

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

Indice

Art. 1 - Oggetto	3
Art. 2 – Definizioni	3
Art. 3 – Articolazione dell’orario di servizio	3
Art. 4 – Articolazione e pianificazione dell’orario di lavoro	4
Art. 5 - Orario di lavoro dei Direttori di Struttura Complessa	5
Art. 6 - Impegno orario eccedente	5
Art. 7 - Impegno orario aggiuntivo	6
Art. 8 – Lavoro straordinario	6
Art. 9 – Registrazione e rilevazione Presenze/Assenze	6
Art. 10 – Pausa giornaliera obbligatoria	7
Art. 11 – Norme finali	7
Art. 12 – Entrata in vigore	7
<i>Appendice estratto da CCNL 23.01.2024</i>	7

Art. 1 - Oggetto

1. Il presente Regolamento disciplina l'orario di lavoro e di servizio dei Dirigenti Medici e Sanitari con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato, a tempo pieno, a tempo ridotto, a rapporto esclusivo, a rapporto non esclusivo.
2. Il Regolamento persegue i seguenti obiettivi:
 - a) ottimizzare l'impiego delle risorse umane;
 - b) migliorare i rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni;
 - c) assicurare tempi di lavoro adeguati per l'ottimale funzionamento delle Strutture;
 - d) assicurare il benessere psico-fisico del Dirigente;
 - e) uniformare i comportamenti e le procedure di registrazione e controllo dell'orario di servizio per tutte le strutture aziendali.
3. Sono qui comprese integralmente le disposizioni di cui agli articoli 27, 28 e 31 del CCNL 23/1/2024 (riportati in calce per consultazione).

Art. 2 – Definizioni

4. Agli effetti del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e s.m.i. (attuazione delle Direttive 93/104/CE e 2000/34/CE) concernenti aspetti dell'organizzazione dell'orario di servizio, si specificano le seguenti definizioni:
 - a) orario di lavoro: è il periodo di tempo giornaliero durante il quale ciascun dipendente, nell'ambito dell'orario d'obbligo contrattuale, assicura la prestazione lavorativa;
 - b) orario di lavoro massimo settimanale: è quello di 48 ore, comprensivo del lavoro straordinario, inteso come media su un arco temporale di 6 mesi;
 - c) orario di servizio: è il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture;
 - d) debito orario contrattuale giornaliero si intende il numero di ore di lavoro dovute in un qualsiasi giorno in base al normale orario di lavoro ed all'articolazione settimanale dell'orario di servizio (7 ore e 36 minuti per articolazione su 5 gg. e 6 ore e 20 minuti per articolazione su 6 gg. settimanali);
 - e) normale orario di lavoro sono le ore di lavoro contrattualmente dovute su base settimanale pari a 38 ore (Dlgs 66/2003 art 3 e art. 27 comma 2 CCNL 2019-2021).

Art. 3 – Articolazione dell'orario di servizio

1. L'orario di servizio, di norma, è articolato su 5 giorni settimanali (dal Lunedì al Venerdì). In presenza di esigenze organizzative definite dalla Direzione Aziendale, l'orario di servizio può essere articolato su 6 giorni la settimana (dal Lunedì al Sabato).
2. I Direttori di SC/SSD/SS definiscono, attraverso i piani di lavoro di cui all'art. 4 l'articolazione settimanale dell'orario di servizio della propria struttura, in relazione alle attività svolte, ai servizi da erogare ed al personale in carico, d'intesa con la Direzione Aziendale.
3. I Direttori di SC/SSD/SS, entro 30 giorni dall'approvazione del presente regolamento, inviano alla SC Gestione Risorse Umane l'articolazione settimanale dell'orario di servizio di cui al precedente comma 2.

