventuale consumazione del pasto, ed è stabilita per le prestazioni del personale del comparto non turnista che eccedono le 6 ore.

Qualora tale pausa sia svolta in concomitanza con la pausa pranzo essa è ricompresa nei 30 minuti calcolati al fine della consumazione del pasto. La pausa pranzo è riconosciuta a tutti i dipendenti in

servizio in relazione alla particolare articolazione dell'orario di lavoro in misura non inferiore ai 30 minuti.

La pausa deve essere fruita obbligatoriamente in caso di lavoro frazionato durante la giornata anche a diverso titolo (es. turno + prestazioni aggiuntive/ supporto diretto o altre tipologie di attività non rientranti nel turno).

L'applicazione della presente disciplina decorre dall'entrata in vigore del regolamento a seguito della sua formale approvazione.

Pausa pranzo e mensa aziendale

È a disposizione per la consumazione del pasto la fruizione delle mense aziendali. Ai fini del rispetto del decoro degli uffici e dei servizi è vietato consumare il pasto all'interno delle strutture aziendali ad eccezione dei luoghi deputati specificatamente al ristoro o alla consumazione del pasto.

L'Azienda invia alle OO.SS e rende disponibile su IGEA un report ove sono individuati i locali dedicati al ristoro e gli esercizi convenzionati.

La pausa pranzo deve avvenire al di fuori dell'orario di lavoro e pertanto i dipendenti che intendono avvalersene hanno l'obbligo di timbrare l'uscita dal servizio per tutta la durata della pausa.

La consumazione del pasto alle mense aziendali avviene durante l'orario di apertura e chiusura della mensa, di norma 12,30 -15,30.

Il pasto può essere consumato 1 sola volta al giorno.

Non è consentita la fruizione della mensa nei giorni liberi dal servizio.

Non è consentita la fruizione del pasto durante il servizio di reperibilità né in orario di servizio.

Nel caso in cui il dipendente acceda alla mensa aziendale durante l'orario di servizio, l'azienda addebiterà il pasto per il costo intero e toglierà d'ufficio mezz'ora per la pausa pranzo e potrà essere soggetto a eventuale provvedimento disciplinare.

Hanno diritto di accesso al servizio mensa:

- tutto il personale dipendente;
- il personale di altre USL in comando/missione/altro presso le singole sedi dell'Azienda;
- il personale religioso in convenzione;
- il personale con altre tipologie di contratto assimilato al lavorodipendente;
- il personale in servizio civile
- il personale in espletamento mandato e/o in permesso sindacale come RLS, RSU, OO.SS. (al di fuori dell'orario del mandato).In queste ipotesi il costo della mensa a

carico del dipendente è sempre pari a massimo 1/5 del costo del pasto;

Nel caso in cui il dipendente acceda alla mensa deve obbligatoriamente essere provvisto di Badge/carta Operatore, non sono ammesse altre modalità di registrazione.

Non hanno diritto alla mensa i dipendenti nella giornata di assenza dal servizio (malattia, ferie, infortunio, turno di riposo, ecc.). Nel caso il dipendente acceda ugualmente alla mensa il pasto verrà fatto pagare a prezzo pieno e potrà essere soggetto a eventuale provvedimento disciplinare.

Il dipendente turnista può fruire della mensa aziendale sia a fine turno che prima dell'inizio del turno pomeridiano nei giorni ed orari di apertura della mensa.

Ogni comportamento difforme a quanto stabilito nel presente articolo costituisce illecito disciplinare.

Il costo mensa per i dipendenti sarà addebitato in busta paga e corrisponderà alla cifra unitaria prevista dalle disposizioni aziendali, pari a massimo 1/5 del costo del pasto.

Per le altre categorie che hanno diritto all'accesso a mensa il costo è determinato dalle convenzioni in essere.

