

**DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE
n. 0000756 del 01/12/2025**

OGGETTO:

REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO DELLA DIRIGENZA DELL'AREA SANITA' -
2025

VISTA

Proposta n. 0000804 del 21/11/2025 a cura di Affari Legali
Hash.pdf (SHA256):40b2196cd6677ce9020f2429330aca09f772eafe3b4749c330a830381520a9c9

firmata digitalmente da:

Il Responsabile del Procedimento
RPA - Federico Rinaldi

Il Responsabile Affari Legali
Raffaella Ranchetti

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Parere: FAVOREVOLE
Doriana Sarnari

IL DIRETTORE SANITARIO
Parere: FAVOREVOLE
Domenico Montemurro

DELIBERA

Di fare integralmente propria la menzionata proposta che allegata al presente atto ne costituisce parte integrante e di disporre così come in essa indicato.

IL DIRETTORE GENERALE
Andrea Casciari

Il Dirigente dell'U.O. Affari Generali e Legali, Dott.ssa Raffaella Ranchetti, relaziona quanto segue:

Visto il D. Lgs. 30.12.1992 n. 502 *“Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421”* e sue successive modifiche ed integrazioni;

Richiamata la L. R. 9 aprile 2015 n. 11 recante *“Testo unico in materia di Sanità e Servizi Sociali”* pubblicata sul Bollettino Ufficiale n. 21 del 15/04/2015;

Richiamato il CCNL 2019/2021 Area Sanità, sottoscritto in data 23.01.2024;

Visto in particolare il titolo III capo III del vigente CCNL relativo all'orario e alla organizzazione della prestazione di lavoro;

Premesso che in data 10 Giugno 2025 con prot. n.39443 è stata trasmessa in informativa la proposta di regolamento aziendale disciplinante l'orario di servizio e di lavoro del personale appartenente all'Area della dirigenza medica e sanitaria, su istanza anche della parte sindacale;

Visto che a seguito di istanza sindacale si è tenuto il confronto tra le parti, come da ultimo, nel corso dell'incontro del giorno 16/10/2025 che ha portato alla condivisione del regolamento allegato al presente provvedimento, parte integrante e sostanziale dello stesso;

Ritenuto pertanto di dover adottare il “Regolamento aziendale in materia di orario di lavoro della dirigenza dell'Area Sanità condiviso tra parte pubblica e parte sindacale d'Area nella versione definitiva, allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Attestato che il presente provvedimento non comporta oneri finanziari;

Preso atto che il Responsabile del procedimento e il Dirigente della struttura proponente, attestano di non versare in alcuna situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, tale da pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni e compiti attribuiti, in relazione al procedimento indicato in oggetto ed attesta l'insussistenza di cause di conflitto di interesse, anche potenziale, ex art. 6-bis della legge n. 241/90 e ss.mm.ii. e art. 1, comma 9, lett. e) della Legge n. 190/2012 e l'inesistenza delle condizioni di incompatibilità di cui l'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001;

Dato atto che la formulazione della proposta di un atto deliberativo impegna la responsabilità del soggetto proponente in ordine alla regolarità amministrativa e legittimità del contenuto della stessa;

PROPONE AL DIRETTORE GENERALE DI

giusta la premessa in narrativa che qui si intende integralmente richiamata,

1. di adottare il Regolamento dell'Azienda Ospedaliera S. Maria di Terni in materia di orario di lavoro della dirigenza dell'Area Sanità, così come condiviso nel confronto tenutosi da ultimo il giorno 16/10/2025 tra la parte pubblica e la parte sindacale della dirigenza dell'Area Sanità, allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri finanziari;
3. trasmettere copia del presente provvedimento quale opportuna informativa alle OO.SS. d'Area;
4. dare atto che il “Regolamento aziendale in materia di orario di lavoro della dirigenza dell'Area Sanità entra in vigore dalla data successiva all'adozione del presente provvedimento e sarà pubblicato sul sito web aziendale sezione – Amministrazione trasparente – disposizioni generali - regolamenti;

5. individuare quale responsabile del procedimento ai sensi e per gli effetti degli articoli 5 e 6 della Legge 7 agosto 1990 n. 241 il Dott. Federico Rinaldi, collaboratore amministrativo professionale, cui è delegato ogni atto esecutivo del presente provvedimento.

