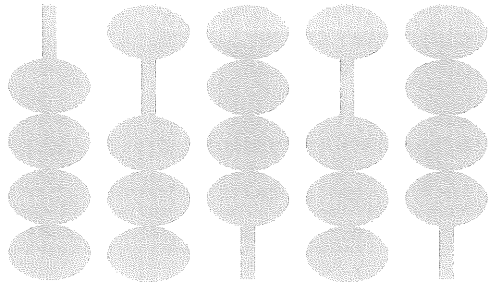


CINECA



Ipotesi di accordo

CONTRATTO

INTEGRATIVO

AZIENDALE










27/09/2017

[Handwritten signatures and initials]

Handwritten marks and symbols, possibly initials or a signature, located at the bottom of the page. The marks include a large stylized 'A' or 'B' on the left, followed by a series of vertical lines and scribbles, and a signature-like mark on the right.

Bologna, 27 settembre 2017

Tra il CINECA - Consorzio Interuniversitario, d'ora in avanti CINECA, rappresentato dalla dott.ssa Serena Borelli (Direttore Organizzazione e Sistemi), dott. Paolo Malfetti (Direttore B.U. Università), arch. Massimo Mauri (Responsabile Servizi Generali e Risorse Tecniche), dott.ssa Sara Montanari (Ufficio Personale), dott.ssa Carlotta Marchi (Ufficio Legale), e i dipendenti rappresentati dalla RSU di Bologna nelle persone del sig. Gennaro Zicchino, dott.ssa Erminia De Angelis, dott.ssa Silvia Giuliani, dott. Enrico Aiello, ing. Umberto Fabbri, ing. Andrea Capriotti, dalla RSU di Milano nelle persone della dott.ssa Claudia Angela Montalbetti, ing. Denis Pavani, dott. Giovambattista Benedetti e dalla RSU di Roma nelle persone del dott. Andrea Celata, dott. Leonardo Lauri, dott. Marco Compagno, assistiti dal dott. Massimo Mensi (Filcams CGIL Nazionale), dott. Paolo Proietti (UILTUCS Nazionale), dott. Dario Campeotto (FISASCAT Nazionale), dott.ssa Annamaria Margutti (FILCAMS CGIL Territoriale Bologna), dott. Alessandro Grosso (FISASCAT CISL Territoriale Bologna), sig.ra Marisa Moi (FILCAMS CGIL Territoriale Milano).

Art. 1 - VALIDITA' DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

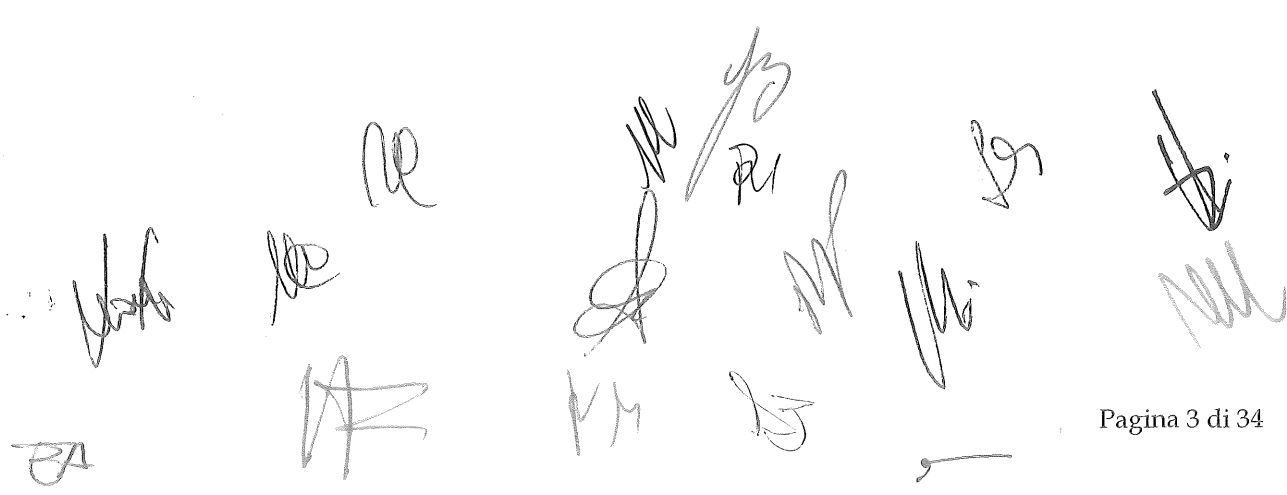
Il presente contratto integrativo rappresenta la contrattazione di secondo livello per il CINECA e ha come destinatari tutti i dipendenti (ad esclusione dei dirigenti) a cui si applica il CCNL del Terziario, distribuzione e servizi (Aziende del Commercio), d'ora in avanti CCNL.

Il presente contratto integrativo entra in vigore il 1 Novembre 2017 ed avrà vigenza fino al 31 dicembre 2020 ed assorbe e sostituisce, per quanto in esso disciplinato anche se diversamente denominato, quanto previsto dal CCNL e relativi rinnovi.

Il presente contratto integrativo aziendale abroga, assorbe e sostituisce il precedente contratto integrativo aziendale del 25/07/2011, nonché gli accordi di confluenza del 25/07/2011 (Bologna), del 09/07/2013 (Ex Caspur) e 28/06/2013 (Ex Cilea). I trattamenti economici previsti dai citati accordi di confluenza attualmente in essere per i dipendenti in forza alla firma del presente accordo restano in vigore, cessando esplicitamente ogni rivalutazione prevista.

Per quanto non regolato nel presente accordo trova applicazione quanto previsto dal CCNL.

Per qualsiasi problematica che dovesse sorgere, in futuro, in ordine all'interpretazione delle norme contrattuali definite dal presente contratto, le parti si incontreranno entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta di incontro al riguardo di una di esse in forma scritta, al fine, se possibile, di trovare un'interpretazione condivisa.



Art. 2 - RIPARTIZIONE BENEFICI INCREMENTO PRODUTTIVITA' AZIENDALE

Il Consorzio ha l'obbligatorietà di garantire il rispetto dei principi di trasparenza e responsabilità connessi all'utilizzo delle risorse pubbliche.

L'individuazione e la costituzione di un premio di risultato consente di rendere partecipi i dipendenti dell'andamento delle attività del Consorzio, responsabilizzando gli stessi sia verso il risultato di breve periodo (budget annuali) sia verso risultati di prospettiva ossia di sviluppo del Consorzio stesso.

Questo principio vale per la totalità dei dipendenti perché gli obiettivi riflettono un generale andamento positivo per le attività consortili e i benefici di tale andamento devono essere ripartiti tra tutti coloro che vi partecipano con la loro presenza e la loro proattività.

Le parti concordano di istituire nel periodo 1 gennaio 2018 - 31 dicembre 2020 il premio di risultato. L'importo del premio da erogare anno per anno sarà pertanto determinato in base al raggiungimento dei risultati aziendali conseguibili nell'anno solare (a partire dall'anno 2018 - periodo dal 01/01/2018 al 31/12/2020).

L'obiettivo dell'istituzione di un premio di risultato è quello di focalizzare gli sforzi per perseguire incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione come parte integrante degli obiettivi strategici del Consorzio.

- a) Il premio di risultato deve essere strettamente legato all'andamento economico ed agli utili del consorzio o comunque ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento delle performances globali.
- b) Il Premio di risultato deve essere di ammontare variabile; ciò implica che il relativo importo dovrà essere modulato in funzione del grado di raggiungimento dei risultati, misurabile in modo oggettivo attraverso indicatori numerici o di altro tipo puntualmente individuati.
- c) Deve essere stabilito un nesso causale e imprescindibile tra il raggiungimento dell'obiettivo prefissato (incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza e

innovazione, ecc.), verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati, e l'erogazione del premio. Non è quindi sufficiente il semplice perseguimento degli obiettivi del consorzio, ma ne è richiesto l'effettivo conseguimento.

- d) Il premio sarà erogato in un'unica soluzione dopo l'approvazione del bilancio con la retribuzione del mese di luglio dell'esercizio successivo a quello di riferimento, a partire pertanto dal mese di luglio 2019.
- e) Il premio non sarà considerato ai fini di ogni istituto retributivo contrattuale e di legge diretto, indiretto e differito, ad esclusione del trattamento di fine rapporto, essendosene già tenuto conto nella determinazione del suo ammontare.

1. Definizione del fondo di ripartizione

Si definisce fondo di ripartizione il costo complessivo aziendale del premio di risultato massimo teoricamente erogabile, intendendo quindi la somma del lordo erogato ai dipendenti e degli oneri correlati.

Cineca metterà a disposizione una dotazione per il fondo di ripartizione il cui ammontare deve rispettare i requisiti di cui al punto 2 variando in funzione del raggiungimento degli obiettivi di cui al punto 3 e sarà ripartito secondo i criteri di cui al punto 4.

