



REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI ORARIO DI SERVIZIO E DI LAVORO DEL PERSONALE DELLA DIRIGENZA MEDICA E SANITARIA

INDICE

- Art. 1 Ambito soggettivo di applicazione**
- Art. 2 Obiettivi e Principi**
- Art. 3 Definizioni**
- Art. 4 Criteri Generali**
- Art. 5 Calcolo del Debito Orario Contrattuale**
- Art. 6 Calcolo Del Carico Di Lavoro**
- Art. 7 Predisposizione dei Piani di Lavoro**
- Art. 8 Eccedenze orarie**
- Art. 9 Orario di Lavoro del Direttore di Struttura Complessa**
- Art. 10 Lavoro Straordinario**
- Art. 11 Servizio di Guardia**
- Art. 12 Pronta Disponibilità**
- Art. 13 Ore di Servizio Riservate ad Attività non Assistenziali**
- Art. 14 Debito e Credito Orario, Ritardi e Permessi**
- Art. 15 Riposo e Recupero psico-fisico**
- Art. 16 Norme finali**

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- **D. Lgs. n. 502 del 1992 e ss. mm. ii.;**
- **D. Lgs. n. 165 del 2001 e ss. mm. ii.;**
- **D. Lgs. n. 571 del 1999 e ss. mm. ii.;**
- **D. Lgs. n. 66 del 2003 e ss. mm. ii.;**
- **CCNL dell'Area Sanità del 27.02.2026, triennio 2022/2024;**
- **CCNL dell'Area Sanità del 23.01.2024, triennio 2019/2021;**
- **Protocollo d'Intesa n. 22 del 30.05.2024;**
- **Delibera della Giunta Regionale n. 329 del 03.07.2024**

Art. 1

Ambito soggettivo di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina l'orario di lavoro e di servizio dei Dirigenti Area Sanità con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato, a tempo pieno, a tempo ridotto, a rapporto esclusivo, a rapporto non esclusivo.

Tale regolamento ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 517/1999 che, testualmente, dispone: *“Ai professori e ricercatori universitari di cui al comma 1, fermo restando il loro stato giuridico, si applicano, per quanto attiene all'esercizio dell'attività assistenziali, al rapporto con le aziende e a quello con il direttore generale, le norme stabilite per il personale del Servizio sanitario nazionale”* si applica, ove compatibile, anche al personale docente e ricercatore dell'Università degli Studi di Napoli Federico II con funzioni assistenziali, presso la A.O.U. Federico II, di Dirigente Medico/Sanitario.

Art. 2

Obiettivi e Principi

1. Il Regolamento, adottato ai sensi dell'art. 27, comma 20, del CCNL 23.01.2024, non disapplicato dal CCNL del 27.02.2026, si propone di fornire indicazioni e strumenti operativi per una corretta applicazione delle norme di fonte legislativa e contrattuale vigenti in materia di orario di lavoro e di orario di servizio.
2. Gli obiettivi sottesi sono:
 - a. una migliore conciliazione tra tempi di vita e lavoro al fine di una armonizzazione con la vita privata e familiare del dirigente;
 - b. assicurare il rispetto della normativa vigente in materia di riposo giornaliero per garantire il recupero psico-fisico del dirigente;
 - c. migliorare la qualità delle prestazioni ed ottimizzare l'impiego delle risorse umane;
 - d. ampliare la fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
 - e. migliorare i rapporti funzionali tra le strutture interne alla A.O.U. Federico II e con altre amministrazioni;
 - f. assicurare tempi di lavoro adeguati per le esigenze assistenziali dell'utenza e l'ottimale funzionamento delle strutture;
 - g. assicurare il benessere psico-fisico del dirigente;
 - h. uniformare i comportamenti e le procedure di registrazione e controllo dell'orario di servizio per tutte le strutture aziendali.
3. I principi irrinunciabili, perché costituzionalmente tutelati, nella disciplina dell'orario di lavoro sono:
 - ✓ il diritto ad una retribuzione commisurata alla quantità e alla qualità del lavoro svolto rispetto agli obiettivi ed ai volumi prestazionali concordati ed il correlato impegno orario necessario (articolo 36 Costituzione);

- ✓ il diritto ad una retribuzione aggiuntiva laddove la prestazione lavorativa, al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati superi l'orario contrattualmente dovuto;
- ✓ diritto all'adeguato periodo di riposo secondo la definizione di cui all'art. 1, comma 2, lett. 1) D. Lgs. n. 66/2003 e ss.mm. ii.: previsione dalla quale discende la disciplina inderogabile di cui agli artt. 4 e 7 del medesimo Decreto Legislativo.

Art.3 **Definizioni**

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

- ✓ **Regolamento:** regolamento attuativo di cui all'art. 27, comma 20, del CCNL 23/01/2024.
- ✓ **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 (D. Lgs. n. 66/2003, articolo 1, comma 2).
- ✓ **Orario normale di lavoro:** ore di lavoro contrattualmente dovute su base settimanale (D. Lgs. n. 66/2003, articolo 3) di cui all'art. 27, comma 2, del CCNL 23/01/2024, tenuto conto del comma 6 del medesimo articolo.
- ✓ **Orario di servizio:** articolazione su base giornaliera, settimanale e plurisettimanale della presenza in servizio del Dirigente ai sensi dell'articolo 27, comma 1, del CCNL 23/01/2024 per assicurare il funzionamento della struttura e la fruizione dei servizi da parte dell'utenza.
- ✓ **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 (articolo 27, comma 2 e comma 9, del CCNL 23/01/2024).
- ✓ **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.
- ✓ **Carico di lavoro:** numero di ore di lavoro necessarie per svolgere la prestazione richiesta salvaguardandone la sicurezza e la qualità, nonché il benessere psico-fisico del dirigente ai sensi degli articoli 4 e 7 del D. Lgs. n.66/2003 e ss. mm. ii..
- ✓ **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.
- ✓ **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, in conformità all'orario di lavoro settimanale di cui al comma 2, tenuto conto del comma 6, di cui all'art. 27 del CCNL 23/01/2024.