RPA

Dott. Federico Rinaldi

IL DIRIGENTE

S.C. Affari Generali e Legali

Dott.ssa Raffaella Ranchetti



**REGOLAMENTO AZIENDALE
IN MATERIA
DI ORARIO DI LAVORO
DELLA DIRIGENZA DELL'AREA SANITA'
(DIRIGENZA MEDICA E SANITARIA)**

CCNL Area Sanità Triennio 2019 - 2021

INDICE

PROPOSTA DI REGOLAMENTO AZIENDALE	
articolo 1 – Fonti e ambito applicativo	
articolo 2 – Riferimenti normativi	
articolo 3 – Orario di lavoro	
articolo 4 – Eccedenze orarie.....	
articolo 5 – Ore destinate all’attività non assistenziale	
articolo 6 – Volumi e obiettivi prestazionali	
articolo 7 – Orario Straordinario	
articolo 8 – Prestazioni aggiuntive	
Articolo 9 – Servizio di Guardia	
articolo 10 – Pronta disponibilità.....	
articolo 11 – Riposo settimanale e riposo compensativo	
articolo 12– Riposo biologico	
articolo 13– Ferie e recupero festività sopresse	
articolo 14– Assenze giornaliere retribuite.....	
articolo 15– Assenze orarie retribuite per motivi personali o familiari	
articolo 16– Ferie solidali	
articolo 17– Disposizioni finali	

ARTICOLO 1 - Fonti e ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento, adottato ai sensi del comma 20 dell'art 27 del CCNL Area Sanità Triennio 2019-2021, disciplina l'orario di lavoro e gli istituti correlati alle presenze e assenze dal servizio di tutto il personale della Dirigenza Area Sanità destinataria del vigente CCNL con rapporto a tempo indeterminato e/o determinato.

ARTICOLO 2 - Riferimenti normativi

2. L'orario di lavoro dei dirigenti è disciplinato da:
 - a. CCNL vigente dell'Area Sanità triennio 2019-2021;
 - b. Decreto Legislativo 8 aprile 2003 n. 66 e s.m.e i.
 - c. Intese vigenti con l'Università degli Studi di Perugia di disciplina dell'orario di lavoro del personale universitario convenzionato.

ARTICOLO 3 — Orario di lavoro

1. Ai sensi dell'art. 27 del CCNL Triennio 2019-2021, nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda o Ente, 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 e all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.
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; gli obiettivi di budget sono formalmente comunicati dal Direttore/Responsabile della struttura ai dirigenti e la valutazione dovrà tener conto di eventuali modifiche delle risorse che abbiano condizionato negativamente il raggiungimento degli obiettivi.
3. L'orario di lavoro è articolato su cinque (5) o sei (6) giorni, con orario convenzionale rispettivamente di sette (7) ore e trentasei (36) minuti e di sei (6) ore e venti (20) minuti.
4. L'articolazione lavorativa è definita sulla base della proposta del Direttore/Responsabile di struttura, validata dalla Direzione Sanitaria e aggiornata annualmente. L'articolazione individuata si applica a tutti i componenti dell'equipe. Il Direttore di Struttura Complessa è tenuto a garantire il rispetto dell'orario e un'equa articolazione dello stesso tra i componenti dell'equipe, in coerenza con l'organizzazione del servizio. Il Direttore di Struttura Complessa non è vincolato alla medesima articolazione dell'equipe ed è in ogni caso tenuto a comunicare la propria articolazione oraria.
5. Il responsabile della struttura predispone con periodicità almeno 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 all'art. 27 comma 2 tenuto conto del comma 6. *La pianificazione mensile del lavoro deve essere formalizzata dal Responsabile della Struttura entro il giorno venti (20) del mese precedente e presentata nella modulistica aziendale in uso. La Direzione Medica dovrà garantire quanto necessario per il rispetto dei termini indicati.* Costituisce obbligo del dirigente la corretta tenuta del cartellino. Eventuali regolarizzazioni al cartellino mensile possono essere operate entro la fine del mese successivo al termine del quale lo stesso diviene definitivo, anche ai fini dell'erogazione dei trattamenti accessori allo stesso correlati.
6. I direttori di Struttura Complessa assicurano la propria presenza giornaliera in servizio mediante gli strumenti automatici in uso presso l'Azienda (timbratura) e organizzano il proprio tempo di lavoro in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti. L'orario di lavoro dei direttori di Struttura Complessa si articola su turni di cinque (5) o sei (6) giorni, tenuto conto di quanto specificato al comma 6. Ai soli fini del calcolo delle ferie, assenze e congedi, si applica l'orario convenzionale di cui all'art. 28 CCNL 2019/2021. Per i soli Direttori di Struttura Complessa che intendano avvalersi degli istituti

contrattuali connessi all'espletamento delle prestazioni aggiuntive, si prendono a riferimento le 38 ore settimanali. I Direttori di Struttura Complessa comunicano preventivamente e documentano con le medesime modalità vigenti per tutti i dirigenti la pianificazione delle proprie attività istituzionali, i giorni di assenza nonché i giorni ed orari dedicati alla attività libero professione intramuraria. Ai Direttori di Struttura Complessa non si applicano le disposizioni del presente Regolamento che prevedono assenze o congedi su base oraria.

