



**OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO,
MANGIAGALLI E REGINA ELENA**
Fondazione IRCCS di natura pubblica

**CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO AZIENDALE
2002 – 2005
(AREA DEL COMPARTO)**

**Premessa
Servizi pubblici essenziali**

Ai sensi degli articoli 1 e 2 della L. 16 giugno 1990 n. 146 e successive modificazioni e integrazioni, i servizi pubblici da considerarsi essenziali nella Fondazione IRCCS Ospedale Maggiore Policlinico, Mangiagalli e Regina Elena per i quali deve essere garantita la continuità delle prestazioni sono quelli previsti nell'*Allegato 1*. In occasione di eventuali proclamazioni di sciopero, le parti si riservano di verificare se siano intervenute modificazioni nell'assetto organizzativo dell'Istituto, provvedendo ad aggiornare quanto indicato nell'allegato 1 limitatamente alle situazioni nel medesimo non previste.

**Art. 1
Campo di applicazione**

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) si applica a tutti i dipendenti dell'Area del Comparto con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato della Fondazione IRCCS.

In ogni caso sono fatte salve le limitazioni stabilite dal CCNL per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale.

**Art. 2
Decorrenza e durata**

Salvo diversa indicazione, il presente contratto è applicabile dal giorno successivo a quello della stipula e rimarrà in vigore fino alla stipula di un successivo CCIA, fatto salvo quanto definito da specifiche norme o con accordi successivi. Dalla data di decorrenza cessano di avere vigore le norme contenute in accordi aziendali comunque denominati già in vigore presso l'IRCCS Ospedale Maggiore di Milano, nonché ancora applicati ai dipendenti confluiti dalla A.O. Istituti Clinici di Perfezionamento.

**Art. 3
Fondi contrattuali**

La costituzione dei fondi di cui agli artt. 29, 30 e 31 del CCNL 19.4.2004 è quella risultante sulla base di quanto definito con deliberazione nr. 1434 del 28.05.2007 (*Allegato 2*).

Nell'ambito delle disponibilità del fondo di cui all'art. 31 del CCNL 19.4.2004, la quota pari a complessivi € 700.000,00 viene destinata al finanziamento delle indennità di posizione organizzativa e di coordinamento.

Tali fondi potranno essere integrati da ulteriori quote che dovessero essere stanziare da nuovi CCNL, da accordi regionali o da accordi aziendali.

Le parti convengono che con cadenza annuale verrà operata una ricognizione in merito alla consistenza e disponibilità dei fondi.

Restano confermate le modalità di ripartizione delle risorse di cui alla legge 109/1994 quali risultanti dalla deliberazione n. 253 del 31.10.2002 dell'IRCCS Ospedale Maggiore di Milano.

Art. 4
Relazioni sindacali

Le relazioni sindacali all'interno della Fondazione IRCCS sono regolate dal protocollo specifico sottoscritto in data 23.11.2005.

Art. 5
Selezioni interne

Per la definizione delle procedure relative allo svolgimento delle selezioni interne per i passaggi dei dipendenti tra categorie e all'interno di ciascuna categoria di cui agli artt. 16 e 17 del CCNL 17.4.1999, vengono confermate le modalità quali risultanti dal regolamento già approvato con deliberazione n. 283 del 23.02.2001 dell'IRCCS Ospedale Maggiore di Milano.

Art. 6
Progressioni economiche orizzontali

Le procedure relative alla progressione economica vengono operate, previa valutazione selettiva, secondo le modalità di cui all'*Allegato 3*.

Le schede relative alla valutazione del personale appartenente ai diversi profili professionali risultano quelle di cui all'*Allegato 4*.

I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno nell'ambito delle disponibilità presenti nel relativo fondo, accertate a consuntivo al 31 dicembre di ciascun anno precedente.

Art. 7
Posizioni organizzative e funzioni di coordinamento

Per le procedure relative alle modalità di individuazione e graduazione delle posizioni organizzative, al conferimento degli incarichi e relative verifiche, vengono confermate le modalità risultanti dalla regolamentazione già approvata con deliberazione n. 1515 del 24.7.2001 dell'IRCCS Ospedale Maggiore di Milano.

Per le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni interne per il conferimento delle funzioni di coordinamento, vengono confermate le modalità risultanti dalla regolamentazione già approvata con deliberazione n. 1433 del 29.8.2002 dell'IRCCS Ospedale Maggiore di Milano.