- ✓ **Volumi prestazionali:** tipologie e quantità di attività che devono essere svolte in un periodo predefinito di tempo, annuale o infrannuale, da distribuire razionalmente ed equamente tra i vari dirigenti dell'unità operativa nell'ambito del normale orario di lavoro di cui al comma 2 dell'articolo 27 del CCNL 23/01/2024 e tenuto conto del comma 6 del medesimo articolo.
- ✓ **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. (D. Lgs. n.105/2009, articolo 5, comma 2 e articolo 27, comma 1, del CCNL 23/01/2024)
- ✓ **Piani di lavoro:** attività mensilmente calendarizzate di cui all'art. 27, comma 4, del CCNL 23/01/2024 in forza della cui pianificazione si definiscono gli orari di servizio dei singoli dirigenti, nel rispetto dell'articolazione flessibile dell'orario di lavoro, nonché le attività che gli stessi in tali orari devono svolgere. Entro il 20 del mese precedente a quello a cui gli stessi si riferiscono, ai sensi dell'art. 27, comma 21, del citato CCNL, va predisposto e comunicato il turno di servizio dei dirigenti, funzionale alla suddetta programmazione.
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 23/01/2024 sia delle assenze a qualsiasi titolo previste nel mese al quale i piani si riferiscono (ferie, permessi, congedi etc.). Le attività da svolgersi devono essere coerenti con gli obiettivi prestazionali di budget.
- ✓ **Eccedenze orarie:** eventuali ore di lavoro, non programmabili prestate oltre l'orario contrattualmente dovuto ai sensi del comma 2 dell'articolo 27 del CCNL 23/01/2024, tenuto conto delle ore destinate ad attività non assistenziali di cui al comma 6 dello stesso articolo, che si siano rese utili per raggiungere gli obiettivi prestazionali di budget, ai sensi dell'art. 27, comma 3, del CCNL del 27.02.2026.
- ✓ **Prestazioni aggiuntive:** prestazioni lavorative, di cui al comma 8 art. 27 come disciplinate dall'articolo 21 del CCNL 27/02/2026, richieste dall'azienda per il raggiungimento di obiettivi eccedenti gli Obiettivi prestazionali di budget concordati e assegnati ai singoli Dirigenti ai sensi dei commi 1 e 2 dell'articolo 27 del CCNL 23/01/2024.
- ✓ **Lavoro straordinario:** ore non programmate prestate oltre l'Orario normale di lavoro, secondo la definizione data dal comma 2 dell'articolo 1 del D. Lgs. n.66/2003 e come disciplinato dall'articolo 5 del medesimo decreto, per fronteggiare situazioni di emergenza ai sensi dell'art. 8 del CCNL 27/02/2026.
- ✓ **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;
- ✓ **Servizio di guardia diurna festiva:** presenza continuativa del Dirigente per 12 ore consecutive, di norma dalle ore 8 alle ore 20 dello stesso giorno, 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.
- ✓ **Servizio di pronta disponibilità (PD):** attività caratterizzata dalla immediata reperibilità del

Dirigente e dall'obbligo dello stesso di raggiungere lo stabilimento nel tempo stabilito, nell'ambito del piano annuale delle Emergenze adottato per affrontare le situazioni di urgenza e/o emergenza.

- ✓ **Attività istituzionali:** attività assistenziali, di didattica, di ricerca e di vigilanza svolta all'interno dell'orario di lavoro o di servizio.
- ✓ **Attività di ricerca,** qualora previste dall'ordinamento, e **didattica** richieste ai Dirigenti dall'Azienda anche al di fuori dell'orario di lavoro.

Art. 4 **Criteri Generali**

1. Ai sensi del CCNQ devono essere garantiti, H24, coerentemente alle direttive aziendali in materia, i servizi pubblici essenziali che di seguito si riportano:
 - a) assistenza sanitaria;
2. La pianificazione dell'orario di lavoro è indicata dal Direttore UOC/Programma di I Fascia/Responsabile della Struttura Semplice Dipartimentale competente che, a sua volta, organizza il proprio tempo di lavoro correlandolo a quello degli altri Dirigenti.
3. La pianificazione dell'orario di lavoro avviene attraverso la redazione da parte del Direttore UOC/Programma di I fascia/UOSD, entro il 20 del mese antecedente, di cui al comma 21 dell'art.27 CCNL 23/01/2024 di un prospetto mensile (pianificazione turno mensile). Questo viene trasmesso per conoscenza al Direttore Sanitario Aziendale.
4. Il prospetto originale resta agli atti della Direzione della Struttura di appartenenza. La copia viene messa a disposizione di tutti i Dirigenti ad essa afferenti.
5. Sono consentiti i cambi di turno previa sottoscrizione dei Dirigenti che sostituiscono il turno e previa autorizzazione del Direttore/Responsabile di Struttura.
6. La pianificazione dell'orario di lavoro viene effettuata su 5 o 6 giorni settimanali secondo criteri di flessibilità di cui all'art 27, commi 9 e 10, del CCNL 23/01/2024, compatibilmente con le esigenze di servizio
7. Il Dirigente è tenuto a rispettare l'orario di lavoro pianificato.
8. Il Direttore della UOC/Programma di I Fascia/UOSD, nell'ambito della programmazione dell'attività, dovrà prevedere la possibilità di ricorrere al principio della flessibilità oraria per il bilanciamento dell'orario dovuto/espletato.
9. Il principio della flessibilità oraria viene applicato senza superare il limite della durata media di 48 ore settimanali dell'orario di lavoro nell'ambito della programmazione di attività ordinaria ed aggiuntiva per qualsiasi periodo di 7 giorni, ai sensi del comma 16 dell'art. 27 del CCNL 23/01/2024.
10. La flessibilità oraria del personale Dirigente consente la compensazione delle ore lavorate oltre lo standard

contrattuale settimanale, anche a giornate intere, previo accordo con il Direttore della UOC/Programma di I Fascia/UOSD.

