



ORARIO DI LAVORO

Art. 1 comma 2 D.Lgs. 66/2003

L'orario di lavoro è definito dalla **contemporanea** presenza dei seguenti 3 requisiti:

- 1) Si è al lavoro;
- 2) Si è a disposizione del datore di lavoro;
- 3) Si è nell'esercizio delle proprie attività o funzioni.



Tipologia di orario di lavoro:

TURNI SULLE 24 ORE



TURNI SULLE 12 ORE

ORARIO GIORNALIERO

.....”il personale a cui viene attribuito questo orario è inserito nei turni in modo da distribuire equamente la presenza in servizio”

Il profilo orario deve essere coincidente con quello dell'U.O. di appartenenza.

Ogni modifica deve risultare da comunicazione scritta del responsabile depositata presso l'Ufficio

Assenze/Presenze

Nei servizi con turnazione sulle 12/24 ore, l'orario di lavoro dei dipendenti viene determinato attraverso turni mensili, da predisporre anticipatamente e **comunicati ai dipendenti entro il giorno 20 di ogni mese** per i turni del mese successivo

RIPOSO GIORNALIERO

Art. 7 D.Lgs. 66/2003

Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a **undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore**. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità, dalla formazione obbligatoria e le riunioni di reparto (Art. 27 comma 9 CCNL 2016-2018).

RIPOSO SETTIMANALE

Art. 9 D.Lgs. 66/2003

Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di **almeno 24 ore** consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, **da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7**. Il suddetto periodo di riposo è calcolato come **media** in un periodo non superiore a **14 giorni**.

DURATA MASSIMA ORARIO DI LAVORO

Art. 4 D.Lgs. 66/2003 – Art. 27 CCNL 2016-2018

- La durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 36 ore settimanali;
- La durata massima della prestazione non deve eccedere le 12 ore giornaliere a qualunque titolo prestate;
- La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
- la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 31 CCNL 2016-2018

- La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente o dal responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dalle Aziende
- Il numero massimo di ore di straordinario è fissato in 180 annue elevabili a 250 per il 5% del personale in servizio;
- Su richiesta del dipendente, lo straordinario debitamente autorizzato può dare luogo a corrispondente riposo compensativo, da fruirsì entro il termine massimo di 4 mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

LAVORO STRAORDINARIO

Regolamento orario di lavoro

FESTIVO INFRASETTIMANALE

 U.O.C. Gestione Economica Risorse Umane	MODULO n. 001 FESTIVO INFRASETTIMANALE	Rev. 1.0 Pag. 1/1
---	--	----------------------

Ll. AIF UOS Assenze presenze - Cosena
 AIF UOS Assenze presenze - Forlì
 AIF UOS Assenze presenze - Ravenna
 AIF UOS Assenze presenze - Rimini

Il/la sottoscritto/a _____ matr. _____

U.O. _____

Centro di Costo _____

AVENDO LAVORATO IL GIORNO FESTIVO INFRASETTIMANALE

DEL _____

DEL _____

DEL _____

NE CHIEDE IL PAGAMENTO

Firma del dipendente _____

L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente da effettuarsi entro trenta giorni, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario "festivo", Art. 9 del C.C.N.L. integrativo del 20/09/2001 del Comparto Sanità.

Il festivo infrasettimanale può essere recuperato o può essere retribuito come straordinario. Nel primo caso non bisogna far nulla, nel secondo caso bisogna compilare e inviare all'ufficio assenze/presenze il modulo accanto. La liquidazione avviene al secondo mese successivo al bimestre di riferimento.

N.B. nel caso in cui si chiede la retribuzione, le ore pagate saranno scalate dal monte ore mensile.

LAVORO STRAORDINARIO

Regolamento orario di lavoro

E' considerato lavoro straordinario periodi di almeno 15 minuti dopo il normale orario di lavoro;

A richiesta del dipendente lo straordinario può essere retribuito o recuperato. Nel primo caso si tiene conto del budget assegnato alla articolazione aziendale;

Aggiornamento/formazione e riunioni di reparto non può essere considerato come straordinario utile ai fini della monetizzazione ma solo per il recupero delle ore in eccesso;

Se le ore in eccesso non possono essere recuperate nell'anno di competenza per le esigenze di servizio, le stesse possono essere recuperate nei successivi 12 mesi e solo eccezionalmente nei successivi 24 mesi.