I possibili valori del fondo di ripartizione sono i seguenti:

% di raggiungimento degli obiettivi	Fondo di ripartizione (costo aziendale)
< 80%	0% dell'utile
>80% - <=86%	10% dell'utile
>86% - <=91%	15% dell'utile
>91% - <=96%	20% dell'utile
>96% - <100%	30% dell'utile
>=100%	40% dell'utile

L'utile si intende al lordo dell'accantonamento del premio di risultato.

2. Criteri fondamentali per l'erogazione del premio di risultato

- a. L'utile di esercizio deve essere presente (> 0) e superiore a quello dell'anno precedente.
- b. Il fondo di ripartizione non può essere superiore all'utile di esercizio dell'anno di riferimento.
- c. Il fondo di ripartizione non dovrà superare in ogni caso la somma di 1.600.000 €.

3. Indicatori di Performance ai fini del premio di risultato

Tutte le percentuali e/o i valori di riferimento dei KPI saranno definiti annualmente nel budget di riferimento.

a) Miglioramento dei nuovi ricavi - margine pro capite sui ricavi delle vendite e delle prestazioni (es. + 10% rispetto all'anno precedente)

- a. Margine = Ricavi - Costi, calcolato a livello aziendale
- b. Margine pro-capite (anno X) = Margine / numero di dipendenti a ruolo al 31/12/X

Obiettivo: migliorare la redditività pro capite adeguandola agli standard di mercato (la redditività pro capite è almeno 2.2 volte il costo medio aziendale dei dipendenti)

$$\text{KPI-1} = (\text{Margine pro-capite (anno X)} / \text{Margine pro-capite (anno X-1)}) * 100 > 110$$

Peso KPI-1: 20%

b) Raggiungimento degli obiettivi annuali di budget

- a. Nel mese di dicembre viene deliberato il Budget per l'anno successivo. In particolare vengono dichiarati i ricavi ed i costi presunti, quindi il margine presunto.

- b. A consuntivo viene calcolato il margine reale.

Obiettivo: fare in modo che il budget che viene composto con l'aiuto di tutti i responsabili (quindi anche di persone che fanno parte del personale) sia raggiunto.

KPI-2a = $-5\% < \text{Margine-reale} / \text{Margine-budget} < 5\%$

Peso KPI-2a : 5%

KPI-2b = $-5\% < \text{Ricavi-reali} / \text{Ricavi-budget} < 5\%$

Peso KPI-2b : 5%

KPI-2c = $-5\% < \text{Costi-reali} / \text{Costi-budget} < 5\%$

Peso KPI-2c : 5%

Miglioramento della qualità

c) Customer satisfaction

a. miglioramento della percezione da parte di tutti i clienti (+X% sul punteggio ricevuto l'anno precedente)

i. Questo indicatore si basa sui risultati dei feedback dei clienti registrati nel Trouble Ticketing

ii. Al 31/12/X si farà la media di tutti i feedback ottenuti (es. 3.4 punti su un massimo di 5 punti), l'anno successivo ci si aspetta un comportamento più virtuoso da parte del personale tale per cui i clienti siano più contenti e diano feedback più elevati.

Obiettivo: migliorare la soddisfazione del cliente perché il cliente è colui che permette al consorzio di esistere.

KPI-3 = $\text{Media-feedback (anno X)} / \text{Media-feedback (anno X-1)} > 1,1$

Peso KPI-3: 15%

b. delivery on time

b.1 delivery on time nel caso dei requisiti

Percentuali di requisiti ricevuti dai Clienti nell'intervallo temporale di analisi (anno) per i quali è stata data risposta al cliente in termini di presa in carico e pianificazione oppure in termini di motivato rifiuto/annullamento entro 2 settimane solari dalla ricezione del requisito stesso.

Obiettivo: misurare la capacità del team di fornire ai clienti una risposta adeguata e in tempi accettabili relativamente alla possibilità di prendere in

carico un requisito e cioè formulando una stima dei costi e dei tempi di consegna oppure rifiutando e annullando il requisito con una adeguata e robusta motivazione.

R_tot = Numero totale di requisiti ricevuti dai Clienti all'interno dell'intervallo temporale di analisi a prescindere dallo stato e la cui data di inserimento sia comunque anteriore a 2 settimane solari dalla data corrente.

R_gestiti (S,C,X,R) = Numero di requisiti appartenenti all'insieme "R_tot" per i quali è stata data una risposta al cliente - e quindi sono transitati allo stato S=Stimato o C=Confermato o X/R=Annullato/Rifiutato entro 2 settimane solari dalla data di inserimento. R_S = Numero dei Requisiti Stimati presenti in questo insieme.

$$\text{KPI-4} = (\text{R_gestiti} / \text{R_tot}) * 100 > 99.9\%$$

Peso KPI-4: 10%

b.2 delivery on time nel caso dei progetti

P_tot = Numero totale dei progetti cliente programmati nell'anno solare.

P_long = Numero totale di progetti che non sono stati chiusi alla scadenza prevista, ovvero numero di progetti consegnati con ritardo al cliente.

$$\text{KPI-5} = (\text{P_long} / \text{P_tot}) * 100 > 95\%$$

Peso KPI-5: 10%

c. n° ticket chiusi, risolti e non riaperti

N_ticket_tot = Numero totale dei ticket cliente registrate nelle code di supporto (si noti supporto e non sviluppo)

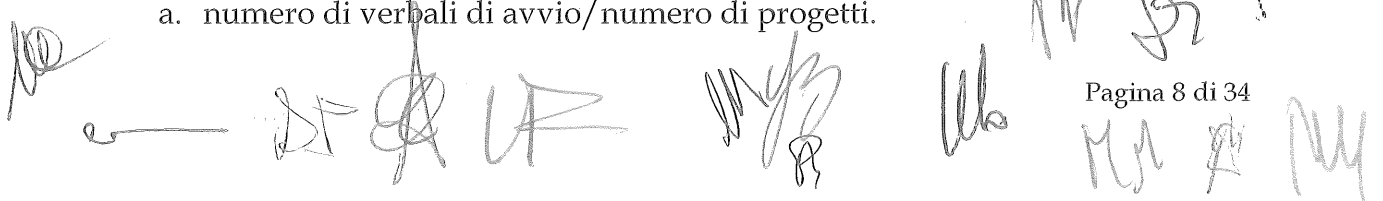
N_ticket_riaperti = Numero totale dei ticket riaperti nell'anno (quindi si contano anche i ticket chiusi nell'anno precedenti ma riaperti in quello successivo) KPI-6 = (N_ticket_riaperti / N_ticket_tot) * 100 > 95%

Peso KPI-6: 10%

Miglioramento dell'efficienza

d) Miglioramento delle performances in termini di efficienza

a. numero di verbali di avvio/numero di progetti.



N_{avvii_tot} = Numero di nuovi avvii (di prodotti o di servizi) fatti nel periodo di osservazione (anno solare)

$N_{verbali_ricevuti}$ = Numero totale dei verbali di avvio controfirmati dal cliente ricevuti nel periodo di osservazione

$KPI-7 = (N_{verbali_ricevuti} / N_{avvii_tot}) * 100 > 99\%$

Peso KPI-7: 10%

e) Altri obiettivi di efficienza

a. riduzione di X% dei crediti maturati e non riscossi

$Crediti_anno_X$ = voce contabile del numero di crediti maturati e non riscossi nell'anno X

$KPI-8 = (Crediti_anno_X / Crediti_anno_X-1) * 100 < 90$

Peso KPI-8 : 5%

b. riduzione di X% del numero di fatture emesse con ritardo e di note di credito effettuate

$Numero-note_anno_X$ = numero delle note di credito nell'anno X

$Numero-fatture-ritardo-anno_X$ = numero delle fatture emesse con ritardo (ovvero oltre il 31/12/X)

$Numero-ritardi-anno_X = (Numero-note_anno_X + Numero-fatture-ritardo-anno_X)$

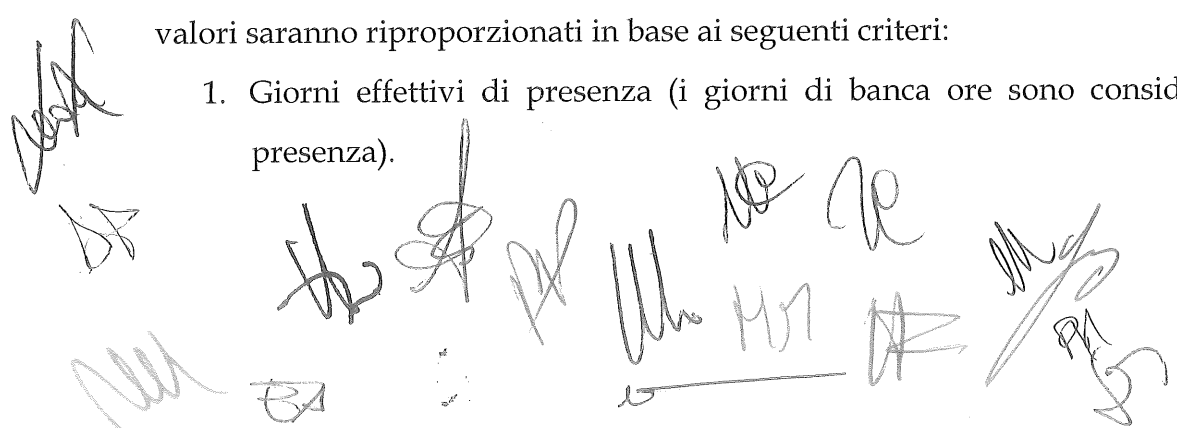
$KPI-9 = (Numero-ritardi_anno_X / Numero-ritardi_anno_X-1) * 100 < 90$

Peso KPI-9: 5%

4. Criteri di distribuzione del fondo di ripartizione

Il fondo di ripartizione sarà distribuito individualmente tra i dipendenti in forza nel mese di corresponsione sulla base dei livelli di appartenenza al 31/12 dell'anno precedente. I valori saranno riproporzionati in base ai seguenti criteri:

1. Giorni effettivi di presenza (i giorni di banca ore sono considerati ai fini della presenza).



2. Data di assunzione (il premio sarà riconosciuto nella misura di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestato. Il mese è considerato nel conteggio quando vi è stata una prestazione lavorativa superiore a 15 gg. di calendario)
3. Percentuale di part time.