11. Le ore eccedenti l'eventuale debito orario potranno essere recuperate, di norma mensilmente, compatibilmente con l'esigenza di assicurare il regolare andamento dell'attività istituzionale ed il raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati e nel rispetto della programmazione delle ferie.
12. La programmazione degli orari di presenza in servizio dei Dirigenti che compongono l'equipe è compito del Direttore della UOC/Programma di I Fascia/UOSD cui essi afferiscono. Detta programmazione deve rispettare le previsioni di cui all'art. 27, commi 10 e 21, del CCNL 23/01/2024.
13. Nell'orario di servizio non sono ricomprese le quattro ore settimanali da dedicare ad attività non assistenziali (ANA) di cui ai commi 6 e 7 dell'art.27 del CCNL 23/01/2024. – disposizione applicabile al solo personale dirigenziale medico/sanitario aziendale.
14. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e, quindi, all'organizzazione delle strutture. Pertanto, esso va correlato alle esigenze degli utenti dei servizi, interpretando i loro bisogni.
15. Tutti i Dirigenti sono tenuti a rispettare l'orario di lavoro contrattualmente dovuto.
16. La presenza giornaliera in servizio costituisce dovere d'ufficio per tutti i Dirigenti.
17. In applicazione dell'art. 27, commi 1 e 10, del CCNL 23/01/2024, la flessibilità ivi evocata si riferisce alla disponibilità del Dirigente ad assicurare la propria presenza in servizio negli orari e per la durata che si rendono necessari per svolgere le diverse attività nelle quali si sostanziano le funzioni che sono istituzionalmente attribuite alla struttura di appartenenza, in relazione agli obiettivi da realizzare, nonché alla copertura della continuità assistenziale per quei reparti e servizi nei quali è prevista, fermo restando il rispetto delle tutele relative al riposo giornaliero e settimanale dell'orario di lavoro tenuto anche conto del comma 16 dell'art.27, al diritto alle ferie, nonché al diritto, a scelta del Dirigente, di recuperare le ore di lavoro prestate in più rispetto all'orario di lavoro contrattualmente dovuto o ad un'equa remunerazione di esse, utilizzando gli istituti contrattuali a ciò esplicitamente deputati (retribuzione di risultato, prestazioni aggiuntive) (art. 5, comma 5, D. Lgs. n. 66/2003).
18. Tutti i Dirigenti, nel rispetto dell'art. 27, comma 1 e 10, del CCNL 23/01/2024, articolano in modo flessibile l'impegno orario, secondo le indicazioni del Direttore della struttura, per correlarlo alle esigenze della Struttura, cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi ed ai programmi da realizzare e alle esigenze dell'utenza. La flessibilità è improntata ai criteri di cui agli art. 27, comma 10, del CCNL 23/01/2024.
19. La flessibilità dell'orario di lavoro prevista per i Dirigenti non può pregiudicare la continuità assistenziale e il rispetto dell'orario di servizio prestabilito in presenza di articolazione dell'attività di servizio su turni o di apertura al pubblico, o qualunque altro adempimento che implichi il rispetto di specifici orari di lavoro.
20. Per i Direttori di Struttura Complessa/Programma di I Fascia la flessibilità si concretizza nell'assenza di un debito orario prestabilito. Si ritiene, in ogni caso, che una presenza in servizio non inferiore alle 38 ore settimanali ed alle 26 ore settimanali per il personale docente e ricercatore in convenzione sia garanzia di coerenza agli obiettivi insiti nel mandato di direzione di struttura. In ogni caso, i Direttori di Struttura Complessa/Programma di I Fascia non hanno un debito orario minimo complessivo, essi sono tenuti ad

assicurare la propria presenza in servizio al fine di garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti, in coerenza con il D. Lgs. n. 66/2003 ovvero su 5 o 6 giorni settimanali.

Per tali Dirigenti, dunque, non vi è l'obbligo di orario minimo, ma quello di articolare e correlare il proprio tempo lavoro all'orario di lavoro degli altri Dirigenti della struttura, finalizzandolo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti dalla A.O.U. e connessi all'incarico affidato.

A tale scopo è necessario che i Direttori di Struttura Complessa/Programma di I Fascia, con modalità condivise con la Direzione Aziendale, documentino la pianificazione della propria attività istituzionale, ivi compresi i volumi delle prestazioni clinico/assistenziali erogate, delle proprie assenze a vario titolo motivate (ferie, malattie, attività di aggiornamento da documentare per intero etc.), nonché dei giorni ed orari dedicati alla libera professione – valevole solo per il personale dirigenziale medico/sanitario aziendale -. In ogni caso si richiama il contenuto delle previsioni di cui all'art. 28, comma 1 e 2, del CCNL 23/01/2024.

21. La rilevazione della presenza in servizio dei Direttori di Struttura Complessa/Programma di I Fascia deve avvenire attraverso l'utilizzo del badge che è funzionale a:
 - ✓ rendere effettivi i principi di cui al citato art. 28 del CCNL 23/01/2024, rendendo contestabile una eventuale condotta ad esso non conforme;
 - ✓ garantire alla A.O.U. Federico II la corretta gestione degli istituti contrattuali (aspettative, malattie, ferie, permessi, etc.);
 - ✓ garantire al Dirigente medesimo le tutele medico-legali, previdenziali, assicurative ed infortunistiche;
 - ✓ assicurare la corretta distinzione tra attività istituzionale ed attività libero professionale;
 - ✓ rendere effettiva l'applicabilità delle disposizioni vigenti in materia disciplinare.
22. Ai sensi dell'art 27, comma 15, del CCNL 23/01/2024, l'orario di lavoro è accertato per tutti i Dirigenti, compresi quelli di Struttura Complessa/Programma di I Fascia, attraverso forme efficaci di controllo obiettive di tipo automatizzato mediante la rilevazione uniforme della procedura a badge in entrata ed in uscita. Tanto al fine di garantire le tutele medicolegali, previdenziali, assicurative ed infortunistiche, nonché la distinzione tra attività ordinaria, attività libero-professionale, attività non assistenziali (ANA) – valevole solo per il personale dirigenziale medico/sanitario aziendale - ed altro.
23. La durata media dell'orario di lavoro settimanale non può superare le 48 ore da calcolare in relazione ad un periodo di riferimento di sei mesi per tutti i Dirigenti (art. 27, comma 16, del CCNL 23/01/2024).
24. Nella durata media dell'orario di lavoro settimanale (pari a n.48 ore) viene computato anche lo svolgimento di orario straordinario, ivi compreso quello reso a seguito di chiamata in pronta disponibilità e quello reso attraverso prestazioni aggiuntive di cui all'art.21, comma 2, CCNL 27/02/2026 e dell'aggiornamento obbligatorio previsto nel Piano di formazione aziendale, con esclusione dell'aggiornamento facoltativo e dell'orario reso per la partecipazione a programmi di ricerca e di didattica.
25. L'orario di lavoro non può superare il limite massimo di 12 ore consecutive - art 27, comma 10, lett. f) del CCNL 23/01/2024.
26. L'orario di lavoro deve garantire le inderogabili norme stabilite negli articoli 4 e 7 del D. Lgs. n. 66/2003, vale a dire il diritto all'adeguato periodo di riposo per assicurare il recupero psico-fisico del Dirigente, di cui art. 27, comma 10, lettera e), del CCNL 23/01/2024 ed il rispetto della durata media di 48 ore settimanali, di cui comma 16 del medesimo articolo, fatto salvo quanto previsto dall'art 27, comma 17.