La regolamentazione relativa ai servizi mensa è oggetto di definizione da parte delle Linee guida regionali, cui l'Azienda dovrà attenersi ed eventuali trattamenti diversi saranno immediatamente recepiti nel presente regolamento .

Cestini

Per il personale specificatamente individuato, senza nessuna eccezione che, per motivate esigenze legate al servizio svolto ed autorizzato dalla Direzione di presidio, non può allontanarsi dalla propria postazione di lavoro può essere eccezionalmente richiesto presso la mensa un "cestino-pasto" allo stesso costo del servizio mensa da consumarsi presso la propria postazione di lavoro.

Mensa Diffusa

Nei casi specificatamente individuati, ove vi sia una prestazione giornaliera interrotta dalla pausa, è riconosciuto il **buono pasto** per esercizio convenzionato. L'elenco delle strutture individuate viene previamente e periodicamente aggiornato a cura dell'Azienda tenendo conto della "concreta fruibilità" della mensa aziendale, valutata tenendo conto della necessità di effettuare la pausa nell'arco dei 30 minuti .

In alternativa, qualora vi sia all'interno della struttura aziendale, un luogo dedicato, il servizio mensa potrà consegnare dei **cestini pasto** allo stesso costo del servizio mensa da consumarsi esclusivamente negli spazi dedicati. In tutti i casi il dipendente è tenuto a consumare il pasto fuori dell'orario di lavoro, con una pausa minima di mezz'ora.

Per il servizio di mensa sostitutiva, i dipendenti hanno diritto al pasto per ogni giorno in cui effettuano la prestazione lavorativa secondo le modalità di seguito indicate:

- nei casi di prestazione giornaliera che prevede il rientro pomeridiano hanno diritto al *buono pasto per esercizio convenzionato* da fruire presso gli esercizi commerciali convenzionati secondo la normativa vigente, garantendone la massima estensione in sede di convenzione;
- negli altri giorni, fuori dall'orario di lavoro, i dipendenti hanno diritto di accedere esclusivamente alla mensa aziendale secondo le condizioni già citate.

Nel caso in cui il dipendente fruisca della mensa diffusa durante l'orario di servizio senza effettuare il rientro pomeridiano, l'Azienda addebiterà il pasto per il costo intero e toglierà d'ufficio mezz'ora per la pausa pranzo e potrà essere soggetto a eventuale provvedimento disciplinare.

Nei casi in cui, a causa di particolari situazioni temporanee di indisponibilità della mensa aziendale a livello zonale, o si ravvisi una concreta impossibilità di raggiungere la stessa in tempi accettabili si può fare richiesta di usufruire del Buono pasto anche senza rientro pomeridiano. L'autorizzazione è rilasciata dai Direttori di zona/ presidio/ Dipartimento.

INDICAZIONI SULLA FLESSIBILITA' E APPLICAZIONE ART. 43, COMMA 4 CCNL CON APPLICAZIONE PAUSA 30 MINUTI DOPO 6 ORE PERSONALE DEL COMPARTO.

Orario personale non turnista

- **Fascia di ingresso: 8.00-9.00**, salvo casi espressamente motivati ed autorizzati dal Direttore di Dipartimento, che possono prevedere l'ingresso alle ore 7.00.
- **Fascia massima di uscita: si colloca tra le 18,30 e le 19,30** in base anche alla struttura di appartenenza oppure all'apertura dei locali.
- **Flessibilità di ingresso: fascia di flessibilità dalle 7,30 alle 9,30.**

Se un dipendente entra dopo la fascia di flessibilità, viene notificata sul cartellino un'anomalia di ingresso fuori orario ma l'orario timbrato viene comunque riconosciuto.

L'orario timbrato al di fuori della fascia di entrata e di uscita (prima delle 7,00 o 7.30 e dopo le 18.30 o 19.30) deve puntualmente essere autorizzato dal responsabile se superiore ai 15 minuti.

