

VERBALE DI ACCORDO

In data 23 luglio 2007, presso la sede dell'Associazione degli Industriali della Provincia di Trieste, tra:

- la Sincrotrone Trieste S.C.p.A., rappresentata dal dott. Andrea Crivelli, assistita dall'Associazione degli Industriali della Provincia di Trieste nella persona del dott. Alessandro Carta

e

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria (di seguito RSU), nelle persone dei sigg.ri Fabio Barbo, Marino Miculin e dott. Luca Petaccia, assistita dalle OO.SS. FIOM-CGIL, UILM-UIL e UGL-Metalmeccanici di Trieste, rappresentate dai sigg.ri Antonio Saulle, dott.ssa Cristina Pasotti e Marco Stolfa,

si è stipulato il seguente Accordo Integrativo Aziendale, la cui premessa fa parte integrante del medesimo, al termine di un confronto (iniziato in data 15/02/2007) relativo alle richieste presentate dalla RSU con il documento di piattaforma del 13/02/2007.

Premessa

1. Il completo e definitivo raggiungimento dei risultati previsti e la consolidata attività di eccellenza del laboratorio Elettra, garantiscono la capacità del personale di Sincrotrone Trieste S.C.p.A. di raggiungere obiettivi nuovi e ambiziosi.

2. Sincrotrone Trieste S.C.p.A. gestisce un laboratorio internazionale multidisciplinare di eccellenza, specializzato nella luce di sincrotrone e nel suo uso per la Scienza della Materia. La sua missione è promuovere la crescita culturale, sociale ed economica attraverso:

- la ricerca di base ed applicata in campi di rilievo;
- la formazione tecnica e scientifica;
- il trasferimento tecnologico e della conoscenza.

3. I mutamenti delle condizioni politico economiche che hanno avuto luogo in Italia ed in Europa, assieme alle nuove direzioni che sta assumendo la politica della ricerca, hanno influenzato ed influenzano profondamente anche la Sincrotrone Trieste. Le prospettive di sviluppo futuro dipendono in modo cruciale da quanto l'organizzazione del Laboratorio e ciascuno dei suoi componenti si sapranno adattare alle nuove condizioni, pur rimanendo fedeli ai principi che hanno permesso ad Elettra di conseguire e consolidare importanti risultati.

4. In questa situazione le conoscenze e le competenze delle persone che lavorano in Elettra costituiscono una risorsa preziosa da coltivare e rafforzare. Queste persone operano in un ambiente flessibile che permette di lavorare assieme per raggiungere l'eccellenza scientifica ed il progresso tecnologico. Il successo nella scienza, nella tecnologia e nell'efficienza dell'organizzazione deriva da progressi misurabili verso il conseguimento di obiettivi ben definiti. Sincrotrone Trieste deve massimizzare il suo ruolo come istituzione di riferimento nella Regione FVG e in Italia, per la ricerca e la

formazione nella Scienza della Materia e nei campi ad essa collegati e diventare istituzione internazionale di riferimento attraverso la collaborazione con organismi quali l'Agencia Internazionale per l'Energia Atomica, l'Iniziativa Centro Europea ed altre organizzazioni rilevanti.

5. In questo contesto la Sincrotrone Trieste e la RSU, affrontano le tematiche poste in discussione con l'obiettivo di contribuire, nel rispetto dei reciproci ruoli, all'individuazione di strumenti in grado di fornire ulteriore slancio alla Società, flessibilità ed efficacia nella quotidiana operatività del Laboratorio, tenendo conto dei comuni programmi di collaborazione scientifica a livello regionale, nazionale, internazionale.

CAPO I Disposizioni Generali

Art. 1 Oggetto e campo di applicazione

1. Il presente Accordo Integrativo Aziendale viene stipulato ai sensi di quanto disposto dalle Norme Generali del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti addetti all'industria metalmeccanica privata ed alla installazione di impianti (di seguito definito CCNL), che disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente non dirigente della Sincrotrone Trieste e nel rispetto del Protocollo del 23 luglio 1993.