4. Gli importi del premio verranno riparametrati secondo la seguente scala parametrica:

1	120
2	110
3	100
4	90
5	80

Per i quadri aziendali vi sarà un regime diverso dagli altri inquadramenti, sempre basato sul raggiungimento degli obiettivi ma di natura individuale - al di fuori del fondo di ripartizione.

5. Verifiche

Al fine di verificare l'andamento e i consuntivi degli indicatori e gli obiettivi legati al calcolo del premio, le Parti si incontreranno periodicamente, di norma quadrimestralmente; in occasione di tali incontri il Consorzio fornirà preventivamente i dati relativi ai risultati conseguiti, al fine di analizzare gli stessi rispetto a quelli attesi e agli effetti.

6. Welfare

Con riferimento al Decreto Interministeriale 25 Marzo 2016, per i dipendenti idonei ad usufruire dell'aliquota di tassazione Irpef sostitutiva del 10% del Premio di Risultato, il Consorzio darà la possibilità di convertire in tutto o in parte il suddetto Premio in beni e servizi.

Il relativo utilizzo di tali beni e servizi welfare sarà riconducibile al paniere welfare della piattaforma informatica predisposta dal Consorzio e accessibile tramite credenziali individuali.

Per i lavoratori che aderiranno all'iniziativa prevista dal presente comma, il conseguente ammontare individualmente spettante sarà incrementato attraverso un ulteriore apporto a carico azienda pari al 10%.

Art. 3 - ORARIO DI LAVORO, TURNI, FLESSIBILITA' E BANCA DELLE ORE

Orario di lavoro e turni

Per i quadri si richiama e conferma quanto previsto dall'art. 134 del CCNL e successivi rinnovi.

L'orario di lavoro settimanale è di 40 ore settimanali così come previsto dal CCNL Commercio; sono fatte espressamente salve le condizioni di miglior favore contenute nelle lettere di assunzione individuali, o in eventuali successivi accordi individuali, nonché quelle operanti alla data odierna per prassi organizzativa che, mediante l'assorbimento delle 72 ore di permessi previste dai commi 3 e 4 dell'art. 146 del CCNL, fissano in 36 ore l'orario di lavoro settimanale a tempo pieno.

Le eventuali ore di lavoro dalla 37ma alla 40ma vengono retribuite con la normale retribuzione oraria senza alcuna maggiorazione e sono disposte con la modalità previste per la richiesta del lavoro straordinario, ossia devono essere autorizzate anticipatamente.

Durante l'orario di lavoro giornaliero, i lavoratori inseriti in turni avvicendati di lavoro fruiranno di trenta minuti di pausa retribuita.

Nella individuazione delle persone da inserire in turno si darà la precedenza ai lavoratori che desiderano lavorare in turno, compatibilmente con le professionalità necessarie.

Verranno comunicati al personale coinvolto e all'ufficio personale i nominativi dei lavoratori che saranno inseriti nei turni avvicendati. La comunicazione agli interessati deve avvenire almeno trenta giorni di calendario prima del giorno di inizio del periodo in turno e normalmente per periodi di 1 mese di calendario salvo esigenze non programmabili. Le eventuali indennità saranno definite con le modalità indicate nell'articolo 3 bis.

Flessibilità dell'orario di lavoro

L'orario giornaliero prevede delle fasce di flessibilità, delle fasce di presenza obbligatorie e fasce di pausa mensa.

La flessibilità positiva è intesa come il tempo lavorato in più rispetto al normale orario di lavoro giornaliero, a cui corrisponderà una compensazione in tempo lavorato in meno dal dipendente (non etichettato diversamente, es. straordinari, quando ne ricorrano le condizioni).

La flessibilità negativa è intesa come il tempo lavorato in meno rispetto al normale orario di lavoro giornaliero, a cui corrisponderà una compensazione in tempo lavorato in più.

La flessibilità positiva e quella negativa dovranno essere autorizzate preventivamente dal Dirigente e/o responsabile e potrà attuarsi in un arco temporale di un mese.

La flessibilità positiva sarà maturata esclusivamente a lotti di 15 minuti.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa al normale orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di flessibilità positiva sia in quelli di flessibilità negativa.

Dalle ore 9:30 il servizio dovrà essere comunque garantito in tutte le strutture.

Pertanto il limite della flessibilità è il seguente:

- il lavoratore non potrà essere sul posto di lavoro prima delle ore 8:00;
- il lavoratore non potrà essere sul posto di lavoro dopo le ore 9:30;

Il dipendente dovrà garantire, nel caso di flessibilità negativa, una presenza per un periodo minimo di 6 ore.

Orario di lavoro in entrata

Qualora il lavoratore non inserito in turni avvicendati sia sul posto di lavoro oltre le ore 9:30, la regolarizzazione dovrà essere autorizzata dal Dirigente e/o responsabile e avrà luogo utilizzando la banca delle ore, se capiente, ovvero con permessi, se concessi, fatta salva l'irrogazione di provvedimenti disciplinari.

Pausa pranzo dell'orario di lavoro giornaliero per lavoratori

L'orario di lavoro dei lavoratori non inseriti in turni che svolgono nella giornata oltre 6 ore di lavoro deve essere interrotto da una pausa pranzo di durata non inferiore a trenta minuti non retribuiti.

Nel caso in cui nelle marcature di una giornata non compaia la pausa o sia inferiore al valore indicato nel comma precedente l'ufficio personale adeguerà automaticamente il cartellino al fine di raggiungere il valore precedente.

La pausa pranzo dovrà essere osservata nell'intervallo fra le ore 12:30 e le ore 14:30.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature on the right. There are also some illegible markings and initials below the signatures.

Banca delle ore

Eventuali ore lavorate in più preventivamente autorizzate, rispetto al normale orario di lavoro, e non autorizzate come straordinario, vengono conteggiate nella "Banca delle ore" secondo quanto segue.

La banca delle ore ha una dimensione massima pari a 70 ore, e minima pari a -14 ore.

Eventuali ore di permesso retribuito eccedenti le 14 e non recuperate entro la prima settimana del mese successivo saranno trattenute sullo stipendio di tale mese.

Qualora un dipendente concluda il rapporto di lavoro con il CINECA, eventuali ore giacenti verranno retribuite con la normale retribuzione oraria in essere al momento del pagamento senza alcuna maggiorazione.

Le ore così accumulate possono essere utilizzate per permessi di intere giornate lavorative (previa autorizzazione del Dirigente) o frazioni (senza autorizzazione avendo svolto **6** ore di lavoro) che possono essere congiunte a giornate di ferie o per frazioni di giornate lavorative.

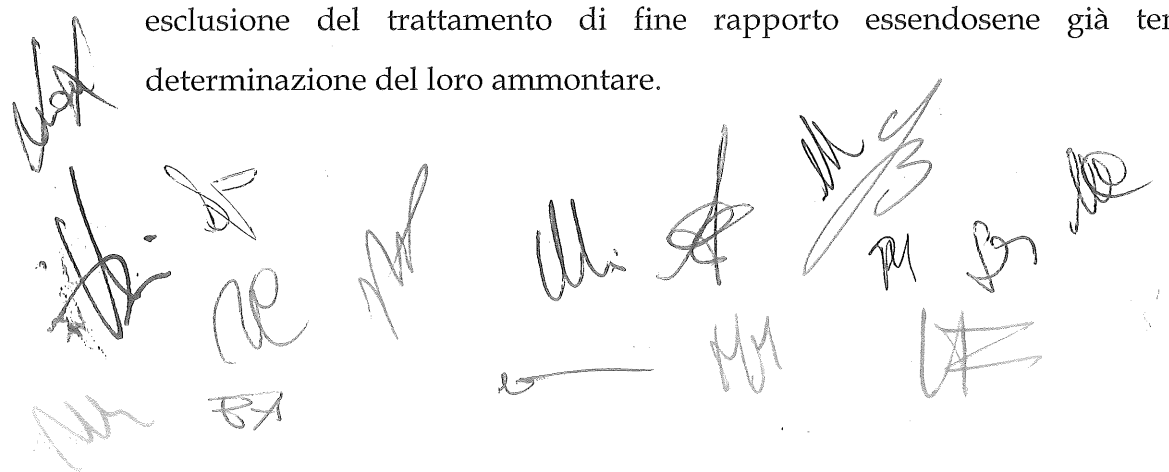
Si conviene che le ore accumulate nella banca delle ore non mantengano la caratteristica di straordinario, "notturno" e/o "festivo", ma possano essere recuperate come ore di lavoro ordinario o "generiche".

