

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

25 Luglio 2011

Ac
Vop
Gi
Ac
[Signature]
[Signature]

Casalecchio di Reno, 25 luglio 2011

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Tra il CINECA - Consorzio Interuniversitario, d'ora in avanti CINECA, rappresentato dal Presidente Prof. Ing. Emilio Ferrari, e i dipendenti rappresentati dalla RSU nelle persone di Dott. Francesco Campana, Riccardo Capecchi, Ing. Andrea Capriotti, Paolo De Fraia, Dott.ssa Angela Cocchi, Gennaro Zicchino, e dai sindacati presenti in Cineca, CGIL, CISL e UIL, nelle persone dei Sigg.ri Davide Valente per la FLC-CGIL e Dott. Fabio Fois per la FILCAMS-CGIL, Dott. Maurizio Turchi per la CISL, si concorda quanto segue.

[Handwritten signatures and initials]

Sommario

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE.....	2
Art. 1 - SCOPO E VALIDITA' DEL CONTRATTO INTEGRATIVO.....	4
Art. 2 - RIPARTIZIONE BENEFICI INCREMENTO PRODUTTIVITA' AZIENDALE.....	6
Premio di Risultato aziendale modalità 1	6
Premio di Risultato aziendale modalità 2	9
Art. 3 - ORARIO DI LAVORO, TURNI, FLESSIBILITA' E BANCA DELLE ORE	10
Orario di lavoro e turni.....	10
Flessibilità dell'orario di lavoro	12
Orario di lavoro in entrata.....	12
Pausa pranzo dell'orario di lavoro giornaliero per lavoratori	13
Banca delle ore.....	13
Norma transitoria: RIALLINEAMENTO DELLA BANCA DELLE ORE.....	14
Art. 3 bis - PROTOCOLLO DI INTESA PER LA GESTIONE	14
Art. 4 - PERMESSI RETRIBUITI.....	14
Permessi per assistenza e cura dei figli	15
Art. 5 - INDENNITÀ.....	15
Art. 6 - REPERIBILITÀ: TELEFONICA, ORDINARIA, OPERATIVA	16
Art. 7 - CHIAMATA FUORI ORARIO.....	17
Art. 8 - GIORNI FESTIVI.....	17
Art. 9 - FERIE	18
Art. 10 - TRATTAMENTO PENSIONISTICO INTEGRATIVO	19
Art. 11 - POLIZZA SANITARIA INTEGRATIVA (Fondo Est)	20
Art. 12 - TERMINI DI PREAVVISO	20
Art. 13 - TELELAVORO	21
Art. 14 - STAGE E TIROCINI FORMATIVI	22
Art. 15- APPRENDISTATO	22
Art. 16 - TRASFERTE E MISSIONI.....	23
Art. 17 - CONGEDO PER MOTIVI DI STUDIO	24
Art. 18 - CONGEDO STRAORDINARIO	25
Art. 19 - ASPETTATIVA	25
Art. 20 - QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE.....	26
Art. 21 - DIRITTO ALLO STUDIO	26
Art. 22 - ASSENZA PER MALATTIA NON PROFESSIONALE, TRATTAMENTO ECONOMICO E CONSERVAZIONE DEL POSTO	27
Art. 23 - INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE	28
Art. 24 - RELAZIONI SINDACALI	30
Art. 25 - OBBLIGHI DEL DIPENDENTE CONNESSI ALLA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI	32
Art. 26 - TRASFERIMENTI.....	33
Art. 27 - APPALTI.....	34
Art. 28 - CESSAZIONE DEL CONSORZIO	35
Art. 29 - DATE DI PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI.....	35
Art. 30 - CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO	36

bc Gu bel ~~HP~~ AC

Art. 1 - SCOPO E VALIDITA' DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

Il presente accordo, teso anche a salvaguardare l'occupazione del Consorzio quale Ente non avente scopo di lucro, a prevalente attività interna, operante in un contesto universitario in evidenti difficoltà finanziarie causate dai tagli lineari del Fondo di Finanziamento Ordinario degli atenei avvenuti sulla base della manovra finanziaria o leggi rilevanti quali la n. 240 del 30/12/2010 "legge Gelmini" e la legge di Stabilità n. 220 del 13/12/2010 per gli anni 2011 e seguenti.

