 <p>REGIONE DEL VENETO ULSS6 EUGANEA</p>	<p>PREINTESA AREA CONTRATTUALE AREA DIRIGENZA SANITA'</p>	<p>Data di sottoscrizione <u>11/10/</u> 2022 Pag. 1 di 6</p>
---	---	--

Preintesa¹

Area Dirigenza Sanità

Oggetto della Preintesa

Esonero dal servizio di guardia notturna e dal servizio di pronta disponibilità
per i dirigenti di età superiore ai 62 anni di età

¹ La presente preintesa verrà inviata al Collegio Sindacale, in applicazione dell'art.55 del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n.150 e ai sensi dell'art. 4 comma 3 del CCNL 19/04/2004, e a seguito del parere favorevole dello stesso Collegio, la preintesa verrà applicata a tutti gli effetti e verrà considerata valevole come accordo sottoscritto tra le parti



DELEGAZIONE TRATTANTE

PARTE AZIENDALE

Il Direttore Generale

Dr. Paolo Fortuna

[Signature]

Il Direttore Amministrativo

Dr.ssa Michela Barbiero

[Signature]

Il Direttore Sanitario

Dr. Aldo Mariotto

[Signature]

Il Direttore dei Servizi Socio Sanitari

Dr.ssa Maria Chiara Corti

[Signature]

Il Direttore dell'UOC Risorse Umane

Dr.ssa Maria Camilla Boato

[Signature]

PARTE SINDACALE

ANAAO ASSOMED

[Signature] VILLACCA D. H.

AAROI - EMAC

[Signature]

CGIL FP

[Signature]

FVM

[Signature]

CIMO

[Signature]

UIL FPL

[Signature]

CISL MEDICI

[Signature]

ANPO - ASCOTI - FIALS MEDICI

[Signature]

FESMED

[Signature]

FASSID

[Signature]

 PREMESSE

L'impatto del lavoro sulla salute è "influenzato da molti fattori intercorrenti, che includono sia l'organizzazione degli orari dei turni, i carichi di lavoro, le condizioni sociali, le strategie di adattamento e vari fattori individuali, tra i quali l'invecchiamento (Costa 2003, Costa e Di Milia 2008, Härmä 1996)".

L'invecchiamento è "associato ad un più difficile aggiustamento dei ritmi circadiani delle funzioni biologiche ai cambiamenti di orario di lavoro, con maggiore incidenza e gravità di disturbi del sonno e ridotta tolleranza per orari di lavoro prolungati, come nel caso dei turni di 12 ore (Aguirre et al. 2000, Bourdouxhe et al. 1999)".

Il lavoro notturno a lungo termine è un importante fattore di rischio per la salute in termini di diversi disturbi e malattie psicosomatiche, gastrointestinali, psiconevrotiche, cardiovascolari e, probabilmente, anche neoplastiche, che si traducono in elevati costi economici e sociali per l'individuo, l'impresa e la società".

La difficoltà nel raggiungere un'adeguata regolazione dei ritmi circadiani dipende da una serie di fattori:

"un indebolimento del sistema circadiano derivante da variazioni molecolari e funzionali nel nostro orologio biologico interno (nuclei soprachiasmatici ipotalamici), che lo rendono meno sensibile alla luce (Bliwise 1999) con conseguente maggior suscettibilità alla desincronizzazione interna (Van Good e Mirmiran 1986, Czeisler et al. 1992, Van Someren 2000);

una progressiva tendenza verso una anticipazione nella giornata dell'attivazione psicobiologica ('mattutinità');

un aggiustamento circadiano più lento nel corso di successivi turni di notte (Härmä et al. 1994);

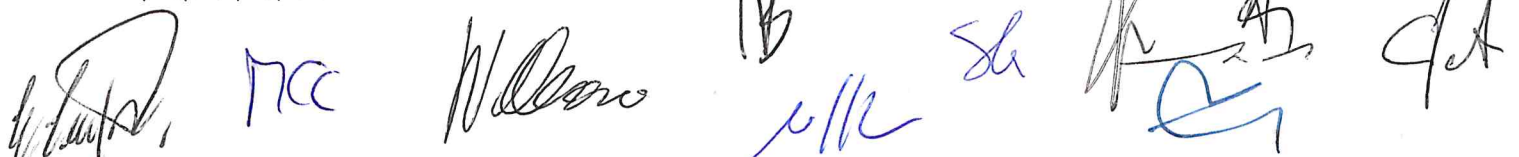
L'efficienza della vigilanza e della performance, con l'aumentare dell'età, risente della mancanza di un normale ritmo circadiano.


L'età critica in cui si cominciano ad evidenziare problemi di disadattamento o di intolleranza nei riguardi del lavoro notturno è intorno ai 50 anni.

 RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art.6 bis del CCNL dell'Area Sanità del 19.12.2019 prevede che l'Organismo Paritetico ivi previsto possa presentare progetti relativi all'esonaribilità dalla pronta disponibilità e dal servizio di guardia per il personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica.

