



Deliberazione n. 0001337 del 13/06/2019 - Atti U.O. S.C. Risorse Umane

**Oggetto: ADOZIONE REGOLAMENTO PRONTA DISPONIBILITA' PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELLA A.S.S.T. SANTI PAOLO E CARLO.**

### IL DIRETTORE F.F. S.C. RISORSE UMANE

**Premesso** che, con D.G.R. n. X/4473 del 10/12/2015, è stata costituita l'“Azienda Socio – Sanitaria Territoriale (ASST) Santi Paolo e Carlo” e che, pertanto, quest'ultima, ai sensi dell'art. 2, comma 8, lettera c), della Legge Regionale n. 23 dell'11/08/2015, a decorrere dall'01/01/2016 è subentrata nei rapporti giuridici attivi e passivi facenti capo alle A.O. San Paolo e A.O. San Carlo;

**Vista** la propria Deliberazione n. 1 dell'01/01/2016, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto “*Presa d'atto della D.G.R. n. X/4473 del 10/12/2015 “Attuazione L.R. 23/2015: Costituzione Azienda Socio – Sanitaria Territoriale (ASST) Santi Paolo e Carlo”*”;

**Preso atto** che la Giunta Regionale della Lombardia, con D.G.R. n. XI/1065 del 17/12/2018, ha nominato il Dott. Matteo Stocco, quale Direttore Generale dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale (ASST) Santi Paolo e Carlo, con decorrenza dal 01/01/2019 al 31/12/2023;

**Preso atto** della deliberazione n. 693 del 03/04/2019 avente per oggetto: “*Approvazione proposta di Bilancio Preventivo Economico esercizio 2019. Versione VI*”;

**Richiamato** l'art. 5, comma 3 lettera h, del C.C.N.L. 21.5.2018, che prevede siano oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al comma 3 dell'art. 8, i criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità;

**Ravvisata** la necessità di adottare un regolamento disciplinante in modo organico il servizio di Pronta Disponibilità del personale del Comparto della A.S.S.T. Santi Paolo e Carlo, fatta salva la necessità di garantire adeguati livelli assistenziali e la continuità dell'attività di supporto tecnico.

**Vista** la proposta di regolamento, elaborata dal DiPSa e condivisa con la Direzione Strategica Aziendale, trasmessa alla R.S.U. e alle OO.SS. del Comparto in data 29 gennaio u.s.;

**Preso atto** delle modifiche richieste dalle parti sindacali discusse e condivise con la parte datoriale nelle trattative del 31.01.2019, 27.02.2019, 14.5.2019, 24.5.2019 e 30.5.2019;

Tutto ciò premesso, si propone l'adozione della seguente deliberazione;

### IL DIRETTORE GENERALE

**Acquisiti** i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Socio – Sanitario;

### DELIBERA

Per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente trascritti:



1. di approvare il Regolamento Pronte Disponibilità del personale del Comparto della A.S.S.T. Santi Paolo e Carlo, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che il presente provvedimento non comporta costi a carico dell'Azienda;
3. di dare atto che il presente provvedimento è assunto su proposta del Direttore f.f. della S.C. Risorse Umane, Eva Colombo, la cui esecutività è affidata alla stessa in qualità di Responsabile del Procedimento;
4. di dare atto che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo, in quanto non soggetto a controllo di Giunta Regionale, verrà pubblicato sul sito internet Aziendale, ai sensi dell'art. 17 comma 6 L.R. n. 33/2009 e s.s.m.m.ii.



Documento firmato digitalmente da: Per il Direttore Amministrativo Gaetano Genovese, Direttore Sanitario Nicola Vincenzo Orfeo, Direttore Socio Sanitario Giorgio Luciano Cattaneo, Direttore Generale Matteo Stocco ai sensi delle norme vigenti D.P.R. n.513 del 10/11/1997, D.C.P.M. del 08/02/1999, D.P.R. n. 445 del 08/12/2000, D.L.G. Del 23/01/2002

Pratica trattata da: Selma Perotti

Responsabile dell'istruttoria: Angela Goggi

Dirigente/Responsabile proponente: Eva Colombo

Il presente atto si compone di n. 8 pagine, di cui n. 5 pagine di allegati che costituiscono parte integrante e sostanziale.



## **REGOLAMENTO PRONTA DISPONIBILITÀ**

### **PREMESSA**

Al fine di assicurare il Servizio di Pronta Disponibilità presso i servizi sanitari e tecnici interessati, a garanzia delle emergenze/urgenze, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa contrattuale e legislativa vigente in materia, si rende indispensabile attuare il seguente Regolamento.

Il servizio di Pronta Disponibilità deve avere la finalità di razionalizzare l'utilizzo delle risorse, realizzare un sistema assistenziale continuo, efficace ed efficiente, affrontare situazioni di emergenza e ordinarie in relazione alla dotazione organica e ai profili organizzativi.