Art. 4 – Articolazione e pianificazione dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e, quindi, all'organizzazione delle strutture.
2. La pianificazione mensile degli orari di presenza in servizio dei Dirigenti che compongono l'equipe è compito del Direttore della SC/SSD/SS cui essi afferiscono. Il piano di lavoro è di norma formalizzato entro il giorno 20 del mese precedente.
3. Il Direttore della SC/SSD/SS, nell'ambito della programmazione dell'attività, dovrà consentire, su richiesta del dirigente, il recupero delle ore di lavoro straordinario effettuato per la chiamata in pronta disponibilità o per l'effettuazione di turni di guardia, anche a giornate intere, compatibilmente con le esigenze di servizio.
4. Nell'orario di lavoro sono ricomprese le quattro ore settimanali da dedicare ad attività non assistenziali quali la formazione e l'aggiornamento professionale, obbligatorio o facoltativo, formazione continua ed ECM, anche in modalità FAD, la partecipazione ad attività didattiche, ecc.
5. Fatte salve le esigenze di servizio, al dirigente è riconosciuta la possibilità, concordata con il proprio responsabile, di anticipare di 30 minuti o posticipare di 60 minuti l'entrata, che pertanto è compresa nella fascia oraria 7.30 - 9.00; resta fermo l'obbligo di rendere il debito orario giornaliero.
6. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata, in particolare, ai seguenti criteri:
 - a) durata non superiore alle dodici ore giornaliere a qualsiasi titolo prestate;
 - b) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i Dirigenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, dei genitori di figli minori di 12 anni con particolare riguardo alla casistica riguardante Dirigenti impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - c) nel caso di genitori, anche adottivi, di figli studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento (DSA) impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa ai sensi dell'art. 6 della Legge 8 ottobre 2010, n. 170;
 - d) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per l'assolvimento della funzione genitoriale delle famiglie monoparentali.
7. Con il termine flessibilità s'intende la 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, fermo restando il rispetto delle tutele relative al riposo giornaliero e settimanale, alla durata massima settimanale dell'orario di lavoro, al diritto alle ferie nonché al diritto di recuperare le ore di lavoro di cui all'art. 6 comma 4.
8. La flessibilità dell'orario di lavoro non può pregiudicare qualunque adempimento che implichi il rispetto di specifiche fasce di presenza.
9. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo di recuperare il debito entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è generato il ritardo. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale riduzione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'art. 60 del CCNL 23/1/2024. Le eventuali eccedenze sui profili orari maturate dal dirigente, nei mesi precedenti, verranno utilizzate a copertura del debito.

Art. 5 - Orario di lavoro dei Direttori di Struttura Complessa

1. I Direttori di SC sono tenuti ad assicurare la propria presenza in servizio al fine di garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti. Per i Direttori vi è l'obbligo di articolare e correlare il proprio tempo lavoro all'orario di lavoro degli altri Dirigenti della struttura diretta, finalizzandolo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti dall' Azienda e connessi all'incarico affidato.
2. A tale scopo è necessario che i Direttori di Struttura Complessa, con modalità condivise con la Direzione Sanitaria, pianifichino la propria attività istituzionale, ivi comprese le proprie assenze a vario titolo motivate (ferie, malattie, attività di aggiornamento, etc.) dandone informazione anche ai membri dell'equipe.
3. La rilevazione della presenza in servizio dei Direttori di SC deve avvenire attraverso l'utilizzo del badge marcatempo che è funzionale a:
 - a) consentire all'Azienda la corretta gestione degli istituti contrattuali (aspettative, malattie, ferie, permessi, etc);
 - b) garantire al Direttore le tutele medico-legali, previdenziali, assicurative ed infortunistiche.
4. Ai fini del computo delle assenze e dei vari istituti giuridico/economici si fa riferimento alla settimana lavorativa di 38 ore settimanali.

Art. 6 - Impegno orario eccedente

1. I volumi prestazionali richiesti al singolo o all'equipe vengono definiti in sede di negoziazione, contestualmente all'assegnazione degli obiettivi annuali.
2. L'assegnazione degli obiettivi annuali può comportare lo svolgimento di orario eccedente il normale orario di lavoro. Esso è definito, per ciascun Dirigente, entro un numero di ore definito dal rapporto tra la retribuzione di risultato annuale ed un valore divisore pari a 40. La retribuzione di risultato annuale è calcolata come media pro-capite aziendale delle disponibilità del fondo di cui all'art. 74 del CCNL nell'anno di competenza, eccetto le risorse di cui all'art. 75, comma 3 e art. 72 comma 3, secondo periodo. Ai fini del calcolo della predetta media si considera il numero dei Dirigenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento. In caso di assunzione/cessazione in corso d'anno, l'impegno orario eccedente è ridotto in proporzione.
3. Detto impegno orario eccedente non può essere recuperato poiché, ai sensi dell'art. 15, comma 3 del D.Lgs. n. 502/92 e s.m.i., si considera utile al raggiungimento degli obiettivi e programmi di lavoro da realizzare e non determina alcun trattamento economico aggiuntivo.
4. Nel caso in cui il Dirigente, per il conseguimento degli obiettivi programmati, superi il limite di cui al comma 3, è stabilito che l'ulteriore eccedenza deve essere recuperata con periodi di riposo, anche a giornata intera, nell'anno di riferimento ovvero entro i primi sei mesi dell'anno successivo. Qualora, al termine dei 6 mesi, residuino ulteriori ore da recuperare che non sia stato possibile fruire per esigenze organizzative, il recupero deve comunque aver luogo entro i successivi 6 mesi.