Pausa regola generale

Si applica per le prestazioni che eccedono le 6 ore e per la durata non inferiore ai 30 minuti. La pausa è l'intervallo tra una prestazione antimeridiana e pomeridiana, destinata al recupero delle energie psico fisiche e alla eventuale consumazione del pasto, ed è stabilita per le prestazioni del personale del comparto non turnista che eccedono le 6 ore.

La pausa deve risultare da effetti va timbratura e, pertanto, se il dipendente non timbra la pausa e lavora continuativamente il sistema segnala l'anomalia e il dipendente deve correggere direttamente sul cartellino. Se il dipendente fa uno stacco inferiore a 30 minuti nell'arco compreso tra le 12,00 - 15,30 e la prestazione eccede le 6 ore, vengono comunque decurtati 30 minuti.

In caso di esigenze organizzative o su richiesta del dipendente, nel caso in cui non sia stato possibile lo svolgimento della pausa, il Dirigente responsabile autorizza la prestazione continuativa.

Se la pausa non viene effettuata esattamente alle 6 ore, ma si colloca nell'arco temporale compreso tra le 12,00 e le 15,30 si considera comunque come rispettata in quanto la pausa psicofisica si colloca anche in relazione all'apertura dei servizi mensa o ristoro indipendentemente se il dipendente ne fruisce o meno.

Esempi:

- Entrata alle 9.00 pausa alle 12.30 e rientro pomeridiano.
- Entrata alle 7.30 e pausa alle 14.00 e rientro.
- Entrata alle 7.30 o alle 9.00, pausa alle 11.00 e orario prolungato fino al pomeriggio, al raggiungimento delle 6 ore conteggiate dalla prima entrata e al netto dello stacco delle ore 11.00, viene tolta comunque mezz'ora. La pausa va fruita al raggiungimento delle 6 ore cumulando i due periodi, perché è la prestazione lavorativa di quel giorno che supera le 6 ore, indipendentemente da come è stata timbrata.

Rientri pomeridiani

In caso di rientro viene raccolto tutto l'orario effettuato fino alla fascia massima di uscita che sarà impostata. Se il dipendente non rientra, l'orario si blocca alle 6 ore.

Non viene previsto un minimo orario per il rientro pomeridiano che comunque deve superare i 15 minuti dopo la pausa.

Nei servizi dove deve essere garantita la continuità della prestazione (come ad esempio per le prestazioni sanitarie o a contatto diretto con l'utenza come i front office), il turno giornaliero è da intendersi unico e non soggetto a pausa. Per questi può essere prevista un'articolazione della pausa diversa perché devono rispettare un turno di apertura al pubblico.

I Direttori di Dipartimento individuano i servizi a turno unico e li comunicano formalmente alla UOC Presenze / Assenze al fine della corretta applicazione del profilo orario.

In mancanza di specifica comunicazione si applica la regola generale della pausa dopo le 6 ore.

Agevolazioni per particolari situazioni (ORARIO CONCENTRATO)

Per orario concentrato si intende una prestazione unica giornaliera senza pausa fino al completamento

del debito teorico giornaliero.

Il dipendente completa il debito teorico giornaliero (es. 7.12h) con una prestazione unica senza pausa. Non possono essere riconosciuti orari continuativi che superino il debito teorico giornaliero perché in quel caso la necessità di prolungamento fa venire meno l'esigenza dell'orario concentrato e quindi subentra obbligo di pausa.

Non si applica in caso di rientro pomeridiano perché non è più orario concentrato, e quindi segue la regola generale della pausa dopo 6 ore.

In caso di orario concentrato, al fine di agevolare la prestazione, il dipendente può fare richiesta al Direttore di Dipartimento di essere autorizzato ad entrare alle 7.00.