CARENZA ORARIA

- Il dipendente è tenuto a fare 36 ore settimanali e a giustificare le assenze
- L'assolvimento del debito orario va reso possibile attraverso adeguata programmazione preventiva della turnistica
- In caso di carenza oraria al 31/12, l'Azienda provvederà alla relativa decurtazione, salvo il caso in cui il dipendente recuperi il debito orario entro il successivo mese di febbraio
- Se la carenza oraria non è supportata da adeguata motivazione, il dipendente potrebbe essere sottoposto a provvedimento disciplinare

FERIE

Modalità Ferie



FERIE

Sono sancite dall'art. 36 comma 3 della
Costituzione *“Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi”*, regolate dall'art. 2109 del
codice civile *“Il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro”* e dall'art. 10 del
D.Lgs. N. 66 del 2003 *“che rimanda tutto ai contratti collettivi”*

FERIE

Quanti giorni spettano?

Neo assunti che lavorano su 5 giorni*	Lavoratori con più di 3 anni che lavorano su 5 giorni	Neo assunti che lavorano su 6 giorni*	Lavoratori con più di 3 anni che lavorano su 6 giorni
26 giorni di ferie	30 giorni di ferie	28 giorni di ferie	32 giorni di ferie

*Per neo assunti si intende i lavoratori con meno di 3 anni di servizio comprensivi anche dei periodi lavorati presso altre pubbliche amministrazioni

N.B. Ai giorni in tabella bisogna aggiungere per tutti 4 giorni di riposo previsti dalla Legge 937/77

FERIE

CCNL 2016-2018

- Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili salvo quando si cessa dal servizio;
- Le ferie hanno come finalità quella di assicurare il recupero psico-fisico del dipendente;
- Le ferie sono fruite, previo autorizzazione, in periodi compatibili con le **esigenze di servizio**, **tenuto conto delle richieste del dipendente**;

FERIE

CCNL 2016-2018

La fruizione delle ferie dovrà avvenire assicurando al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di **almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre** o, alternativamente, in caso di dipendenti con figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico che ne abbiano fatto richiesta, nel periodo 15 giugno-15 settembre al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

FERIE INTERROTTE

CCNL 2016-2018

Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivate ragioni di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie.

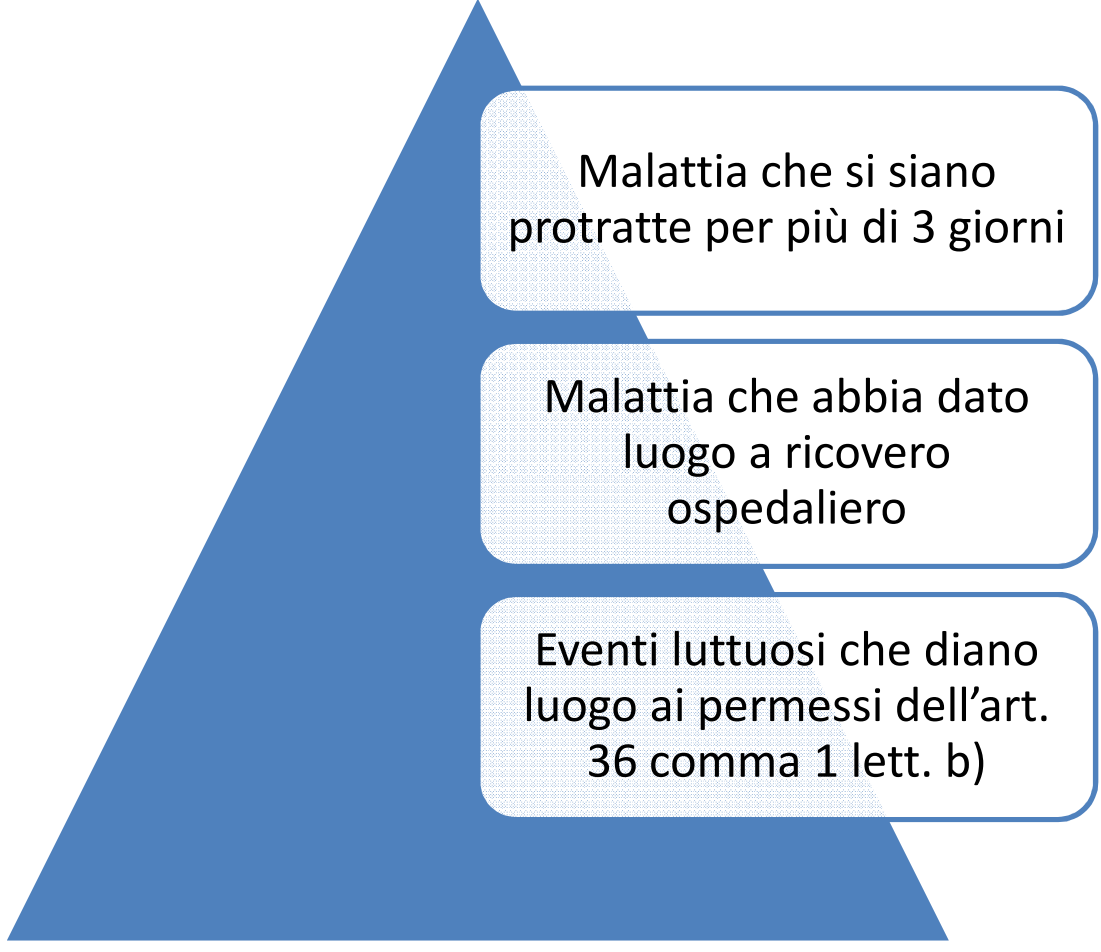
Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.