Nella consapevolezza delle rispettive responsabilità, le parti sottolineano l'importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo delle potenzialità del CINECA sia sotto l'aspetto economico-produttivo, sia con riferimento all'occupazione.

Obiettivo principale diventa quindi quello di salvaguardare l'occupazione e la professionalità del personale ed il ruolo di eccellenza Europea del Consorzio quale Ente non avente scopo di lucro, a prevalente attività interna. lavorando nel contempo per realizzare le condizioni necessarie a espandere l'occupazione, a partire dalla stabilizzazione degli attuali contratti a progetto o atipici.

Il presente contratto integrativo rappresenta la contrattazione di secondo livello per il CINECA di cui al CCNL per le Aziende del Terziario, distribuzione e servizi (Aziende del commercio), e si applica a tutti i dipendenti (ad esclusione dei Dirigenti) del CINECA.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le Aziende del Terziario, distribuzione e servizi (Aziende del commercio) stipulato dalla confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi (Confcommercio), con la Classificazione Terziario Avanzato di cui allo stesso contratto, è adottato pertanto dal CINECA, come previsto nel contratto di confluenza aziendale del 25/07/2011, a decorrere dal 1 luglio 2011, nel seguito indicati solo come "ccnl."

Il presente contratto integrativo entra in vigore dal 1 luglio 2011 ed avrà vigenza fino al 31/12/2013 ed assorbe e sostituisce, per quanto in esso disciplinato anche se diversamente denominato, quanto previsto dal ccnl e relativi rinnovi.

Il Contratto Integrativo si intenderà rinnovato se non disdettato tre mesi prima della scadenza con raccomandata A.R., restando comunque in vigore sia per la parte normativa che economica sino a che non sia stato sostituito da successivo Accordo.



Il presente contratto integrativo aziendale, il contratto di confluenza sottoscritto il 25/07/2011 ed il ccnl abrogano, assorbono e sostituiscono il contratto CINECA del 28/12/2007, nonché ogni altra norma contrattuale, prassi e consuetudine aziendale.

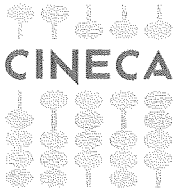
Per quanto qui non regolato, trova applicazione quanto previsto dal contratto di confluenza e per quanto non regolato nel presente accordo né nel citato contratto di confluenza, trova applicazione quanto previsto dal ccnl.

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.

Le parti si impegnano inoltre a non dare corso alla attivazione dell'istituto delle "intese in deroga" del CCNL Terziario.

L'azienda non procederà, per il periodo di vigenza del presente accordo, né ad attivare la certificazione dei contratti di lavoro prevista dal Decreto Legislativo 276/2003 né a procedere alla sottoscrizione di clausole compromissorie di devoluzione a collegi arbitrali delle controversie relative ai rapporti di lavoro di cui alla legge 183/2010.

Le
GR
Vb
Cde
AC
PF
b
FC



Art. 2 - RIPARTIZIONE BENEFICI INCREMENTO PRODUTTIVITA' AZIENDALE

Al fine di stimolare la produttività complessiva del Consorzio si costituisce un meccanismo premiale regolato dalle norme di cui ai successivi commi.

E' costituito annualmente un "fondo di ripartizione" al quale attingere per l'erogazione del "Premio di Risultato aziendale", secondo due modalità fra loro alternative.

Premio di Risultato aziendale modalità 1

Il "fondo di ripartizione modalità 1" è alimentato da un importo pari al quoziente del totale delle retribuzioni dell'anno precedente l'anno di corresponsione diviso per dodici.

Il Premio di Risultato aziendale modalità 1 è attribuito al personale del CINECA , ad esclusione delle qualifiche di dirigente, in base al livello di inquadramento e alle giornate di presenza lavorativa, ad esclusione delle qualifiche di dirigente.