7. Quanto previsto dal presente articolo si applica anche al personale universitario in convenzione nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti Intese di disciplina dell'orario da destinare all'attività assistenziale, limitatamente alle necessità correlate al riconoscimento degli istituti contrattuali relativi all'orario di lavoro assistenziale applicabili dall'Azienda ai dirigenti universitari.
8. L'orario notturno per la corresponsione dell'indennità è ricompreso nell'intervallo 22:00-6:00.
9. L'Azienda assicura adeguati periodi di riposo tra i turni conformi all'art. 7 del D. Lgs. n.66/2003, per garantire il riposo psico-fisico.
10. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni le quarantotto (48) ore, comprese le ore di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 4, comma 4 D. lgs n. 66/2003 e s.m.i., e le ore svolte in prestazioni aggiuntive e richieste dall'Azienda da calcolare su un periodo di almeno sei (6) mesi, così come previsto dall'art. 27, comma 16 del CCNL Area Sanità 2019-2021, assicurando la fruizione di idonei riposi con modalità e tempi definiti dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali. A nessun dirigente medico-sanitario può essere richiesto di lavorare per più di dodici (12) ore consecutive. Al fine di tutelare la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro nell'ambito della programmazione delle attività mensili il Direttore/Responsabile della struttura tiene conto di un'equa distribuzione dei turni di 12 ore tra i dirigenti dell'equipe.
11. Il sistema di rilevazione della presenza automatico è operativo e vincolante nell'Azienda Ospedaliera "S.Maria" di Terni per tutti i dirigenti, sia per motivi di sicurezza medico-legali, a tutela del dipendente, sia per ragioni tecnico- organizzative (es. quantificazione aspettativa, malattie, ferie, permessi ecc.) nonché per poter distinguere con il sistema informatizzato l'attività lavorativa istituzionale dalla libera professione.
12. Ogni dirigente deve accedere all' "*Angolo del dipendente*" (www.dipendente.sigmapaghe.com) al fine di poter consultare in tempo reale il proprio cartellino marca-tempo e *provvedere tempestivamente alla presentazione dell'istanza di giustificazione/regolarizzazione delle eventuali irregolarità, , fermo restando quanto previsto in sede di codice disciplinare.*
13. *L'eventuale debito orario accertato al 31 dicembre di ciascun anno con il sistema di rilevazione delle presenze in uso presso l'Azienda deve essere recuperato entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo pena la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, fermo restando quanto previsto in sede di codice disciplinare (art. 27, co 15 CCNL 2019/2021);*

ARTICOLO 4 - Eccedenze orarie

1. L'eventuale impegno ulteriore all'orario ordinario programmato in base al precedente art. 3 comma 7, risultante dai sistemi di rilevazione dell'Azienda, è sottoposto mensilmente alla successiva espressa approvazione da parte del Direttore/Responsabile di struttura il quale provvede all'eventuale autorizzazione totale e/o parziale, previa verifica della sussistenza dei relativi presupposti e della coerenza con l'attività assegnata, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di approvazione. Le ore non autorizzate, *con espressa motivazione*, non danno luogo né a recupero né ad alcun successivo utilizzo e, pertanto, non costituiscono credito orario.
2. Le eccedenze orarie considerate utili al raggiungimento degli obiettivi e programmi di lavoro concordati da realizzare sono annualmente quantificate dall'Azienda, *in sede di negoziazione di Budget, previa condivisione con le OOSS*, con le modalità di cui all'art. 27, comma 3 del CCNL 2019/2021 e portate a conoscenza del personale (riferimento nota prot. n. 2955 del 15/01/2025 "*Circolare operativa art. 27 CCNL 2019-2021- e nota prot.n. 10151 del 11/02/2025 "Integrazione Circolare applicativa art. 27 CCNL 2019-2021"*"). Esse sono autorizzate con le modalità di cui al comma 1 e sono utilizzate a

compensazione di eventuali debiti orari successivi alla loro maturazione. Le suddette ore sono definitivamente accertate annualmente a consuntivo alla data del 31 dicembre e destinate al raggiungimento degli obiettivi.

