

CINECA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

13/12/2021

Bologna, 13/12/2021

Tra il **CINECA - Consorzio Interuniversitario**, d'ora in avanti CINECA, rappresentato dai dott. David Vannozzi (Direttore Generale), Serena Borelli (Dir. Organizzazione e Sistemi), Claudia Battista (Dir. Supporto), Dario Mingarelli (Dir. Outsourcing), Maurizio Tani (Dir. Amministrazione, Finanza e Controllo e MIPA), Giacomo Scillia (Dir. Università e Ricerca), Sara Montanari (Resp. Risorse Umane), Paolo Malfetti (Dir. Innovazione e Servizi Gestionali), Sanzio Bassini (Dir. HPC)

E i **dipendenti** rappresentati da:

- RSU Sede di Bologna Commercio nelle persone dei dott. Carla Brighetti, Luigi Calori, Angela Cocchi, Marco Doni, Silvia Giuliani, Gian Franco Marras, Sabrina Ragazzini, Andrea Vanni
- RSU Sede di Roma Commercio nelle persone dei dott. Andrea Celata, Marco Compagno, Leonardo Lauri, Gabriele Tramonti
- RSU Sede di Milano Commercio nelle persone dei dott. Antonio Balducci, Giovambattista Benedetti, Alessandro Galasso, Claudia Angela Montalbetti
- RSU Sede di Bologna Metalmeccanici nelle persone dei dott. Pierluigi Di Lorenzo, Daniele Righi
- RSU Sede di Napoli Metalmeccanici nelle persone dei dott. Pietro Colucciello, Mariano Iaccarino, Sergio Russo

assistiti dai dottori:

Federico Antonelli (Filcams CGIL Nazionale), Paolo Proietti (UILTUCS Nazionale), Dario Campeotto (FISASCAT Nazionale), Fabio Leo (UILTUCS Emilia Romagna), Alessandro Fabbri (FILCAMS CGIL Territoriale Bologna), Maurizio Alberigi (FILCAMS CGIL Territoriale Roma), Marisa Moi (FILCAMS CGIL Milano), Silvia Balestri (FISASCAT Cisl Area Metropolitana di Bologna), Gianni Rodilosso (UILTucs UIL Milano e Lombardia), Adele De Cocco (FIOM CGIL Territoriale Napoli), Pasquale Di Domenico (FIOM CGIL Territoriale Bologna).

CINECA

Art. 1 - VALIDITA' DEL CONTRATTO INTEGRATIVO	1
Art. 2 - RIPARTIZIONE BENEFICI INCREMENTO PRODUTTIVITA' AZIENDALE.....	1
Art. 3 - ORARIO DI LAVORO, TURNI, FLESSIBILITA' E BANCA DELLE ORE	8
Orario di lavoro e turni	8
Flessibilità dell'orario di lavoro	9
Orario di lavoro in entrata	10
Pausa pranzo dell'orario di lavoro giornaliero per lavoratori	11
Banca delle ore.....	11
Smart working.....	12
Art. 3 bis - PROTOCOLLO DI INTESA PER LA GESTIONE DEL LAVORO A TURNO NORMALE E DELLA REPERIBILITA'	12
Art. 3 ter - LAVORO A TURNO TEMPORANEO	12
Art. 4 - PERMESSI RETRIBUITI	13
Art. 5 - INDENNITA'.....	13
Art. 6 - CHIAMATA FUORI ORARIO	14
Art. 7 - GIORNI FESTIVI.....	14
Art. 8 - FERIE	15
Art. 9 - TRATTAMENTO PENSIONISTICO INTEGRATIVO.....	17
Art. 10 - POLIZZA SANITARIA INTEGRATIVA (Fondo Est)	17
Art. 11 - TERMINI DI PREAVVISO.....	18
Art. 12 - TRASFERTE E MISSIONI.....	18
Art. 13 - CONGEDO PER MOTIVI DI STUDIO	21
Art. 14 - CONGEDO STRAORDINARIO	21
Art. 15 - ASPETTATIVA	22
Art. 16 - QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE	22
Art. 17 - DIRITTO ALLO STUDIO	23
Art. 18 - ASSENZA PER MALATTIA NON PROFESSIONALE, TRATTAMENTO ECONOMICO E CONSERVAZIONE DEL POSTO.....	24
Art. 19 - INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE	25
Art. 20 - RELAZIONI SINDACALI.....	27
Art. 21 - OBBLIGHI DEL DIPENDENTE CONNESSI ALLA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI	29
Art. 22 - TRASFERIMENTI	30
Art. 23 - APPALTI	31
Art. 24 - CESSAZIONE DEL CONSORZIO	32
Art. 25 - DATE DI PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI.....	32
Art. 26 - CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO.....	32