Figure meritevoli di tutela - al perdurare del requisito:

- dipendenti con figli minori di anni 12 - L. 53/2000;
- dipendenti che usufruiscono dei benefici della Legge 104;
- dipendente in condizione di grave disabilità;
- genitori, anche adottivi, di figli studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento (DSA) impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche acasa;

Rientrano nella disciplina sopra indicata relativa all'orario concentrato anche le seguenti situazioni dei dipendenti:

- situazioni temporanee di difficoltà personali debitamente documentati (max 6 mesi) ;
- la distanza del luogo di residenza o domicilio dal luogo di lavoro superiore ai 20 km (andata e ritorno complessivamente più di 40 km).

L'orario concentrato è temporaneo e viene autorizzato fino al perdurare delle condizioni che ne hanno reso possibile la concessione.

In caso di autorizzazione all'orario "flessibile concentrato", si precisa che deve esserci previamente la verifica della compatibilità con le esigenze di servizio della struttura.

Se al dipendente viene autorizzato l'orario concentrato, in caso di prestazione giornaliera superiore perché richiesto straordinario, deve comunque fare la pausa alla 6^o ora. Il dipendente che ha fatto richiesta ed è stato autorizzato all'orario concentrato può sempre scegliere se utilizzarlo tutti i giorni oppure se in alcune giornate, in quest'ultimo caso dovrà osservare l'orario con pausa e rientro pomeridiano.

L'orario concentrato può essere richiesto anche dai titolari di i Incarichi funzionali.

I dipendenti interessati devono presentare domanda al proprio Dirigente responsabile che autorizza in presenza dei requisiti e se tale richiesta è compatibile con le esigenze della struttura di appartenenza e poi la inoltra alla UOC Presenze e Assenze. L'eventuale diniego deve essere motivato.

Allegato 1 format Richiesta orario concentrato

REGOLAMENTAZIONE INDENNITA' CAPO III DEL CCNL 2019-2021

- Indennità per il Servizio di pronta disponibilità (Art. 44)
- Indennità di specificità infermieristica (Art. 104)
- Indennità tutela del malato e promozione della salute (Art. 105)
- Indennità di turno, di servizio notturno e festivo (Art. 106)
- Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi (Art. 107)
- Indennità professionale specifica (Art. 108)
- Indennità di rischio radiologico (Art. 109)
- Riposo biologico (Art. 110)
- Indennità di polizia giudiziaria (Art. 111)

Indennità per il Servizio di pronta disponibilità (Art. 44) Ai sensi dell'art. 44, comma 7 l'indennità oraria della pronta disponibilità è elevata da 1,80 a euro a 1,91 a decorrere dal 1 gennaio 2023.

Indennità di specificità infermieristica (Art. 104)

Ai fini del riconoscimento e della valorizzazione delle competenze e delle specifiche attività svolte, al personale infermieristico, dipendenti delle Aziende ed Enti, a decorrere dall'1.1.2021 è attribuita la specifica indennità di cui all'art. 1, comma 409 della legge n. 178/2020 denominata "Indennità di specificità infermieristica" da erogarsi per 12 mensilità quale parte del trattamento economico fondamentale, negli importi mensili di cui all'allegata Tabella H al CCNL.

Indennità tutela del malato e promozione della salute (Art. 105)

Al fine di valorizzare l'apporto delle competenze e dello specifico ruolo nelle attività direttamente finalizzate alla tutela del malato e alla promozione della salute, al personale appartenente alle professioni sanitarie della riabilitazione, della prevenzione, tecnico-sanitarie e di ostetrica, alla professione di assistente sociale nonché agli operatori socio sanitari, dipendenti delle Aziende ed Enti, a decorrere dall'1.1.2021 è attribuita la specifica indennità di cui all'art. 1, comma 414 della legge n. 178/2020 denominata "Indennità tutela del malato e promozione della salute" da erogarsi per 12 mensilità quale parte del trattamento economico fondamentale, negli importi mensili di cui all'allegata Tabella I al CCNL.

Indennità di turno, di servizio notturno e festivo (Art. 106)

L'indennità di cui al presente articolo è finalizzata a riconoscere il disagio del personale turnista derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.