La valutazione del personale cui sono conferite funzioni di coordinamento viene operata con cadenza biennale secondo i criteri di cui alla scheda *Allegato 5*, da parte di apposito Collegio tecnico composto da tre membri di cui uno con funzioni di presidente garantendo, ove possibile, la presenza di un componente appartenente alla medesima professionalità del valutato.

La valutazione così operata varrà, se del caso, anche per le progressioni orizzontali con la precisazione che i punteggi relativi alla valutazione dei singoli elementi, sono definiti come segue:

- A = 1
- B = 2
- C = 3
- D = 4
- E = 5
- F = 6

A parità di punteggio, sarà preferito il candidato che vanterà la maggiore anzianità di servizio nell'Ente nelle funzioni di coordinamento.

Gli esiti della valutazione verranno trasmessi all'U.O. Risorse Umane per i conseguenti provvedimenti.

Le parti convengono infine che le funzioni di posizione organizzativa possono essere conferite anche al personale cui è affidato l'incarico di coordinamento. In tal caso l'indennità di funzione di coordinamento è corrisposta limitatamente all'importo relativo alla sola parte fissa.

Art. 8
Mansioni superiori

I criteri per l'attribuzione delle mansioni superiori sono contenute nell'*Allegato 6*.

Art. 9

Formazione e aggiornamento professionale

L'Ente, con cadenza annuale, definisce l'ammontare delle risorse da destinare alle attività formative di cui all'art. 29 del CCNL 7.4.1999 e all'art. 20 del CCNL 19.4.2004.

Le linee generali per la formazione e l'aggiornamento del personale verranno proposte nell'ambito di una commissione paritetica composta da quattro membri designati dall'Amministrazione e da quattro membri designati dalla RSU.

Le parti convengono sull'opportunità che le attività di formazione e aggiornamento vengano svolte prevalentemente mediante l'attivazione di iniziative svolte all'interno dell'Istituto, favorendo l'attività di docenza di personale interno, e tengano prioritariamente conto dei processi di innovazione e della necessità per il personale sanitario di acquisire i crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni, favorendo le iniziative F.A.D.

Le parti convengono infine che in occasione della partecipazione ad eventi formativi interni non rientranti in programmi di formazione obbligatoria purchè inerenti comunque all'attività di servizio, il personale interessato possa fruire dei permessi previsti dall'art 21 del CCNL 1.9.1995 anche in maniera frazionata, previa autorizzazione del responsabile del Servizio.

Art. 10

Prestazioni di lavoro straordinario e pronta disponibilità

Il compenso per lavoro straordinario e per l'indennità di pronta disponibilità viene finanziato mediante utilizzo dello specifico fondo.

L'Ente formulerà la previsione del ricorso a prestazioni di lavoro straordinario e al ricorso all'istituto della pronta disponibilità per i vari settori operativi con cadenza annuale.

Lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario eccedenti il limite individuale di n. 180 ore annue, dovrà essere motivato da eccezionali esigenze volte al mantenimento della continuità dei servizi assistenziali e, comunque, non oltre i limiti massimi contrattuali.

Art. 11

Indennità per particolari condizioni di lavoro

Al fine di disciplinare compiutamente il riconoscimento delle indennità per particolari condizioni di disagio, si definisce quanto segue :

- a) l'indennità per servizi articolati su tre turni (art. 44, 3° comma, CCNL 1.9.1995) compete al personale operante in servizi articolati su tre turni ed appartenenti a profili professionali del personale sanitario inquadrati nelle categorie B- livello BS, C, D e Ds.

L'indennità in parola è corrisposta al personale stabilmente assegnato ai servizi articolati sui tre turni che risultino aver effettuato mediamente nell'arco del mese un minimo di 4 notti e 4 pomeriggi, ovvero, in caso di assenze verificatesi nel mese di riferimento a titolo di ferie e/o malattia, un numero di notti e pomeriggi proporzionali al periodo di servizio prestato.

L'indennità, nella misura giornaliera unica ed indivisibile attualmente determinata in €4,49=, è corrisposta per i giorni di effettiva presenza in servizio. A tal fine, in occasione del turno notturno, l'indennità è riferita al giorno dello "smonto".