[Handwritten signatures and initials in blue and green ink, including names like 'Bem', 'V', 'Ch', 'lc', 're', 'PR', 'MP', 'AB', 'gh', 'SM', 'N', 'PR']

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) delle sedi di Bologna, Roma, Milano e Napoli a cui si applica il CCNL del Terziario, distribuzione e servizi (Confcommercio), d'ora in avanti CCNL.

Il presente contratto integrativo entra in vigore il 01/01/2022 ed avrà vigenza fino al 31/12/2024 ed assorbe e sostituisce, per quanto in esso disciplinato anche se diversamente denominato, quanto previsto dal CCNL e relativi rinnovi.

Le parti si impegnano fin da ora ad incontrarsi nel mese di giugno del 2024 al fine di valutare la situazione complessiva di Cineca che consenta l'avvio della discussione volta al rinnovo dell'integrativo. Nel caso in cui non si raggiungesse una nuova intesa, il Contratto Integrativo aziendale avrà ultrattività esclusivamente con riguardo ai seguenti istituti: art. 3 - orario di lavoro, art. 3 bis - lavoro a turno e reperibilità, art. 3 ter - lavoro a turno temporaneo, art. 8 - ferie, art. 9 - trattamento pensionistico integrativo, art. 12 - trasferte e missioni, art. 18 - assenza per malattia non professionale, trattamento economico e conservazione del posto, art. 25 - date di pagamento delle retribuzioni.

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 danno atto che il presente accordo aziendale, unitamente al CCNL, costituisce l'unica fonte contrattuale integrativa di regolamento dei rapporti di lavoro nel Consorzio Cineca.

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 consentono di rendere partecipi i dipendenti dell'andamento delle attività del Consorzio, responsabilizzando gli

CINECA

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 per il periodo 01/01/2022 - 31/12/2024 il "premio di risultato" composto da due elementi:

- A. Premio di risultato collettivo
- B. Premio di risultato di gruppo

Fondi a disposizione della premialità

Cineca mette a disposizione la somma di 5.000.000 € di euro/anno ai fini della corresponsione della premialità (d'ora in avanti "fondo di ripartizione").

Il fondo di ripartizione consiste nel costo complessivo aziendale della premialità massima teoricamente erogabile, intendendo quindi la somma dei premi lordi erogabili ai dipendenti e degli oneri correlati.

Tale fondo sarà dedicato:

- Per il 25% al premio di risultato collettivo
- Per il 50% al premio di risultato di gruppo
- Per il 25% alla premialità individuale (erogata secondo criteri definiti dal Consorzio)

Condizioni di erogazione del "premio di risultato"

1. L'utile di esercizio deve essere presente (>0) dopo aver provveduto all'accantonamento del "fondo di ripartizione" necessario per stabilire il valore del premio (comprensivo degli oneri a carico del Consorzio).

CINECA

2. Fermo restando la sussistenza di un utile, qualora l'accantonamento del fondo di ripartizione calcolato come descritto al punto precedente generi una perdita, tale fondo sarà rimodulato fino a capienza dell'utile di esercizio.

A. Premio di risultato collettivo

Il premio di risultato collettivo è istituito per il periodo 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2024 e sarà erogato annualmente proporzionalmente al conseguimento degli obiettivi di produttività, redditività, qualità ed efficienza misurati attraverso i seguenti indicatori:

- Fatturato
- Progetti venduti e attivati presso gli stakeholder
- Customer Satisfaction
- Indicatori di flusso
- Tempistiche di presa in carico delle segnalazioni degli stakeholder
- Accuratezza delle rendicontazioni (Timesheet)

Il peso percentuale dei suddetti indicatori, la definizione di questi e le modalità di rilevazione sono descritti all'allegato A del presente accordo.

Il target per ciascun indicatore sarà definito annualmente dalla Direzione Aziendale entro il mese di marzo.

