



*Azienda Ospedaliero Universitaria
"San Giovanni di Dio e Ruggi d'Aragona"
Scuola Medica Salernitana*

Gestione Risorse Umane

**Alle OO.SS. del Comparto
Alla RSU**

AOU RUGGI D'ARAGONA - SA
Prot. 2019/2493 del 25/01/2019 ore 09.12
Ass. RSU
Mitt. LANDI DR. MARIA GRU



**p.c. Al Direttore Generale
Al Direttore Amministrativo
Al Direttore Sanitario
LL. SS.**

Oggetto: Informativa su applicazione art.86 CCNL Comparto 2016-2018 (indennità per particolari condizioni di lavoro) e art. 27 (orario di lavoro).

Facendo seguito alle osservazioni pervenute da diverse OO.SS. sull'applicazione degli istituti contrattuali previsti dal nuovo CCNL 2016-2018, si rappresenta che, in questa prima fase, si procederà a dare attuazione alle norme contrattuali che sono di diretta ed obbligatoria applicazione.

Precisando, sin da ora, che per tutte le altre problematiche segnalate, che richiedono un approfondimento in sede di contrattazione decentrata, si procederà in tempi ristretti alla risoluzione.

Indennità per particolari condizioni di lavoro - art 86 comma 3 e 4

- *al personale del ruolo sanitario e tecnico appartenente alle categorie B, C e D ed operante in servizi articolati su tre turni, compete un'indennità giornaliera, pari ad € 4,49.*
- *Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzi un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte ovvero sia **almeno pari al 20%** in relazione al modello di turni adottato nell'Azienda".*
- *agli operatori di tutti i ruoli appartenenti alle categorie da A a D, addetti agli impianti e servizi attivati in base alla programmazione dell'Azienda per almeno 12 ore giornaliere ed effettivamente operanti su due turni in corsia o in servizi diagnostici compete un'indennità giornaliera pari ad € 2,07.*
- *Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale su due turni, tale che nell'arco del mese si evidenzi un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina e pomeriggio ovvero sia **almeno pari al 30%.**"*

E' necessario dunque procedere all'immediato adeguamento delle soglie minime previste dal CCNL per la corresponsione delle indennità di turnazione,

dal momento che la contrattazione decentrata non può derogare dai vincoli imposti dalla contrattazione nazionale.

Non può trovare, pertanto, più applicazione l'accordo con le OO.SS. del 10.06.2016, che fissava le seguenti soglie percentuali minime necessarie al conseguimento delle indennità medesime:

- per il personale operante su tre turni (turnazione h24): 15% dei pomeriggi e 15% delle notti;
- per il personale su due turni (turnazione h12): 20% dei pomeriggi.

Indennità per particolari condizioni di lavoro - art 86 comma 9

Occorre corrispondere anche agli operatori socio-sanitari che prestano servizio nelle terapie intensive nelle sale operatorie, nelle terapie sub-intensive e nei servizi di nefrologia e dialisi, nei servizi di malattie infettive, l'indennità giornaliera di cui al comma 6 dell'art.86

Orario di lavoro - Art 27 comma 11 e 12

- Il comma 11 stabilisce che *"nei casi in cui gli operatori del ruolo sanitario e quelli appartenenti ai profili del ruolo tecnico addetti all'assistenza, debbano indossare apposite divise per lo svolgimento della prestazione e le operazioni di vestizione e svestizione, per ragioni di igiene e sicurezza, debbano avvenire all'interno della sede di lavoro, l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende fino a 10 minuti complessivi destinati a tali attività, tra entrata e uscita, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere"*.
- Il comma 12 dello stesso articolo stabilisce che *"nelle unità operative che garantiscono la continuità assistenziale sulle 24 ore ove sia necessario un passaggio di consegne, agli operatori sanitari sono riconosciuti fino a un massimo di 15 minuti complessivi tra vestizione, svestizione e passaggi di consegne, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere."*

Atteso che attualmente non sono vigenti accordi di miglior favore presso questa Azienda, sui casi previsti dai citati commi, si ritiene di procedere nell'immediato all'applicazione così come stabilito dal contratto.

Orario di lavoro - Art 27 comma 1

- Sempre l'art.27, al comma 1, ribadisce che *"l'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali [...] ed è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionalmente rispettivamente di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore"*.

L'orario convenzionale incide unicamente sul computo del debito orario derivante dall'assenza del lavoratore per l'intera giornata.

Più precisamente, nel caso di orario di lavoro articolato su sei giorni settimanali, ogni giornata di assenza dal lavoro viene calcolata di 6 ore; mentre nel caso di orario di lavoro su cinque giorni settimanali ogni

giornata di assenza viene calcolata di 7 ore e 12 minuti, indipendentemente che si tratti di una giornata con orario solo antimeridiano o con rientro pomeridiano.

Anche su tale punto si pone dunque la necessità di adeguare le impostazioni del sistema di rilevazione presenze in conformità alle previsioni del nuovo CCNL.

Orario di lavoro - Art 27 - comma 4

- Il comma 4 ribadisce che *"qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le 6 ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 29 del CCNL integrativo del 20/09/2001 e all'art. 4 del CCNL del 31/07/2009 (mensa).*

La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'Azienda, etc... Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi in particolari situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare."

Sulla problematica è intervenuto anche il Decreto del Commissario ad Acta Regione Campania n. 7 dell'11.02.2016, al punto 8) del dispositivo.

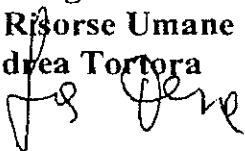
Al fine di rendere più semplice l'applicazione del dettato contrattuale è ipotizzabile prevedere che la rilevazione della pausa mensa possa avvenire, senza necessità di procedere alla timbratura in uscita (inizio pausa) ed in entrata (fine pausa), ma impostando il sistema rilevazione presenze con il computo automatico di **almeno 30 minuti** in eccedenza rispetto all'orario di servizio.

Si rappresenta che sarà cura della scrivente UOC informare i Direttori/Responsabili/Coordinatori delle diverse Unità Operative in modo che possano organizzare i turni di lavoro nel rispetto delle norme contrattuali succitate.

Sarà parimenti cura della scrivente UOC richiedere il conseguente aggiornamento del sistema di rilevazione presenze.

Cordiali saluti.

Il Dirigente
Gestione Risorse Umane
Dr. Andrea Tortora



Il Direttore
Gestione Risorse Umane
Dr.ssa Marta Landi

