

PREINTESA

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

Il giorno 02/07/2026 alle ore 17,44, presso l’aula riunioni della Direzione Generale ha avuto luogo l’incontro tra:

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA DELL’AZIENDA OSPEDALE – UNIVERSITA’ PADOVA:	LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE SINDACALE:
Direttore Sanitario (<i>delegato dal Direttore Generale</i>)	AAROI EMAC:(FIRMATO).....
.....(FIRMATO).....	ANAAO – ASSOMED:(FIRMATO).....
Direttore Amministrativo	Federazione CIMO-FESMED:(FIRMATO).....
.....(FIRMATO).....	FASSID:(FIRMATO).....
Direttore UOC Risorse Umane, Personale Universitario in Convenzione e Rapporti con l’Università	FP CGIL:(FIRMATO).....
.....(FIRMATO).....	FVM:
Direttore UOC Direzione Medica	Federazione CISL MEDICI:(FIRMATO).....
.....(FIRMATO).....	FP CISL:(FIRMATO).....
.....(FIRMATO).....	UIL FPL:(FIRMATO).....
.....(FIRMATO).....	

Al termine dell’incontro le parti sottoscrivono il documento in oggetto che verrà inviato al Collegio sindacale, in applicazione dell’art. 55 del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e secondo le procedure di cui all’art. 10, comma 5 del CCNL 23 gennaio 2024, nel testo che segue.

DIRIGENZA AREA SANITÀ

PREINTESA

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

Padova, __02/07/2026__

In linea con quanto previsto all’art. 8 del CCNL Area Sanità 2019-2021 del 23.01.2024 confermato dal CCNL 2022-2024, l’Organismo Paritetico per l’Innovazione della Dirigenza Area Sanità, costituito con DDG 2129 05.12.2023, ha proposto al tavolo trattante il Regolamento *“Esonero dal servizio di guardia notturna e pronta disponibilità notturna per i dirigenti di età superiore ai 62 anni”*, qui allegato, che le parti approvano e sottoscrivono.

PER L’AMMINISTRAZIONE
(FIRMATO)

PER LE OO.SS.
(FIRMATO)



Dirigenza Area Sanità

Regolamento

*Esonero dal servizio di guardia notturna e pronta
disponibilità notturna*

per i dirigenti di età superiore ai 62 anni

SOMMARIO

Premesse.....	5
Riferimenti Normativi	5
Destinatari.....	6
Condizioni.....	6
Modalità	7

Premesse

Numerosi studi hanno evidenziato l'impatto negativo del lavoro notturno ed in particolare del lavoro a turni sulla salute. L'alterazione del ritmo circadiano e la privazione del sonno espongono a un maggiore rischio di sviluppo di alterazioni nella riparazione del DNA e di fattori di rischio cardiovascolare, di diabete tipo II, coronaropatia, ictus, cancro, incremento ponderale (Kecklund G, Axelsson J. *Health consequences of shift work and insufficient sleep*. BMJ. 2016 Nov 1;355:i5210; Koritala BSC et al, *Night shift schedule causes circadian dysregulation of DNA repair genes and elevated DNA damage in humans*. J Pineal Res. 2021 Apr;70(3):e12726).

In particolare, è stata evidenziata la relazione indipendente tra numero di turni notturni effettuati e rischio cardiovascolare con aumentata mortalità in caso di tre o più turni notturni al mese per almeno 5 anni o dopo una dose cumulativa di almeno 660 turni notturni (Wang N et al, *Long-term night shift work is associated with the risk of atrial fibrillation and coronary heart disease*. Eur Heart J. 2021 Oct 21;42(40):4180-4188; Jankowiak S et al, *Night shift work and cardiovascular diseases among employees in Germany: five-year follow-up of the Gutenberg Health Study*. Scand J Work Environ Health. 2024 Apr 1;50(3):142-151; Vyas MV et al, *Shift work and vascular events: systematic review and meta-analysis*. BMJ. 2012 Jul 26;345: e 4800).

Poiché l'età più avanzata rappresenta di per sé un fattore di rischio indipendente per lo sviluppo di tali patologie, caratterizzata da una ridotta tolleranza al lavoro a turni (Saksvik IB, et al *Individual differences in tolerance to shift work--a systematic review*. Sleep Med Rev. 2011 Aug;15(4):221-35) e che all'aumentare dell'età aumenta il numero di lavoratori inidonei, come evidenziato dalla ricerca condotta da CERGAS Bocconi di Milano nel 2015 sui dipendenti del Servizio Sanitario, a cui ha partecipato la Regione Veneto, è pertanto auspicabile prevedere misure di tutela per il personale over 60, anche in applicazione di quanto stabilito in materia dal CCNL vigente Area Sanità.