FERIE

Quando maturano?

Le ferie maturano durante.....	Le ferie NON maturano durante.....
La malattia retribuita (18 mesi del comporto)	La malattia non retribuita (dal 18esimo al 36esimo mese del comporto)
L'infortunio sul lavoro o la malattia professionale	Del C.S. per assistenza al familiare disabile (Legge 104)
La malattia per effettuare terapia salvavita	In tutti i casi di assenza non retribuita
I permessi retribuiti	I permessi non retribuiti
Il congedo di maternità ed il congedo parentale al 100%	Il congedo parentale al 30% o non retribuito

Le ferie sono interrotte da:



Malattia che si siano protratte per più di 3 giorni

Malattia che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero

Eventi luttuosi che diano luogo ai permessi dell'art. 36 comma 1 lett. b)

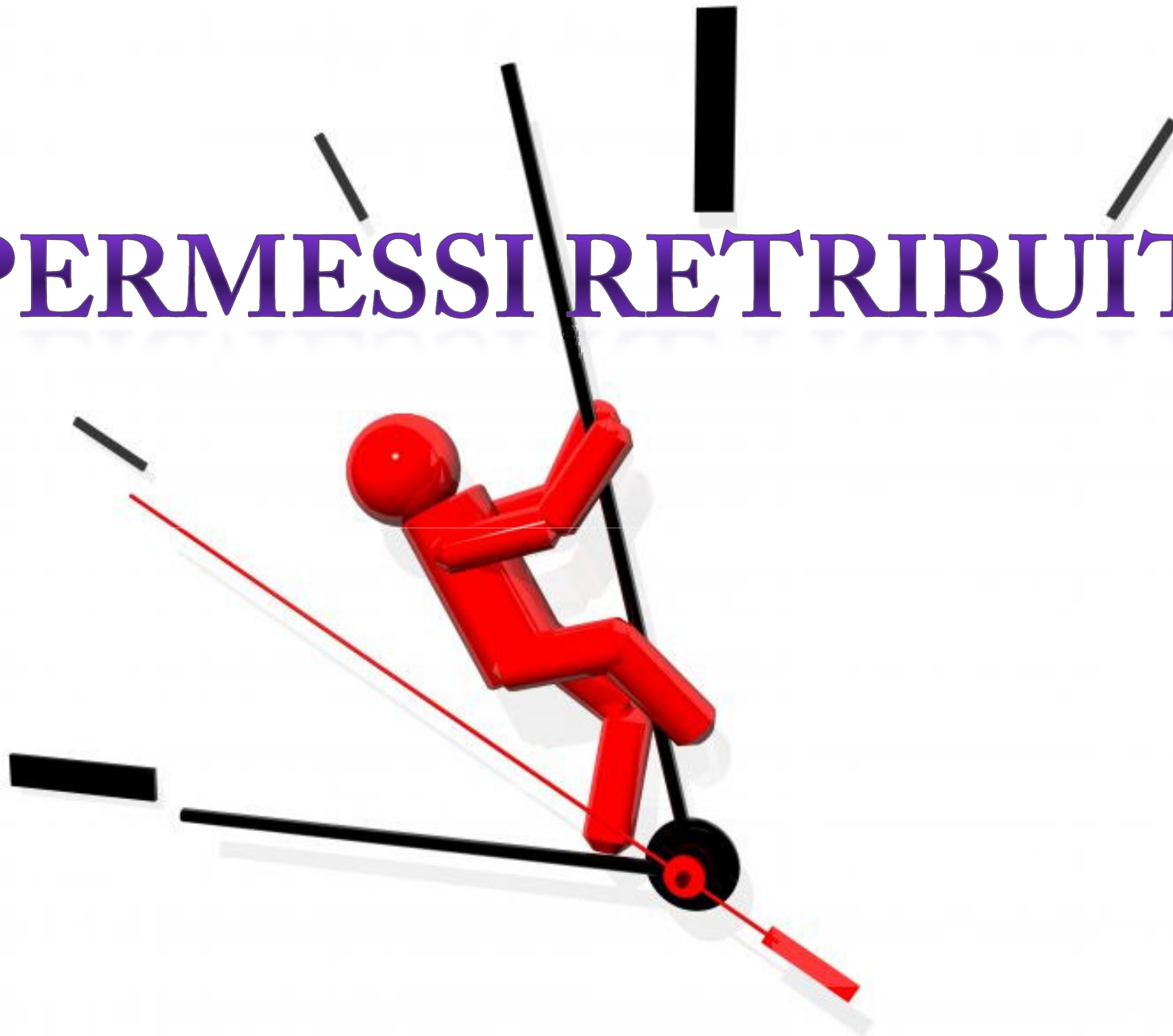
Da regolamento aziendale.....

