ASL Sulcis Iglesiente
Azienda socio-sanitaria locale n. 7

REGOLAMENTO PRONTA DISPONIBILITÀ

COMPARTO SANITA'

NURSING UP

R.S.U.

NURSIND

FPCGIL

CISL

Indice

Premessa	pag. 3
ART. 1 Piano annuale delle pronte disponibilità	pag. 3
ART. 2 Modalità	pag. 3
ART. 3 Area di applicazione	pag. 5
ART. 4 Chiamata	pag. 6
ART. 5 Sistema di rilevazione	pag. 7
ART 6 Monitoraggio e controllo	pag. 7
ART. 7 Norme finali	pag. 7

R.S.U

PREMESSA

Il presente Regolamento, quale atto organizzativo aziendale a valenza generale, è adottato in conformità alla vigente normativa; esso disciplina gli adempimenti necessari correlati all'istituto della Pronta disponibilità da parte del personale dipendente Area di Comparto – sia esso a tempo indeterminato che determinato - in servizio presso le strutture della ASL Sulcis Iglesiente.

Al fine di assicurare il Servizio di Pronta Disponibilità presso i servizi sanitari e tecnici interessati, a garanzia delle emergenze/urgenze, e non per la copertura del turno scoperto, 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 ANNUALE DELLE PRONTE DISPONIBILITÀ

Lo schema organizzativo è indicato nel Piano di riferimento annuale (fig.1), considerato uno strumento operativo di carattere programmatico.

PRESIDIO/DISTRETTO						
UNITA' OPERATIVA	QUALIFICA	PD FERIALE	PD SABATO	PD FESTIVA		NOTE
		Notturna	Notturna	Diurna	Notturna	

Fig. 1 piano annuale Pronte disponibilità

L'Azienda, 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 delle Pronte Disponibilità, sulla scorta delle proposte inoltrate dai Responsabili delle Unita Operative, che ha valenza annuale. 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 Direttori/Responsabili delle UU.OO. interessate e previo consenso formale della Direzione Generale, 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 dei Direttori/Responsabili delle UU.OO. interessate, mentre per il ruolo tecnico fa capo al Direttore del Servizio Tecnico Logistico e Patrimonio. I Direttori/Responsabili dovranno effettuare il costante monitoraggio nonché una verifica periodica almeno semestrale.

R.S.U

ART. 2

MODALITA'

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. All'inizio di ogni anno l'azienda adotta un piano annuale per affrontare le situazioni di emergenza e non programmabili in relazione alla propria organizzazione, ai profili professionali necessari per l'erogazione delle prestazioni nei servizi e presidi individuati dal piano stesso.

3. Sono tenuti a svolgere il servizio di pronta disponibilità i dipendenti in servizio presso le unità operative di cui al piano del comma 2 ed in numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali dell'unità operativa stessa, con le precisazioni di cui all'art. 26 comma 8 [(*Il dipendente cui è conferito un incarico di posizione può eccezionalmente effettuare la pronta disponibilità in relazione all'organico previsto o alla situazione contingente del personale in servizio o dimensione organizzativa di riferimento. In tal caso, le ore sono remunerate secondo l'art. 44 commi 6 e 7 (Servizio di pronta disponibilità*)] e all'art. 31 Comma 7 [(*Il dipendente cui è conferito un incarico di funzione svolge, laddove previsto, servizio di pronta disponibilità. In tal caso, le ore effettuate nel caso di chiamata sono remunerate secondo l'art. 44 commi 6 e 7 (Servizio di pronta disponibilità*)]

4. Il servizio di pronta disponibilità è organizzato utilizzando di norma personale della stessa unità operativa/servizio, tenendo comunque conto delle caratteristiche del servizio da erogare e del territorio di riferimento.

5. Il servizio di pronta disponibilità va limitato, di norma, ai turni notturni ed 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. In caso di chiamata tali ore sono retribuite a titolo di straordinario ovvero in caso di adesione alla banca delle ore trova applicazione l'art. 48 (Banca delle ore)

6. La pronta disponibilità ha durata di norma di dodici ore; essa dà diritto ad una indennità oraria di euro 1,80 lorde, eventualmente elevabile in sede di contrattazione integrativa.

7. Due turni di pronta disponibilità della durata di dodici ore ciascuno sono prevedibili solo nei giorni festivi. Nello specifico nel medesimo dipendente non possono essere attribuite turni di 12 ore consecutive.

8. I turni di Pronta Disponibilità devono essere predisposti mensilmente, entro il 20 del mese precedente a quello di riferimento, dall'Incaricato di funzioni organizzative e controfirmati dal Dirigente dell'U.O. interessata e dal Dirigente delle professioni sanitarie di Area Ospedaliera, per quanto riguarda i profili afferenti alla Direzione delle Professioni sanitarie.