Oltre al personale di cui sopra, l' indennità in parola è corrisposta, secondo i medesimi criteri sopra indicati, anche nei confronti del personale o.t.a, o.s.s. e degli ausiliari specializzati addetti ai servizi sanitari, nonché del personale appartenente a profili diversi operante nei seguenti servizi:

- portineria
- centralino
- ufficio tecnico

- b) l'indennità per servizi articolati su due turni (art. 44, 4° comma, CCNL 1.9.1995) compete al personale appartenente a tutti i profili delle categorie A, B, B- livello BS, C, D e Ds stabilmente addetti agli impianti e servizi attivati per almeno 12 ore giornaliere ed effettivamente operanti su due turni per la ottimale utilizzazione degli impianti stessi ovvero stabilmente operanti su due turni in corsia o in servizi diagnostici.

L'effettiva rotazione nei due turni, in base alla quale al personale interessato è corrisposta l'indennità in parola, è obiettivamente rilevata quando risultino effettuati nell'arco del mese di riferimento, almeno 6 turni pomeridiani e 6 turni mattutini, ovvero, in caso di assenze verificatesi nel mese di riferimento a titolo di ferie e/o malattia, un numero di mattine e pomeriggi proporzionali al periodo di servizio prestato.

**OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO,
MANGIAGALLI E REGINA ELENA**
Fondazione IRCCS di natura pubblica

L'indennità, nella misura giornaliera unica ed indivisibile attualmente determinata in €2,07=, è corrisposta per i giorni di effettiva presenza in servizio.

- c) l'indennità di terapia intensiva e subintensiva (art 44, co.6 lett a) e b) del CCNL 1.9.95) compete esclusivamente al personale infermieristico inquadrato nelle categorie Bs, C e D stabilmente operante nei seguenti reparti:

Terapie intensive

- servizi di rianimazione
- terapia intensiva neonatale
- U.C.I.C.
- Camere operatorie

Terapie subintensive

- Centro trapianti di fegato
- Centro trapianto di rene
- Centro trapianto di midollo
- Nefrologia e dialisi

L'indennità, nella misura unica e indivisibile attualmente determinata in €4,13 è corrisposta per i giorni di effettiva presenza in servizio. A tal fine, in occasione del turno notturno, l'indennità è riferita al giorno dello "smonto".

Art. 12

Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali

Le parti convengono che annualmente verranno definiti progetti obiettivo di interesse aziendale tenendo conto, ove intervenute, delle indicazioni regionali relative alla attribuzione di risorse aggiuntive, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi.

Nell'ambito delle risorse disponibili nel relativo fondo, al personale interessato verrà corrisposto, al compimento rispettivamente del primo e del secondo anno di anzianità, un acconto del valore annuo come di seguito indicato, da erogarsi in quote mensili pari a un dodicesimo dell'importo totale:

CAT.	IMPORTO	IMPORTO
	ANNUO	ANNUO
	DOPO UN ANNO	DOPO DUE ANNI
A	372,00	469,00
B	504,00	636,00
Bs	732,00	840,00
C	780,00	1.008,00
D	936,00	1.128,00
Ds	1.056,00	1.200,00

Vengono confermati, a titolo personale e ad esaurimento, gli acconti mensili di maggior importo che parte del personale risulta avere già in godimento, nonché gli incrementi riguardanti il personale operante presso particolari strutture aziendali.

Nei confronti del personale cui attualmente risulta corrisposta l'indennità di malattie infettive ed operante in reparti non classificati tali alla luce del nuovo assetto di accreditamento della Fondazione IRCCS, verrà riconosciuto il medesimo importo a titolo di produttività collettiva fino al permanere nel reparto di attuale assegnazione. Al medesimo personale operante in reparti cui deve essere corrisposta l'indennità di terapia intensiva, verrà riconosciuto un importo pari alla differenza fra l'indennità di malattie infettive e l'indennità di terapia intensiva, alle medesime condizioni di cui sopra.

Al fine di assicurare - anche sulla base degli accordi regionali concernenti l'affermamento alla Fondazione IRCCS del complesso ospedaliero Mangiagalli-Regina Elena - la armonizzazione dei trattamenti economici riferiti all'istituto della produttività collettiva, si conviene che le residue risorse ancora presenti a consuntivo nel fondo della produttività collettiva, nonchè nei fondi di cui agli artt. 29 e 31 del CCNL 19.4.2004, vengano prioritariamente destinate nel corso del quadriennio 2006/2009 a perequare gli importi complessivi erogati nel corso dell'anno al personale che risultava in servizio alla data dell'1.2.2005 secondo le quote come di seguito indicate:

**OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO,
MANGIAGALLI E REGINA ELENA**
Fondazione IRCCS di natura pubblica

CAT.	IMPORTO ANNUO
A	669,36
B	892,44
Bs	1.115,52
C	1.506,00
D	1617,60
Ds	1.673,28

Al termine del suddetto quadriennio le parti si riservano di riesaminare la materia.