### **ART. 1 PIANO DI RIFERIMENTO ANNUALE**

Lo schema organizzativo (distribuzione e durata dei turni) è indicato nel Piano di riferimento annuale, considerato uno strumento operativo di carattere programmatico.

Il Direttore Sanitario Aziendale, nel rispetto delle risorse disponibili del fondo costituito in applicazione dei CC.CC.NN.LL., entro il mese di dicembre dell'anno precedente, sentite le OO.SS. e la RSU Aziendale, adotta il Piano di Pronta Disponibilità sulla scorta delle proposte inoltrate dai Responsabili delle Unità Operative.

Fino ad approvazione di tale piano annuale persiste la vigenza del piano relativo all'anno precedente. Eventuali modifiche allo stesso piano possono essere approvate su proposta motivata dei Responsabili delle UU.OO. interessate e previo consenso formale del Direttore Sanitario Aziendale, sempre nel rispetto del fondo economico previsto e previo confronto con la RSU e le OO.SS.

La responsabilità della gestione dell'istituto della Pronta Disponibilità, per il ruolo sanitario, è della Direzione Professioni sanitarie e sociali e delle sue articolazioni, per il ruolo tecnico fa capo al Responsabile dell'U.O. Tecnico Patrimoniale.

I Responsabili dovranno effettuare il costante monitoraggio nonché una verifica periodica (almeno semestrale).

### **ART. 2 MODALITÀ**

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dall'immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la struttura nel più breve tempo possibile.
2. Sulla base del piano di cui all'art.1, sono tenuti a svolgere il servizio di pronta disponibilità solo i dipendenti in servizio presso le unità operative con attività continua e in numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali dell'unità nel rispetto degli standard di sicurezza e dei protocolli aziendali sulle singole attività.



3. Il servizio di pronta disponibilità è organizzato utilizzando di norma personale della stessa unità operativa o di area dipartimentale/omogenea.
4. L'attivazione del servizio di pronta disponibilità interaziendale, nel rispetto degli standard di sicurezza e dei protocolli aziendali sulle singole attività, previo adeguato progetto di formazione/addestramento del personale interessato, sarà oggetto di confronto sindacale. A tal proposito l'Azienda condividerà con le parti sindacali un protocollo "quadro" inerente la definizione delle regole di attivazione.
5. Il servizio di pronta disponibilità va limitato ai turni notturni e ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale. Nel caso in cui esso cada in giorno festivo, spetta, su richiesta del lavoratore anche un'intera giornata di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale, concordato fra il dipendente e il Dirigente responsabile e/o Coordinatore della struttura. In caso di chiamata l'attività è computata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 31 (Lavoro straordinario) del CCNL 2016/2018.
6. La pronta disponibilità ha durata di dodici ore e dà diritto a un'indennità così come prevista dall'articolo 28, comma 7 del CCNL vigente.
7. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata, i quali, comunque, non possono essere inferiori alle 4 ore, l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla sua durata, maggiorata del 10%.
8. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo nei giorni festivi.
9. I turni di Pronta Disponibilità devono essere predisposti mensilmente dal Dirigente Responsabile/Coordinatore dell'U.O. interessata.
10. Di norma non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di sei turni di pronta disponibilità al mese.
11. Il personale in pronta disponibilità chiamato in servizio, con conseguente sospensione delle undici ore di riposo immediatamente successivo e consecutivo, deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle undici 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 fruite, in un'unica soluzione, nei successivi sette giorni, fino al completamento delle undici ore di riposo.

### **ART. 3 PERSONALE**

Per quanto attiene il personale del comparto, si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 28, comma 12 del C.C.N.L. 2016/18 che per ragioni di opportunità viene di seguito riportato: "Possono svolgere la pronta disponibilità solo i dipendenti addetti alle attività operatorie e nelle strutture di emergenza. [... ...] Sono pertanto, esclusi:



- a) Tutto il personale delle categorie A,B,C e D, profili del ruolo amministrativo;
- b) Il personale appartenente alle categorie A, C e D, profili del ruolo tecnico;
- c) Il personale appartenente alla categoria D con incarichi di funzione organizzativi e i profili della riabilitazione della medesima categoria.

In tutti gli altri casi si richiama il comma 13 e 14 dell'art. 28 del C.C.N.L. 2016/18.

Sono in ogni caso esclusi dal servizio di reperibilità:

- a) i lavoratori legittimamente assenti dal servizio per la sussistenza di una delle diverse cause di sospensione del rapporto di lavoro previste sia dalla legge sia dal contratto collettivo (ad esempio: malattia, congedo di maternità, aspettative, ecc.). Infatti, essendo il rapporto di lavoro sospeso, il dipendente è esonerato dal suo obbligo di rendere la prestazione lavorativa per tutta la durata del periodo di sospensione. Pertanto, se il lavoratore non rende la sua prestazione ordinariamente prevista, neppure può, evidentemente, dare la sua disponibilità, nell'ambito del periodo di reperibilità, a eseguirla ove fosse richiesta.
- b) i lavoratori in ferie, in considerazione della più forte tutela del profilo della fruizione delle ferie derivante dalle disposizioni del D.Lgs. n.66/2003.