L'Organismo Paritetico per la Dirigenza Area Sanità dell'Azienda Ulss n. 6 Euganea ha elaborato a riguardo la propria proposta.



	<p>PREINTESA</p> <p>AREA CONTRATTUALE</p> <p>AREA DIRIGENZA SANITA'</p>	<p>Data di sottoscrizione</p> <p><u>11/10/2022</u></p> <hr/> <p>Pag. 4 di 6</p>
---	--	---

In materia si richiama quanto previsto dal Decreto del Direttore Area Sanità e Sociale della Regione Veneto n. 31 del 20.02.2018 in materia di politiche di age –diversity management nelle aziende sanitarie.

DESTINATARI

Dirigenti dell'area sanità che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica.

CONTENUTO DELL'ACCORDO

Condizioni

Su richiesta dell'interessato, il personale di cui all'art.1 comma 1 del CCNL che abbia superato la soglia dei 62 anni di età anagrafica viene, *se possibile*, esonerato dal lavoro notturno - sia servizio di pronta disponibilità che di guardia notturna o, se richiesto dall'interessato, per una sola delle due mansioni- con le seguenti modalità e con le seguenti condizioni:

- l'esonero del personale non può determinare per il restante personale che opera nella medesima Struttura un numero di guardie e pronte disponibilità superiore al limite previsto dalla vigente normativa, ovvero non più di 5 servizi di guardia notturna al mese (Art. 26 CCNL 19/12/2019) e non più di 10 turni di pronta disponibilità al mese (Art. 27 CCNL 19/12/2019), fatte salve le ulteriori indicazioni di cui al d.lgs. 66/2003
- Su richiesta, il personale con più di 65 anni viene di norma esonerato da servizi di Guardia o pronta disponibilità notturna, come di seguito regolato.
- Non sono richiesti meccanismi di compensazione all'interno delle Unità Operative.


Modalità

Nella predisposizione dei turni di guardia notturna e di quelli di pronta disponibilità notturna, in presenza di richieste di esonero, verrà definito, il limite (in termini numerici di turni) in cui tali richieste potranno essere accolte tenuto conto della condizione di cui all'art.2 punto 1.

Quindi, quel numero di turni ("differenza turni over 62") dato dalla differenza tra il numero complessivo di turni necessari per garantire il servizio e il numero massimo di turni assegnabili ai dipendenti che non abbiano compiuto i 62 anni di età, verrà ripartito altresì tra coloro che abbiano già superato tale soglia di età.

I turni di cui alla suddetta "differenza turni over 62" verranno assegnati tenendo conto che ad una maggior età anagrafica dovrà corrispondere un minor numero di turni notturni, quindi la "differenza turni over 62" dovrà di norma essere assegnata in maggior numero ai dirigenti con minore età anagrafica, via via dal più giovane al più anziano.

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

	<p>PREINTESA</p> <p>AREA CONTRATTUALE</p> <p>AREA DIRIGENZA SANITA'</p>	<p>Data di sottoscrizione</p> <p><u>11/10</u> 2022</p> <hr/> <p>Pag. 5 di 6</p>
---	--	---

Tale "differenza turno over 62" verrà determinato tenendo conto della volontarietà dell'esenzione, che può essere anche parziale.

A titolo esemplificativo possono essere utilizzati gli schemi seguenti.

In caso di insorgenza di disaccordi o possibili contenziosi, l'Organismo Paritetico si rende disponibile ad essere convocato ed interpellato per formulare un parere in merito.

Schemi

Qualora non fosse possibile rispettare il dettato degli articoli 26 e 27 sopra citati e si rendesse necessario ricorrere al personale con più di 62 anni, l'esonero verrà attuato con le seguenti modalità:

Servizio di Guardia Notturna

- in prima istanza, verrà utilizzato il personale:
 - di 62 e 63 anni, nel limite massimo di 2 servizi al mese.
 - Viene escluso il personale con più di 64 anni.

- in seconda istanza, verrà utilizzato il personale:
 - di 62 e 63 anni, nel limite massimo di 4 servizi di guardia notturna al mese
 - di età superiore ai 64 anni, nel limite massimo di 2 servizi di guardia notturna al mese

- in terza istanza, verrà utilizzato il personale;
 - 63 e 64 anni, nel limite massimo di 5 servizi di guardia notturna al mese
 - di età superiore ai 64 anni, nel limite massimo di 4 servizi di guardia notturna al mese

Servizio di Pronta Disponibilità

- in prima istanza, verrà utilizzato il personale
 - di 62 e 63 anni nel limite massimo di 5 turni di pronta disponibilità al mese;
 - Viene escluso il personale con più di 64 anni.

- in seconda istanza, verrà utilizzato il personale
 - di 62 e 63 anni, nel limite massimo di 7 turni di pronta disponibilità al mese;
 - di età superiore ai 64 anni, nel limite massimo di 5 turni di pronta disponibilità al mese.

- in terza istanza, verrà utilizzato il personale
 - 62 e 63 anni, nel limite massimo mensile di 10 turni di pronta disponibilità al mese;