Art. 3 bis - PROTOCOLLO DI INTESA PER LA GESTIONE

Si rimanda a separato protocollo di intesa per la gestione:

- del lavoro a turno normale
- del lavoro a turno temporaneo
- della reperibilità ordinaria, telefonica, operativa

Le indennità riconosciute in forza del protocollo di intesa non saranno considerate ai fini di ogni istituto retributivo contrattuale e di legge diretto, indiretto e differito, ad esclusione del trattamento di fine rapporto essendosene già tenuto conto nella determinazione del loro ammontare.



Art. 4 - PERMESSI RETRIBUITI

Ai permessi retribuiti viene applicato il regime previsto dal CCNL.

Permessi per lutto o grave infermità

Nel corso dell'anno lavorativo al dipendente sono concessi permessi retribuiti quali:

- 3 giorni all'anno in caso di morte o documentata grave infermità di familiari conviventi o parenti fino al 2° grado;

- 3 giorni in caso di morte o documentata grave infermità del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica

Il dipendente può richiedere su autorizzazione del proprio dirigente e/o responsabile:

- 3 giorni in caso di morte di affini di 1° grado;

- 1 giorno in caso di morte di affini di 2° grado;

Permessi per assistenza e cura dei figli

Cineca riconoscerà l'estensione di un giorno in più sui permessi non retribuiti previsti in caso di malattia dei figli dai 3 agli 8 anni estendendola fino ai 12 anni di età degli stessi unitamente ai 5 giorni di permesso già riconosciuti per legge che si potranno richiedere fino alla età di 12 anni dei figli.

Art. 5 - INDENNITÀ

Per il personale in servizio vengono definite le seguenti indennità.

- a) Indennità di lavoro notturno pari alla maggiorazione per lavoro notturno prevista dal C.C.N.L. maggiorata di 25 punti percentuale [totale 40%] da calcolarsi e riconoscersi su ogni ora di servizio prestata tra le ore 22.00 e le 6.00.
- b) Indennità di lavoro festivo pari alla maggiorazione per lavoro festivo prevista dal C.C.N.L. maggiorata di 10 punti percentuale [totale 40%] da calcolarsi e riconoscersi su ogni ora di servizio prestato in un giorno festivo.
- c) Indennità di sostituzione: qualora il dipendente sia chiamato a svolgere funzioni superiori gli verrà corrisposta, per la durata della sostituzione, la differenza fra lo

stipendio base della propria qualifica e quello della qualifica che temporaneamente ricopre.

Al personale in turno spettano anche le indennità di notturno e/o festivo per ogni ora di turno che abbia le caratteristiche di notturno e/o festivo.

Le indennità di cui ai punti a), b) sono tra loro cumulabili anche nel caso in cui tali maggiorazioni siano corrisposte su ore di straordinario.

Le indennità di cui alle lettere a) e b) non saranno considerate ai fini di ogni istituto retributivo contrattuale e di legge diretto, indiretto e differito compreso il trattamento di fine rapporto essendosene già tenuto conto nella determinazione del loro ammontare.

Art. 7 - CHIAMATA FUORI ORARIO

In caso d'improvvisa necessità può essere effettuata la chiamata fuori orario del personale.

Nel caso in cui il dipendente si renda disponibile, ogni ora o frazione prestata verrà retribuita moltiplicando la quota oraria per il coefficiente di 2,20.

Le eventuali spese di trasporto eccezionali verranno rimborsate laddove debitamente documentate.

Art. 8 - GIORNI FESTIVI

Il personale turnista che presta la sua opera in una delle festività di cui all'art. 142 del CCNL godrà di 1 giorno di ferie aggiuntivo.

Qualora una festività di cui all'art. 142 del CCNL 2015 coincida con la domenica verrà recuperata con un giorno di ferie che assorbe e sostituisce la retribuzione spettante.

La retribuzione spettante per la festività civile del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, sarà sostituita ed assorbita da un giorno di ferie.

La festività del Santo Patrono sarà:

- Il 4 ottobre per la sede di Bologna
- Il 7 dicembre per le sedi di Milano e Segrate
- Il 29 giugno per la sede di Roma
- Il 19 settembre per la sede di Napoli

Come previsto dall'articolo 146 del CCNL 2008, sono riconosciuti ad ogni dipendente 4 gruppi di 8 ore fruibili anche a periodi di giornate intere in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 05 marzo 1977 n. 54 e del DPR 28 Dicembre 1985 n. 792 e possono essere richiesti anche a periodi di giornata intera anche congiunti a periodi di ferie.

Art. 9 - FERIE

A ciascun dipendente spettano 23 giorni lavorativi di ferie commisurate all'effettivo periodo di servizio retribuito nell'anno solare; i giorni di ferie così definiti assorbono eventuali nuovi permessi riconosciuti a vario titolo da futuri rinnovi del CCNL. Ad essi vanno aggiunti con possibilità di accorpamento quelli eventualmente maturati in forza dell'art. 8 e 16.

Solo i giorni dal lunedì al venerdì, se non festivi, sono conteggiati come giornate di effettive ferie.

Il dipendente che richiede come giornata di ferie il venerdì ha diritto a non recarsi al lavoro il sabato e la domenica successivi, così come, richiedendo il lunedì, ha diritto a non recarsi al lavoro il sabato e la domenica precedenti.

Il piano ferie è istituito allo scopo di aiutare dipendenti e dirigenza nella programmazione delle attività lavorative conciliando la garanzia della continuità dei servizi con le esigenze dei lavoratori.

Il lavoratore deve chiedere l'autorizzazione per il suo piano ferie entro fine febbraio dell'anno in cui verranno godute.

Il dirigente e/o il responsabile è tenuto a valutare tutte le richieste e dare risposta entro un mese dalla presentazione del piano.

Compatibilmente con le esigenze del Consorzio, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie annuali. Le ferie richieste dal dipendente sono distribuite, compatibilmente con le esigenze di servizio e previa autorizzazione del dirigente e/o del responsabile, con preavviso di almeno 10 giorni solari.

Ai lavoratori che non abbiano maturato il diritto alle intere ferie annuali compete il godimento delle ferie in proporzione ai dodicesimi corrispondenti ai mesi compiuti di

servizio. Le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni vanno considerate come mese intero, non rilevando quelle inferiori.

Non è ammesso il godimento di frazione di giornata di ferie.

In casi eccezionali, per particolari esigenze di servizio, al dipendente possono essere revocate le ferie. In tal caso il dipendente ha diritto al rimborso di eventuali spese già effettuate e documentate.

In casi eccezionali, per particolari esigenze di servizio, il dipendente può essere richiamato dalle ferie.

Il dipendente ha diritto al rimborso di eventuali spese già effettuate e documentate.

In caso di licenziamento e di dimissioni, spetta il pagamento delle ferie non fruite.

Il periodo di ferie di norma non può coincidere con quello di preavviso.

Il dipendente che si ammala mentre sta fruendo di un periodo di ferie deve rispettare le norme del CCNL per la comunicazione delle assenze per malattia.

Per quanto non previsto nel presente articolo, trova applicazione il CCNL.

Art. 10 - TRATTAMENTO PENSIONISTICO INTEGRATIVO

Le parti convengono sul mantenimento del fondo previdenziale integrativo di tipo aperto, sottoscritto nell' anno 2003 "Previgen Global" della compagnia Generali Vita.

Pertanto, è data facoltà al dipendente scegliere, anche successivamente al 01/07/2011, il fondo di riferimento al quale iscriversi tra "Previgen Global" e fondo chiuso previsto dal CCNL.

L'adesione dei singoli dipendenti al fondo è volontaria.

L'entità mensile (per 12 mensilità) dei versamenti da parte del dipendente e dell'Azienda al fondo "Previgen Global" è confermata secondo la tabella sottostante espressa in Euro.

	Presenti alla firma del contratto 2004 - 2005	Presenti alla firma del contratto 2006 - 2007	Assunti dal 29/12/2007
Quadro	62,12	56,81	55,61
1° livello	61,53	56,23	55,03
2° livello	51,42	47,26	46,32
3° livello	43,25	39,99	39,26

4° livello	37,53	34,88	34,30
5° livello	33,57	31,36	30,86

A fronte di rinnovi del CCNL che stabiliscano un aumento della retribuzione base, con pari decorrenza vanno aumentati i valori della precedente tabella per ambo le parti di un importo pari al 2% dell'incremento della paga base del rispettivo livello.

Il lavoratore non potrà essere iscritto contemporaneamente sia al fondo sopra nominato sia a quello previsto dal CCNL.