2. I contenuti si ispirano alla Carta Europea dei Ricercatori – a cui la Sincrotrone Trieste ha ufficialmente aderito il giorno 8 febbraio 2006 – e al Codice Etico adottato dall'Azienda.

3. Il presente Accordo si applica al personale dipendente non dirigente della Sincrotrone Trieste con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato. Gli effetti del presente Accordo si applicano anche al personale in periodo di prova.

4. Di conseguenza, il rapporto di lavoro del personale dipendente non dirigente della Sincrotrone Trieste è disciplinato, oltre che dalle norme di Legge, da quelle contenute nel CCNL e da quelle contenute nel presente Accordo.

5. I contenuti del presente Accordo in deroga alla disciplina del CCNL sono stati pattuiti dalle Parti in considerazione delle specificità organizzative e della realtà produttiva della Sincrotrone Trieste.

Nota a verbale

Tutti gli accordi e documenti aziendali a cui fa riferimento il presente Accordo vengono allegati.

Art. 2 Durata e decorrenza

1. Gli effetti giuridici del presente Accordo decorrono, salvo diversa previsione indicata, dalla data di sottoscrizione dello stesso; i contenuti dell'accordo del 12 ottobre 1998 sono abrogati, con eccezione degli allegati n. 1 e n. 2 del medesimo.

2. Il presente Accordo avrà durata quadriennale. Alla scadenza continuerà a produrre effetti qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti, con comunicazione

formale, almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta i suoi contenuti rimangono in vigore, fino a quando non siano sostituiti dal successivo Accordo Integrativo Aziendale.

3. Per tutti gli aspetti normativi, economici e retributivi non disciplinati dall'Accordo Integrativo Aziendale valgono le norme di legge nonché quelle contenute nel vigente CCNL e nel Protocollo del 23 luglio 1993.

Nota a verbale

In riferimento alla particolare situazione organizzativa legata alla realizzazione del progetto FERMI@Elettra, dopo un biennio dalla stipula del presente Accordo le Parti potranno richiedere di dar corso alla valutazione delle ricadute del progetto stesso sulla organizzazione del lavoro, per la eventuale revisione degli aspetti economici relativi al premio di risultato ed alle indennità previste per le prestazioni a turnazione e per il servizio di reperibilità.

CAPO II Posizioni di lavoro

Art. 3 Inquadramento

1. I programmi di sviluppo del Laboratorio, la collaborazione scientifica con gli Enti Nazionali di Ricerca, la crescente interazione con realtà comunitarie ed internazionali, pongono la necessità di una maggiore definizione dei profili professionali e delle mansioni assegnate al personale della Sincrotrone Trieste, affinché risultino in sintonia con i più avanzati scenari di ricerca europei.

2. Verranno individuati ed assegnati per iscritto compiti e/o funzioni per incarichi, anche di durata prestabilita, la cui natura rientri nei profili professionali e nelle mansioni assegnati al dipendente.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti si impegnano a dar luogo, entro tre mesi dal rinnovo del CCNL, ad appositi incontri finalizzati all'armonizzazione fra l'attuale sistema di inquadramento e quanto eventualmente stabilito a livello nazionale, tenendo conto delle peculiarità delle figure professionali presenti nel Laboratorio, con l'obiettivo di definire anche percorsi di sviluppo professionale e retributivo

Le Parti convengono altresì che, nella fase di transizione all'eventuale nuovo sistema di inquadramento previsto dal CCNL, i compiti e/o funzioni assegnati ad ogni dipendente corrisponderanno alle attività dallo stesso svolte alla data di consegna dell'ultima lettera di incarico.

Art. 4 Mobilità orizzontale

L'Azienda favorirà i processi di mobilità orizzontale dei propri dipendenti dando pubblicità alle ricerche di nuovo personale in corso attraverso la propria intranet; analoga procedura sarà praticata per la candidatura ai progetti in corso, come

pubblicati sulla intranet aziendale.