3. L'eventuale ulteriore impegno orario rispetto a quello di cui al comma 2 è autorizzato con le modalità di cui al comma 1 e recuperato a ore e/o a giornate intere, *anche continuative per un massimo di n. 3 (tre) giorni, 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 mediante idonea programmazione a cura del Direttore/Responsabile della struttura. In caso di recupero a giornata la mancata fruizione del periodo minimo *annuale di quindici giorni di ferie* di cui all'art. 10 del D.Lgs. 66/2003 accertata a consuntivo determina la conversione in ferie delle giornate di recupero eventualmente fruite, con reintegro delle ore convertite nella disponibilità del dirigente. Le ore eventualmente residue al termine del complessivo periodo di fruizione previsto dal presente comma vengono cancellate eccezion fatta per le ore per le quali è stato richiesto il recupero e non è stato formalmente autorizzato. In tal caso il dipendente può recuperarle nei successivi 12 mesi.
4. In sede di prima applicazione del presente Regolamento e con esclusivo riferimento all'anno 2024 l'eventuale ulteriore complessivo impegno orario maturato da ciascun dirigente rispetto a quello utile al raggiungimento degli obiettivi e programmi di lavoro è sottoposto a consuntivo entro il primo trimestre 2025 al Direttore/Responsabile della struttura il quale, previa verifica della coerenza con l'attività assegnata e la sussistenza dei relativi presupposti, può provvedere all'autorizzazione (totale e/o parziale), rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di approvazione. Le ore autorizzate devono essere fruite con le modalità di cui al comma 3. Eventuale diniego totale o parziale deve essere adeguatamente motivato.
5. Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli richiesti ai singoli dirigenti sia necessario un impegno aggiuntivo ulteriore a quello di cui al comma 2, l'Azienda, 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 CCNL 2019-2021 in base al regolamento adottato dall'Azienda. La misura della tariffa oraria di tali prestazioni e il relativo regime fiscale sono definiti nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti nonché degli indirizzi regionali. Nell'individuazione dei criteri generali per l'adozione di tale atto dovrà essere indicato che l'esercizio dell'attività libero professionale relativo all'istituto delle prestazioni aggiuntive di cui al suddetto art. 89, comma 2 è possibile solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati. Il presente comma non si applica alle prestazioni aggiuntive richieste dall'Azienda per far fronte alle carenze di organico.
6. Il presente articolo non si applica al personale universitario in convenzione con l'Azienda, in relazione alla tipologia del rapporto convenzionale stesso in essere.
7. Al personale che ha optato a rapporto di lavoro non esclusivo si applica il presente articolo con esclusione del comma 5.

ARTICOLO 5 - Ore destinate all'attività non assistenziale

1. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i dirigenti, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, obbligatorio e 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'articolo 45, comma 3 (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata) del CCNL 2019/2021 di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati, in aggiunta ai n. 8 giorni all'anno previsti dall'art. 33, comma 1, lett. a) (Assenze giornaliere retribuite) del suddetto CCNL fruiti al medesimo titolo. 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.

2. Ai sensi dell'art. 45, comma 3 del CCNL 2019/2021, la partecipazione alle iniziative di formazione o di aggiornamento professionale obbligatorio, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'Azienda con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'Azienda. Essa può comprendere la ricerca finalizzata, in base a programmi approvati, sulla base della normativa vigente, dall'Azienda, anche in relazione agli indirizzi nazionali e regionali. In ogni caso la partecipazione alle iniziative di formazione deve essere prioritariamente garantita ai dirigenti dichiarati in esubero al fine di favorirne la ricollocazione nell'ambito degli incarichi dirigenziali previsti dal vigente CCNL.
3. Per la fruizione delle suddette ore per lo svolgimento di attività formative si dovrà preventivamente chiedere l'autorizzazione all'amministrazione con la presentazione di adeguata certificazione che attesti l'inerenza del corso alla disciplina/struttura di appartenenza, lo svolgimento non differibile e quindi necessariamente coincidente con l'orario di lavoro nonché la durata.
4. Sotto il profilo procedurale, la fruizione delle quattro ore da destinare ad attività non assistenziali deve essere inoltrata al proprio responsabile tramite l'Angolo del Dipendente con apposito giustificativo, allegando al termine il relativo attestato di partecipazione o autocertificazione attestante l'avvenuta partecipazione e la relativa durata. Sarà cura del responsabile verificare la rispondenza a quanto preventivamente concordato nonché la presenza dei requisiti legittimanti l'autorizzazione.
5. L'Azienda, con le procedure di budget, può utilizzare, in forma cumulata, n. 30 minuti settimanali delle quattro ore destinate ad attività non assistenziale, 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. Tale utilizzo deve risultare formalmente nella scheda di budget, da condividere da parte del Responsabile con l'equipe.

ARTICOLO 6 — Volumi e obiettivi prestazionali

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda, i dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.
2. I volumi prestazionali richiesti all'equipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse vengono definiti con le procedure previste dal CCNL Area Sanità 2019-2021 in materia di assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa.

ARTICOLO 7 — Orario straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali (art.5 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. Lo straordinario ai sensi dell'articolo 31 CCNL, è consentito esclusivamente per:
 - a) remunerare le ore di presenza in servizio a seguito di una chiamata durante un turno di pronta disponibilità;
 - b) remunerare la prestazione lavorativa resa in caso di forza maggiore o nei casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dar luogo a un pericolo grave o immediato ovvero a un danno alle persone (articolo 5, comma 4, lettera b) del decreto legislativo 66/2003).

2. Le prestazioni possono essere compensate a domanda del dirigente con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, tenuto conto delle ferie maturate e non fruite, previa autorizzazione del dirigente responsabile della Struttura competente e comunque non oltre il quarto mese successivo.
3. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Direttore responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Azienda, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
4. Le ore di lavoro straordinario possono essere retribuite laddove non fruite a recupero e solo previa autorizzazione della S.C. Direzione Medica [limitatamente al comma 1, lett. b) del presente articolo] su richiesta del Responsabile della struttura sulla base della timbratura effettuata dal dirigente con apposito codice. L'eventuale remunerazione del lavoro straordinario viene operata sulla base delle tariffe contrattuali e con le risorse previste a carico del Fondo all'uopo destinato.