I relativi importi verranno erogati, di norma, in occasione della liquidazione delle competenze stipendiali del mese di aprile.

In merito alla corresponsione dei suddetti acconti, si precisa che gli stessi non verranno erogati:

- in quota parte per le assenze dal servizio, a qualunque titolo verificatesi, ad eccezione delle assenze per ferie, permessi sindacali e per cariche pubbliche, permessi retribuiti ex lege 104/94, comandi per aggiornamento, maternità obbligatoria, infortuni sul lavoro e malattie dovute a cause di servizio;
- per il personale di nuova assunzione fino al compimento del primo anno di servizio.

Le parti convengono di destinare annualmente una quota pari al 7% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate all'istituto in parola, allo scopo di valorizzare le capacità ed il particolare contributo dei dipendenti alla maggiore efficienza e qualità dei servizi. L'attribuzione delle relative quote, comprese fra un minimo di €400,00 e un massimo di €2.000,00, verrà operata sulla base di motivata proposta dei dirigenti responsabili.

- Il saldo delle competenze relative alla produttività collettiva verrà operato, nel rispetto dei criteri di cui sopra e delle disponibilità del relativo fondo nonché delle ulteriori disponibilità di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 19.4.2004 e sulla base delle risultanze della verifica del raggiungimento degli obiettivi, nei confronti del personale in servizio al momento della corresponsione, ovvero cessato dal servizio per pensionamento, mediante assegnazione di specifico budget ai vari settori operativi sulla base del personale in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento ed attribuite ai dipendenti a seguito di proposta dei relativi responsabili che tenga conto dell'apporto individuale quali-quantitativo di ciascuno individuato, in particolare, secondo i seguenti criteri:

1- Disponibilità ed adattabilità al servizio.

Orientamento alle necessità del servizio consistente nella intensità dell'attività svolta, nel coinvolgimento alla realizzazione dei programmi di lavoro e nella flessibilità delle mansioni nell'ambito della categoria di appartenenza e dell'orario di lavoro. Per il personale addetto ai servizi sanitari, verrà tenuto in particolare conto della disponibilità a garantire la continuità del servizio anche in reparti diversi da quello di assegnazione.

2- Complessità delle funzioni svolte.

Capacità di svolgere, nell'ambito delle proprie competenze, attività di maggior impegno e complessità.

3-Comportamento in servizio.

Attenzione e sensibilità ai bisogni dell'utenza e capacità di sviluppare la collaborazione all'interno del proprio servizio e tra diversi servizi.

4- Qualità della prestazione.

Capacità di svolgere con sistematicità e precisione il proprio lavoro, garantendo un alto livello di prestazioni e un elevato grado di affidabilità.

Nell'ambito dei suddetti criteri, a ciascuno di essi verrà attribuito un peso rispettivamente pari al 30%, 20%, 20% e 30% in sede di formulazione della proposta complessiva.

Rimane confermata la destinazione di €15.500,00 annui lordi finalizzata per l'attività del G.O.M.

Art. 13

Rapporto di lavoro a tempo parziale

Ferme restando le diverse tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale (orizzontale-verticale-misto), le parti convengono che per tali rapporti la prestazione lavorativa potrà essere definita, di norma, nelle percentuali del 30% - 50% e del 75% di quella a tempo pieno.

Le parti concordano che l'articolazione della prestazione lavorativa per il personale part time possa essere modificata in relazione a particolari esigenze di servizio, con l'accordo del dipendente interessato, pur rimanendo nell'ambito delle fasce orarie e nel rispetto del debito orario mensile.

La conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potrà essere effettuata a decorrere dall'1.1 o dal 1.7 di ciascun anno, salvo diversa autorizzazione del responsabile del servizio conseguente a particolari, gravi motivi personali o familiari del dipendente interessato.