Il periodo di riferimento del premio di risultato collettivo sarà annuale e più precisamente dal 01 gennaio al 31 dicembre di ciascun anno per gli anni 2022, 2023, 2024.

Modalità di pagamento

Il premio sarà erogato in un'unica soluzione dopo l'approvazione del bilancio, di norma con la retribuzione del mese di luglio dell'esercizio successivo a quello di riferimento.

Condizioni

La quota di fondo di ripartizione destinato al premio di risultato collettivo sarà distribuita individualmente tra i dipendenti con qualifica di impiegato e quadro (sia a tempo

CINECA

indeterminato che determinato) in forza nel mese di corresponsione, sulla base dei livelli di appartenenza al 31/12 dell'anno di riferimento. In tali condizioni non sono ricompresi i Quadri per i quali è prevista una retribuzione variabile definita nel contratto di lavoro individuale comunque non inferiore alla somma della quota del premio di risultato collettivo e della quota del premio di risultato di gruppo. Nel caso in cui fosse inferiore, non sarà erogata la retribuzione variabile ma saranno erogate le quote di premio previste dal presente accordo.

I valori saranno riproporzionati in base ai seguenti criteri:

- Giorni effettivi di presenza (i giorni di banca ore, di congedo obbligatorio e Legge 104/1992 sono considerati ai fini della presenza).
- 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 o uguale a 15 gg. di calendario)
- Percentuale di part time.

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

Q.	130
1 liv.	120
2 liv.	110
3 liv.	100
4 liv.	90
5 liv.	80

Digitare qui il testo

Il valore massimo del premio di risultato collettivo, definito quale target massimo ottenibile, è pari a 2 stipendi base (intesi come somma di paga base e contingenza) riferiti al livello di appartenenza al 31/12 del periodo di riferimento e riproporzionati alla % di part time al 31/12 dell'anno di riferimento.

Il premio di risultato collettivo 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.

CINECA

Il premio di risultato collettivo non sarà corrisposto ai dipendenti che risultano dimissionari al momento dell'erogazione del premio.

Verifiche

Al fine di verificare l'andamento e i consuntivi degli indicatori e gli obiettivi legati al calcolo del premio di risultato collettivo, 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.

Periodo di commisurazione del risultato incrementale

Per l'applicazione al Premio di risultato collettivo dei benefici fiscali previsti dalla normativa vigente è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo degli indicatori individuati dalle Parti, considerati a tal fine come alternativi.

La misurazione dei risultati, per la verifica della realizzazione dell'incrementalità, sarà determinata dal raffronto tra i dati consuntivati in ciascun periodo di riferimento e i dati consuntivati nell'esercizio immediatamente precedente.

Conversione in 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 collettivo, 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 capitolo, il conseguente ammontare individualmente spettante sarà incrementato attraverso un ulteriore apporto a carico azienda pari al 10%.



B. Premio di risultato di gruppo

Il premio di risultato di gruppo è istituito per il periodo 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2024 per riconoscere l'impegno dei lavoratori, aggregati per "cluster" professionali (unità organizzative, d'ora in poi UOR), al conseguimento di almeno il 90% degli obiettivi di qualità, efficienza, produttività e competitività articolati per singola unità organizzativa.

Le specifiche unità organizzative, gli indicatori di performance e i relativi pesi e target saranno definiti annualmente in un documento dalla Direzione Aziendale, entro il mese di marzo, e saranno oggetto di incontro specifico tra le parti.

Il periodo di riferimento del premio di risultato di gruppo sarà annuale e più precisamente dal 01 gennaio al 31 dicembre di ciascun anno per gli anni 2022, 2023, 2024.

Modalità di pagamento

Il premio sarà erogato in un'unica soluzione dopo l'approvazione del bilancio, di norma con la retribuzione del mese di luglio dell'esercizio successivo a quello di riferimento e comunque contestualmente all'eventuale erogazione del premio di risultato collettivo.

Condizioni

La quota di fondo di ripartizione destinato al premio di risultato di gruppo sarà distribuita individualmente tra i dipendenti con qualifica di impiegato e quadro (sia a tempo indeterminato che determinato) in forza nel mese di corresponsione.

Tale quota sarà suddivisa per il numero di dipendenti al 31/12 dell'anno di riferimento, individuando così l'importo individuale del premio di risultato gruppo.