Art. 7 - Impegno orario aggiuntivo

1. Nel rispetto delle direttive nazionali e regionali in materia nonché dell'art. 7, comma 1, lett. b) del CCNL (Confronto regionale), ove, per il raggiungimento di obiettivi eccedenti quelli negoziati o in presenza di carenza di organico, l'Azienda ritenga sia necessario un impegno orario aggiuntivo, la stessa può concordare con i Direttori di SC/SSD/SS e/o le equipe interessate – con l'esclusione dei Dirigenti delle Professioni sanitarie - l'applicazione dell'art. 89, comma 2, CCNL (prestazioni aggiuntive).
2. Possono essere richieste prestazioni aggiuntive ai Dirigenti che hanno regolarmente effettuato il normale orario di lavoro.
3. L'attività aggiuntiva programmata deve essere registrata separatamente dall'attività ordinaria, utilizzando un apposito codice causale di timbratura.
4. La misura della tariffa oraria da erogare per tali prestazioni è pari a 80 euro lordi onnicomprensivi, al netto degli oneri riflessi a carico del bilancio dell'Azienda ed Ente, fatte salve diverse tariffe determinate da specifiche normative.

Art. 8 – Lavoro straordinario

1. Per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, sono consentite le prestazioni di lavoro straordinario che, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione dell'orario di lavoro.
2. Il lavoro straordinario può essere autorizzato ai soli Dirigenti che hanno regolarmente effettuato il normale orario di lavoro, soltanto nei seguenti casi:
 - chiamata in pronta disponibilità;
 - turni di guardia, anche a giornate intere;
 - negli altri eventuali casi previsti dal CCNL previa autorizzazione del Direttore Generale.
3. Per i Direttori di SC non è consentita la remunerazione di ore straordinarie.
4. In alternativa al pagamento, tali prestazioni possono essere compensate a domanda del Dirigente con riposi sostitutivi o recuperi orari, anche a giornata intera, da fruirsi, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro i quattro mesi successivi.
5. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Direttore di SC/SSD/SS sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Azienda, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Art. 9 – Registrazione e rilevazione Presenze/Assenze

1. L'orario di lavoro è rilevato mediante l'utilizzo del badge elettronico personale ed è registrato attraverso procedure informatizzate per tutto il personale dipendente.
2. Il Dirigente ha l'obbligo di custodire il badge fra gli effetti personali e di effettuare sempre personalmente la registrazione dei movimenti giornalieri.
3. In caso di smarrimento, furto o deterioramento del badge magnetico, il Dirigente deve contattare immediatamente la SC Gestione Risorse Umane che provvederà alla sostituzione.
4. In caso di smarrimento o furto del badge, occorre fare denuncia agli organi competenti e presentarne una copia alla GRU.

5. Il Dirigente può assentarsi dal luogo di lavoro previa autorizzazione del proprio Direttore. L'assenza temporanea per ragioni personali dal luogo di lavoro è sempre registrata mediante badge marcatempo.
6. Il Direttore/Responsabile di struttura ha l'obbligo di verificare e validare mensilmente il prospetto riepilogativo delle presenze, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di approvazione.
7. La struttura Gestione risorse umane predispone controlli periodici - almeno con cadenza semestrale - sull'adempimento dell'obbligazione oraria contrattuale.

Art. 10 – Pausa giornaliera obbligatoria

1. Dopo 6 ore e 30 minuti di lavoro è obbligatorio rispettare una pausa minima di 30 minuti. I minuti di pausa non rientrano nell'orario di lavoro ordinario.
2. La pausa ha lo scopo di far recuperare le energie psico-fisiche e permettere la eventuale consumazione del pasto (art. 8, co. 2, D.LGS. n. 66/2003).
3. È obbligatorio registrare la pausa utilizzando il badge marcatempo.
4. Il Dirigente che utilizza il videoterminale, in modo sistematico o abituale, per oltre 20 ore settimanali, senza contare le interruzioni e le pause giornaliere, ha diritto a 15 minuti di pausa ogni 120 minuti di applicazione continua al videoterminale.
5. La pausa da videoterminale è considerata parte integrante dell'orario di lavoro ordinario.