Riferimenti Normativi

- L'art. 8 del CCNL Area Sanità 2019-2021 del 23.01.2024, confermato dal CCNL 2022-2024, prevede che l'*Organismo paritetico per l'innovazione* ivi previsto possa presentare progetti relativi all'eventuale esonero dai turni notturni di guardia e di pronta disponibilità del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica, e che le proposte progettuali siano trasmesse

alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, all'Azienda o Ente.

- Si richiama inoltre 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, con particolare riferimento alla possibilità di articolazioni orarie diversificate in base all'età e a una diversa frequenza del lavoro in orario notturno per fasce d'età.

Destinatari

I dirigenti dell'Area sanità che abbiano almeno 62 anni compiuti e che prestino servizio in una Unità Operativa ove sia previsto anche il lavoro notturno (turni di guardia e/o turni di pronta disponibilità).

Condizioni

La procedura si attiva con richiesta dell'interessata/o al Direttore UOC/UOSD e all'UOC Gestione delle Risorse Umane, Personale Universitario in Convenzione e Rapporti con l'Università, utilizzando apposita modulistica cartacea/online, secondo le seguenti condizioni:

- la richiesta può essere parziale, sia in riferimento al numero di turni da cui essere esonerato, che alla tipologia (guardia o pronta disponibilità);
- la richiesta deve indicare se l'esonero è permanente o di durata limitata;
- i turni non coperti dal personale esonerato vengono redistribuiti equamente sul restante personale dell'UO di afferenza;
- l'esonero non può determinare per il restante personale che opera nella medesima UO un numero di guardie e pronte disponibilità superiore al limite previsto dalla vigente normativa, ai sensi art. 29. co. 2, art. 30 co. 6 CCNL 2019-21, fermo restando i limiti previsti per i riposi e le eccedenze orarie previste dal D.Lgs. n. 66/2003 e dai CCNL 2019-2021 e CCNL 2022-2024;
- la richiesta deve essere compatibile col piano ferie della UO di afferenza, con eventuali richieste o esoneri ai sensi art. 27 comma 10 CCNL 2019-2021 ("distribuzione dell'orario di lavoro secondo criteri di flessibilità", in particolare commi g), h), i); Regolamento aziendale sull'orario di lavoro art. 7 comma 9), esoneri previsti ai sensi D.Lgs. n. 151/2001 art. 53, esoneri previsti ai sensi Legge 104/92 ed esoneri previsti dal medico competente;
- la richiesta può pertanto essere accolta pienamente o parzialmente (anche in riferimento alla

durata), o non accolta.

Modalità

Nella predisposizione dei turni di guardia e di pronta disponibilità notturne viene definito il limite (in termini numerici di turni medi mensili per dirigente) nei casi in cui tali richieste potranno essere accolte, anche parzialmente, tenuto conto delle condizioni di cui al precedente paragrafo “Condizioni”.

Pertanto:

1. deve essere calcolato il numero complessivo di turni di guardia notturna e di pronte disponibilità notturna richieste nel servizio;
2. deve essere calcolato il numero massimo di turni complessivi assegnabili ai dipendenti non esonerati considerando che sono programmabili nel bimestre (mese corrente e mese successivo) non più di 12 servizi medi mensili complessivi intesi come somma dei servizi di guardia notturna e servizi di pronta disponibilità (diurna e notturna), ai sensi art. 30 co. 6 CCNL 2019-2021, tenuto conto che:
 - a) sono programmabili, nell’arco di un quadrimestre, non più di 5 servizi di guardia notturni calcolati come media mensile nell’arco di tutto il periodo (art. 29 co. 2 secondo periodo, CCNL 2019-2021);
 - b) sono programmabili, nell’arco di un quadrimestre, non più di 10 servizi di pronta disponibilità calcolati come media mensile nell’arco di tutto il periodo (art. 30 co. 6, terzo periodo, CCNL 2019-2021);
 - c) si considerano le assenze previste secondo il piano ferie della UO con particolare riferimento al periodo estivo, nonché la concomitanza di altri eventuali esoneri con riferimento alle disposizioni di legge vigenti;
3. se il valore al punto (2) è superiore al valore al punto (1) del presente articolo la richiesta viene accolta pienamente;
4. se il valore al punto (2) è inferiore o uguale al valore al punto (1) del presente articolo la richiesta di esonero non può essere accolta, o può essere accolta parzialmente ove possibile in seconda istanza.