Nota a Verbale

È disponibile sulla intranet aziendale alla voce “modulistica” un apposito modello da inoltrare all’U.O. Amministrazione del Personale per la richiesta di trasferimento da parte del dipendente.

CAPO III Mercato del lavoro

Art. 5 Contratti di lavoro

Le Parti si incontreranno semestralmente per l’analisi di:

- piano assunzioni, utilizzo e limiti sulle percentuali delle diverse tipologie di contratti di lavoro a termine;
- professionalità da acquisire.

Le tipologie di contratti di lavoro diverse dal Tempo Determinato, dal Contratto di Collaborazione a Progetto per alte professionalità, dall’Apprendistato professionalizzante e dall’Inserimento saranno preventivamente esaminate.

Dichiarazione delle Parti

Entro tre mesi dalla conclusione del rinnovo del CCNL, le Parti daranno luogo ad appositi incontri finalizzati alla verifica dell’applicazione delle eventuali nuove normative, o al confronto su nuovi percorsi di stabilizzazione.

Nota a verbale

L’Azienda non richiederà l’effettuazione del periodo di prova al Personale che abbia già portato a termine un rapporto di lavoro con la Sincrotrone Trieste, per un periodo non inferiore al periodo di prova applicabile e nei tre anni precedenti la nuova assunzione.

Capo IV Orario di lavoro

Art. 6 Orario di lavoro del personale addetto ad attività amministrative e tecniche

1. L’orario di lavoro ordinario per il personale addetto ad attività amministrative e tecniche, in ottemperanza a quanto previsto dall’articolo 5, Disciplina Generale – Sezione Terza del vigente CCNL e dall’articolo 8 del presente Accordo Integrativo, è stabilito in 39 ore settimanali con media mensile. Esso è articolato su 5 giorni lavorativi - dal lunedì al venerdì – ed è distribuito in due periodi giornalieri - uno al

mattino e uno al pomeriggio.

2. L'orario di lavoro di cui sopra è così articolato:

- è incluso tra le ore 08.00 e le ore 20.00;
- stabilisce due "fasce di presenza contemporanea":
 - dalle ore 10.00 alle ore 12.30;
 - dalle ore 14.00 alle ore 16.30;
- prevede un intervallo non inferiore a 45' e non superiore a 90', tra le ore 12.30 e le ore 14.00.

3. Si intendono incluse nell'orario di lavoro anche le eventuali prestazioni lavorative svolte nell'ambito del servizio di reperibilità secondo le modalità disciplinate nei successivi artt. 15 e 16.

4. Fermo restando quanto disciplinato dai commi precedenti, viene consentito al personale di determinare il proprio orario di ingresso e di uscita di ciascun periodo di lavoro giornaliero. La prestazione lavorativa dovrà comunque tenere conto ed essere correlata alle esigenze operative delle strutture organizzative societarie cui il personale afferisce secondo criteri e modalità stabiliti dai rispettivi Coordinatori di Gruppo e comunicati tempestivamente all'interessato. L'orario di lavoro complessivamente effettuato da ciascun dipendente verrà conteggiato mensilmente.

5. In sede di rilevazione mensile:

- il numero complessivo di ore effettuate in meno rispetto a quanto previsto dal precedente comma 1 non dovrà superare le 20 ore;
- il numero complessivo di ore effettuate in più rispetto a quanto previsto dal precedente comma 1 non dovrà superare le 40 ore. Alla verifica mensile le ore eccedenti il presente limite non saranno considerate in alcun modo prestazione lavorativa.

6. Le ore effettuate in eccedenza rispetto all'orario settimanale con media mensile stabilito dal comma 1 del presente articolo, potranno essere recuperate anche durante la fascia di presenza contemporanea. Tali recuperi, che saranno possibili anche per giornate intere, dovranno essere preventivamente autorizzati dai rispettivi Coordinatori di Gruppo.