Art. 11 – Norme finali

1. Il presente Regolamento sarà oggetto di eventuale revisione in caso di entrata in vigore di leggi, nuovo CCNL, accordi regionali o variazioni organizzative/funzionali che modifichino le disposizioni ivi contenute.
2. Per quanto non previsto dal presente regolamento troveranno applicazione le normative e le regole contrattuali vigenti.

Art. 12 – Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore il primo giorno del mese successivo alla data del provvedimento di approvazione.

CCNL 23.01.2024 Dirigenti Medici e Sanitari - Triennio 2019-2021

Art. 27 Orario di lavoro dei dirigenti

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda o Ente, ispirato anche alla migliore armonizzazione con la vita privata e familiare, i dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando in modo flessibile l'impegno orario per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e ai programmi da realizzare. Con le procedure di negoziazione di budget e con quelle previste dal presente CCNL in materia di assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa sono definiti altresì i volumi prestazionali richiesti all'equipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse nell'ambito dell'orario di lavoro di cui al comma 2, tenuto conto del comma 6 e in coerenza con le risorse umane e strumentali in essere salvaguardando la sicurezza e la qualità delle cure.
2. L'orario di lavoro dei dirigenti è di 38 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico nonché al mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.
3. Ai sensi dell'art. 15, comma 3, del d. Lgs. n.502/92 e s.m.i., 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. Esso è definito, per ciascun dirigente, entro un numero di ore definito dal rapporto tra la retribuzione di risultato annuale ed un valore divisore pari a 40. La retribuzione di risultato annuale è calcolata come media pro-capite aziendale delle disponibilità del fondo di cui all'art. 74 nell'anno di competenza, con la sola eccezione delle risorse di cui all'art. 75 comma 3 e di cui all'art. 72, comma 3, secondo periodo. Ai fini del calcolo della predetta media si considera il numero dei dirigenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento. L'eventuale ulteriore impegno orario rispetto a quello definito ai sensi del primo periodo, fatto salvo quello previsto ai sensi del comma 8, non può essere programmato, deve risultare dai sistemi di rilevazione dell'azienda o ente ed è soggetto alla successiva espressa approvazione da parte del dirigente responsabile previa verifica della sussistenza dei relativi presupposti rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di approvazione; esso è recuperato, anche a giornate intere, compatibilmente con le esigenze organizzative. Il recupero avviene nell'anno di riferimento ovvero entro i primi sei mesi dell'anno successivo. Qualora, al termine dei 6 mesi, residuino ulteriori ore da recuperare che non sia stato possibile fruire per esigenze organizzative, il recupero deve comunque aver luogo entro i successivi 6 mesi.
4. Il responsabile della struttura predispone con periodicità mensile un piano di lavoro che schematizza le attività calendarizzate per il raggiungimento degli obiettivi e/o programmi da realizzare in conformità all'orario di lavoro settimanale di cui al comma 2 tenuto conto del comma 6.
5. Anche i dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 2 del presente articolo.
6. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i dirigenti, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali la formazione e l'aggiornamento professionale, obbligatorio o facoltativo, formazione continua ed ECM, nelle modalità previste, anche in modalità FAD, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata ecc. Tale riserva di ore non rientra nella normale attività assistenziale e non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata secondo le modalità indicate all'art. 45, comma 3 (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata), di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. A tali fini, il dirigente dovrà, con congruo anticipo, programmare, in condivisione con il direttore responsabile della struttura, la fruizione di tal riserva e successivamente fornire idonea certificazione che attesti lo svolgimento delle attività sopra indicate e la relativa durata. Per i dirigenti rimasti con rapporto di lavoro ad esaurimento le ore destinate all'aggiornamento sono dimezzate.
7. L'Azienda o Ente, con le procedure di budget del comma 1 può utilizzare, in forma cumulata, n. 30 minuti settimanali delle quattro ore del comma 6, per un totale massimo di n. 26 ore annue, prioritariamente, per contribuire alla riduzione delle liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione definiti con le medesime procedure.