Art. 5

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 non solo i giorni festivi e non lavorativi, ma anche i giorni di assenza per ferie, permessi, congedi e qualsiasi altro motivo). Il debito orario è quello contrattualmente dovuto e come tale deve essere programmato nei piani di lavori di cui all'art.27, comma 4, del CCNL 23/01/2024 in conformità dell'orario di lavoro settimanale di cui al comma 2, tenuto conto del comma 6, del predetto art. 27.

Art. 6

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, di cui al comma 2 dell'art.27 del CCNL 23/01/2024, al netto delle ore riservate ad attività non assistenziali, di cui al successivo comma 6 del medesimo articolo distintamente per ciascuno dei Dirigenti in servizio.
2. La quantificazione delle ore di lavoro necessarie per il funzionamento di una qualsiasi unità operativa è effettuata a partire dai servizi/attività che tale unità operativa deve assicurare e che implicano la disponibilità di uno o più Dirigenti in orari predefiniti.
3. La metodologia di determinazione del Carico di lavoro conseguente al raggiungimento di specifici obiettivi prestazionali, tenuto conto anche delle specificità proprie di ogni Struttura, si articola in tre fasi conseguenti:
 - ✓ ricognizione analitica dei volumi prestazionali (tipologia e quantità di attività che devono essere svolte in un predefinito periodo di tempo, coincidente di norma con l'anno);
 - ✓ determinazione del tempo standard per svolgere tali attività, ovvero il tempo necessario operando in condizioni di efficienza e nel rispetto sia dei requisiti di qualità e sicurezza delle cure che del benessere psico-fisico dei dirigenti;
 - ✓ calcolo delle ore lavoro complessive necessarie a fronte dei volumi prestazionali e dei tempi standard relativi come sopra definiti.

Art. 7

Predisposizione dei Piani di Lavoro

1. Il Direttore della UOC/Programma di I Fascia/ UOSD 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 obbligatoriamente titolare.
2. Nella predisposizione dei Piani di lavoro assumono particolare rilievo:

- ✓ le guardie, di Unità Operativa ex divisionali e/o dipartimentali e/o interdivisionali, 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).
3. Il Piano di lavoro mensile, prodotto e sottoscritto dal Direttore della struttura, deve essere reso noto ai destinatari, nonché inviato al Direttore Sanitario entro il giorno 20 del mese precedente, come stabilito dall'art. 27, comma 21, del CCNL 23/01/2024.
 4. 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 dell'articolo 27, comma 2, del CCNL 23/01/2024, 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.
 5. L'Orario di servizio può non coincidere con il debito orario giornaliero contrattuale convenzionale secondo il principio di flessibilità sancito dall'articolo 27, comma 1, del CCNL 23/01/2024.
 6. 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 D. Lgs. n.66/2003 e tenuto conto dell'art.27, comma 16, del CCNL 23/01/2024.

Art. 8

Eccedenze orarie

1. Sebbene l'articolo 15, comma 3, del Decreto Legislativo n. 502/1992 e ss.mm.ii., stabilisca che per il raggiungimento degli obiettivi e dei programmi di lavoro concordati da realizzare si consideri utile anche l'eventuale impegno orario ulteriore prestato in eccesso rispetto alle 38 ore settimanali previste dall'art. 27, comma 2, del CCNL 23/01/2024, al netto delle ore destinate ad attività non assistenziali di cui al comma 6 del medesimo articolo, e rispetto alle 26 ore settimanali previste dall'art. 21 del Protocollo d'Intesa n. 22 del 30/05/2024 per il personale docente e ricercatore, con il comma 3 dell'art. 27 del CCNL del 23/01/2024 si introduce una nuova regolamentazione che disciplina le eventuali Eccedenze orarie. Ciò 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. L'art. 9, comma 2, del D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. e l'art.70, comma 2, del CCNL 23/01/2024 stabiliscono che non è necessario prestare attività oltre il normale orario di lavoro per aver diritto alla retribuzione di risultato, la quale 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, del CCNL 19 dicembre 2019.
L'art. 27, comma 3, del CCNL 23/01/2024, pertanto, laddove è previsto: “(...) l'eventuale impegno orario ulteriore prestato in eccesso rispetto a quello previsto ai sensi del comma 2 tenuto conto del comma 6, si considera utile al raggiungimento degli obiettivi e programmi di lavoro concordati da realizzare.” ha il significato che un Dirigente è tenuto a raggiungere gli obiettivi concordati nel normale orario di lavoro e non ha necessità di dover

rendere ulteriore ore per il riconoscimento della retribuzione di risultato, né tali ore possono essere oggetto di programmazione ai fini del raggiungimento degli obiettivi assegnati.

L'eventuale ulteriore impegno orario, dunque, non è un presupposto obbligatorio e necessario per il riconoscimento della retribuzione di risultato, del che la dizione utilizzata "*eventuale*".

3. Il CCNL dell'Area Sanita 2019/2021, con l'art. 27, comma 3, introduce per la prima volta nel dettato contrattuale una nuova regolamentazione relativa all'eventuale impegno orario - per ciascun dirigente, sia esso a rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo - eccedente le 38 ore settimanali (tenuto conto delle 4 ore di formazione e aggiornamento previste al comma 6 e tenuto conto della disposizione di cui comma 7 che consente all'Azienda di utilizzare quota parte delle ore dedicate alla formazione per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione) e le 26 ore settimanali previste dall'art. 21, comma 3, del Protocollo d'Intesa n. 22 del 30.05.2024 per il personale docente e ricercatore in convenzione.

La succitata eccedenza oraria si considera utile al raggiungimento degli obiettivi e programmi di lavoro concordati da realizzare, non determinando trattamento economico aggiuntivo ulteriore rispetto all'indennità di risultato e non prevede recupero orario, entro il limite di seguito descritto.