Il Premio di Risultato aziendale modalità 1 verrà erogato, in un'unica soluzione, nel primo mese utile dopo l'approvazione del bilancio relativo all'anno precedente che costituisce l'anno di riferimento.

La prima erogazione del premio di risultato modalità 1 avrà luogo nell'anno 2012.

La somma disponibile verrà ripartita tra i livelli in base alla formula che segue:

FONDO DI RIPARTIZIONE

$$X = \frac{\quad}{(A*1)+ (B*1,2)+ (C*1,5)+(D*1,9)+ (E*2,4) + (F*2,6)}$$

Dove A rappresenta il numero di lavoratori equivalenti a tempo pieno del quinto livello

Dove B rappresenta il numero di lavoratori equivalenti a tempo pieno del quarto livello

Dove C rappresenta il numero di lavoratori equivalenti a tempo pieno del terzo livello

Dove D rappresenta il numero di lavoratori equivalenti a tempo pieno del secondo livello

Dove E rappresenta il numero di lavoratori equivalenti a tempo pieno del primo livello

Dove F rappresenta il numero di lavoratori equivalenti a tempo pieno del quadro

[Handwritten signatures and initials]



X*1 = premio di risultato spettante ad A

X*1,2 = premio di risultato spettante a B

X*1,5 = premio di risultato spettante a C

X*1,9 = premio di risultato spettante a D

X*2,4 = premio di risultato spettante a E

X* 2,6= premio di risultato spettante a F

Il numero dei lavoratori considerati nella formula è il numero di lavoratori equivalenti a tempo pieno per ciascun livello attivi nell'anno precedente alla liquidazione del premio di risultato aziendale modalità 1 ad esclusione dei lavoratori cessati, fatto salvo quanto previsto al punto 4.

Il premio di Risultato aziendale modalità 1 sarà erogato secondo le seguenti condizioni e modalità :

1. Il diritto al Premio di risultato aziendale modalità 1 è acquisito se la differenza fra il margine operativo convenzionale ("MOC") dell'anno di riferimento e il MOC dell'anno precedente è positivo, ferma restando le condizioni di cui al punto 2 e seguenti. Il calcolo del MOC è espresso al punto 3.;
2. Il Premio di risultato aziendale modalità 1 sarà erogato nel limite della differenza fra il valore della produzione (A) e il costo della produzione (B) (depurato del premio stesso, relativi contributi e quota TFR) che risulta dal bilancio di esercizio (A meno B) approvato nell'esercizio di corresponsione;

Il Premio di risultato aziendale modalità 1 verrà erogato fino a capienza del fondo di ripartizione e comunque nel limite della differenza A meno B e a condizione che tale differenza sia positiva;

- qualora la differenza tra il margine operativo convenzionale "MOC" dell'anno di riferimento e il "MOC" dell'anno precedente sia maggiore rispetto al fondo di ripartizione modalità 1, il 50% di questa differenza andrà ad incrementare il fondo stesso e comunque sempre nel limite della differenza positiva fra A e B;

Ac

Gri

VF

UOB

AE

Uol

be

FL

3. Per MOC si intende il margine operativo convenzionale dato da "Ricavi - Costi" come di seguito esposto [al netto degli investimenti per le attività connesse alla missione istituzionale del calcolo scientifico ad alte prestazioni]:

Ricavi delle vendite e delle prestazioni (A1) + Ricavi per immobilizzazioni interne (A4) + Contributo finanziamento in conto esercizio (A5) + Contributi progetti comunitari (A5) + Contributi progetti nazionali (A5) + Credito sulla ricerca (A5) + Ricavi vari diversi (A5) - Materie di Consumo (B6) - Costi per servizi (B7) - Godimento beni di terzi (B8) - Personale (B9) ad esclusione delle voci relative al premio di produzione e dei premi individuali- Ammortamenti immateriali (B10a) - Ammortamenti materiali (B10b) - Accantonamento per rischi (B12) - Oneri diversi di gestione (B14).