Turno 12/24 H

Al personale di tutti i ruoli e di tutte le aree, con esclusione dell'area del personale di elevata qualificazione, operante in servizi attivati, in base alla programmazione dell'Azienda o Ente, per un minimo di dodici ore giornaliere ed effettivamente articolati su almeno due turni, compete una indennità giornaliera, ivi incluso il giorno montante e smontante il turno notturno, pari a euro 2,07 per ogni giornata di effettivo lavoro. Tale indennità non è corrisposta per i giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata.

L'Azienda applica la previsione contrattuale con effetto a decorrere dal 1 gennaio 2023 con le seguenti modalità operative e vincoli richiesti:

- Si riconosce l'indennità di turno al personale stabilmente assegnato ai servizi articolati sulle 12 ore giornaliere e su almeno due turni;
- Il personale turnista è individuato attraverso l'assegnazione al centro di costo previamente definito per tale attività. Al fine della corresponsione della suddetta indennità si reputa necessario e sufficiente almeno 1 turno al mese svolto nell'articolazione oraria meno frequente (ad esempio 1 turno pomeridiano al mese).
- L'Azienda effettua controlli preventivi e successivi e garantisce eventuali recuperi necessari derivanti da ritardi e/o errori di assegnazione.

Notturno e festivo

A decorrere dal 1 gennaio 2023 al personale di tutti i ruoli e di tutte le aree compete una indennità oraria per il servizio notturno effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del giorno successivo, pari a 4.00 euro, eventualmente elevabile in sede di contrattazione integrativa.

Per il servizio prestato in giorno festivo compete un'indennità oraria pari a euro 2,55 lorde.

Festivo infrasettimanale

L'attività prestata dal personale in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente da effettuarsi entro trenta giorni, ferme restando le indennità previste alternativamente:

- a) a equivalente riposo compensativo;
- b) alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario di cui all'art. 47, comma 8 (lavoro straordinario);

c) l'applicazione dell'art. 48 (Banca delle ore).

L'Azienda applica la previsione contrattuale con effetto a partire dall'entrata in vigore del CCNL 2019-2021 con le seguenti modalità operative e vincoli richiesti:

La scelta va effettuata utilizzando la configurazione informatica su WHR TIME che prevede una causale di presenza da scegliere direttamente al momento della timbratura oppure come sopra richiamato, entro 30 giorni dalla prestazione resa. Per la liquidazione dello straordinario si seguono le regole ordinarie.

Fino all'impostazione della causale su WHR TIME si procederà al pagamento delle richieste pervenute agli uffici presenze in modalità non automatizzata.

Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi (Art. 107)

L' indennità di cui al presente articolo è destinata al personale, con esclusione dell'area del personale di elevata qualificazione, che presta il proprio lavoro presso Unità Operative o Servizi particolarmente disagiati. A decorrere dal 1 gennaio 2023:

Per il personale assegnato alle UO/Servizi di:

- malattie infettive e discipline equipollenti così come individuate dal DM30.1.1998 e s.m.i.,
- i gruppi operatori e le terapie intensive,
- le terapie sub-intensive,
- i servizi di nefrologia e dialisi,
- le UO/Servizi di emergenza urgenza,
- i servizi che espletano in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente,
- i servizi per le dipendenze,

compete una indennità giornaliera lorda per giornata di presenza, negli importi di seguito indicati:

Destinatari	Importo giornaliero
Personale del ruolo sanitario, sociosanitario tecnico delle aree dei professionisti della salute e dei funzionari, degli assistenti e degli operatori	5,00
Profilo di operatore tecnico addetto all'assistenza dell'area del personale di supporto	1,50

Le indennità del presente comma non sono cumulabili fra loro e nel caso di assegnazione del personale a più servizi, viene corrisposta una indennità.