ARTICOLO 8 - Prestazioni aggiuntive

1. L'istituto delle prestazioni aggiuntive è nettamente distinto sia dal lavoro straordinario, sia dall'orario eventualmente reso, dal singolo dirigente, per il raggiungimento degli obiettivi negoziati con le procedure di budget, secondo quanto indicato all'art. 4 del presente regolamento. È autorizzato esclusivamente per l'espletamento di:
 - a) Turni di guardia festiva che potranno essere remunerati mediante applicazione della tariffa oraria di euro 80,00 lordi, ovvero diversa tariffa derivante dagli indirizzi regionali, omnicomprensivi equivalente alla remunerazione della libera professione d'Azienda, fermo restando quanto previsto dal successivo art. 9 per le guardie notturne;
 - b) Riduzione delle liste d'attesa;
 - c) Orario aggiuntivo per obiettivi prestazionali ulteriormente concordati in sede di budget. In tal caso è riconosciuta una tariffa oraria di € 80,00 lordi, ovvero diversa tariffa derivante dagli indirizzi regionali, omnicomprensivi per l'espletamento di prestazioni aggiuntive autorizzate dal responsabile, debitamente timbrate dagli interessati, validate dalla SC Direzione Medica e coerenti con la capienza delle risorse all'uopo destinate. Il riconoscimento è, inoltre, subordinato all'assolvimento del debito orario lavorativo e negoziato nonché al rispetto della specifica normativa e/o regolamentazione aziendale vigente. In presenza di specifiche norme legislative che lo consentano, la tariffa oraria della prestazione aggiuntiva può essere aumentata;
 - d) Attività finalizzata al raggiungimento degli obiettivi prestazionali concordati in sede di budget in presenza di carenza di personale (come ad es. riduzione del numero dei dirigenti della struttura per maternità, quiescenza naturale o volontaria e mobilità). In tal caso è riconosciuta una tariffa oraria di € 80.00 lordi, ovvero diversa tariffa derivante dagli indirizzi regionali, omnicomprensivi per l'espletamento di prestazioni aggiuntive autorizzate dal responsabile, debitamente timbrate dagli interessati, validate dalla SC Direzione Medica e coerenti con la capienza delle risorse all'uopo destinate. Il riconoscimento è, inoltre, subordinato all'assolvimento del debito orario lavorativo e negoziato nonché al rispetto della specifica normativa e/o regolamentazione aziendale vigente. In presenza di specifiche norme legislative che lo consentano, la tariffa oraria della prestazione aggiuntiva può essere aumentata.
2. La tipologia di attività di cui al presente articolo non si applica ai dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo in quanto l'opzione preclude l'esercizio di qualunque tipologia di attività libero professionale aziendale.
3. Il pagamento delle prestazioni aggiuntive è in ogni caso subordinato all'accertamento di un saldo orario positivo al mese di riferimento, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4 del presente regolamento. In caso di debito orario le prestazioni aggiuntive vanno a sanare l'orario dovuto.