Le voci B8, B10a e B10b saranno depurate da quanto imputato nel centro di costo "calcolo scientifico" sempre alle voci B8, B10a e B10b;

4. Il premio di risultato aziendale modalità 1 è riconosciuto ai dipendenti in forza nel mese di corresponsione, in base al livello alla data del 31/12 dell'anno precedente quello di erogazione del premio ed al numero delle giornate lavorative effettuate dal dipendente nell'anno precedente quello di erogazione del premio. Il premio di risultato aziendale modalità 1 sarà erogato anche nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte, malattia, maternità, pensionamento;

Quanto da erogarsi pro capite del premio di risultato raggiunto sarà pari al risultato della seguente operazione:

A: $B \times C = D$ (importo pro capite)

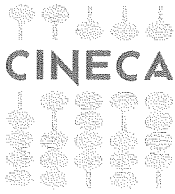
A: rappresenta l'ammontare lordo in funzione del livello

B: è il numero delle giornate lavorative teoriche nell'anno di riferimento

C: è il numero delle giornate lavorative effettivamente lavorate nell'anno di riferimento.

In subordine, nel caso in cui non sia soddisfatta la condizione di cui al punto 1 del presente capitolo, previa verifica che la diminuzione dei costi utilizzati per il calcolo del MOC dell'esercizio dell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente sia superiore alla diminuzione dei ricavi utilizzati per il calcolo del MOC dell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente, verrà liquidato ai dipendenti in forza al 31 dicembre dell'anno di

Handwritten signatures and initials: FC, Re, [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear]



riferimento, in prima applicazione per il triennio 2011-2013, un premio di risultato aziendale modalità 2 in luogo di quello previsto con la modalità 1.

Premio di Risultato aziendale modalità 2

Il "fondo di ripartizione modalità 2" è alimentato dalla somma dei valori della tabella che segue moltiplicati per il numero di dipendenti in forza nel mese di corresponsione, in base al livello alla data del 31/12 dell'anno precedente quello di erogazione del premio.

Verrà erogato, in un'unica soluzione, nel primo mese utile dopo l'approvazione del bilancio relativo all'anno precedente che costituisce l'anno di riferimento.

Quanto da erogarsi pro capite del premio di risultato raggiunto sarà pari al risultato della seguente operazione:

A: $B \times C = D$ (importo pro capite)

A: rappresenta l'ammontare lordo in funzione del livello come da tabella sottostante

B: è il numero delle giornate lavorative teoriche nell'anno di riferimento

C: è il numero delle giornate lavorative effettivamente lavorate nell'anno di riferimento

Si riporta di seguito il valore massimo annuo del premio di risultato, diverso per livello:

Livello C.C.N.L.	Lordo in €
Quadro	1.870
1	1.700
2	1.530
3	1.390
4	1.300
5	1.235

Tale somma sarà erogata pro quota a condizione che la differenza fra il valore della produzione (A) e il costo della produzione (B) risultanti dal bilancio di esercizio (A meno

Handwritten signatures and initials:
MB
AC

b

Handwritten notes and page number:
ke vol 92 = Pagina 9 di 36 #1



B) approvato nell'esercizio di corresponsione (depurato del premio stesso, relativi contributi e quota TFR) risulti positiva.

Il Premio di risultato modalità 2 verrà erogato fino a capienza del fondo di ripartizione 2 e comunque nel limite della differenza A meno B e a condizione che tale differenza sia positiva.

Il premio di risultato aziendale modalità 2 è riconosciuto ai dipendenti in forza nel mese di corresponsione, in base al livello alla data del 31/12 dell'anno precedente quello di erogazione del premio ed al numero delle giornate lavorative effettuate dal dipendente nell'anno precedente quello di erogazione del premio. Il premio di risultato aziendale modalità 2 sarà erogato anche nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte, malattia, maternità, pensionamento.

Disposizioni generali

Per il premio di risultato aziendale modalità 1 ed il premio di risultato aziendale modalità 2 le ferie annuali, il congedo obbligatorio per gravidanza e puerperio, le assenze ex-legge 104/1992 e le ore di assenza per recupero banca ore sono considerate come presenza lavorativa. Le altre giornate di assenza, a qualsiasi titolo effettuate, non saranno considerate come presenza lavorativa.