Tale importo sarà riproporzionato alla % (solo se >90%) di raggiungimento degli obiettivi stabiliti per la UOR di prevalente appartenenza del dipendente nell'anno di riferimento e corrisposto ad ogni membro della UOR stessa.

In tali condizioni non sono ricompresi i Quadri per i quali è prevista una retribuzione variabile definita nel contratto di lavoro individuale comunque non inferiore alla somma della quota del premio di risultato collettivo e della quota del premio di risultato di

CINECA

gruppo. Nel caso in cui fosse inferiore, non sarà erogata la retribuzione variabile ma saranno erogate le quote di premio previste dal presente accordo.

Il premio sarà riproporzionato secondo i seguenti parametri:

- Giorni effettivi di presenza (i giorni di banca ore, di congedo obbligatorio e Legge 104/1992 sono considerati ai fini della presenza).
- 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 o uguale a 15 gg. di calendario)
- Percentuale di part time.

Il premio di risultato di gruppo 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.

Verifiche

Al fine di verificare l'andamento e i consuntivi degli indicatori e gli obiettivi legati al calcolo del premio di risultato di gruppo, saranno previsti incontri a cadenza di norma quadrimestrale al fine di analizzare l'andamento dei risultati conseguiti rispetto alle attese.

Periodo di commisurazione del risultato incrementale

Per l'applicazione al premio di risultato di gruppo dei benefici fiscali previsti dalla normativa vigente è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo degli indicatori individuati dalle Parti per il premio di risultato collettivo, considerati a tal fine come alternativi.

La misurazione dei risultati, per la verifica della realizzazione dell'incrementalità, sarà determinata dal raffronto tra i dati consuntivati in ciascun periodo di riferimento e i dati consuntivati nell'esercizio immediatamente precedente.

Conversione in Welfare

Digitare qui il testo

CINECA

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 di gruppo, 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 capitolo, 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. 126 del CCNL.

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, che, mediante l'assorbimento delle 72 ore di permessi previste dai commi 3 e 4 dell'art. 158 del CCNL, fissano in 36 ore l'orario di lavoro settimanale a tempo pieno, di norma distribuito dal lunedì al venerdì.

Esclusivamente per tali lavoratori, 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.

CINECA

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.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Durante la vigenza del presente contratto integrativo, Le Parti condividono la necessità di proseguire il confronto in tema di orario di lavoro, al fine di individuare, a fronte di un eventuale mutamento delle condizioni attuali, interventi utili a rendere il più possibile omogeneo l'orario di lavoro.

Flessibilità dell'orario di lavoro

L'orario giornaliero prevede delle fasce di flessibilità (dalle 8 alle 9:30 in entrata; in uscita dopo il raggiungimento delle 6 ore lavorate), delle fasce di presenza obbligatorie (9:30 - 12:30 e dalle 14:30 al raggiungimento delle 6 ore lavorate) e fasce di pausa mensa (12:30 - 14:30 con una pausa minima di 30 minuti).

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

Pertanto il limite della flessibilità è il seguente:

[Area containing numerous handwritten signatures and initials in blue and green ink, likely representing the parties involved in the agreement.]

CINECA

- 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.

Alla fine del mese, i minuti di flessibilità positiva verranno automaticamente compensati con i minuti di flessibilità negativa; la somma algebrica di flessibilità positiva e negativa maturata nel mese potrà, se positiva e previa autorizzazione del dirigente e/o del responsabile, essere accantonata in banca ore o retribuita nella prima busta paga utile. Saranno autorizzabili all'accantonamento o al pagamento blocchi di 60 minuti (es. saldo mensile di +61 minuti, i minuti autorizzabili sono 60). Nel caso in cui la somma algebrica di flessibilità positiva e negativa sia negativa, questa andrà a decrementare automaticamente la banca ore fino al limite massimo di - 14 ore.

Ulteriore flessibilità - stakeholder satisfaction

Al fine di perseguire l'obiettivo strategico per il Consorzio di massima soddisfazione di tutti gli stakeholder rispettando sia gli impegni previsti dai contratti stipulati con i clienti che le esigenze di conciliazione vita-lavoro dei dipendenti, i dirigenti e/o i responsabili potranno indicare che la prestazione lavorativa dei propri collaboratori possa essere effettuata nella fascia oraria compresa tra le 6 e le 22, con l'obbligo di effettuare 30 minuti di pausa pranzo in fascia libera a fronte di più di 6 ore lavorate. L'orario minimo giornaliero è sempre di 6 ore.