In alcuni particolari casi, l'effettivo inserimento in un turno di reperibilità, può dipendere da una necessaria valutazione preventiva della particolare posizione soggettiva del lavoratore, in presenza di specifiche discipline legislative e contrattuali, in relazione alle caratteristiche organizzative e temporali del servizio di reperibilità di cui si tratta: lavoratrici madri e i lavoratori padri. A questo proposito si ricorda che, l'art.53, comma 1, del D.Lgs.n.151/2001 dispone che è vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Pertanto, queste lavoratrici non possono essere inserite in un turno di reperibilità ricadente in periodo notturno, cioè nel periodo temporale di sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino (art.1, comma 2, lett. d), del D.Lgs. n.66/2003.

Il comma 2, del medesimo art.53, dispone poi che non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.

Il legislatore, quindi, riconosce ai soggetti e nelle ipotesi ivi indicati il diritto potestativo di rifiutare l'eventuale richiesta di lavoro notturno del datore di lavoro.



Pertanto, anche questi soggetti non potrebbero essere inseriti in un turno di reperibilità ricadente in periodo notturno, in quanto gli stessi potrebbero legittimamente rifiutare l'esecuzione della prestazione a seguito della chiamata.

Evidentemente, tale problema non si pone nel caso i cui gli stessi abbiano espressamente e preventivamente manifestato la loro volontà di non esercitare il diritto loro riconosciuto dalla legge, in quanto non si tratta di un diritto assoluto.

- c) lavoratori che hanno a carico un disabile, ai sensi della legge n.104/1992(poiché i giorni di permesso retribuito, ai sensi dell'art.33 della legge n.104/1992 sono tre in un mese, nulla impedisce al datore di lavoro di concordare con il dipendente i giorni in cui la sua prestazione è possibile in quanto non interessati dalla fruizione dei permessi).

Occorre, tuttavia, ricordare anche la previsione dell'art.53, comma 2, del D.Lgs. n.151/2001, secondo la quale non sono obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile, ai sensi della legge n. 104/1992. Pertanto, anche questi non potrebbero essere inseriti in un turno di reperibilità ricadente in periodo notturno, in quanto anche gli stessi potrebbero legittimamente rifiutare l'esecuzione della prestazione a seguito della chiamata, salvo, come nel caso dei genitori, la loro preventiva manifestazione di volontà di non esercitare il proprio diritto.

- d) i lavoratori con rapporto di tempo parziale orizzontale.

Infine, i lavoratori possono richiedere di essere esentati dal turno di reperibilità, anche solo per limitati e predefiniti periodi di tempo, in presenza di cause di forza maggiore o di specifici eventi fortuiti o per particolari ragioni personali o familiari debitamente comprovate. Sulla richiesta di esonero decide il dirigente competente, tenendo conto della particolare situazione organizzativa della struttura, con riferimento particolare al numero dei dipendenti effettivamente disponibili in relazione alle esigenze da soddisfare.

Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le risorse del fondo di cui all'art. 80, (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) del CCNL 2016/2018. La contrattazione integrativa, in base ai modelli organizzativi adottati dall'azienda con riguardo alla razionalizzazione dell'orario di lavoro e dei servizi di pronta disponibilità che abbiano carattere di stabilità, potrà destinare in tutto o in parte i relativi risparmi alle finalità dell'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi), ovvero rideterminare l'importo dell'indennità di cui al comma 7art. 28 CCNL 2016/2018.

#### **ART. 4 CHIAMATA**

Di norma, la chiamata al dipendente reperibile, secondo protocolli e procedure specifiche di U.O., va inoltrata ai recapiti telefonici che il dipendente stesso avrà cura, antecedentemente, di comunicare all'uopo e che saranno annotati nell'apposita "Agenda Telefonica" conservata presso l'unità operativa o il centralino aziendale.



La suddetta “Agenda Telefonica” deve riportare i recapiti telefonici dei dipendenti pronti disponibili ed è soggetta alle normative sulla riservatezza dei dati; deve essere facilmente accessibile ai Dirigenti/Responsabili che intendono attivare la pronta Disponibilità e i dati in essa contenuti vanno usati, esclusivamente, per motivi di servizio correlati allo specifico istituto. Il dipendente reperibile deve comunicare tempestivamente eventuali nuovi recapiti telefonici anche temporanei e/o transitori.

#### **ART. 5 SISTEMA DI RILEVAZIONE**

L’effettivo accesso e i tempi di permanenza in servizio del dipendente sono dimostrati con i sistemi di rilevazione automatizzata delle presenze e con specifica causale. In caso di chiamata, l’attività è computata come lavoro straordinario.

#### **ART. 6 STRUTTURE**

La pronta disponibilità è prevista nelle strutture come meglio indicato negli schemi organizzativi predisposti annualmente.

#### **ART. 7 NORME FINALI**

Per quanto non previsto nel presente regolamento, si rinvia alle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.