Il premio di risultato aziendale modalità 1 ed il premio di risultato aziendale modalità 2 non saranno considerati 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.

L'attribuzione di eventuali premi individuali è subordinata all'erogazione del premio almeno in modalità 2. In caso di mancata erogazione del premio, le Rappresentanze Sindacali e le OO:SS e la Direzione si riuniranno al fine di valutare la situazione.

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 2008.

FC *MB* *le* *PC* *ST* *GR* *be*

be



Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge e del ccnl, l'orario di lavoro settimanale sarà pari a 36 ore settimanali.

I giorni lavorativi sono 5 a settimana e vanno dal Lunedì al Venerdì salvo il servizio di accoglimento che può prestare attività anche nel giorno di Sabato mattina.

L'orario settimanale, inferiore all'orario di lavoro previsto dal CCNL, assorbe 72 ore dei permessi retribuiti previsti dall'art. 146 del ccnl 2008.

L'orario sopra indicato, inferiore all'orario di lavoro previsto dal CCNL, assorbe, fino a concorrenza, le ore di permesso retribuito e, comunque, tutte le ore di permesso retribuito a qualsiasi titolo riconosciute dagli accordi di rinnovo del ccnl.

Le eventuali 37 esima e 38 esima ora di lavoro vengono retribuite con la normale retribuzione oraria senza alcuna maggiorazione e saranno disposte con la modalità previste per la richiesta del lavoro straordinario.

Le modalità di svolgimento delle ore del comma precedente si ritengono sperimentali fino alla scadenza del presente accordo e le parti si ritroveranno 6 mesi prima della scadenza del presente accordo al fine di valutarne l'utilizzo.

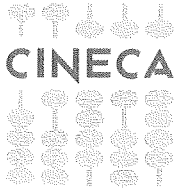
Durante l'orario di lavoro giornaliero, i lavoratori inseriti in turni avvicendati di lavoro fruiranno di trenta minuti di pausa retribuita.

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.

Un dipendente può essere chiamato al lavoro in giorni quali sabato, domenica, festivi se questi sono congiunti a periodi di ferie o permessi già accordati, solo ricorrendo all'istituto del richiamo dalle ferie.

Le del Gli [signature] [signature] [signature] [signature] [signature] [signature]



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 potrà attuarsi in un arco temporale di un mese.

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 10 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 ad eccezione dei turnisti e salvo autorizzazione del Dirigente per un periodo di tempo prefissato;
- il lavoratore dovrà già essere sul posto di lavoro entro le ore 10,00 ad eccezione dei turnisti e salvo autorizzazione del Dirigente per un periodo di tempo prefissato;

Il dipendente dovrà garantire, nel caso di flessibilità negativa, una presenza per un periodo minimo di 5 ore salvo autorizzazione diversa del Dirigente.

Orario di lavoro in entrata

Qualora il lavoratore non inserito in turni sia sul posto di lavoro oltre le ore 10, per i primi 15 minuti non è dovuta alcuna espressa autorizzazione dopodiché dal sedicesimo minuto la regolarizzazione dovrà essere autorizzata dal Dirigente e avrà luogo utilizzando la banca delle ore, se capiente, ovvero con permessi, se concessi, fatta salva l'irrogazione di provvedimenti disciplinari.

[Handwritten signatures and initials]



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 e le ore 15.

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.

Per tener conto di improvvisi picchi di lavoro la banca delle ore può essere incrementata anche di un numero di ore superiore a quelle autorizzate dal dirigente fino a una tolleranza di 7 ore che vanno recuperate il mese successivo se non autorizzate dal Dirigente il mese seguente.

Le ore accumulate oltre la tolleranza sono comunque perse.

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 5 ore di lavoro) che possono essere congiunte a giornate di ferie o per frazioni di giornate lavorative.

de
Uel

gh

~~de~~

de

de

de

de



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".