7. L'osservanza dell'orario di lavoro sarà documentata attraverso un sistema di Rilevazione Automatizzata delle Presenze (R.A.P.) che dovrà essere utilizzato ad ogni ingresso e uscita dal Laboratorio, ad eccezione degli intervalli per il recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto effettuati all'interno del 'campus' di Basovizza. In quest'ultima ipotesi la durata della pausa sarà automaticamente determinata in 45' e dedotta dal tempo di permanenza in sede sempre che non si usufruisca di una pausa di durata superiore e comunque non eccedente i 90', nel qual caso dovrà comunque essere utilizzata la R.A.P..

8. Al personale che effettui prestazioni lavorative straordinarie nelle giornate di sabato, domenica o festive superiori alle sei ore continue, sarà corrisposta un'indennità di mancata mensa pari al valore corrente del buono pasto.

Dichiarazione delle Parti

Qualora l'organizzazione del lavoro di particolari strutture organizzative determini una strutturale e non saltuaria impossibilità di ricorrere all'istituto della flessibilità, e/o le richieste di recupero delle ore all'interno delle fasce di presenza contemporanea assumano un carattere generalizzato e non sporadico, comportando difficoltà all'operatività della struttura organizzativa, su richiesta di una delle Parti, si darà

luogo ad un apposito incontro, per un esame congiunto della situazione e per valutare gli interventi possibili.

Art. 7

Orario di lavoro del personale impegnato in attività di ricerca

1. L'orario di lavoro ordinario per il personale impegnato in attività di ricerca, in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 5, Disciplina Generale – Sezione Terza del vigente CCNL e dall'articolo 8 del presente Accordo Integrativo, è stabilito in 39 ore settimanali con media mensile.
2. Tale personale ha l'autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro nel rispetto delle seguenti indicazioni:
 - l'orario di lavoro giornaliero del personale è incluso tra le ore 00.00 e le ore 24.00;
 - ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il personale ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore (art. 8, 1° comma D.Lgs. 66/2003);
 - qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore, il personale deve beneficiare di un intervallo per pausa, ai fini del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto (art. 8, 1° comma D.Lgs. 66/2003);
 - il personale ha diritto ogni 7 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica (art. 9, 1° comma D.Lgs. 66/2003). Di conseguenza, non viene richiesta la prestazione lavorativa nelle giornate domenicali.
3. Si intendono incluse nell'orario di lavoro anche le eventuali prestazioni lavorative effettuate nell'ambito del servizio di reperibilità secondo le modalità disciplinate nei successivi artt. 15 e 16.
4. Fermo restando il rispetto di quanto indicato dai commi precedenti, viene consentito al personale di determinare il proprio orario di ingresso e di uscita di ciascun periodo giornaliero. La presenza dovrà comunque tenere conto ed essere correlata alla propria attività di ricerca, agli incarichi affidati ed alle esigenze operative delle strutture organizzative societarie cui il personale afferisce secondo criteri e modalità concordati tra il dipendente e rispettivo Coordinatore di Gruppo e comunicati in forma scritta all'interessato. L'orario di lavoro complessivamente effettuato da ciascun dipendente verrà conteggiato mensilmente.
5. In sede di rilevazione mensile:
 - il numero complessivo di ore effettuate in meno rispetto a quanto previsto dal precedente comma 1 non dovrà superare le 20 ore;
 - il numero complessivo di ore effettuate in più rispetto a quanto previsto dal precedente comma 1 non dovrà superare le 40 ore. Alla verifica mensile le ore eccedenti il presente limite non saranno considerate in alcun modo prestazione lavorativa.
6. Il recupero delle eventuali ore in eccesso rispetto a quelle stabilite nel comma 1 del presente articolo, che comportino la previsione di un'assenza per un'intera giornata, con l'eccezione del sabato, devono essere preventivamente autorizzate dai rispettivi Coordinatori di Gruppo.
7. L'osservanza dell'orario di lavoro sarà documentata attraverso un sistema di Rilevazione Automatizzata delle Presenze (R.A.P.) che dovrà essere utilizzato ad ogni ingresso e uscita dal Laboratorio, ad eccezione degli intervalli per il recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto effettuati