NURSING UP R.S.U. UIL FPL

9. 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 tre giorni, fino al completamento delle undici ore di riposo.

10.Non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di sette turni di pronta disponibilità al mese.

11. E' escluso dalla pronta disponibilità il personale del ruolo amministrativo.

12. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le risorse del fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

ART. 3

AREE di APPLICAZIONE

La Pronta disponibilità viene organizzata nelle strutture assistenziali di emergenza o in quelle ad esse correlate, come delineate nel Piano Annuale, con particolare riferimento a:

-Ginecologia e Ostetricia
-Blocchi Operatori
-Medicina e Chirurgia di urgenza e di accettazione (MeCAU) e Punto di Primo Intervento (PPI), per quanto concerne i trasporti secondari urgenti
-Cardiologia/UTIC ed Emodinamica per quanto concerne l'aritmologia e i trasporti secondari urgenti
-Psichiatria, per quanto concerne la sorveglianza attiva e i trasporti secondari urgenti dei pazienti psichiatrici
-Anestesia e Rianimazione, per quanto concerne i trasporti secondari urgenti con presenza di rianimatore
-Direzione medica di presidio, per quanto concerne gli autisti di ambulanza e dei servizi tecnico economale
-Direzione Professioni sanitarie, per quanto concerne il team di supporto dei trasporti secondari
-Servizio Tecnico Logistico e Patrimonio.

La PD è incompatibile con qualsiasi assenza dal servizio – a giornata -.

Sono esclusi dal servizio di reperibilità:

- 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: ferie, 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.

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 24.00 alle ore 06.00, 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:

c) lavoratori che hanno a carico un disabile, ai sensi della legge n. 104/1992;

d) i lavoratori con rapporto di tempo parziale orizzontale.

Pertanto, per quanto concerne i lavoratori di cui ai punti a), b), c), d) questi non potrebbero essere inseriti in un turno di reperibilità ricadente in periodo notturno, qualora abbiano presentato formale richiesta di esonero. Agli stessi possono essere assegnate reperibilità diurne festive.

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 da parte del dipendente, decide il Direttore/Responsabile della U.O., tenendo conto della particolare situazione organizzativa della struttura, nel rispetto della normativa contrattuale e del presente Regolamento.

Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le risorse del fondo di cui all'art. 103, (Fondo Premialità e Condizioni di Lavoro) del CCNL 2019/2021.

ART. 4

CHIAMATA

Di norma, la chiamata al dipendente reperibile, secondo protocolli e procedure aziendali, va inoltrata ai recapiti telefonici che il dipendente stesso avrà cura, antecedentemente, di comunicare all'uopo e che saranno annotati nell'apposito "*Registro della Pronta Disponibilità*" conservato presso l'unità operativa o il centralino dei due Presidi Ospedalieri del PO Sirai e CTO. Il suddetto "*Registro della Pronta Disponibilità*"

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.

In caso di chiamata in pronta disponibilità attiva, le prestazioni verranno liquidate dalla S.C. Risorse Umane, Sviluppo Organizzativo e Relazioni Sindacali, la quale provvederà, con cadenza quadrimestrale, alla trasmissione di un report - alla Direzione Generale e a tutti i dirigenti delle UU.OO. interessate - della spesa correlata all'espletamento del servizio.

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

MONITORAGGIO E CONTROLLO

L'Azienda si impegna al rispetto del piano attraverso un monitoraggio periodico CON CADENZA SEMESTRAL. Al fine di garantire una coerente applicazione dell'istituto, esso è oggetto di informazione alle OO.SS. sui seguenti aspetti:

- verifica dell'utilizzo delle Pronte Disponibilità
- specificazione delle modalità organizzative di applicazione
- istituzione di nuove pronte disponibilità e/o sospensione di Pronte disponibilità già attivate

ART. 7 NORME FINALI

Il presente Regolamento viene pubblicato sul sito aziendale www.aslsulcis.it e portato a conoscenza di tutto il personale, ad opera di ciascun Direttore/Responsabile di Struttura.

La violazione di quanto disciplinato dal presente Regolamento costruisce illecito disciplinare.

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

NURSING UP

UIL FPL

R.S.U.

La Delegazione Trattante Asl Sulcis Iglesiente

Il Direttore Generale – Dott.ssa Giuliana Campus

Il Direttore Amministrativo – Dott.ssa Maria Milena Pau

Il Direttore Sanitario – Dott. Giuseppe Piras

La Delegazione di Parte Sindacale

UIL FPL

CGIL F P

CISL

FIALS

NURSIND

NURSING UP

ASL Sulcis Iglesiente
Azienda socio-sanitaria locale n. 7

RSU

Il Segretario Verbalizzante – Dott.ssa Federica Accetti

R.S.U.

FPCGIL