Tale flessibilità di orario potrà essere attribuita dal dirigente e/o dal responsabile, previa sua valutazione, su richiesta del dipendente, su un singolo giorno o su periodi continuativi.

Orario di lavoro in entrata

Qualora il lavoratore non inserito in turni avvicendati e non autorizzato all'orario di cui al precedente paragrafo sia sul posto di lavoro oltre le ore 9:30, la regolarizzazione dovrà essere autorizzata dal dirigente e/o responsabile mediante l'utilizzo della banca delle ore,

CINECA

se capiente, ovvero con permessi, se concessi, fatta salva l'eventuale 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. È consentito, con ingresso entro le 9:30, l'orario continuato di 6 ore senza pausa pranzo.

La pausa pranzo dovrà essere osservata nell'intervallo fra le ore 12:30 e le ore 14:30, tranne per coloro che sono autorizzati all'orario finalizzato alla stakeholder satisfaction.

Banca delle ore

Eventuali ore lavorate in più rispetto al normale orario di lavoro, e non autorizzate come straordinario, vengono conteggiate, previa autorizzazione, 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 banca ore negativa eccedenti le -14 non recuperate entro il 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 del responsabile) o frazioni (senza autorizzazione avendo svolto 6 ore di lavoro) che possono essere congiunte a giornate di ferie o per frazioni di giornate lavorative.

CINECA

Nei mesi di luglio e agosto e nel periodo delle festività natalizie (24 dicembre - 6 gennaio) dovranno essere utilizzate prioritariamente le ferie in luogo della banca ore.

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".

Smart working

Si rimanda al separato accordo.

Art. 3 bis - PROTOCOLLO DI INTESA PER LA GESTIONE DEL LAVORO A TURNO NORMALE E DELLA REPERIBILITA'

Si rimanda a separato protocollo di intesa per la gestione:

- del lavoro a turno normale
- 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. 3 ter - LAVORO A TURNO TEMPORANEO

Il lavoro a turni temporaneo è richiesto dalla Direzione al fine di garantire l'espletamento di servizi entro tempi prestabiliti o, altresì, che richiedano una garanzia di copertura di orario. L'orario di lavoro dei lavoratori in turno temporaneo si articola secondo quanto previsto dall'art. 3.

Ai lavoratori in turno temporaneo sarà fornito un preavviso di almeno 30 giorni dalla data del primo turno; i turni di lavoro definiti potranno subire variazioni in funzione delle esigenze di servizio, ad esempio per coprire assenze non preventivate di altro personale in

turno.

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.

- le
- NO
- 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.

CINECA

- 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. 6 - 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. 7 - GIORNI FESTIVI

Il personale turnista che presta la sua opera in una delle festività di cui all'art. 154 del CCNL godrà di 1 giorno di ferie aggiuntivo.

Qualora una festività di cui all'art. 154 del CCNL coincida con la domenica verrà recuperata con un giorno di ferie che assorbe e sostituisce la retribuzione spettante.

CINECA

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

Come previsto dall'articolo 158 del CCNL, 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. 8 - 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. 7 e 13.

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, fatte salve la reperibilità e le attività già programmate.

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.

CINECA

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. In caso di esigenze familiari improvvise è possibile richiedere fino a due giorni di ferie senza preavviso, fermo restando l'obbligo di avvisare con immediatezza il proprio dirigente e/o responsabile.

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. 9 - 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. 10 - 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. 11 - 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. 247 del CCNL, 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. 12 - TRASFERTE E MISSIONI

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

CINECA

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 altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;
- c) 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.
- in caso di spostamento tra le sedi Cineca (salvo attività su clienti).

In caso di mancato raggiungimento di 10 ore di impegno nella giornata, le ore eccedenti l'orario giornaliero contrattualmente stabilito saranno conteggiate nella flessibilità positiva del mese in corso (tranne che in caso di missione per seguire in qualità di discenti e/o uditori corsi di formazione, convegni, presentazioni e in caso di spostamento tra le sedi Cineca salvo attività su clienti).