Il riconoscimento della indennità di cui al presente articolo spetta al personale operante nei servizi di:

- Anestesia e Rianimazione;
- Terapia intensiva cardiologica, sub intensiva, Utic;
- Blocco Operatorio;
- Sala operatoria Day Surgery e salette di Endoscopia;
- Sala operatoria del Blocco Parto e Sala parto;
- Pronto Soccorso, sala gessi annessa per le prestazioni di Ps e Radiologi ad'Urgenza;
- Centrale Operativa 118 soltanto per il servizio prestato su Ambulanza, Automedica e mezzi assimilabili, (operatori sanitari che effettuano trasporti sanitari interospedalieri);
- servizi di Nefrologia ed Emodialisi;
- Medicina e chirurgia alta intensità di cura;
- Terapia intensiva e sub intensiva neonatale;
- Codice 75 medicina riabilitativa.

Ai sensi dell'art. 107, comma 3 la suddetta indennità è riconosciuta anche agli operatori dei servizi: Spdc, Rems e Sanità penitenziaria.

Le suddette indennità vengono riconosciute a tutte le figure professionali che operano per almeno 4 ore nei servizi sopra elencati.

Le indennità qui disciplinate sono riconosciute al personale anche in caso di assegnazione/utilizzazione temporanea per il giorno di servizio prestato su indicazione del Responsabile gestionale.

Ai sensi dell'art. 107, comma 3, in caso di personale assegnato al SERD che svolge attività domiciliare la suddetta indennità è elevata da 5 a 9 euro per il *Personale del ruolo sanitario, sociosanitario e tecnico delle aree dei professionisti della salute e dei funzionari, degli assistenti e degli operatori* e da 1,50 a 2,70 euro per il *Profilo di operatore tecnico addetto all'assistenza dell'area del personale di supporto*.

Indennità di PS ex art. 1, comma 293, L. 234/2021 – accordo regionale

Nei servizi di pronto soccorso, oltre a quanto previsto al comma 2 art. 107, a decorrere dal 31.12.2021 e a valere dal 2022 come previsto dall'art. 1, comma 293, L. 234/2021, al personale di tutte le aree e di tutti i ruoli assegnato a tali servizi compete una indennità mensile lorda, da corrispondersi per dodici mensilità in ragione della effettiva presenza in servizio, il cui importo è stabilito presso ciascuna Azienda o Ente in funzione delle risorse confluite nel Fondo ai sensi dell'art. 103, comma 4 (Fondo

premieria e condizioni di lavoro). Nelle more della individuazione, presso ciascuna Regione, della quota di risorse finanziarie di pertinenza di ciascuna azienda o ente a copertura dell'onere nei limiti delle risorse individuate ai sensi della Tabella G, è riconosciuto, in ragione della effettiva presenza in servizio ed a titolo di anticipazione della predetta indennità, l'importo mensile lordo di Euro 40,00, da conguagliarsi con i valori che saranno successivamente attribuiti presso ciascuna azienda o ente.

Le indennità di cui al presente articolo compensano interamente il disagio del personale operante in particolari unità operative o servizi.

Le indennità di cui al presente articolo sono finanziate con il fondo di cui all'art. 103 (Fondo premieria e condizioni di lavoro).

Accordo regionale di cui alla Delibera n.170 del 27-02-2023

L'indennità mensile viene attribuita dalle Aziende al personale di tutte le aree e di tutti i ruoli stabilmente e prevalentemente assegnato alle strutture organizzative di pronto soccorso anche specialistico con accesso diretto dell'utenza che operi in tali ambiti in maniera programmata e ricorrente;

Al fine di garantire un valore retributivo fisso ed uniforme a livello regionale dell'indennità di cui al punto 1, si indica alle Aziende di stabilire un importo pari a 90,00 euro mensili lordi (al netto degli oneri riflessi), da corrispondersi per 12 mensilità e in ragione dell'effettiva presenza in servizio;

Trattandosi di una indennità mensile e su 12 mensilità, ai fini della corresponsione della stessa si specifica che non rilevano le assenze dal servizio per ferie, per permessi retribuiti, per infortuni e malattie professionali;