- La fruizione delle ferie è pianificata con il responsabile di servizio di norma annualmente con verifica quadrimestrale;
- La pianificazione va fatta con criteri di equa distribuzione e rotazione;
- Le ferie di cui non è stata possibile la fruizione nell'anno di competenza vanno necessariamente fruito nel primo semestre dell'anno successivo
- La fruizione delle ferie residue è prioritario rispetto al recupero ore

Da regolamento aziendale.....

- Il godimento delle ferie va **richiesto ed autorizzato** in forma scritta o tramite procedura informatizzata **con congruo e ragionevole anticipo** rispetto alla fruizione delle stesse;
- Le ferie non possono essere utilizzate a compensazione di debito orario negativo

PERMESSI RETRIBUITI



ART. 36 CCNL 2016-2018

8 giorni per concorsi o esami, compreso l'aggiornamento facoltativo

3 giorni per lutto da fruire anche separatamente entro i 7 giorni successivi al decesso

15 giorni di congedo matrimoniale da fruire entro 45 giorni dalla data del matrimonio

Art. 37: Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno solare per particolari motivi personali o familiari.

E' interessante che questo articolo non riporta più la dicitura “debitamente documentati”. La scomparsa di tale dicitura ci induce a pensare che i permessi non hanno bisogno di produrre una eventuale giustificazione.

Art. 38: Permessi previsti da particolari disposizioni di legge

- **3 giorni di permesso per legge 104.** I 3 giorni devono essere predisposti ad inizio mese per i diurnisti e in tempo utile per la predisposizione dei turni (quindi entro il 20 del mese precedente) per i turnisti. In caso di necessità ed urgenza le giornate possono essere comunicate entro le 24 ore precedenti all'inizio del turno

- **1 giorno di permesso per donatori di sangue e di midollo osseo.** Il giorno deve essere richiesto almeno 3 giorni prima della donazione. In caso di necessità ed urgenza il permesso può essere richiesto 24 ore prima della donazione

Art. 39: Congedi per le donne vittime di violenza

90 giorni di congedo per le donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato. La fruizione può essere anche frazionata e ad ore. La richiesta deve essere inoltrata con un preavviso di 7 giorni, in modalità scritta e corredata dalla idonea documentazione. Non riduce la retribuzione ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio e della maturazione di ferie e tredicesima.

La lavoratrice ha altresì diritto a vedersi trasformato il rapporto di lavoro in part-time e può chiedere il trasferimento in altra amministrazione che l'azienda deve concedere entro 15 giorni se nell'azienda accettante vi siano posti vacanti.

Al rientro la lavoratrice può chiedere l'esonero da turni disagiati per il periodo di 1 anno.

Art. 40: Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

Ai lavoratori sono riconosciuti permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. I permessi possono essere fruiti ad ore o per l'intera giornata per un massimo di 18 ore (o 3 giorni) all'anno. I permessi sono assimilati alle assenze per malattie solo per il computo del periodo di comporto. Il permesso deve essere richiesto almeno 3 giorni prima della sua fruizione ma in caso di urgenza comprovata può essere richiesto fino a 24 ore prima. *I permessi devono essere giustificati dal medico o dalla struttura (anche privata) in cui si esegue la prestazione*