Art. 11 - POLIZZA SANITARIA INTEGRATIVA (Fondo Est)

Il versamento del contributo a carico dei dipendenti previsto dal CCNL in vigore per il Fondo Est sarà a carico del Consorzio.

Art. 12 - TERMINI DI PREAVVISO

I termini di preavviso, che decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti, in sostituzione di quelli previsti dall'art. 241 del CCNL 2015, ad esclusione dei casi in cui detto articolo preveda un periodo di preavviso di maggiore durata:

Livello	Durata
5	1 mese
4	2 mesi
3	2 mesi
2	3 mesi
1	4 mesi

Il mese si intende di calendario.

Nel caso di dimissioni da parte del lavoratore i tempi indicati sono ridotti alla metà.

La parte che risolve il rapporto di lavoro, senza la osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Qualora il Consorzio attivi la procedura di cui all'art. 7 della legge 604/66, il lavoratore destinatario dalla medesima durante il relativo iter ha diritto ad ottenere permessi non retribuiti per la ricerca di una nuova occupazione.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato agli effetti della anzianità ai fini della maturazione degli istituti aventi carattere retributivo.

Art. 13 - TELELAVORO

Il lavoratore può fare richiesta di accedere al telelavoro; questo sarà attivato secondo le indicazioni contenute nei progetti di telelavoro, che saranno redatti a cura del responsabile, e successivamente valutati e autorizzati dalla Direzione.

Condizione per l'accesso al telelavoro è la disponibilità, nell'abitazione del dipendente o in altro locale designato, di un ambiente di lavoro conforme alle prescrizioni di legge in materia di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, sotto la piena responsabilità e in base alle dichiarazioni del dipendente stesso che manleva il Consorzio da qualsiasi responsabilità.

Le attrezzature ed i servizi per lo svolgimento dell'attività sono installati a cura e carico del CINECA nel locale indicato dal dipendente, come sopra individuato e possono essere usati esclusivamente per motivi di servizio.

CINECA si assume l'onere dei costi per lo svolgimento dell'attività di telelavoro.

L'orario di lavoro resta invariato e viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività che deve svolgere, nel rispetto delle esigenze di servizio fissate dal responsabile del settore di riferimento che dovrà anche determinare eventuali periodi della giornata in cui il dipendente deve essere disponibile alla propria postazione di lavoro.

Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono ordinariamente configurabili prestazioni supplementari, straordinarie, notturne o festive.

Il dipendente dovrà, in ogni caso, svolgere la sua attività presso CINECA almeno per una giornata di lavoro alla settimana e si renderà disponibile in caso di riunioni programmate.

Le parti si danno atto che il telelavoro, rappresentando una mera modifica del luogo di adempimento della attività lavorativa, rimane a tutti gli effetti rapporto di lavoro

subordinato, regolato dalle norme contrattuali, con particolare riferimento all'inquadramento professionale, al livello retributivo ed alle norme di tutela (es. assicurativa).

Successivamente all'astensione obbligatoria, ai dipendenti che ne faranno richiesta, sarà potrà essere accordato il telelavoro per un massimo di 6 mesi, secondo modalità da definirsi con i dipendenti stessi, sentita la RSU. Il periodo di telelavoro verrà retribuito in maniera proporzionale alla prestazione lavorativa.

Art. 14 - SMART WORKING

Le Parti valuteranno la possibilità di introdurre in via sperimentale, limitatamente ad alcune aree un sistema di regole sul c.d. smart working, anche nell'ottica di una modalità della prestazione lavorativa idonea a contribuire ad un miglior bilanciamento vita-lavoro e alla realizzazione di impatti positivi sui fattori ambientali, in un quadro di maggiore responsabilizzazione, autonomia e orientamento ai risultati da parte delle persone coinvolte.

Art. 15 - TRASFERTE E MISSIONI

Le trasferte e le missioni sono disposte, con preavviso, dal direttore, dai dirigenti e dai responsabili.

Si intende per missione una prestazione di lavoro fuori dalla sede di servizio del dipendente, di durata non superiore ad una giornata. Il tempo di viaggio oltre alle ore di lavoro necessarie per espletare la missione, sarà riconosciuto come impegno di lavoro che sarà calcolato dalla sede Cineca di appartenenza o dal domicilio del dipendente, quale dei due risulti più prossimo alla destinazione.

Al personale in missione viene riconosciuto:

- a) il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute;
- b) il rimborso delle spese di vitto nei limiti della normalità quando la durata della missione lo giustifichi; il tetto massimo per il pranzo è posto in € 20,00.
- c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;
- d) il pagamento di una indennità forfetaria giornaliera lorda pari a Euro 30,00 a condizione che vengano effettuate almeno 10 ore di impegno. Tale indennità forfetaria non

sarà riconosciuta in caso di missione effettuata per seguire **in qualità di discenti e/o uditori** corsi di formazione, convegni, presentazioni.

Nell'ottica del contenimento dei costi e a suffragio della migliore qualità del lavoro le riunioni che interessano i dipendenti delle varie sedi del Cineca dovranno organizzarsi in prevalenza tramite gli strumenti messi a disposizione dal Consorzio (es. Conference call, web-ex, ecc.)

Si intende per trasferta una prestazione di lavoro fuori dalla sede di servizio del dipendente, di durata superiore ad una giornata. Il tempo di viaggio oltre alle ore di lavoro necessarie per espletare la trasferta, sarà riconosciuto come impegno di lavoro che sarà calcolato dalla sede Cineca di appartenenza o dal domicilio del dipendente, quale dei due risulti più prossimo alla destinazione.

Al personale in trasferta viene riconosciuto:

- a) il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute e documentate;
 - b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio nei limiti della normalità quando la durata della trasferta lo giustifichi; è previsto un tetto giornaliero per il vitto pari ad € 60,00.
 - c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della trasferta;
 - d) il pagamento di una indennità forfettaria giornaliera lorda pari a Euro 30,00 in Italia o di Euro 50,00 all'estero.
- c) i pernottamenti dovranno essere limitati e dovrà essere favorito sempre il rientro.

Le indennità del presente articolo compensano eventuali anticipazioni e protrazioni dell'orario di lavoro. Le spese devono essere documentate.

I giorni festivi di cui all' art. 142 del CCNL 2015 o frazione di essi, ed i giorni lavorativi che non sarebbero stati lavorati secondo l'orario di lavoro del lavoratore trascorsi in missione o trasferta, vengono recuperati con giorni interi di ferie.

Per gli spostamenti si deve privilegiare l'uso dei mezzi pubblici; laddove ciò non sia possibile si dovranno utilizzare le auto dei pool aziendali e, solo in caso queste non siano disponibili, è consentito l'uso del mezzo proprio; il chilometraggio effettuato sarà rimborsato applicando le tariffe chilometriche determinate dall'ACI.

In caso di partenza dopo le ore 15,00 per una trasferta è necessario svolgere presso la sede Cineca almeno 3 ore di lavoro.

Art. 17 - CONGEDO PER MOTIVI DI STUDIO

Il dipendente può fruire, previa autorizzazione, di congedi per motivi di studio allo scopo di recarsi presso Istituti o Laboratori italiani o esteri, nonché presso istituzioni Internazionali o Comunitarie.

I congedi di cui al precedente comma devono essere richiesti dal dipendente con motivata domanda e sono concessi, informata la RSU, compatibilmente con le esigenze di servizio.

I congedi predetti debbono avere la durata minima di 2 mesi e massima di 1 anno prorogabili fino ad un massimo di 2 anni.

Più periodi di aspettativa si sommano ai fini di cui al comma precedente qualora tra essi non intercorra un periodo di servizio attivo superiore a 6 mesi.

Nel corso di un decennio il dipendente può usufruire fino ad un massimo di 2 anni di congedo per motivi di studio.

Art. 18 - CONGEDO STRAORDINARIO

Il congedo straordinario retribuito compete di diritto al dipendente invalido, con invalidità accertata dai competenti organi pubblici, che debba attendere alle cure richieste dallo stato di invalidità.

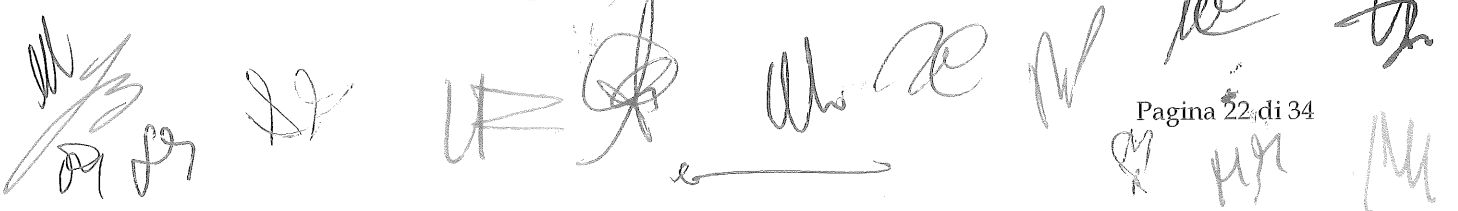
Al dipendente che ne faccia richiesta per gravi motivi familiari, potrà essere concesso, informata la RSU, il congedo straordinario retribuito, previo accertamento della gravità dei motivi addotti, sulla base della documentazione prodotta dal lavoratore.

