



**ACCORDO SINDACALE – GESTIONE STRAORDINARI  
ASST VALTELLINA E ALTO LARIO**

In data 10.09.2019 alle ore 14:00 presso l'aula della Direzione Generale, ha luogo l'incontro tra l'ASST Valtellina e Alto Lario e le Rappresentanze Sindacali di Comparto per la sottoscrizione dell'accordo in materia di lavoro straordinario dell'area del Comparto.

A tal fine, le parti hanno convenuto di regolamentare l'intera materia come di seguito descritto.

**ART. 1 – Lavoro straordinario – modalità di computo e monitoraggio**

Le prestazioni di lavoro straordinario sono volte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

La prestazione di lavoro straordinario, in generale, è espressamente autorizzata dal dirigente o dal responsabile sulla base delle specifiche esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Azienda, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

La gestione dello straordinario presso questa ASST Valtellina e Alto Lario avviene come di seguito specificato:

- **Assegnazione di specifici budget/quote di risorse** assegnati dalla Direzione Strategica con il supporto delle competenti strutture (CdG, RU, SITRA, DMP, Dip. Attività Territoriali ecc.) entro il 31 marzo di ogni anno e riferiti alle singole unità operative, che sarà gestito dal Responsabile/Coordinatore del Servizio/Struttura.

L'utilizzo delle risorse all'interno delle unità operative è flessibile ma il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non potrà superare, per ciascun dipendente, n. 180 ore annuali. Tale limite può essere elevato, in relazione a particolari esigenze o per specifiche categorie di lavoratori per non più del 5% del personale in servizio e, comunque, fino al limite massimo di 250 ore annuali.

- **Monitoraggio mensile** da parte dei Responsabili e dalle funzioni gerarchiche superiori (SITRA / Dipartimento) nonché da parte della UOC Risorse Umane, tramite appositi report mensili, per il controllo della corretta gestione delle eccedenze orarie, con obiettivo – da



definirsi tra le Parti- di eventuale riduzione percentuale del liquidato rispetto alla precedente annualità.

- **Valutazione**, nell'ambito del processo valutativo annuale e tramite assegnazione di specifici obiettivi, della gestione da parte dei Responsabili della dotazione oraria aggiuntiva nell'ambito della struttura di riferimento.

L'eccedenza oraria effettuata dal dipendente si connoterà, a decorrere dal 01/01/2020, come di seguito descritto:

- **Eccedenza oraria codificata dal dipendente** tramite i sistemi aziendali di rilevazione automatica delle presenze:

**Codice 1:** straordinario richiesto e autorizzato dal Responsabile gerarchico sulla base delle specifiche esigenze organizzative e di servizio; viene computato dal 1<sup>^</sup> minuto ed è soggetto a recupero o liquidazione, su richiesta del dipendente.

**Codice 22:** rientro in servizio, gestito secondo le previsioni di cui al vigente Regolamento aziendale. L'accumulo orario per le prime 2 giornate di rientro, per le quali viene corrisposto un gettone di € 60,00, viene contabilizzato separatamente ed è oggetto di recupero, di norma, nei 3 mesi successivi.

**Codice 3:** rientro in servizio dal 3<sup>^</sup> giorno, senza gettone, per evidenza eccedenza oraria generata per effetto di chiamata in servizio, viene contabilizzato separatamente ed è oggetto di recupero, di norma, nei 3 mesi successivi.

- **Eccedenza oraria non codificata:** computata ai soli fini della compensazione oraria a decorrere dal 15<sup>^</sup> minuto, fino ad un massimo di 6 ore mensili e azzerata trimestralmente. E' possibile il solo recupero dei saldi maturati nel limite massimo di 3 ore giornaliere.

## ART. 2 – Gestione monte ore straordinario maturato anteriormente al 31/12/2018

Le Parti convengono, inoltre, di procedere allo smaltimento dell'accumulo di ore straordinarie presenti a cartellino alla data del 31/12/2018, mediante un abbattimento lordo pari al 33% dell'ammontare totale del monte ore di straordinario (126.844 ore) e un totale di 41.858 ore.

Il predetto totale oggetto di smaltimento deriva da una riduzione fissa percentuale per ciascun dipendente avente un saldo compreso tra le 20 e le 180 ore, tenuto conto dei saldi orari annui già liquidati e fino a concorrenza del predetto ultimo limite contrattuale di 180 ore.

90

CE

CE



Il dipendente potrà in ogni caso rifiutare la liquidazione tramite compilazione di apposito modulo che dovrà pervenire alla UOC Risorse Umane entro il **10 ottobre 2019**; il saldo complessivo derivante dall'esercizio di tali opzioni potrà comunque essere redistribuito e liquidato in un successivo momento agli altri dipendenti aventi titolo.

Il dipendente che non accetta la liquidazione, non potrà successivamente esercitare tale scelta; sarà possibile fruire di tali ore, con l'istituto del riposo compensativo entro e non oltre il 31 Dicembre 2020 con le modalità sotto indicate.

Considerato che la fruizione del riposo compensativo deve essere compatibile con le esigenze organizzative e di servizio, si rende necessaria una tempestiva richiesta al competente dirigente (o al responsabile del servizio) e il consenso preventivo di quest'ultimo sul periodo prescelto dal lavoratore o su altro eventualmente indicato, in via alternativa, dal dirigente.

### ART. 3 – Disposizioni finali

Le Parti si riservano di valutare congiuntamente entro il primo semestre dell'anno 2020 l'applicazione del presente accordo e/o di effettuare ulteriori valutazioni al fine di garantire in un determinato arco temporale lo smaltimento orari dei saldi pregressi, nel rispetto delle risorse disponibili a valere sul fondo art 80 "Condizioni di lavoro e incarichi".

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente accordo si rimanda alle disposizioni di legge e contratto vigenti in materia.

Letto, confermato e sottoscritto

  
PER L'AMMINISTRAZIONE

Il Direttore Amministrativo  
Dott. Andrea De Vitis

Il Direttore Sanitario

PER LE OO.SS.

F.P. CGIL

CISL F.P.





Dott.ssa Giuseppina Ardemagni

\_\_\_\_\_

Il Direttore Sociosanitario  
Dott. Antonino Zagari

UIL FPL

Il Direttore U.O.C. Risorse Umane  
Dott.ssa Emanuela Tanzi

FIALS

Il Dirigente Professioni Sanitarie  
Dott.ssa Daniela Rusconi

FSI - USAE

Il Dirigente Professioni Sanitarie  
Dott. Tonino Trinca Colonel

NURSING UP

R.S.U.

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Valtellina e Alto Lario

*Madalena Colaninno*