Inoltre:

5. l’accoglimento parziale può essere riferito anche solamente a un periodo di durata limitata e/o alla tipologia (esempio: guardia o pronta disponibilità in caso di personale in previsione di riduzione per quiescenza);
6. in caso di accoglimento parziale della richiesta con riferimento al numero di turni effettuabili, essa viene condivisa col dirigente interessato al fine di giungere al migliore accordo possibile (esempi:

concomitanza di richieste da più dirigenti e applicazione del principio di alternanza tra richieste; rimodulazione secondo i piani ferie; modulazione mensile dei turni effettuabili);

7. in caso di mancato accoglimento della richiesta o accoglimento parziale, esso deve essere motivato;
8. in caso di esonero (totale o parziale), esso può essere revocato o rimodulato (da totale a parziale; revisione dell'esonero parziale; revisione della durata, revisione della tipologia) qualora sopraggiungano condizioni incompatibili ai sensi del precedente paragrafo "Condizioni";
9. i turni vengono ripartiti equamente fra il personale non esonerato;
10. il Direttore UOC/UOSD risponde alla domanda di esonero entro 30 giorni dal ricevimento. In caso di accoglimento l'inizio dell'esonero viene avviato entro il secondo mese successivo dalla richiesta, in data stabilita dal Direttore UOC/UOSD;
11. la presente proposta necessita di un'indagine conoscitiva successiva e non vincolante per la sua applicazione relativa a:
 - 1) numero dirigenti con età uguale o superiore a 62 anni per UOC/UOSD;
 - 2) numero medio mensile di turni di guardia notturna e di pronta disponibilità notturna effettuati da ogni dirigente.



REGIONE DEL VENETO

**Azienda
Ospedale
Università
Padova**

AZIENDA OSPEDALE – UNIVERSITÀ PADOVA

Modulo di esonero dal servizio di guardia notturna e/o pronta disponibilità notturna

Art. 8 CCNL Area Sanità 2019-2021 del 23.01.2024, confermato dal CCNL Area Sanità 2022-2024, e Regolamento aziendale "Esonero dal servizio di guardia notturna e pronta disponibilità notturna per i dirigenti di età superiore ai 62 anni" sottoscritto in data 02.07.2026)

Al Direttore della UOC/UOSD

(indicare nome unità operativa)

(indicare nome e cognome Direttore)

Informazioni personali del richiedente

Nome**Cognome****Matricola****Qualifica****In servizio presso****Cellulare****Indirizzo e-mail**

consapevole di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL Area Sanità 2019-2021 del 23.01.2024, confermato dal CCNL Area Sanità 2022-2024, nonché dal Regolamento aziendale "Esonero dal servizio di guardia notturna e pronta disponibilità notturna per i dirigenti di età superiore ai 62 anni",

CHIEDE

l'esonero dal seguente istituto (barrare la casella di interesse):

- ☐ Servizio di guardia notturna
☐ Servizio di pronta disponibilità notturna
☐ Entrambi gli istituti

Tipologia dell'esonero richiesto:

☐ Totale ☐ Parziale

In caso di esonero parziale, indicare il numero di turni dai quali si richiede l'esonero*:

(*secondo quando definito nel Regolamento nella sezione modalità)

Durata dell'esonero

☐ Permanente ☐ A tempo determinato fino al ____ / ____ / ____

Data ____ / ____ / ____

Firma richiedente

PARERE DEL DIRETTORE DELLA UOC/UOSD

Esaminata la richiesta, tenuto conto delle condizioni previste dal Regolamento aziendale sopra richiamato,

☐ **Accoglie integralmente** la richiesta.

☐ **Accoglie parzialmente** la richiesta secondo le seguenti modalità:

☐ **Non accoglie** la richiesta.

Motivazione (obbligatoria in caso di accoglimento parziale o mancato accoglimento)

Data

___ / ___ / ____

Firma e Timbro del Direttore

Avvertenze

Il Direttore della UOC/UOSD risponde alla domanda di esonero entro 30 giorni dal ricevimento.

In caso di accoglimento, l'inizio dell'esonero viene avviato entro il secondo mese successivo alla richiesta, in data stabilita dal Direttore della UOC/UOSD.

Una volta acquisito il parere del Direttore della UOC/UOSD, per conoscenza, il presente **modulo viene trasmesso al Direttore UOC Risorse Umane, Personale Universitario in Convenzione e Rapporti con l'Università e al Direttore della Direzione Medica a indirizzo prevalente "Organizzazione"**, per gli adempimenti di competenza.