Norma transitoria: RIALLINEAMENTO DELLA BANCA DELLE ORE

Nel caso in cui al 30/06/2011 un dipendente abbia in banca delle ore un valore (detto x) superiore a 70 si conviene che il suo limite massimo fino al 31/12/2011 sia pari a x. Ogni 1 gennaio degli anni successivi il limite del dipendente è decrementato di 35 fino a raggiungere il limite ordinario di 70.

Art. 3 bis - PROTOCOLLO DI INTESA PER LA GESTIONE

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

Le parti si impegnano entro 3 mesi dalla firma del presente accordo, salvo accordi diversi sulla tempistica, a sottoscrivere un apposito protocollo di intesa. Fino alla sottoscrizione del protocollo di intesa la parte normativa ed economica è regolata secondo i precedenti accordi, prassi e consuetudini del Cineca.

Art. 4 - PERMESSI RETRIBUITI

Per la maturazione dei permessi retribuiti di cui all'art. 146 del ccnl 2008, non vi saranno differenze tra i lavoratori basate sulla data di assunzione.

Il monte ore di riduzione dell'orario di lavoro viene determinato in misura pari per tutti i dipendenti indipendentemente dalla data di assunzione mantenendo quindi per tutti i lavoratori lo stesso regime di permessi retribuiti.

Il lavoratore padre potrà fruire, su sua richiesta, di un permesso retribuito di una giornata non frazionabile entro tre giorni dalla nascita del figlio o della figlia.



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.

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:

- 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 mensa: in assenza di un adeguato servizio mensa, il contributo viene fissato in Euro 11,00 lordi per ogni giorno di presenza sul lavoro con la prestazione di almeno 6 ore lavorative, comprese le ore di missione ove non vi sia un rimborso per la mensa; il limite minimo di 6 ore lavorative prestate non è richiesto nel caso ai dipendenti che godono dei benefici previsti dalla Legge 104/1992 il cui limite è fissato in 5 ore e permessi per la cura del bambino di cui all'art. 39 della legge n. 151 del 26/3/2001 il cui limite è fissato in 5 ore.



- b) 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.
 - c) 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.
 - d) Indennità di reperibilità e di reperibilità telefonica nella misura specificata nel successivo Art. 6.
 - e) Indennità di reperibilità operativa nella misura specificata nel successivo Art. 6.
- Le indennità di cui ai punti b), c) sono tra loro cumulabili anche nel caso in cui tali maggiorazioni siano corrisposte su ore di straordinario.
- f) 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 alle lettere a), d), e) 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.

Le indennità di cui alle lettere b) e c) 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. 6 - REPERIBILITÀ: TELEFONICA, ORDINARIA, OPERATIVA

Si rimanda all'articolo 3 bis.

[Handwritten signatures and initials]



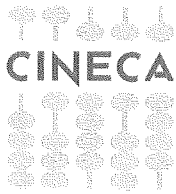
Art. 7 - CHIAMATA FUORI ORARIO

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 2,60. Verrà comunque retribuita almeno un'ora di lavoro. 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 2008 godrà di 1 giorno di ferie aggiuntivo. Qualora una festività di cui all'art. 142 del ccnl 2008 coincida con la domenica, con un giorno non lavorativo o con il riposo compensativo, verrà recuperata con un giorno di ferie che assorbe e sostituisce la retribuzione spettante. Ad esclusione dell'anno 2011, 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. Per l'anno 2011 nulla spetterà per la festività del 4 novembre. E' considerato giorno del Santo Patrono quello della città di Bologna. 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. Fino a quando il 04 Novembre sarà considerato festività il dipendente potrà fruire di un giorno di ferie aggiuntivo o in alternativa del pagamento ad esclusione dell'anno 2011.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including 'Ve', 'Gi', 'AC', 'WA', 'FF', and '6'.



Art. 9 - FERIE

A ciascun dipendente spettano 23 giorni lavorativi di ferie commisurate all'effettivo periodo di servizio retribuito nell'anno solare. 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 è tenuto a valutare tutte le richieste e dare risposta entro un mese dalla presentazione del piano.