Il medesimo dettato contrattuale, invero, prevede che sia definito il limite di eccedenza oraria, individuale ed annua, entro il quale non è previsto alcun compenso/recupero, da calcolare secondo la seguente formula:

- media pro-capite aziendale delle disponibilità del fondo destinate retribuzione di risultato, nettizzate delle risorse INAIL e dei residui del fondo per la retribuzione degli incarichi;
- numero dei dirigenti in servizio all'1.1 dell'anno di riferimento a rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo, con esclusione dei soli dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa/Programma di I Fascia;
- un valore divisore pari a 40.

Da ciò discende un limite pari a n. 93 ore annue per i dirigenti medici/sanitari aziendali e n. 67 ore annue per il personale docente e ricercatore in convezione.

Superato tale limite individuale annuo, sempre al fine di conciliare al meglio l'impegno orario del dirigente con i suoi tempi di vita, l'eccedenza oraria ulteriore deve essere recuperata, attraverso la fruizione di periodi di riposo, anche a giornate intere, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto della programmazione delle ferie. Il recupero avviene nell'anno di riferimento ovvero entro i primi 6 mesi dell'anno successivo.

Nel caso al termine dei 6 mesi residuino ancora ulteriori ore da recuperare, che non sia stato possibile fruire per esigenze organizzative, il recupero deve comunque avvenire entro e non oltre i successivi 6 mesi (art. 27 comma 3, periodi 5-6-7, del CCNL 2019/2021) indipendentemente dalle esigenze di servizio (cfr. Corte Conti delibera 34/2024).

Questa eccedenza oraria deve essere tenuta distinta dalle ore rese in regime di prestazioni aggiuntive di cui all'art. 27, comma 8, del CCNL 2019/2021, dalle ore di lavoro straordinario di cui all'articolo 8 del CCNL 2022/2024, nonché dalle ore prestate per i Servizi di Guardia di cui all'art. 29, comma 5, lett.b) del CCNL 2019/2021.

4. Una diversa valutazione delle eccedenze orarie potrà essere effettuata in caso di intero turno svolto dal Dirigente Medico/Sanitario in extra orario, sulla base delle specifiche comunicazioni del Direttore della Struttura di appartenenza. In tal caso, infatti, tale turno potrà essere remunerato applicando le tariffe orarie così come riformulate dall'art. 8 del CCNL 2022/2024.

In ogni caso il ricorso al lavoro straordinario non potrà eccedere le ordinarie risorse disponibili nel fondo dedicato di cui dall'art. 73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) del CCNL 2019/2021.

La prestazione di lavoro straordinario deve essere espressamente autorizzata dal Direttore della Struttura di afferenza 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 essenziali di assistenza, non sia possibile l'autorizzazione preventiva ed esplicita del direttore della struttura.

5. Al Dirigente compete la retribuzione di risultato, secondo le consuete modalità previste dai sistemi di valutazione, anche se gli obiettivi concordati, ai sensi del comma 1 dell'art. 27 del CCNL 23/01/2024, vengono raggiunti all'interno del normale orario di lavoro in maniera indipendente dalla eventuale eccedenza oraria. Il parametro relativo alla media pro-capite, al valore di riferimento ed al risultato del loro rapporto servono, esclusivamente, a calcolare le eventuali ore eccedenti il normale orario di lavoro finalizzate al raggiungimento degli obiettivi prestazionali di budget di cui al comma 1 dell'art. 27 del CCNL 23/01/2024 che danno il diritto al recupero di cui al comma 3 periodi 5 e 7 del medesimo art. 27 del citato CCNL.

Art. 9

Orario di Lavoro del Direttore di Struttura Complessa

1. Ai sensi dell'articolo 28 del CCNL 23/01/2024, il Direttore di UOC/Programma di I Fascia ha l'obbligo di:
 - ✓ 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;
 - ✓ 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;
 - ✓ articolare il proprio orario di lavoro in modo flessibile per correlarlo con quello degli altri dirigenti della struttura;
 - ✓ 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. Il Direttore di UOC/Programma di I Fascia, ai sensi dell'art. 28, comma 4, del CCNL 2019/2021, ha la possibilità di svolgere prestazioni aggiuntive solo nel caso 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 UOC/Programma di I Fascia deve avere assolto il debito orario previsto per il personale docente e ricercatore in convezione all'art. 21, comma 3, del Protocollo d'Intesa n. 22 del 30.05.2024 e per il personale dirigenziale medico/sanitario aziendale previsto all'art. 27, comma 2, del CCNL 2019/2021, al netto delle ore destinate ad attività non assistenziali di cui al comma 6 del predetto CCNL.

Art. 10

Lavoro Straordinario

1. Ai sensi dell'art. 8 del CCNL 2022/2024, l'istituto del lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione e di copertura dell'orario di lavoro, esso va utilizzato esclusivamente per:

- ✓ remunerare le ore di presenza in servizio a seguito di una chiamata durante un turno di pronta disponibilità;
- ✓ remunerare la prestazione lavorativa resa per fronteggiare situazioni di emergenza 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 D. Lgs. n. 66/2003).

Art. 11

Servizio di guardia

1. Il Servizio di guardia è finalizzato ad assicurare la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi ospedalieri 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, del CCNL 23/01/2024.
2. Il servizio di guardia può essere dedicato alla singola unità operativa o in comune a più unità operative diverse - servizio di guardia interdivisionali- ai sensi dell'articolo 29, comma 1, del CCNL 23/01/2024.
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 del CCNL 23/01/2024, comma 3, lettera 1), 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 del predetto CCNL¹.
3. Il servizio di guardia è svolto all'interno del normale orario di lavoro, fatto salvo quanto previsto dall'art. 29, comma 5, dall'art. 27, comma 8, del CCNL 2019/2021 e dall'art. 21 del CCNL 2022/2024.
Nei casi in cui il servizio di guardia è svolto ai sensi del comma 5, lett. b,) dell'art. 29 del CCNL 2019/2021, ovvero al di fuori dell'orario di lavoro dei dirigenti è previsto il recupero dell'orario eccedente.
In questo caso, il recupero ivi previsto deve essere effettuato nei tre mesi successivi. I recuperi in questione