Il congedo straordinario non deve superare i 60 giorni per anno solare e deve essere richiesto in forma scritta.

Art. 19 - ASPETTATIVA

Il personale può chiedere, in forma scritta, l'aspettativa per motivi di famiglia e di studio o di malattia.

Il Cineca deve rispondere positivamente o negativamente alla domanda entro un mese ed ha facoltà di variare la richiesta per documentate ragioni di servizio.



Durante il periodo di aspettativa, che non può eccedere la durata di un anno, non si ha diritto ad alcuna retribuzione.

Più periodi di aspettativa si sommano ai fini di cui al comma precedente qualora tra essi non intercorra un periodo di servizio attivo superiore a 6 mesi.

Nell'ambito di un decennio, il dipendente non potrà fruire di più di due anni non continuativi di aspettativa.

Il tempo trascorso in aspettativa per motivi di studio è valido a tutti gli effetti per l'anzianità di servizio ad esclusione di quanto previsto dal seguente comma.

Il tempo trascorso in aspettativa per motivi di famiglia o di malattia non è computabile ai fini della progressione di carriera e dell'attribuzione degli scatti di anzianità.

Inoltre in caso di nascita di figli ed al termine del periodo stabilito dal congedo parentale sulla maternità, laddove non si trovassero soluzioni alternative come previsto dalle disposizioni normative o dallo stesso contratto integrativo, la lavoratrice madre e il lavoratore padre che ne avessero necessità, potranno richiedere fino a 12 mesi di aspettativa non retribuita.

Art. 20 - QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Le parti nel riconoscere di fondamentale importanza la formazione continua per il personale di CINECA, al fine di migliorare la qualità della organizzazione del lavoro e della prestazione dei servizi, istituiscono una Commissione paritetica bilaterale con ruolo consultivo, dedicata ad esaminare obiettivi di crescita professionale connessi ad interventi di miglioramento della organizzazione del lavoro e della prestazione di servizio. In merito a quanto sopra condiviso ed in relazione ai profili professionali richiesti, l'Azienda terrà opportunamente conto delle competenze del personale a tempo indeterminato e a tempo determinato.

A tale commissione potranno partecipare, come esperti su proposta delle OO.SS. e della RSU anche i lavoratori con contratto a tempo indeterminato privi di incarichi sindacali, il cui numero sarà di volta in volta concordato tra le parti.

Le parti concorderanno composizione e modalità operative che potranno riunirsi anche in orario di lavoro.

Art. 21 - DIRITTO ALLO STUDIO

Viene riconosciuta a ciascun dipendente la possibilità di utilizzare fino ad un massimo di 150 ore annue retribuite per la partecipazione ad attività di addestramento sia interna che esterna. Per addestramento esterno si intendono i corsi ufficiali delle "150 ore" ed i corsi legalmente riconosciuti e ritenuti dalla Direzione compatibili con le attività svolte dal Consorzio.

Si conviene che in caso di partecipazione a corsi e/o attività di addestramento sia interno che esterno il dipendente non possa utilizzare un numero di ore retribuite in misura superiore al 50% del totale delle ore di documentata frequenza.

Per quanto concerne la partecipazione a corsi e/o attività di addestramento esterno si conviene che la percentuale degli aventi diritto sarà calcolata nella misura massima del 3% annuo del personale dipendente.

La partecipazione a corsi interni ed esterni non è cumulabile nell'ambito di un anno.

Per le 150 ore dei corsi si intendono quelle previste dall'art. 159 del CCNL 2015.

Art. 22 - ASSENZA PER MALATTIA NON PROFESSIONALE, TRATTAMENTO ECONOMICO E CONSERVAZIONE DEL POSTO

Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di conservazione del posto di lavoro, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga ad una integrazione dell'indennità a carico dell'Inps da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure, nell'ambito del periodo complessivo di conservazione del posto di lavoro:

- fino al raggiungimento del 100% del trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato, per 8 mesi;
- fino al raggiungimento del 50% del trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato per i successivi 4 mesi;
- nessuna integrazione retributiva per i successivi 4 mesi

L'assenza si intende continuata ove l'interruzione del periodo di assenza per riprese di servizio sia inferiore ai 25 giorni lavorativi consecutivi.

Cineca riconoscerà quindi la copertura al 100% della retribuzione per i primi tre giorni di malattia a prescindere dal numero individuale di eventi di malattia che ci potranno essere nel corso dell'anno e non darà corso alla facoltà di corrispondere direttamente, in sostituzione dell'INPS, il trattamento economico di malattia a carico dell'istituto. Per cui si impegna a rinunciare all'esonero del versamento del relativo contributo all'INPS.

Periodo di comporto

In caso di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un massimo di 16 mesi nell'ambito di un periodo di 30 mesi consecutivi.

Ove il lavoratore si ammali più volte nel corso di 30 mesi consecutivi, i relativi periodi di assenza sono cumulati agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto di cui al precedente comma salvo che la ripresa lavorativa superi i 25 giorni continuativi.

Il lavoratore che sia ancora ammalato alla scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro sarà considerato, su sua richiesta da far pervenire alla Direzione aziendale in forma scritta prima della scadenza del periodo conservazione del posto di lavoro, in aspettativa non retribuita per un massimo di 12 mesi continuativi, fermi restando gli obblighi di certificazione medica e di sua comunicazione previsti dal CCNL da adempiersi durante l'aspettativa.

Disposizioni generali

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare gli obblighi previsti dall'articolo 173 e 174 del CCNL 2015 e dovrà darne comunicazione immediata al Cineca e con le modalità previste dalla normativa.

Per quanto non previsto nel presente articolo, trovano applicazione gli art. 172 e seguenti del CCNL 2015

Quanto a carico del datore di lavoro non è dovuto se l'INPS non riconoscerà per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico.

Le parti si impegnano a monitorare l'andamento degli eventi di morbilità su base annua al fine di intervenire sul presente articolo allo scopo di renderlo più virtuoso introducendo dei correttivi ed eventualmente riportando la materia alle disposizioni del CCNL.

Art. 23 - INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE

Il CINECA è tenuta ad assicurare presso l'Inail contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al CINECA; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il CINECA, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'Inail, il CINECA resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

I periodi di comportamento per malattia e per infortunio agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto sono distinti.

Trattamento economico di infortunio e malattia professionale

Ai sensi dell'art. 73, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 del CCNL 2008 per la giornata in cui avviene l'infortunio.

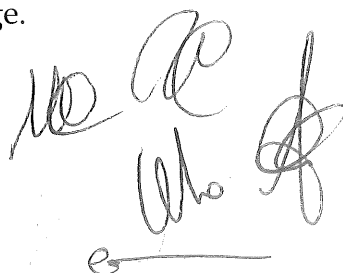

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore, anche se apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le misure sottostanti:

- 100% del trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato, per 8 mesi;
- 50% del trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato per i successivi 4 mesi,

L'assenza si intende continuata ove l'interruzione del periodo di assenza per riprese di servizio sia inferiore ai 30 giorni lavorativi consecutivi.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'Inail non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Periodo di comportamento



In caso di infortunio e malattia professionale il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un massimo di 12 mesi nell'ambito di un periodo di 30 mesi consecutivi.

Ove il lavoratore si ammali più volte nel corso di 30 mesi consecutivi, i relativi periodi di assenza sono cumulati agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto di cui al precedente comma salvo che la ripresa lavorativa superi i 30 giorni continuativi.

Quota giornaliera per malattia e infortunio professionale

Durante i periodi di malattia ed infortunio professionale la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 del CCNL 2015 stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'Inps e dall'Inail.

Festività

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio professionale, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'Inps e dell'Inail, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 del CCNL 2015.

Art. 24 - RELAZIONI SINDACALI

Le Parti convengono sulla volontà di definire un modello di relazioni ispirato ai principi di partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori, anche attraverso le proprie rappresentanze sindacali, con lo scopo di valorizzare e favorire una più approfondita e puntuale conoscenza delle tematiche aziendali.

Il sistema di relazioni industriali è finalizzato - basandosi sui principi di responsabilità e riconoscimento reciproco e ferma restando l'autonomia operativa e decisionale delle Parti - a perseguire soluzioni non conflittuali ai problemi. Tale sistema persegue le migliori condizioni di contesto interno, nonché operative ed organizzative, necessarie al fine di consentire di rispondere efficacemente e velocemente alle esigenze degli stakeholder, ponendosi quindi come leva gestionale strategica di sviluppo del Consorzio e, allo stesso tempo, anche quale strumento di valorizzazione dei lavoratori e delle loro competenze.

Il Cineca fornirà periodicamente alla Rappresentanza sindacale (Rsu/Rsa) e/o OO.SS. le informazioni significative relative al Consorzio. Le informazioni saranno fornite in tempo utile al fine di consentire al meglio il confronto e faranno riferimento in modo particolare al Bilancio di Previsione, alla gestione del Consorzio ed al rapporto con le altre aziende controllate o partecipate.