Le ferie sono distribuite a richiesta del dipendente compatibilmente con le esigenze di servizio e previa autorizzazione del Dirigente, con preavviso di almeno 15 giorni solari per i periodi oltre i 2 giorni consecutivi. Non è necessario preavviso per periodi fino ai 2 giorni consecutivi.

Ai lavoratori che non abbiamo 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.

PC [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]



In casi eccezionali, per particolari esigenze di servizio, il dipendente può essere richiamato dalle ferie. Il richiamo dalle ferie viene considerato trasferta per tutto il periodo che intercorre dalla data del richiamo alla prevista data di fine delle ferie o del richiamo. Inoltre 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 fruito.

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

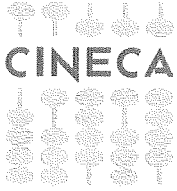
Le parti convengono sul mantenimento del fondo previdenziale integrativo di tipo aperto, sottoscritto nell' anno 2003 "Previgen Global" della compagnia Generali Vita.

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	56,24	50,94	49,74
1° livello	56,24	50,94	49,74
2° livello	46,84	42,68	41,74
3° livello	39,34	36,08	35,34
4° livello	34,15	31,5	30,92
5° livello	30,52	28,31	27,81



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. 234 del ccnl 2008, 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.



Durante il compimento del periodo di preavviso, in caso di licenziamento, l'interessato ha diritto ad ottenere permessi non retribuiti per la ricerca di una nuova occupazione, fino ad un massimo di ore lavorative pari al 20% delle ore del periodo di preavviso.

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

L'accesso al telelavoro è volontario; sarà attivato secondo le indicazioni contenute nei progetti di telelavoro, previa autorizzazione della 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.

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.

Non è ammessa nella stessa giornata la prestazione di telelavoro e il lavoro presso la sede del CINECA.



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 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 - STAGE E TIROCINI FORMATIVI

Cineca può disporre l'attivazione di stage e tirocini formativi.

Gli stage sono riservati a neo diplomati, studenti universitari o neo laureati ed hanno la durata massima prevista dalla legge. Gli stage hanno carattere di inserimento temporaneo a fini formativi e prevedono l'uso di strumenti tecnologici attuali.

E' previsto un contributo mensile a titolo di rimborso spese il cui ammontare, rivedibile di anno in anno, sarà previsto dal contratto integrativo o in mancanza dalla Direzione aziendale.

Stagisti e tirocinanti avranno regolare copertura assicurativa come previsto dalla legge.

Il Cineca può inoltre stipulare con i soggetti di cui alla lettera A) dell'Art. 18 della legge n.196 del 24/06/1997 convenzioni per lo svolgimento di tirocini formativi ai sensi della predetta legge. Le convenzioni prevederanno un contributo a titolo di rimborso delle spese sostenute dai tirocinanti.

Art. 15- APPRENDISTATO

Qualora l'azienda intendesse utilizzare la tipologia contrattuale dell'apprendistato si impegna a riconoscere per tutti gli apprendisti le medesime condizioni retributive di durata e inquadramento a parità di servizio.



Art. 16 - TRASFERTE E MISSIONI

Le trasferte e le missioni sono disposte, con preavviso, dal Direttore e Dirigenti.

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 da Casalecchio di Reno (BO) 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;
- 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.

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 da Casalecchio di Reno (BO) 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;
- b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio nei limiti della normalità quando la durata della trasferta lo giustifichi;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della trasferta;
- d) il pagamento di una indennità forfetaria giornaliera lorda pari a Euro 30,00 in Italia o di Euro 50,00 all'estero.

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

ke

UP

gli

AC

WB

JK

ce

7c



I giorni festivi di cui all' art. 142 del ccnl 2008 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.

In caso di utilizzo di mezzo proprio le spese sostenute saranno rimborsate 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.

