

ORARIO DI LAVORO

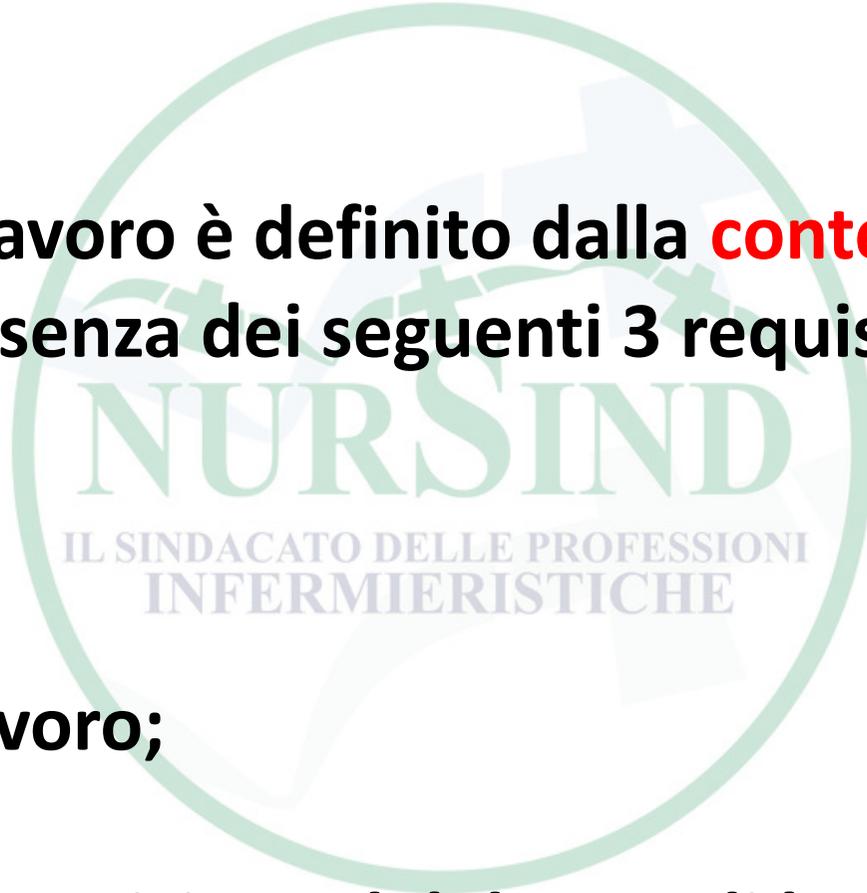
UNIVERSITÀ DEL SALENTO
DIPARTIMENTO DI SCIENZE INFERMIERISTICHE

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.



Art. 43 CCNL 2019-2021

L'orario di lavoro nel nuovo CCNL sanità è regolato dall'art 43. L'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

Tale è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore

La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a diversi criteri di flessibilità tra cui:

• **orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore. La programmazione oraria della turnistica deve essere, di norma, formalizzata almeno **entro il giorno 20 del mese precedente.****

• **una durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate, laddove l'attuale articolazione del turno fosse superiore.**

• **la previsione, nel caso di lavoro articolato in turni continuativi sulle 24 ore, di periodi di riposo tra i turni per consentire il recupero psico-fisico conforme alle previsioni dell'art 7 del D.Lgs.**

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. 43 comma 9 CCNL 2019-2021).

RIPOSO SETTIMANALE

Art. 9 D.Lgs. 66/2003

Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dipendente è fissato in numero di 52 all'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro. In tale numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.

Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito di norma entro la settimana successiva, in giorno concordato fra il dipendente ed il dirigente o il responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio.

Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

DURATA MASSIMA ORARIO DI LAVORO

Art. 4 D.Lgs. 66/2003 – Art. 43 CCNL 2019-2021

- **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**

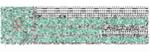
LAVORO STRAORDINARIO

Art. 47 CCNL 2019-2021

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

LAVORO STRAORDINARIO

Regolamento orario di lavoro

 U.O.C. Gestione Economica Risorse Umane	MODELLO n. 001 FESTIVO INFRASETTIMANALE	Rev. L.0 Pag. 1/1
---	---	----------------------

Il AIF UOS Assenze presenze - Caserta
 AIF UOS Assenze presenze - Forlì
 AIF UOS Assenze presenze - Ravenna
 AIF UOS Assenze presenze - Rimini

Bella sottoscrittore _____ cognome _____

U.O. _____

Città di Costa _____

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 2009/2001 del Comparto Sanità.

Festivo infrasettimanale

Il festivo infrasettimanale può essere recuperato o può essere retribuito come straordinario. Nel primo caso non bisogna far nulla, nel secondo caso bisogna richiedere il pagamento tramite portale WHR (in alternativa modulo cartaceo).

La liquidazione avviene al secondo mese successivo al bimestre di riferimento.

N.B. nel caso in cui si chiede la retribuzione, le ore pagate

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 all' 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