Si conviene che, salvo l'imminenza di provvedimenti urgenti, l'informazione suddetta venga fornita in occasione di periodici incontri che possono essere richiesti anche da una sola delle parti laddove se ne ravvisi la necessità.

Si conviene inoltre che periodicamente anche su richiesta di una delle parti, e comunque almeno una volta all'anno entro il 31 dicembre, in occasione della determinazione da parte del Consiglio di amministrazione o dagli organi competenti con le medesime funzioni, si dia luogo ad incontri al fine di illustrare utilmente i programmi sulla politica di gestione del consorzio con riferimento a:

- pianificazione e gestione delle risorse;
- sull'andamento e tipologia dell'organico compresi i contratti di lavoro atipici;
- prospettive di collaborazione con altre organizzazioni affini o similari;
- organizzazione del lavoro e qualificazione professionale dei dipendenti, anche alla luce delle analisi compiute dalla commissione paritetica bilaterale come definita nell'accordo;
- programmazione del periodo feriale ed utilizzo di ore supplementari e straordinarie;
- appalti e esternalizzazioni;
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza sul luogo di lavoro per cui le parti si impegnano a definire un protocollo specifico che sarà allegato al presente accordo aziendale;

Si autorizza inoltre l'uso di attrezzature consortili (ad esempio fotocopiatrice e sale attrezzate) alla Rappresentanza sindacale nei limiti della ragionevolezza per l'espletamento delle proprie funzioni.

Si applica integralmente il contenuto della legge n. 300 del 20 maggio 1970 relativa alle norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento, con i seguenti miglioramenti che

assorbono quanto previsto in detta legge:

- a) Assemblea: 15 ore annue
- b) Permessi retribuiti: sarà riconosciuto un monte ore per permessi retribuiti pari a 3 ore per ogni dipendente. Tali permessi potranno essere utilizzati, da ciascun membro della RSU/RSA, e, previa autorizzazione della Rappresentanza sindacale Unitaria. È altresì a disposizione delle Rappresentanze Sindacali un monte complessivo di 20 giorni di permesso retribuito per consentire ai dirigenti sindacali esterni di partecipare a convegni, riunioni e congressi riguardanti problematiche di interesse sindacale. Sono dirigenti sindacali esterni i componenti degli organi direttivi ed esecutivi (nazionali, regionali e provinciali) previsti dagli statuti delle organizzazioni alle quali aderiscono le rappresentanze sindacali di cui all'Art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300 i cui nominativi devono essere comunicati al CINECA.
- c) Sono considerate ore di lavoro retribuite, al di fuori delle previsioni contenute nei precedenti commi, le ore utilizzate da ciascun RSU/RSA per partecipazione ed attività sindacali consistenti in incontri con commissioni di lavoro convocate dal Cineca.
- d) Referendum: il Consorzio consentirà nell'ambito aziendale, lo svolgimento di Referendum - sia generali che di categoria- su iniziativa della Rappresentanza sindacale o della Organizzazione sindacale interessate, su materie inerenti l'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i dipendenti dell'azienda o della categoria di riferimento. I referendum si svolgeranno con modalità da concordarsi di volta in volta con la Direzione.

Art. 25 - OBBLIGHI DEL DIPENDENTE CONNESSI ALLA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI

Il personale è tenuto a rispettare le indicazioni derivanti dalle normative contrattuali, civilistiche e del Codice Etico. Inoltre è tenuto a:

- a. osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali del Cineca, ed in particolare l'accesso alle "sale tecniche",
- b. osservare le disposizioni impartite dalla Direzione nel documento di "politica generale per la sicurezza delle informazioni" e nelle eventuali ulteriori specifiche procedure operative interne che regolamentano le diverse attività connesse al

trattamento delle informazioni (es. uso della posta elettronica e della rete internet; utilizzo degli strumenti di produttività individuale; utilizzo del software; utilizzo sicuro delle password; politica di accesso ai dati; politica di gestione delle licenze software ecc.) ,

- c. custodire con diligenza i beni strumentali di proprietà del Cineca affidatigli per lo svolgimento della propria attività lavorativa (workstation; lap-top ecc.), presso il Cineca o anche in telelavoro, e non avvalersi di tali strumenti per ragioni estranee all'attività lavorativa,
- d. a rispettare gli impegni alla riservatezza e non divulgazione delle informazioni,
- e. a seguire scrupolosamente, nel caso si venga incaricati del trattamento di dati personali e/o sensibili (così come definiti dalla legislazione italiana vigente in materia di privacy), le istruzioni impartite dal titolare o dal responsabile del trattamento,
- f. a rispettare la normativa vigente sul diritto d'autore: a tal proposito si precisa che le opere di ingegno di carattere creativo (es. software; banche dati; documentazione) realizzate dal dipendente nell'esercizio delle proprie mansioni, appartengono, salvo diverso accordo, al Cineca.

L'inadempimento degli obblighi previsti nel presente articolo è sanzionabile con provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL e secondo le sanzioni previste dalle leggi applicabili.

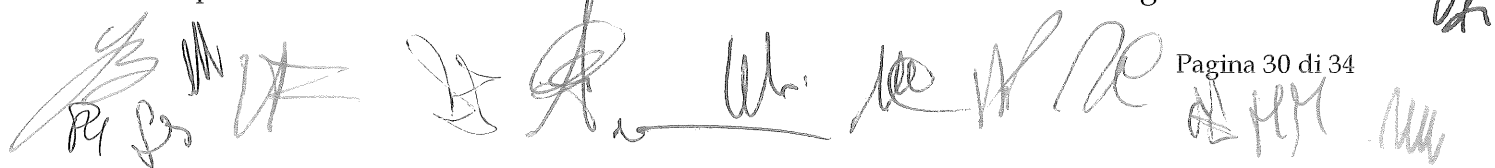
Art. 26 - TRASFERIMENTI

Il trasferimento che comporti il cambiamento di residenza deve essere comunicato per iscritto e con 45 gg. (70 in caso di trasferimento anche dei familiari).

Durante il preavviso il dipendente può essere inviato a prestare servizio presso la nuova sede, percependo il trattamento di trasferta; deve tuttavia essergli consentito di trascorrere effettivamente presso la sede originaria un periodo di almeno 15 giorni complessivi.

Al trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio con i normali mezzi di trasporto (eventualmente il proprio), il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio, etc.), il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi con la Direzione.

Il trasferito ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sostenute per anticipata soluzione del contratto di locazione dell'abitazione riconsegnata a causa del



trasferimento stesso, sempre che la durata ed il relativo canone risultino da contratto regolarmente registrato.

Art. 27 - APPALTI

In caso di appalto il Cineca esigerà dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse e tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche, nonché richiedere il Documento Unico di Regolarità Contributiva. A tale fine sarà inserita apposita clausola nel capitolato di appalto.

Qualora l'introduzione di appalti per lavori che non sono strettamente pertinenti all'attività propria dell'azienda e comunque autonomamente ritenuti necessari dal Consorzio, dovesse comportare riduzione di personale dell'azienda appaltante, il Cineca ne darà informazione alle organizzazioni sindacali.

Il Consorzio si impegna ad inserire nei contratti di appalto (a titolo esemplificativo ma non esaustivo di servizi di pulizia, vigilanza e affini) apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge assicurative, previdenziali, d'igiene e sicurezza del lavoro, al rispetto dei CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative (privilegiando nei contratti di appalto la scelta della offerta economicamente più vantaggiosa)

CINECA comunicherà alle RSU e/o OO.SS., con adeguato preavviso, il subentro delle aziende in appalto come sopra indicato.

Art. 28 - CESSAZIONE DEL CONSORZIO

All'atto della eventuale cessazione del Consorzio si dovrà esaminare da parte del Consiglio di Amministrazione la possibilità di una adeguata collocazione per il Personale dipendente del Consorzio stesso.

Art. 29 - DATE DI PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI

La retribuzione viene corrisposta il giorno 27 di ogni mese o, se questo cade in giorno festivo, l'ultimo giorno lavorativo anteriore al giorno 27. Al personale viene corrisposta, non oltre il 16 dicembre di ogni anno, la tredicesima mensilità e, non oltre il 27 giugno di ogni anno, la quattordicesima mensilità di cui al CCNL.