all'interno del 'campus' di Basovizza. In quest'ultima ipotesi la durata della pausa verrà automaticamente determinata in 45' e dedotta dal tempo di permanenza in sede sempre che non si usufruisca di una pausa di durata superiore, e non eccedente i 90', nel qual caso dovrà comunque essere utilizzata la R.A.P.. Quando l'intervallo venga usufruito in una fascia oraria nella quale non sia disponibile il servizio di mensa, il dipendente non avrà diritto ad alcuna indennità sostitutiva, ad esclusione del sabato.

8. Al personale che effettui prestazioni lavorative non turnistiche nelle giornate di sabato o straordinarie nelle giornate di sabato, domenica o festive, superiori alle sei ore continuate, sarà corrisposta un'indennità di mancata mensa pari al valore corrente del buono mensa.

9. Per favorire tutte le attività di ricerca e lo svolgimento degli incarichi assegnati al personale impegnato nelle stesse, sarà possibile, su proposta di detto personale e previa autorizzazione del Coordinatore di Gruppo di appartenenza, dare valenza di giornata lavorativa feriale ai sabati e/o alle domeniche in cui lo stesso personale effettui una prestazione lavorativa che non rientri nell'attività di turnazione. Il recupero della giornata così lavorata dovrà avvenire nell'arco dei successivi 24 mesi.

Dichiarazione delle Parti

L'Azienda provvederà ad informare la RSU in merito al personale al quale sarà applicato l'orario di lavoro di cui al presente articolo.

Art. 8

Riduzione dell'orario di lavoro

1. Fermi restando i Permessi Anni Retribuiti già riconosciuti a titolo di riduzione d'orario, a parziale deroga di quanto previsto dal punto 4. lettera C), paragrafo 3, 2° comma del Protocollo d'Intesa 8 giugno 1999, le Parti convengono di utilizzare collettivamente e complessivamente cinquantadue ore di Permessi Anni Retribuiti nell'arco dell'anno, in modo da giungere ad un orario settimanale effettivo con media mensile pari a trentanove ore.

2. Rimane inteso che a livello individuale, per il computo delle ore utilizzate per la riduzione d'orario, si tiene conto delle settimane di ferie fruito e conseguentemente al termine di ogni anno solare verrà riaccredita 1 ora di PAR per ogni settimana completa e continuativa di ferie usufruite.

Art. 9

Ferie

1. Le ferie possono essere fruito a settimane, giornate, mezze giornate. Nel caso di maturazione di ferie inferiore alla mezza giornata, si provvederà all'arrotondamento alla unità minima di fruizione.

2. La richiesta di ferie dovrà essere formulata in tempo utile per consentire al Coordinatore di Gruppo di riferimento l'adozione delle misure organizzative necessarie.

3. Fermo restando quant'altro stabilito nell'accordo del 06/12/2004, in caso di impossibilità, per ragioni tecnico-organizzative, del godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il 30 giugno dell'anno successivo,

avendone comunicato il calendario di fruizione entro il 30 aprile.

Art. 10 **Permessi annui retribuiti**

1. I P.A.R. non collettivamente allocati potranno essere utilizzati con le seguenti modalità:

- sedici ore ad ore singole o multipli delle stesse;
 - la rimanenza, a pacchetti di quattro ore o multipli delle stesse.
2. La richiesta di utilizzo dei P.A.R. deve essere formulata in tempo utile onde consentire al Coordinatore di Gruppo di riferimento l'adozione delle necessarie misure organizzative.
3. Per quanto non precisato nel presente articolo valgono le disposizioni di cui al punto 4, lettera C), paragrafo 3. dell'Accordo nazionale 8 giugno 1999.