Per il pranzo, il personale in missione dovrà fruire del buono pasto; qualora non sia possibile utilizzare il buono pasto, il collaboratore potrà richiedere il rimborso del pranzo specificando sulla nota spese la motivazione del mancato utilizzo del buono pasto (es. pranzo con cliente XY).

CINECA

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 altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della trasferta;
- c. il pagamento di una indennità forfettaria giornaliera lorda pari a Euro 30,00 in Italia o di Euro 50,00 all'estero.

Per il pranzo, il personale in trasferta Italia dovrà fruire del buono pasto; qualora non sia possibile utilizzare il buono pasto, il collaboratore potrà richiedere il rimborso del pranzo specificando sulla nota spese la motivazione del mancato utilizzo del buono pasto (es. pranzo con cliente XY). Il limite di spesa per la cena è di € 30,00.

Il personale in trasferta estero ha diritto al rimborso delle spese di vitto con un tetto giornaliero pari a € 50,00.

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. 154 del CCNL 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.

20

Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including a large signature on the right side of the page and several initials at the bottom.

CINECA

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 per una trasferta è necessario svolgere presso la sede Cineca almeno 3 ore di lavoro.

Art. 13 - 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. 14 - 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.

CINECA

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

Art. 15 - 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. 16 - 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

CINECA

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. 17 - 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. 171 del CCNL.

Art. 18 - 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.

CINECA

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 184 e 185 del CCNL 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. 184 e seguenti del CCNL.

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 morbidità al fine di prevenire eventuali abusi dell'istituto della malattia ed introdurre eventuali correttivi.



Art. 19 - INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE

Il Cineca è tenuto 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.

CINECA

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. 190 del CCNL 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:

- 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.

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 comporto

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.

Il lavoratore che sia ancora infortunato alla scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro sarà considerato, su sua richiesta da fare prevenire alla Direzione aziendale in forma scritta prima della scadenza del suddetto periodo, in aspettativa non

CINECA

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 la aspettativa stessa.

Quota giornaliera per malattia e infortunio professionale

Durante i periodi di malattia e infortunio professionale la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 190 del CCNL 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 a 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. 190 del CCNL.

Art. 20 - 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

CINECA

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.

Le Parti convengono le seguenti condizioni di miglior favore:

CINECA

- 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 all'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.

Digitare qui il testo

Art. 21 - OBBLIGHI DEL DIPENDENTE CONNESSI ALLA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI

Il personale è tenuto a rispettare le indicazioni derivanti dalle normative contrattuali, civili 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",

CINECA

- 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. 22 - 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.

CINECA

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 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.

Art. 23 - 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. 24 - 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. 25 - 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. 26 – 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 31/12/2022 per definire eventuali progetti che prevedono azioni positive volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro nonché modalità alternative di utilizzo ad ore dei congedi parentali.

Letto, approvato e sottoscritto.

Per il Cineca Consorzio Interuniversitario

Per RSU Cineca Commercio

Per RSU Cineca Metalmeccanici

Per Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, UILTUCS-UIL

Per i territoriali come in indirizzo

Allegato A – Indicatori di performance (premio di risultato collettivo)

Indicatore di performance	KPI	PESO
Miglioramento della performance - Fatturato	Fatturato dell'anno maggiore del 10% rispetto al fatturato dell'anno precedente	10 (on-off)
Miglioramento della performance - n° progetti venduti e attivati presso gli stakeholder	+10% rispetto all'anno precedente	15 (on-off)
Miglioramento della performance - Customer satisfaction	Risultati dei questionari compilati dagli stakeholder > 4,5 (su 5)	30 (on-off)
Miglioramento dell'efficienza - indicatori di flusso	Su base trimestrale, riduzione del 7% degli indici di flusso (28% su base annua)	15 (on-off)
Miglioramento dell'efficienza -Richieste di assistenza (ticket)	Tempo medio di presa in carico dei ticket di qualsiasi tipologia entro e non oltre le 4 ore e tempo medio di attesa del cliente per la prima risoluzione al ticket di tipologia "chiarimento" entro e non oltre le 12 ore.	15 (on-off)
Miglioramento dell'efficacia - Timesheet	Compilazione e autorizzazione del 100% dei Timesheet entro le scadenze mensili comunicate dal Controllo di Gestione	15 (on-off)
Totale		100