I periodi di tempo trascorsi in congedo per motivi di studio sono validi convenzionalmente ai fini dell'anzianità di servizio. Durante i congedi predetti il dipendente ha diritto al normale trattamento economico, escluse le indennità di carattere particolare e per i compensi per lavoro straordinario o, comunque, di qualsiasi altro genere. I congedi non sono computabili ai fini della maturazione delle ferie. Inoltre può essere concessa una indennità deliberata da commisurare, quanto al suo ammontare, sia alla eventuale borsa di studio o premio concesso al dipendente sia al preventivo di spesa (viaggio, soggiorno e assicurazione sanitaria) presentato dallo stesso dipendente unitamente alla domanda di cui al 2° comma.



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 aumenti retributivi legati all'anzianità.

[Handwritten signatures and initials]



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, secondo un programma annualmente concordato tra il Direttore e la RSU. Per addestramento esterno si intendono i corsi ufficiali delle "150 ore" ed i corsi legalmente riconosciuti.

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 pari al 5% 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 2008.



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.

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

Periodo di comporta

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

ke

ve

Gi

~~ve~~ AL

WB

6

7c



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 2008 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 2008.

Qualora la malattia sia inferiore ai giorni di carenza dell'INPS il certificato medico non è obbligatorio. Quanto a carico del datore di lavoro non è dovuto se l'INPS non riconoscerà per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico.

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.

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten mark]



I periodi di comporta 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,
- 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.

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 comporta

In caso di infortunio e malattia professionale 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.

be

Gi

RE

WEB

[Signature]

[Signature]



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.

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 2008 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 2008.

Art. 24 - RELAZIONI SINDACALI

Alle rappresentanze sindacali presenti in azienda (Rsu/Rsa) vengono estesi tutti i diritti e le tutele previsti per la RSU dalla Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), dall'intero Titolo V - Diritti Sindacali (dall'art. 22 all'art. 33) del CCNL del 18 luglio 2008 per i dipendenti delle Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi.

L'azienda riconosce l'esercizio della contrattazione alle Organizzazioni Sindacali unitamente alle Rsu/Rsa (rappresentanza sindacale) presenti in azienda.

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

PC



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:

Vol *lc* *gh*

PF

AP

WBB

b
PC



- 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 : i 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:

- 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. rispettare gli impegni alla riservatezza e non divulgazione delle informazioni,
 - e. 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. 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 un preavviso non inferiore a tre mesi.

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.

In occasione del trasferimento sono concessi tre giorni di permesso retribuito.

Al trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio con i normali mezzi di trasporto (eventualmente il proprio), il trattamento di trasferta per sé e per i familiari a carico che lo seguono nel trasferimento, il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti

lc ve Gh AP UBB ~~HP~~ 6 PC



familiari (mobilia, bagaglio, etc.), il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi con la Direzione.

All'atto del trasferimento viene inoltre corrisposta una indennità di trasferimento una tantum pari ad una retribuzione mensile più 10/30 di essa per ogni familiare a carico che segue il trasferito.

Il trasferito ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sostenuta 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.

Nel caso che il trasferimento avvenga dietro richiesta del dipendente, con le stesse modalità di cui al precedente comma, l'indennità di trasferimento ed il rimborso delle eventuali spese di anticipata soluzione del contratto di locazione, sono concordate forfettariamente tra il Consorzio e l'interessato, sentita la RSU.

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.

Vol *le* *gli* *AP* *11/11/16* *VF* *0*

PC



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 31/12/2011 per definire eventuali progetti che prevedono azioni positive volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro.

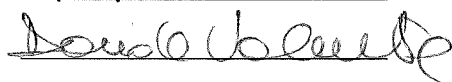
Letto, approvato e sottoscritto.

per il CINECA - Consorzio Interuniversitario

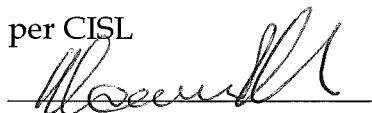


per CGIL

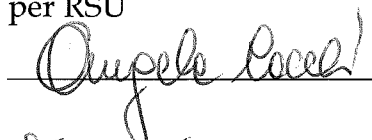


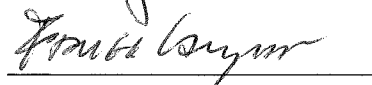


per CISL



per RSU





per Paolo De Fazio