Al fine di favorire la possibilità al maggior numero di dipendenti di poter accedere al rapporto d'impiego part time per fare fronte a necessità familiari connesse, in particolare, alla presenza nel nucleo familiare di bambini in tenera età ovvero per assistere familiari non autosufficienti o affetti da gravi patologie, la trasformazione del rapporto di lavoro

**OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO,
MANGIAGALLI E REGINA ELENA**
Fondazione IRCCS di natura pubblica

potrà essere disposta anche per periodi limitati, con possibilità di rinnovo in caso di permanenza delle condizioni che ne avevano determinato la richiesta.

Il dipendente che abbia ottenuto la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, può chiedere il ripristino del rapporto a tempo pieno decorso un biennio dalla trasformazione. Il periodo può essere ridotto, mantenendo le decorrenze di trasformazione di cui sopra, solo in presenza di effettive esigenze di servizio.

Ai fini della trasformazione del rapporto, qualora il numero delle domande superi il contingente massimo del 25% della dotazione organica di ciascun profilo professionale interessato, allo scopo di operare una selezione delle domande, l'Amministrazione formula una valutazione di precedenza sulla base dei seguenti criteri:

- essere portatori di handicap o di invalidità riconosciuta ai sensi della normativa sulle assunzioni obbligatorie;
- assistere familiari portatori di handicap o con invalidità riconosciuta (in relazione alla gravità della malattia);
- avere familiari a carico soggetti a fenomeni di tossicodipendenza, alcolismo cronico, grave debilitazione psico-fisica o affetti da gravi patologie;
- assistere familiari anziani non autosufficienti;
- avere figli di età inferiore a quella prevista per la frequenza della scuola dell'obbligo;
- avere figli in età scolare;
- sussistenza di motivate esigenze di studio per la frequenza di:
 - scuola media superiore
 - corsi universitari
 - corsi post - universitari.

Qualora, nell'ambito del medesimo settore di attività, il numero di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale risulti superiore al 25% del contingente complessivo, eventuali trasformazioni potranno essere operate ove non ostino esigenze di servizio. In caso contrario, la trasformazione potrà essere operata previo esperimento di procedure di mobilità interna.

Prima dell'inizio della trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa, il dipendente dovrà fruire le eventuali ferie maturate.

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non può svolgere attività di supporto alla libera professione.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è incompatibile con il conferimento di incarichi di posizione organizzativa, mentre è compatibile con il conferimento delle funzioni di coordinamento, purchè di percentuale non inferiore al 75% di quella a tempo pieno e con tipologia orizzontale.

Salvo quanto sopra precisato, per gli ulteriori aspetti verrà fatto riferimento alla disciplina contrattuale e normativa vigente in materia.

Art. 14
Permessi per motivi personali

Ferma restando la disciplina prevista per la fruizione dei permessi retribuiti di cui all'art. 21, comma 2, del CCNL 1.9.1995 e s.m.i., al fine di assicurare una uniforme applicazione dell'istituto contrattuale, le parti concordano che i permessi in parola potranno essere utilizzati in occasione del verificarsi anche dei seguenti eventi:

- Necessità di assistenza domiciliare a figli ammalati di età inferiore a 14 anni.
- Necessità di assistenza domiciliare a genitori in condizione di non autosufficienza.
- Per l'effettuazione di accertamenti diagnostici erogati in strutture sanitarie o in gabinetti dentistici in orario compreso nell'orario di servizio.
- Per vaccinazioni dei figli in età scolare.
- Per inserimento figli all'asilo nido ovvero alla scuola materna.
- Per convocazioni presso consultori o strutture di assistenza sociale.

Per la fruizione dei permessi, l'interessato dovrà produrre idonea domanda con congruo anticipo, ove possibile, provvedendo a fornire idonea documentazione indicante, dove applicabile, l'orario di erogazione della prestazione incompatibile con l'orario di lavoro.

Il Responsabile del servizio potrà autorizzare la fruizione dei permessi in parola per ulteriori particolari e gravi motivi personali o familiari, debitamente documentati.

Art. 15
Orario di lavoro

L'orario di lavoro deve essere opportunamente articolato in funzione dell'orario di servizio e di apertura al pubblico favorendo, in particolare, il miglior utilizzo delle risorse umane, anche al fine del contenimento dello straordinario, e l'ampliamento e il miglioramento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza.

**OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO,
MANGIAGALLI E REGINA ELENA**
Fondazione IRCCS di natura pubblica

Nei limiti di durata massima e dei criteri di seguito indicati, l'Amministrazione determinerà gli orari di lavoro al fine di assicurare in modo efficace ed efficiente lo svolgimento delle diverse attività.

L'articolazione del normale orario di lavoro può essere operata su 5 o 6 giorni anche su base plurisettimanale nel rispetto del monte orario settimanale previsto dal CCNL.

Gli orari di lavoro individuali possono essere :

- orari spezzati, intendendosi per tali gli orari che prevedono un intervallo non retribuito;
- orari continuati, intendendosi per tali gli orari che non prevedono intervallo.
- differenziazioni/sfalsamenti di orario giornaliero diurno tra lavoratori o gruppi di lavoratori interessati dagli stessi processi/attività.
- Orari elastici di entrata, di intervallo e di uscita del personale.

Nei settori che richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o delle ventiquattro ore, potrà essere previsto un orario continuato ed articolato in turni.

In caso di articolazione dell'orario in turni, il lavoratore del turno cessante non potrà abbandonare il proprio posto di lavoro e le proprie mansioni se non quando sia sostituito dal lavoratore del turno subentrante. Le prestazioni eccedenti il proprio turno saranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

L'orario continuato potrà essere previsto solo nei confronti del personale operante in turni sulle 24 o sulle 12 ore, ovvero laddove l'orario giornaliero risulti inferiore o pari alle sei ore.

Ove l'orario ecceda il limite di sei ore, il lavoratore dovrà fruire di una pausa non retribuita di almeno dieci minuti.

Nel caso di orario spezzato, la durata di ciascuno dei due periodi di prestazione giornaliera non deve essere, in via normale, inferiore a tre ore per tutti i lavoratori; la durata dell'intervallo fra i due periodi non deve essere di norma superiore a due ore.

Sono confermate le modalità in atto di rilevazione dell'orario in occasione della fruizione del servizio mensa, cui hanno diritto i lavoratori che effettuino un orario di lavoro non inferiore a cinque ore. In tal caso, la fruizione della mensa avverrà prima dell'inizio o al termine dell'orario di lavoro.

L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente, è accertata con efficaci controlli di tipo automatico.

Fatta salva la necessità dovuta alla presenza di particolari esigenze di servizio, la definizione degli orari di servizio dovrà essere operata con criteri di omogeneità fra i vari servizi della Fondazione IRCCS.

Art. 16
Diritto allo studio

Ferme restando le previsioni in materia dettate dal CCNL integrativo 20.9.2001, i permessi retribuiti per studio potranno essere richiesti nella misura massima di 150 ore per anno purchè il corso al quale il lavoratore intende partecipare risulti di durata almeno annuale e si svolga per un numero di ore annue di lezioni teoriche doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

Per la frequenza a corsi comportanti un numero di ore di lezione inferiori a quanto sopra previsto, purchè comunque superiore a cinquanta ore, il numero di ore di permessi retribuiti attribuibile verrà proporzionalmente rideterminato.

Oltre che per la frequenza ai corsi, i permessi in parola potranno essere utilizzati anche per sostenere i relativi esami.

La concessione dei permessi è operata con riferimento all'anno solare. Le relative domande dovranno essere presentate dagli interessati entro il 15 novembre di ciascun anno.

I permessi possono essere fruiti anche per la partecipazione ai master, con precedenza per quelli delle professioni infermieristiche, tecniche e riabilitative. In tali casi, nel rispetto del limite massimo consentito, i permessi potranno essere concessi anche nel corso dell'anno in relazione all'avvenuta ammissione degli interessati.

Art. 17
Ferie e festività

Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un numero di giorni di ferie secondo quanto previsto dal vigente CCNL.

Salvo il caso di assunzione in corso d'anno, il lavoratore dovrà di norma fruire nel corso di ogni anno solare di almeno tre settimane di ferie. Eventuali ferie residue dovranno essere fruiti entro il primo semestre dell'anno successivo.

Ogni lavoratore potrà altresì fruire nel corso dell'anno solare di quattro giornate di riposo previste dalla legge n. 937/77 ed alle condizioni dalla medesima previste. In caso di mancata fruizione nel corso dell'anno solare di riferimento, dette giornate verranno retribuite secondo le previsioni di cui alla menzionata legge n. 937/77.

Per gli ulteriori aspetti, si fa riferimento a quanto disposto dalla disciplina contrattuale e normativa vigente in materia.