¹ Allegato 1 Servizio di Guardia

1. In riferimento all'art. 29, e in coerenza con eventuali criteri generali da emanarsi a cura delle singole Regioni, ai sensi dell'art. 6, comma 3, lett. l) relativi ai criteri generali sulla programmazione dei servizi di pronta disponibilità e di guardia, le parti si danno atto che il servizio di guardia in generale va organizzato per unità operativa:

- nei servizi di pronto soccorso;
- in tutte le strutture ove esistano terapie intensive (Anestesia e Rianimazione, Uric, Terapia Intensiva Neonatale, ecc.) e semi-intensive (rianimatorie, cardiologiche, respiratorie, metaboliche, ecc.);
- ove esista una unità ictus di II livello; - attività di alta specialità di cui al D.M. del Ministero della Salute del 29 gennaio 1992. Tale previsione riguarda anche le specialità di anestesia, laboratorio analisi e radiodiagnostica negli ospedali sede di dipartimento di urgenza ed emergenza di I e II livello,
- nell'area ostetrico-ginecologica, con attività di ostetricia;
- Eventuali altre unità operative e/o servizi a supporto.

In tutte le altre ipotesi la guardia può essere organizzata in forma dipartimentale, per discipline omogenee con affinità clinica o aree ritenute tali dai PSSR vigenti. In ogni caso deve essere organizzata per reparti o servizi logisticamente vicini presenti nello stesso presidio e con un numero di posti letto adeguato.

2. In generale nella valutazione delle specialità e dei posti letto che possono essere aggregati in guardie dipartimentali, le Direzioni dovranno tener conto delle oggettive difficoltà logistico organizzative, che emergeranno a livello aziendale e dovrà essere organizzata in funzione dell'intensità di cura, specialità interessate e aggregazioni funzionali di attività.

avvengono indipendentemente dal raggiungimento o meno del limite derivante dal comma 3, periodi 1-4, dell'art 27 del CCNL 2019/2021 – ovvero delle n. 93 ore per il personale dirigenziale medico/sanitario aziendale e delle n. 67 ore per il personale docente e ricercatore in convezione -.

4. 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 turni mensili complessivi tra turni di guardia e turni di pronta disponibilità come media nel bimestre (mese corrente e mese successivo) e comunque sempre nel rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 66/2003.
5. Il Servizio di Guardia, compresa quella interdivisionale, è assicurato da tutti i Dirigenti esclusi quelli con incarico di Direttore di UOC/Programma di I Fascia, che possono rendersi disponibili a svolgerlo esclusivamente laddove non vi siano dirigenti in numero sufficienti ed è distribuito uniformemente tra i componenti dell'equipe.
6. In ogni caso il servizio di guardia va disciplinato secondo il combinato disposto di cui all'art. 27, comma 8, e all'art. 29, comma 5, del CCNL 2019/2021 ed all'art. 21, comma 6, del CCNL 2022/2024.
7. Le prestazioni di lavoro straordinario sono consentite ai Dirigenti per i servizi di guardia qualora prestate per fronteggiare esigenze eccezionali ed imprevedibili e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro (art. 8 del CCNL 2022/2024).
8. Qualora ai servizi istituzionali da assicurare, eccedenti gli obiettivi prestazionali negoziati di cui all'art. 27, comma 8, CCNL 23/01/2024, vadano ricondotti i servizi di guardia, le relative prestazioni potranno essere retribuite, ai sensi dell'art. 21, comma 6, del CCNL 2022/2024, con la tariffa di euro 640,00 lordi per ciascun turno di guardia, ma solo su richiesta dell'Azienda e solo una volta esauriti gli altri strumenti retributivi contrattuali disponibili, per un tetto massimo non superiore al 12% delle guardie complessivamente svolte in azienda nell'anno precedente rispetto a quello di riferimento. La tariffa è da intendersi come individuale e rappresenta il tetto massimo di retribuzione (servizio di guardia reso in regime di prestazioni aggiuntive).
9. Esaurito il numero di guardie notturne e/o festive di cui ai punti precedenti, laddove per comprovate carenze di organico non sia possibile coprire i turni di guardia utilizzando il normale orario di lavoro con quanto previsto dall'art 29, comma 5, del CCNL 2019/2021 e gli altri istituti sopra descritti, trova applicazione l'istituto delle prestazioni aggiuntive, con un compenso orario di 80 euro lordi di cui all'articolo 21, comma 3, del CCNL 2022/2024 a carico del bilancio aziendale.
10. L'Azienda monitora l'impegno orario delle prestazioni rese dai dirigenti, onde verificare il rispetto delle condizioni di lavoro finalizzate ad una protezione appropriata ed al pieno recupero delle energie psico-fisiche nel rispetto del D. Lgs. n. 66/2003.
11. Nella articolazione dei turni di guardia devono essere rispettati i seguenti principi:
 - ✓ la durata dei turni di guardia notturna è fissata in 12 ore consecutive, di norma dalle ore 20 della sera alle ore 8 del mattino successivo; i turni di guardia diurni festivi possono essere suddivisi in due turni di sei ore, di norma dalle ore 8 alle ore 14 e dalle ore 14 alle ore 20;
 - ✓ i turni di guardia devono essere assicurati nell'ambito dell'orario normale di lavoro contrattualmente dovuto; è vietato l'utilizzo del lavoro straordinario per coprire i turni di guardia, ad eccezione dell'ipotesi di cui all'articolo 10 del presente regolamento.
 - ✓ i turni di guardia svolti all'interno dell'orario di lavoro sono remunerati ai sensi dell'articolo 29,

comma 5, lettera a), del CCNL 2019/2021.

- ✓ laddove non sia possibile coprire i turni di guardia utilizzando il normale orario di lavoro:
 - nel caso che 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) del CCNL 2019/2021 e il recupero va esaurito entro tre mesi dalla prestazione,
 - nel caso che 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 21, comma 3, del CCNL 2022/2024,
- ✓ i turni di guardia, compresa quella interdivisionale, devono essere equamente distribuiti tra tutti i componenti l'équipe, eventuali dirigenti esonerati dai turni di guardia notturna dovranno farsi carico di un maggior numero di turni diurni festivi.
- ✓ la presenza del dirigente nel pomeriggio o il sabato non può essere assicurata facendo ricorso all'istituto della guardia.
- ✓ il dirigente che copra un turno di guardia notturno non può essere utilizzato per coprire turni di servizio nella giornata antecedente e nella giornata successiva al turno di guardia (articolo 7, articolo 13 comma 1 ed articolo 17, comma 4, del Decreto Legislativo n. 66/2003 ed articolo 29, comma 2, del CCNL 2016/2018).