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

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

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

a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;

b) orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore;

c) orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera b), con il ricorso alla programmazione mediante predisposizione dei piani di lavoro di cui al comma 4, nel rispetto dell'art. 4 del D.Lgs. n. 66/2003;

d) assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;

e) la previsione di periodi di riposo conformi alle previsioni dell'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003 tra i turni per consentire il recupero psico-fisico;

f) una durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate;

g) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dirigenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, dei genitori di figli minori di 12 anni con particolare riguardo alla casistica riguardante genitori entrambi dirigenti che effettuano turni e dei dirigenti impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;

h) nel caso di genitori, anche adottivi, di figli studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento (DSA) impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa ai sensi dell'art. 6 della Legge 8 ottobre 2010, n. 170;

i) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per l'assolvimento della funzione genitoriale sia dei dirigenti genitori di figli minori, i quali effettuano entrambi turni, sia delle famiglie monoparentali.

11. La presenza del dirigente sanitario nei servizi ospedalieri delle Aziende o Enti nonché in particolari servizi del territorio individuati in sede aziendale nel piano per affrontare le situazioni di emergenza, deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, ai sensi delle disposizioni del presente CCNL in materia di servizio di guardia, nel rispetto dell'organizzazione del lavoro in caso di équipes pluri-professionali. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. L'Azienda o Ente individua i servizi ove la presenza deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore.

12. La presenza del dirigente veterinario nei relativi servizi deve essere assicurata nell'arco delle dodici ore diurne feriali per sei giorni alla settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari, individuata in sede aziendale, nel piano per affrontare le situazioni di emergenza. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne la presenza medico veterinaria è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. Nelle ore notturne e nei giorni festivi le emergenze vengono assicurate mediante l'istituto della pronta disponibilità di cui al presente CCNL, fatte salve altre eventuali necessità da individuare in sede aziendale, anche al di fuori delle dodici ore diurne feriali e fuori dai casi di pronta disponibilità.

12-bis. I controlli ufficiali di cui ai vigenti Regolamenti della U.E. ed alla correlata normativa nazionale e regionale, effettuati al di fuori dell'ordinario orario di lavoro del dirigente veterinario, sono considerati obiettivi prestazionali incentivati con risorse a carico del Fondo per la retribuzione di risultato corrispondentemente incrementato, ai sensi dell'art. 95, comma 4, lett. f) del CCNL 19.12.2019 (Fondo per la retribuzione di risultato) ed in applicazione della normativa sopra richiamata, con oneri a carico della quota di introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe spettante alle Aziende di cui all'art. 15, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 2.2.2021 n. 32 e s.m.i. depurata degli oneri a carico dell'Azienda.

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

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

15. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dirigente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole Aziende ed Enti, in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'art. 59 (Struttura della retribuzione). Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare dall'art. 49 (Codice disciplinare) e seguenti.

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

17. Al fine di garantire la continuità assistenziale, da parte del personale dirigente addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure delle strutture ospedaliere, nonché ai servizi territoriali, l'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e alle iniziative di formazione obbligatoria determina la sospensione del riposo giornaliero. Il recupero del periodo di riposo non fruito, per il completamento delle undici ore di riposo, deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruito nei successivi sette giorni fino al completamento delle undici ore di riposo. Le previsioni di cui al presente comma si applicano anche nello svolgimento dell'attività libero professionale.

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

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

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

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

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

Art. 28 Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell' Azienda o Ente, i direttori di struttura complessa assicurano la propria permanenza giornaliera in servizio, accertata con gli strumenti automatici di cui al comma 15 dell'art. 27 (Orario di lavoro dei dirigenti), per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti di cui all'art. 27 (Orario di lavoro dei dirigenti), per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in attuazione delle procedure previste dal presente CCNL nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata. Ai soli fini del calcolo delle ferie, assenze e congedi, anche l'orario di lavoro dei direttori di struttura complessa si considera articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 36 minuti e di 6 ore e 20 minuti.

2. I direttori di struttura complessa comunicano preventivamente e documentano – con modalità condivise con le Aziende ed Enti ove tali modalità non siano già previste da specifiche disposizioni contrattuali – la pianificazione delle proprie attività

istituzionali, le assenze variamente motivate (ferie, malattie, attività di aggiornamento, etc.) ed i giorni ed orari dedicati alla attività libero professionale intramuraria.

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

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

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

Art. 31 Lavoro straordinario

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

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

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

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

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

- € 28,72 per lo straordinario diurno;
- € 32,33 per lo straordinario notturno o festivo;
- € 37,14 per lo straordinario notturno-festivo. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'art. 73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

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