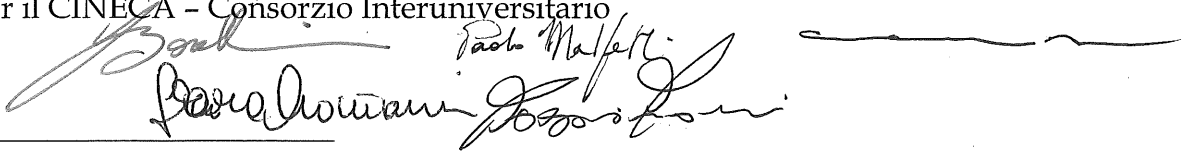
Art. 30 - CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Le politiche di conciliazione saranno attuate anche utilizzando l'ex. Art. 9 della Legge 53/2000, le intese e gli accordi in materia. A tal fine le parti si incontreranno entro il 31/12/2018 ~~per definire eventuali progetti che prevedono azioni positive volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro.~~



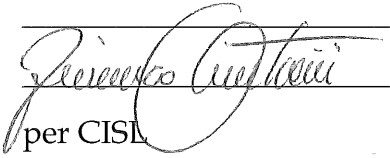
Letto, approvato e sottoscritto.

per il CINECA - Consorzio Interuniversitario



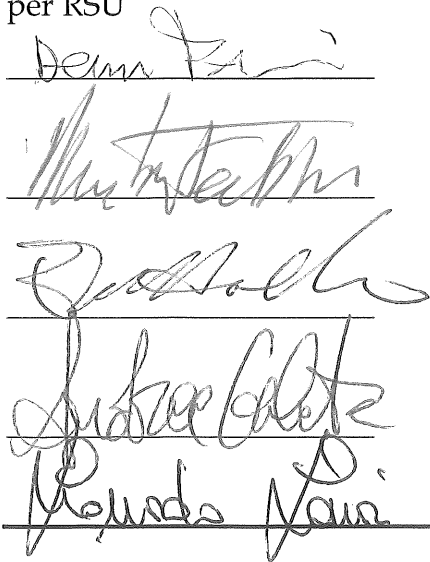
per la RSU del CINECA - Consorzio Interuniversitario

per CGIL



per CISL

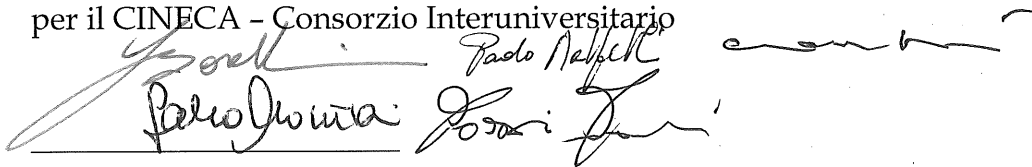
per RSU



Le parti concordano che la propria firma sull'ipotesi di accordo del rinnovo del contratto integrativo aziendale stipulato in data odierna ha valore di accettazione con riserva. Tale riserva sarà sciolta entro e non oltre il 31 Ottobre 2017, a seguito dell'approvazione dell'accordo da parte dei lavoratori tramite referendum e da parte del Consiglio di Amministrazione del Consorzio. Sino alla suddetta data Le Parti convengono che il contratto integrativo pendente continuerà a produrre i suoi effetti.

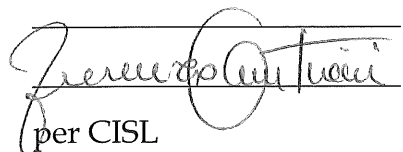
Letto, approvato e sottoscritto.

per il CINECA - Consorzio Interuniversitario

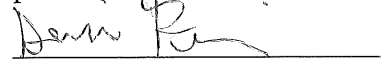


per la RSU del CINECA - Consorzio Interuniversitario

per CGIL



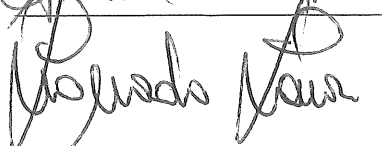
per RSU

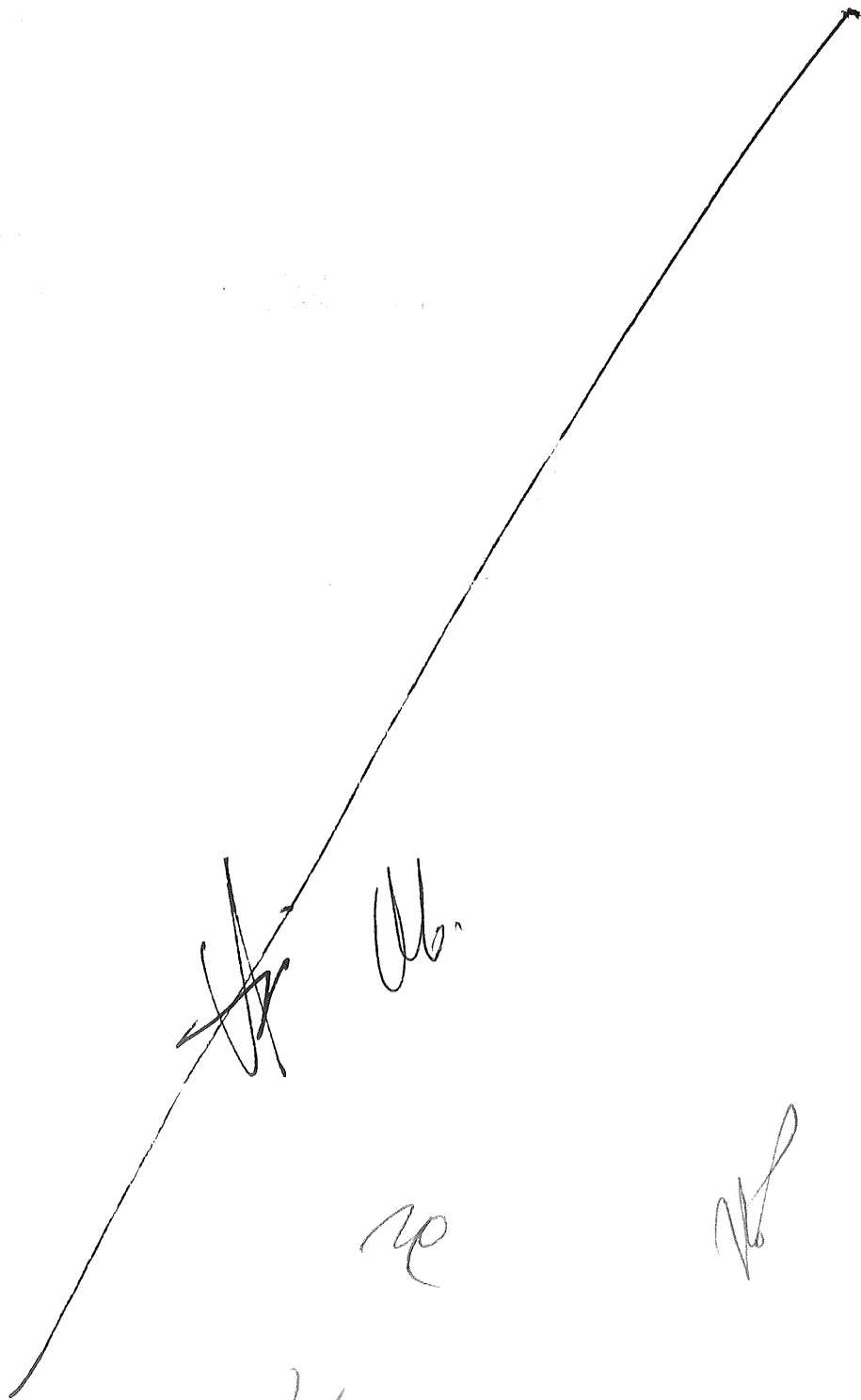


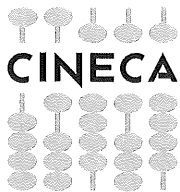












31/12/2018 per definire eventuali progetti che prevedono azioni positive volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro.

Letto, approvato e sottoscritto.

per il CINECA - Consorzio Interuniversitario

Paolo Naffelt Paolo Naffelt
Paolo Naffelt Paolo Naffelt

per la RSU del CINECA - Consorzio Interuniversitario

Paolo Naffelt

per CGIL

Paolo Naffelt Paolo Naffelt
Paolo Naffelt Paolo Naffelt

per CISL

Paolo Naffelt Paolo Naffelt

per UIL

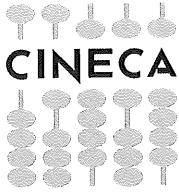
per RSU

Paolo Naffelt

Paolo Naffelt

Paolo Naffelt

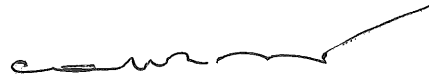
Paolo Naffelt



Le parti concordano che la propria firma sull'ipotesi di accordo del rinnovo del contratto integrativo aziendale stipulato in data odierna ha valore di accettazione con riserva. Tale riserva sarà sciolta entro e non oltre il 31 Ottobre 2017, a seguito dell'approvazione dell'accordo da parte dei lavoratori tramite referendum e da parte del Consiglio di Amministrazione del Consorzio. Sino alla suddetta data Le Parti convengono che il contratto integrativo pendente continuerà a produrre i suoi effetti.

Letto, approvato e sottoscritto.

per il CINECA - Consorzio Interuniversitario

Paolo Nalsett 
Prodottores Prodottores

per la RSU del CINECA - Consorzio Interuniversitario

Prodottores

per CGIL

Gerardo Caputo
Gerardo Caputo

per CISL

Gerardo Caputo Gerardo Caputo

per UIL

per RSU

Gerardo Caputo

Gerardo Caputo
Gerardo Caputo
Gerardo Caputo