ARTICOLO 9 - Servizio di guardia

1. Il Servizio di guardia è finalizzato ad assicurare la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi ospedalieri nelle ore notturne e nei giorni festivi. Al di fuori di dette evenienze non si configura l'istituto della guardia trattandosi di orario normale di lavoro come previsto dall'articolo 27 comma 11 CCNL 2019/2021.
2. Il Servizio di guardia può essere dedicato alla singola unità operativa a più unità operative diverse ai sensi dell'articolo 29 comma 1 CCNL 2019/2021. Nel piano annuale delle emergenze, da predisporre, di norma, entro il 30 novembre dell'anno precedente quello al quale il piano si riferisce, l'Azienda deve stabilire, previo confronto aziendale ai sensi dell'articolo 6, comma 3, lettera l) CCNL, presso quali unità operative deve essere istituito un servizio di guardia dedicato e per quali unità operative può essere previsto un servizio di guardia condiviso, tenendo conto delle indicazioni di cui all'allegato 1 CCNL 2019/2021.
3. Nell'articolazione dei Servizi di guardia devono essere rispettati i seguenti principi:
 - la durata dei Servizi di guardia notturna è fissata in 12 ore consecutive, di norma dalle ore 20 della sera alle ore 8 del mattino successivo;
 - i Servizi di guardia diurni festivi possono essere suddivisi in due periodi di sei ore, di norma dalle ore 8 alle ore 14 e dalle ore 14 alle ore 20.
4. I Servizi di guardia devono essere assicurati nell'ambito dell'orario normale di lavoro; è vietato l'utilizzo del lavoro straordinario per coprire i Servizi di guardia, ad eccezione dell'ipotesi di cui all'articolo 89, comma 6 del CCNL 2019/2021.
5. I Servizi di guardia sono svolti all'interno dell'orario normale di lavoro. Sono programmabili, nell'arco di un quadrimestre, non più di 5 Servizi di guardia notturna al mese calcolati come media mensile nell'arco di tutto il periodo, fermo restando quanto previsto dall'art. 30, comma 6 del CCNL 2019/2021.
6. I Servizi di guardia sono remunerati ai sensi dell'articolo 29, comma 5, lettera a) CCNL 2019/2021.
7. Laddove non sia possibile coprire i Servizi di guardia utilizzando l'orario normale di lavoro il dirigente che copra un Servizio di guardia notturno non può svolgere orario di servizio nella giornata antecedente e nella giornata successiva al Servizio di guardia (articolo 7, articolo 13 comma 1, articolo 17 comma 4 del decreto legislativo 66/2003 e articolo 29 comma 2 CCNL 2019/2021).
8. Qualora essi rientrino nell'ambito degli obiettivi prestazionali di budget dell'unità operativa si applicano le previsioni di cui all'articolo 29, comma 5, lettera b) CCNL 2019/2021 e il recupero va effettuato entro 30 giorni dalla prestazione.
9. Qualora essi costituiscano obiettivi prestazionali eccedenti quelli programmati nel budget dell'unità operativa, trova applicazione l'istituto delle prestazioni aggiuntive con il compenso a carico del bilancio aziendale nella misura di cui all'articolo 89, comma 3 CCNL 2019/2021 ovvero dell'art. 89, comma 6 CCNL 2019/2021 sulla base della tipologia di guardia (festiva/notturna).
10. I Servizi di guardia, compresa quella interdivisionale, devono essere equamente distribuiti tra tutti i componenti i l'équipe. Eventuali dirigenti esonerati dai Servizi di guardia notturna dovranno farsi carico di un maggior numero di Servizi di guardia diurni festivi.
11. I Responsabili di Struttura Complessa e di Struttura Semplice Dipartimentale, nell'equa distribuzione dei turni, dovranno tenere conto delle esigenze conciliative e/o dei dirigenti con età superiore a 62 anni, tenuto conto dei vincoli contrattuali e delle esigenze organizzative.
12. La presenza del dirigente nel pomeriggio o il sabato non può essere assicurata facendo ricorso all'istituto della guardia.
13. I Servizi di guardia sia notturna che festiva svolti sia in orario che fuori dell'orario normale di lavoro, ad eccezione dei casi in cui trova applicazione quanto previsto dall'art. 89, comma 3 e comma 6 del CCNL 2019/2021, danno luogo alla corresponsione dell'indennità di guardia di cui al comma 5 dell'articolo 29 CCNL. Tale compenso comprende e assorbe le indennità di servizio notturno e di servizio festivo di cui all'articolo 77 CCNL 2019/2021, fermo restando il diritto al recupero delle ore eccedenti l'Orario normale di lavoro ai sensi dell'art. 29 comma 5 lett. b).
14. Il servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti ospedalieri e universitari convenzionati, con esclusione, di norma, dei titolari di Struttura Complessa.
15. I medici in formazione specialistica partecipano alla totalità delle attività mediche del servizio nel quale si effettua la formazione, comprese le guardie, in modo che il medico in formazione dedichi a tale

formazione pratica e teorica tutta la sua attività professionale per l'intera durata della normale settimana lavorativa e per tutta la durata dell'anno, fermo restando che tale attività non comporta l'instaurazione di un rapporto di dipendenza o lavoro convenzionale con il Servizio sanitario nazionale (cfr. D.Lgs. 17/08/1999, n. 368 art. 24, co. 3).

16. La remunerazione delle guardie notturne e festive è subordinata alla timbratura sia in entrata sia in uscita con apposito codice aziendale.
17. La remunerazione delle guardie notturne e/o festive svolte in Azienda è stabilita in € 100,00 per ogni turno di guardia notturno e/o festivo in orario e fuori dell'orario di lavoro e in € 120,00 per i medesimi turni nei servizi di pronto soccorso. Per turni festivi diurni di almeno sei (6) ore coerenti con la programmazione aziendale viene corrisposta l'indennità festiva ridotta del 50%. Per turni festivi diurni, si aggiunge l'indennità prevista dall'art. 77, c. 2 del CCNL 2019-2021 nella misura intera per turni di 12 ore e ridotta alla metà per turni di almeno sei ore.
18. Le guardie notturne sono ricondotte, in particolari casi, nell'ambito di quanto previsto all'art. 8, comma 1, lett. a) del presente Regolamento, da distribuire equamente tra le strutture dell'Azienda e da espletare anche fuori dell'orario di lavoro e in numero non superiore al 12% delle guardie complessivamente retribuibili nell'ambito del Piano di continuità assistenziale annuale, utilizzando il meccanismo dell'area a pagamento, con una tariffa per ogni turno di guardia notturna di € 640 euro lordi. L'accesso alle prestazioni aggiuntive è in ogni caso subordinato all'espletamento delle guardie notturne assegnate in applicazione del presente comma.