Art. 12

Servizio di pronta disponibilità

1. Il servizio di pronta disponibilità è finalizzato ad integrare la continuità assistenziale ed affrontare le situazioni di emergenza delle Unità Operative per le quali il servizio è istituito, esso è riferito a specifiche unità operative.
Nei servizi-ospedalieri il dirigente non può essere posto in pronta disponibilità su più sedi della stessa unità operativa, né può essere posto in pronta disponibilità per più unità operative contemporaneamente, né in aree e discipline diverse dall'incarico conferito. Il servizio di pronta disponibilità è assicurato utilizzando i dirigenti che prestano servizio nell'unità operativa per la quale il Servizio è istituito, garantendo la specificità della disciplina.
È fatta salva la possibilità, in casi eccezionali, acquisiti la disponibilità del dirigente ed il parere favorevole del Responsabile dell'Unità Operativa cui il dirigente afferisce, di prevedere la pronta disponibilità del dirigente in unità operativa diversa da quella di assegnazione, garantendo la specificità della disciplina senza compromettere l'ordinaria organizzazione di quella di provenienza.
2. Il Servizio di Pronta Disponibilità deve essere limitato ai giorni festivi e durante le notti. E' vietato il suo utilizzo quale espediente per assicurare comunque una presenza in servizio che, nelle ore diurne, va garantita utilizzando il normale orario di lavoro.
3. La pronta disponibilità ha durata di dodici ore; essa può essere articolata in orari di minore durata, comunque non inferiori a quattro ore.
4. Le pronte disponibilità devono essere equamente distribuite tra tutti i componenti l'équipe. I dirigenti eventualmente esonerati dai turni notturni devono farsi carico di un maggior numero di turni diurni festivi temperando, caso per caso, i diversi diritti in campo.
5. Ciascun dirigente non può essere chiamato a svolgere più di 10 turni mensili di pronta disponibilità, calcolati come media mensile del quadrimestre, fermo restando il vincolo dei 12 turni mensili complessivi

tra turni di guardia e turni di pronta disponibilità come media nel bimestre (mese corrente e mese successivo) e comunque sempre nel rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 66/2003

6. Il Dirigente che copre un turno di pronta disponibilità in un giorno festivo ha diritto al recupero del riposo festivo senza che ciò comporti una diminuzione del debito orario contrattuale.
7. Al fine di garantire una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare del dirigente, nonché il diritto alle ferie derivante dalle disposizioni del D.Lgs.n.66/2003, non è possibile collocare in reperibilità un dipendente durante il periodo di godimento delle ferie. Infatti, è indubbio che la reperibilità, anche se non equivale alla esecuzione della prestazione lavorativa, incide ugualmente sul riposo e sulla piena possibilità di recupero psico-fisico che le ferie devono garantire.
8. Se durante il turno di pronta disponibilità ricadente in un giorno festivo il dirigente è chiamato in servizio la prestazione lavorativa resa, a prescindere dalla sua durata, interrompe il riposo. In tal caso, il dirigente ha diritto al recupero di tale riposo senza che ne faccia richiesta e il responsabile dell'unità operativa di appartenenza dovrà, di sua iniziativa, concordare con il dirigente il giorno in cui sarà recuperato il riposo non fruito nel giorno festivo.
9. Il personale in pronta disponibilità chiamato in servizio, con conseguente sospensione delle 11 ore di riposo, deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle 11 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 fruiti, in un'unica soluzione, nei successivi 3 giorni, fino al completamento delle 11 ore di riposo.
10. Nei servizi di Anestesia e nelle UU.OO. di Rianimazione e Terapia Intensiva è prevista esclusivamente la Pronta Disponibilità Integrativa.
11. Il Servizio di Pronta Disponibilità Integrativo è di competenza di tutti i dirigenti sia con rapporto di lavoro esclusivo che con rapporto di lavoro non esclusivo, compresi quelli di Struttura Complessa/Programma di I Fascia.
12. Il Servizio di Pronta Disponibilità sostitutivo coinvolge, tutti i dirigenti, a prescindere dall'esclusività del rapporto di lavoro, esclusi quelli con incarico di Direttore di Struttura Complessa/Programma di I Fascia che possono svolgere tale servizio esclusivamente laddove non vi siano dirigenti in numero sufficiente.
13. Ai Direttori di Struttura Complessa/Programma di I Fascia, ove prestino servizio in pronta disponibilità, non è corrisposto alcun compenso in quanto il trattamento economico in godimento degli stessi è già omnicomprensivo, fatta salva la corresponsione della prevista indennità di pronta disponibilità.
14. L'attività svolta su chiamata in Pronta Disponibilità vale come straordinario ed è remunerata ai sensi dell'articolo 8, comma 3, del CCNL 27/02/2026.
15. Il dirigente che copre un turno di pronta disponibilità notturna non può essere inserito in un turno lavorativo del mattino successivo.
16. La programmazione dell'attività, compresa la individuazione dei destinatari dei turni di pronta disponibilità, compete al Direttore UOC/Programma di I Fascia/UOSD che li rende ostensibili entro il giorno 20 del mese antecedente.

Art. 13

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, del CCNL 23/01/2024.
2. Tali ore devono essere utilizzate con cadenza settimanale, ma possono altresì essere cumulate in ragione di mese/anno, per particolari necessità di servizio, e utilizzate per le medesime finalità ovvero per l'aggiornamento obbligatorio o facoltativo, anche in modalità FAD, in aggiunta alle assenze previste, per il medesimo titolo, all'articolo 33, comma 1, lettera a), del CCNL 23/01/2024.
3. 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;
4. L'attività formativa svolta e la relativa durata devono essere certificate (anche mediante autocertificazione), previa programmazione di cui all'art. 3 del presente Regolamento, a cura del Dirigente interessato, sotto la propria responsabilità.
5. Nell'ambito della prevista programmazione vanno identificate e debitamente proporzionate le attività formative gestite dall'Azienda e quelle scelte dal Dirigente in coerenza con le proprie esigenze formative e con eventuale rimborso spese se connesso con l'attività di servizio (art.45 comma 5 del CCNL 23/01/2024) e se preventivamente autorizzato dall'Azienda. Nelle ore non assistenziali contrattualmente previste rientra anche l'aggiornamento a distanza, come FAD online, svolte anche al di fuori della sede di lavoro. Il riconoscimento delle ore dovrà avvenire con opportuna certificazione della FAD stessa.
6. Ai sensi del comma 7 dell'articolo 27 CCNL 23/01/2024 l'eventuale utilizzo di massimo 30 minuti settimanali delle quattro ore di cui al comma 6 del medesimo articolo deve essere programmato in sede di budget.
7. L'aggiornamento professionale quando effettuato all'interno della struttura di appartenenza va solo comunicato al Responsabile di Struttura ed è soggetto ai procedimenti di rendicontazione attraverso forme di controllo obiettive di tipo automatizzate sia in entrata che in uscita.
8. Il presente articolo non si applica al personale docente e ricercatore in convezione.