Fermo restando che gli operatori assegnati ai servizi di emergenza urgenza di tipo territoriale (118, punti di primo intervento, ecc.) rientrano tra quelli beneficiari dell'indennità disciplinata dal comma 2 dell'art. 107 del CCNL 2019-2021, a tutto il personale dipendente del comparto assegnato ai servizi di pronto soccorso in via temporanea, per una quantità di presenze mensili non prevalente, l'indennità viene attribuita in ragione di 4,50 euro (al netto degli oneri riflessi) per ogni presenza lavorativa giornaliera effettuata interamente all'interno dei servizi in parola;

L'Azienda applica l'indennità mensile riconoscendola a coloro che vengono "assegnati" stabilmente e prevalentemente ai centri di costo di pronto soccorso anche specialistico con accesso diretto dell'utenza che operi in tali ambiti in maniera programmata e ricorrente;

L'automatismo impostato su WHR TIME mensilmente interagisce con il dato delle presenze togliendo 1/30 per ogni giornata di assenza ad eccezione delle assenze per ferie, motivi personali/familiari ed infortunio/malattia professionale.

Per quanto riguarda gli afferenti di cui al punto 4. dell'accordo, la contabilizzazione viene effettuata attraverso comunicazioni specifiche mensili dei coordinatori infermieristici e riscontrate dagli uffici presenze.

Indennità professionale specifica (Art. 108)

A decorrere dall'1 gennaio 2023, l'indennità professionale specifica compete ai profili professionali indicati nella tabella J nella misura lorda annua per 12 mensilità ivi riportata. L'indennità di cui al presente articolo è finanziata con il fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali).

Indennità di rischio radiologico (Art. 109)

- 1. Al personale diverso dai tecnici sanitari di radiologia medica esposto in modo permanente al rischio radiologico, per tutta la durata del periodo di esposizione, è confermata la corresponsione dell'indennità di rischio radiologico nella misura mensile di € 103,29. Tale indennità è corrisposta per 12 mensilità.*
- 2. L'accertamento delle condizioni ambientali, che caratterizzano le "zone controllate", deve avvenire ai sensi e con gli organismi e commissioni operanti a tal fine nelle sedi aziendali in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche del personale esposto al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.*
- 3. Gli esiti dell'accertamento di cui al comma 2 ai fini della corresponsione dell'indennità sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali di cui all'art. 5 (Informazione).*
- 4. L'indennità di cui al presente articolo è finanziata con il fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).*

Riposo biologico (Art. 110)

- 1. Al personale, ivi inclusi i tecnici sanitari di radiologia medica, esposto in modo permanente al rischio radiologico, ai sensi dell'art. 109 comma 2 (Indennità di rischio radiologico), competono 15 giorni consecutivi di riposo biologico da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in una unica soluzione.*
- 2. Il predetto periodo viene riproporzionato sulla base dei mesi di effettivo periodo di esposizione nel corso dell'anno di riferimento computandosi come mese intero i periodi superiori a quindici giorni. Sono esclusi dal computo delle assenze i 15 giorni di cui al comma 1, le ferie e le festività soppresse.*

Indennità di polizia giudiziaria (Art. 111)

- 1. E' confermata l'indennità di polizia giudiziaria nella misura lorda, fissa ed annua di € 960,00; essa compete al personale cui è stata attribuita dall'autorità competente la qualifica di agente od ufficiale di polizia giudiziaria, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, in relazione alle funzioni ispettive e di controllo previste dall'art. 27 del D.P.R. 24 luglio 1977, n. 616.*
- 2. L'indennità di cui al presente articolo è finanziata con il fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).*

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: FRANCESCA MIGNONI

DATA FIRMA: 15/05/2024 09:20:13

IMPRONTA: 36366561636238633534383936376135623961363566386539353236613262616632393132333261