ARTICOLO 10 — Pronta Disponibilità

1. Il Servizio di pronta disponibilità è riferito a specifiche unità operative e deve essere assicurato mediante i soli dirigenti della stessa unità operativa per la quale il Servizio è istituito.
2. Il dirigente chiamato a svolgerlo non può essere destinato a più unità operative contemporaneamente.
3. Il Servizio di pronta disponibilità va limitato ai turni notturni e ai giorni festivi, garantendo il riposo settimanale.
4. I servizi di pronta disponibilità devono essere equamente distribuiti tra tutti i componenti l'equipe. I dirigenti eventualmente esonerati dai servizi di pronta disponibilità *notturna* devono farsi carico di un maggior numero di servizi di pronta disponibilità diurni festivi temperando, caso per caso, i diversi diritti in campo.
5. I Responsabili di Struttura Complessa e di Struttura Semplice Dipartimentale, nell'equa distribuzione dei turni, dovranno tenere conto delle esigenze conciliative e/o dei dirigenti con età superiore a 62 anni, tenuto conto dei vincoli contrattuali e delle esigenze organizzative.
6. Ciascun dirigente non può essere chiamato a svolgere più di dieci servizi medi mensili di pronta disponibilità, come media del quadrimestre, fermo restando il vincolo dei 12 servizi medi mensili complessivi tra Servizi di guardia e di pronta disponibilità nel bimestre (mese corrente e mese successivo).
7. Il dirigente che copre un servizio di pronta disponibilità in un giorno festivo ha diritto a richiesta a un'intera giornata di riposo compensativo senza che ciò comporti una diminuzione del debito orario contrattuale. Il dirigente chiamato in servizio con sospensione delle undici ore di riposo, ha diritto al recupero delle ore mancanti il completamento del suddetto riposo con le modalità previste dall'art. 30 comma 8 del CCNL 2019/2021 concordando con il rispettivo responsabile la tempistica di fruizione.
8. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa espresso rinvio all'art. 30 del CCNL 2019/2021.

ARTICOLO 11 — Riposo settimanale e riposo compensativo

1. Il riposo settimanale coincide, di norma, con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dirigente è fissato in cinquantadue (52) giorni 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.

2. Il riposo compensativo è previsto per domenica e festivi lavorati. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito in un giorno concordato tra il dirigente e il Direttore responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio.
3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato. La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica o con il sabato per il personale con orario di lavoro articolato su cinque (5) giorni non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.

ARTICOLO 12 —Riposo biologico

1. Al personale esposto al rischio radiologico di cui all'art. 78 del CCNL 2019-2021 spetta un periodo di riposo biologico pari a quindici (15) giorni all'anno.
2. Al personale medico anestesista esposto ai gas anestetici compete un periodo di riposo pari a otto (8) giorni all'anno.
3. Qualora il medesimo dirigente medico, oltre ad essere esposto ai gas anestetici, sia anche esposto in modo permanente al rischio radiologico, nei 15 giorni di riposo biologico di cui al comma 1 si ricomprendono anche gli 8 giorni di cui al comma 2.
4. I periodi di cui ai commi 1 e 2 vanno fruiti entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione. Il primo periodo di riposo consecutivo nell'anno pari alla durata di cui al comma 1 e 2 si intende fruito d'ufficio ai sensi del presente articolo.
5. La fruizione del riposo biologico di cui al presente articolo è assicurata dal responsabile della struttura di assegnazione del dirigente.

Per quanto non esplicitato nel presente articolo si rimanda alla Delibera n. 534 del 07/08/2024 con cui è stato approvato l'apposito Regolamento sull'applicazione dei benefici contrattuali per rischio radiologico.

ARTICOLO 13 - Ferie e recupero festività sopprese

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo, al dirigente spetta la retribuzione individuale mensile di cui all'Articolo 59, comma 2, lett. c) (Retribuzione e sue definizioni).
2. Nel caso che presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro sia articolato su cinque giorni, in cui il sabato è considerato non lavorativo, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi.
3. Nel caso che presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro sia articolato su sei giorni, la durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi.
4. Ai dirigenti:
 - assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione per i primi tre anni di servizio: spettano 26 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni, oppure 30 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni;
 - dopo tre anni di servizio: spettano 28 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni, oppure 32 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni
5. Nel computo dei periodi di servizio si considerano i periodi lavorati presso una qualsiasi pubblica amministrazione, anche in qualifiche non dirigenziali, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato.
6. Tutti i periodi di ferie indicati nei commi 2, 3 e 4 sono comprensivi delle due giornate previste dall'Articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
7. A tutti i dirigenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire prioritariamente nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. Le giornate di riposo non fruito non sono monetizzabili. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

8. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
9. Il dirigente che è stato assente ai sensi degli artt. 33 (Assenze giornaliere retribuite) e 35 (Assenze previste da particolari disposizioni di legge) del vigente CCNL conserva il diritto alle ferie.
10. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 11. Le ferie sono fruite, anche frazionatamente, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dirigente. Costituisce specifica responsabilità del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa o semplice dipartimentale programmare e organizzare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze del servizio a lui affidato, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.
11. In relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità, al dirigente è assicurato il godimento di almeno 15 giorni continuativi di ferie nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre o, alternativamente, in caso di dipendenti con figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico, nel periodo 15 giugno -15 settembre al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
12. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative. Fermo restando quanto sopra, il compenso sostitutivo è determinato per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione prendendo a base di calcolo la retribuzione di cui al comma 1.
13. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivate esigenze di servizio, il dirigente 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 dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.
14. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.
15. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero ovvero da eventi luttuosi che diano luogo a permessi di cui all'Articolo 33, comma 1, lett. b) (Assenze giornaliere retribuite). E' cura del dirigente informare tempestivamente l'Azienda al fine di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.
16. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui al secondo periodo di comporto di 18 mesi che non fa maturare le ferie, le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre i termini di cui al comma 13.
17. Il direttore della Struttura predispone sistemi di pianificazione delle ferie dei dirigenti, al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. A tale scopo viene predisposto il piano ferie entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento.

ARTICOLO 14 - Assenze giornaliere retribuite

1. Il dirigente ha diritto ad assentarsi nei seguenti casi da documentare debitamente:
 - a) giorni otto all'anno per:
 - partecipazione a concorsi o esami;
 - compatibilmente con le esigenze di servizio, alla partecipazione a convegni, congressi o corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione professionale facoltativi, anche online, connessi all'attività di servizio;
 - b) giorni tre per evento da fruire entro sette giorni lavorativi dal decesso per:
 - lutto per il coniuge per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o per il convivente ai sensi dell'Articolo 1, comma 36 e 50, della legge 76/2016 (Unioni civili e patto di convivenza).

2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio. la cui fruizione deve iniziare entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. Nel caso di eventi imprevisi che rendano oggettivamente impossibile la fruizione dell'assenza entro tale termine, il dirigente - compatibilmente con le esigenze di servizio - potrà concordare un ulteriore periodo per il godimento dello stesso entro 12 mesi dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
3. Le assenze dei commi 1 e 2 possono essere fruite cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti periodi al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'Articolo 59, comma 2, lett. C (Retribuzione e sue definizioni) del vigente CCNL.

ARTICOLO 15 -Assenze orarie retribuite per motivi personali o familiari

1. Il dirigente può assentarsi, compatibilmente con le esigenze di servizio, per 18 ore retribuite nell'anno solare per motivi personali o familiari senza necessità di specifica documentazione giustificativa.
2. Le assenze orarie retribuite del comma 1:
 - a) non riducono le ferie;
 - b) sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima ora;
 - c) sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio;
 - d) non possono essere fruite nella stessa giornata congiuntamente alle altre tipologie di assenze fruibili ad ore, previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore. Fanno eccezione i permessi fruibili ad ore di cui all'Articolo 33 della legge 104/1992 e i permessi e congedi fruibili ad ore disciplinati dal d.lgs. n. 151/2001;
 - e) possono essere fruite, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dirigente è convenzionalmente pari alle ore di cui all'Articolo 27, comma 9, (Orario di lavoro dei dirigenti) del vigente CCNL;
 - f) sono compatibili con la fruizione nel corso dell'anno solare delle assenze giornaliere previste dalla legge o dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Per il trattamento economico delle assenze orarie del presente articolo si applica la retribuzione di cui all'Articolo 59, comma 2, lett. c) (Retribuzione e sue definizioni) del vigente CCNL.
4. In caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto si procede al riproporzionamento delle ore di assenza di cui al comma 1.

ARTICOLO 16 – Ferie solidali

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dirigente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dirigente dell'Azienda che abbia necessità di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute:
 - a. le giornate di ferie nella propria disponibilità eccedenti le quattro settimane annuali di cui il dirigente deve necessariamente fruire ai sensi dell'art.10 del D.Lgs.n.66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni in caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e in 24 giorni in caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b. le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 33, comma 6 (Ferie e recupero festività soppresse).
2. I dirigenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'Azienda, reiterabile, di utilizzo di ferie e delle giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità di cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. L'Azienda ricevuta la richiesta, rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. I dirigenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano per iscritto la propria

- decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni verrà effettuata in misura proporzionale tra tutti i dirigenti offerenti.
 6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
 7. Il dirigente richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché delle assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
 8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
 9. Ove, cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
 10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in esito alla sottoscrizione del rinnovo contrattuale 2022/2024.

ARTICOLO 17 – Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente previsto e disciplinato del presente Regolamento, si rinvia al CCNL Area Sanità triennio 2019-2021 e alla normativa vigente in materia.
2. I riferimenti contrattuali individuati nel presente Regolamento si intendono automaticamente ricondotti alle disposizioni contrattuali vigenti laddove con esse non in contrasto. La contrattazione nazionale collettiva prevale in caso di contrasto con quanto disciplinato dal presente Regolamento.