Art. 14

Debito e Credito Orario, Ritardi e Permessi

1. Tutti i dirigenti devono essere posti nella condizione e sono tenuti a controllare il proprio cartellino delle presenze dando comunicazione di eventuali errori alla segreteria del DAI di appartenenza entro il giorno 30 del mese successivo per consentire eventuali rettifiche
2. Ferma rimanendo l'articolazione dell'impegno di servizio in relazione alle esigenze della struttura cui sono preposti, gli eventuali ritardi, oltre i 30 minuti e nella misura massima di 12 annui, dovranno essere

opportunamente recuperati previo accordo con il Dirigente responsabile della struttura nei 60 giorni successivi. Parimenti l'eventuale recupero del debito orario deve avvenire, previo accordo con il Responsabile della struttura, nei 60 giorni successivi.

3. L'eventuale debito orario maturato non può essere motivo di esclusione del dirigente dalle eventuali prestazioni aggiuntive, salvo il caso del non rispetto dell'obbligo di recupero del debito stesso entro i 60 giorni.
4. Nel caso in cui il ritardo riguardi un dirigente turnista, il responsabile della struttura, al fine di garantire la continuità prestazionale e non determinare una interruzione di un pubblico servizio, dispone che il turnista di "smonto" rimanga in servizio per il tempo necessario all'arrivo del dirigente di turno o altro dirigente. Al dirigente rimasto in servizio compete il riconoscimento di lavoro straordinario o a richiesta del dirigente, il recupero orario ai sensi dell'art.8 del CCNL 27/02/2026. Tale recupero non si configura come eccedenza oraria e va effettuato entro i successivi 90 giorni. Il Direttore/Responsabile di unità operativa valuterà eventuali implicazioni di carattere disciplinare ai sensi del CCNL 23/01/2024.
5. Il dirigente, al fine di soddisfare esigenze di carattere personale può richiedere, al Dirigente Responsabile della struttura, di fruire di brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché l'orario di lavoro giornaliero stesso sia costituito da almeno quattro ore consecutive. La richiesta di permesso deve essere presentata, dall'interessato, in tempo utile al fine di consentire l'adozione delle necessarie misure organizzative da parte del Dirigente Responsabile della struttura.
6. Il recupero delle ore non lavorate per permesso breve deve essere effettuato dal Dirigente non oltre il bimestre successivo a quello di fruizione, secondo le modalità concordate con il Responsabile della struttura.
7. Il limite massimo di detti permessi è determinato in n. 36 ore annue complessive, ai sensi dell'art.34 (18 ore anno per le assenze retribuite per motivi personali e familiari) e dell'art.37 (18 ore anno per assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici) del CCNL del 23/01/2024.
8. L'Azienda e il Dirigente Responsabile di struttura deve garantire l'applicazione di quanto disposto dall'art.35 (Assenze previste da particolari disposizioni di legge) e dall'art.36 (Congedi per le donne vittime di violenza) del CCNL del 23/01/2024.

Art. 15

Riposo e Recupero Psico-Fisico

1. Al fine di consentire il recupero psico-fisico dei dipendenti, tra un orario di lavoro ed un altro, è necessario il rispetto del limite minimo di 11 ore continuative di riposo nell'arco di un giorno ai sensi dell'art.27, comma 10, lettera e), del CCNL 23/01/2024, conforme a quanto disposto dall'art.7 del D. Lgs. n. 66/2003 fatte salve le deroghe di cui all'art. 27, comma 17, del CCNL 23.01.2024.
All'uopo la Circolare n. 8/2005 del Ministero del Lavoro stabilisce che le 24 ore di riferimento per le 11 ore di riposo si calcolano dal momento di inizio dell'attività lavorativa nella giornata.
2. Riposo nelle 24 ore: come precedentemente detto, le 11 ore di riposo consecutive ogni 24 ore vanno calcolate dall'ora di inizio della prestazione lavorativa per cui il riposo può intercorrere anche tra periodi

lavorativi svolti in giornate diverse.

3. Riposo nei 7 giorni: in caso di oggettive e documentate necessità il riposo settimanale può essere posticipato non oltre il 13° giorno dall'inizio della turnazione. In tal caso il dipendente dovrà fruire di n. 2 giorni di riposo entro il 14° giorno.
4. Dopo l'effettuazione del Servizio di Guardia notturna o della turnazione notturna è prevista la fruizione immediata, in ambito diurno, di 11 ore di riposo obbligatorio e continuativo per garantire l'effettiva interruzione tra la fine della prestazione lavorativa e l'inizio di quella successiva. Il dirigente è tenuto a prolungare il servizio solo ed esclusivamente ove questo non possa essere adeguatamente assolto da un altro dirigente.

Art. 16 **Norme Finali**

1. Il presente regolamento entra in vigore il primo giorno del mese successivo alla sua approvazione.
2. In caso d'insorgenza di difficoltà interpretative o d'insorgenza di casi particolari non previsti dal presente Regolamento, segnalati dalla Parte Pubblica o dalla Parte Sindacale, il Direttore Generale *p.t.* convoca entro 15 giorni dalla segnalazione le OO.SS. allo scopo di risolvere ogni difficoltà ed ottenere i consecutivi interventi correttivi/integrativi entro e non oltre 30 giorni dalla data della segnalazione.
3. Per tutto quanto non previsto dal regolamento si rinvia alla normativa nazionale e contrattuale.
4. Le clausole che risultino in contrasto con la normativa vigente, ovvero lo diventassero per successivo intervento del legislatore, si intendono automaticamente decadute.