Art. 11 **Lavoro a tempo parziale**

1. Fermo restando quanto disposto in materia dal CCNL vigente e dalle norme di legge, l'Azienda accoglierà le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale formulate dai dipendenti, solo qualora le stesse risultino compatibili con le proprie esigenze tecniche ed organizzative.

2. La percentuale di domande accoglibili non potrà comunque superare il limite massimo del 5% del personale dipendente non dirigente a tempo indeterminato in organico alla data del 31 dicembre di ogni anno.

3. L'Azienda si riserva di prendere in considerazione le domande che eccedano il limite massimo stabilito al precedente comma 2.

4. Nel valutare le domande di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, l'Azienda, fermo restando quanto stabilito al comma 1 del presente articolo, adotterà i seguenti criteri di priorità:

- assistenza a:
 - figli portatori di handicap;
 - figli d'età inferiore a quattro anni;
 - anziani o malati cronici;
- documentati motivi di salute del richiedente;
- motivi di studio o volontariato;
- data di presentazione della domanda.

5. A richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze aziendali, potranno essere accordate forme di orario part-time orizzontale, verticale e misto con un minimo di 20 ore ed un massimo di 30 ore su base settimanale.

6. Al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale viene concessa la facoltà di usufruire di una flessibilità rispetto l'orario di lavoro giornaliero convenuto nel contratto di trasformazione del rapporto di lavoro. Tale flessibilità è stabilita in un massimo di un'ora dall'orario di ingresso e di uscita contrattualmente definito.

7. Al personale dipendente impegnato in attività di ricerca con rapporto di lavoro a tempo parziale, salvo quanto disciplinato successivamente, è concessa la facoltà di determinare il proprio orario d'ingresso e d'uscita dal lavoro di ciascun periodo giornaliero. Tale facoltà dovrà essere rispettosa dell'orario di lavoro settimanale pattuito nel contratto di trasformazione a tempo parziale, nonché da quanto stabilito

all'art. 7 del presente Accordo. La presenza giornaliera sul lavoro, nell'ambito del contratto di lavoro a part-time, dovrà in ogni caso tenere conto ed essere correlata all'attività di ricerca, agli incarichi affidati, alle esigenze operative delle strutture organizzative societarie cui il personale afferisce, ciò secondo criteri e modalità concordati con il Coordinatore di Gruppo e comunicati in forma scritta all'interessato.

8. Gli accordi individuali di trasformazione del rapporto di lavoro indicheranno la durata degli stessi. L'eventuale richiesta di proroga del regime a tempo parziale dovrà essere formulata dal personale interessato con almeno tre mesi di anticipo rispetto alla data di scadenza. L'Azienda comunicherà l'accoglimento o meno della richiesta di cui al punto precedente con almeno un mese di anticipo rispetto alla data di scadenza.

9. Qualora il lavoratore formuli la richiesta di rientro a tempo pieno anticipatamente rispetto a quanto pattuito nell'accordo individuale, l'Azienda potrà accogliere tale richiesta compatibilmente con la possibilità di un suo utilizzo a tempo pieno nella struttura organizzativa di provenienza ed eventualmente concordandone i tempi.

10. Qualora la partecipazione a corsi e attività di formazione richieda una presenza eccedente l'orario previsto per il part-time, l'eccedenza verrà retribuita come lavoro supplementare.

11. L'Azienda provvederà ad informare la RSU nell'ipotesi di mancato accoglimento delle richieste di trasformazione o di proroga del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, comunicando altresì le motivazioni della decisione.

Art. 12 Aspettativa

1. L'Azienda, compatibilmente con le proprie esigenze tecnico-organizzative, si riserva di accogliere richieste di aspettativa non retribuita, presentate dal personale con anzianità aziendale di almeno 5 anni, per motivi di studio e/o aggiornamento professionale.

2. L'aspettativa di cui sopra non potrà comunque superare i 12 mesi complessivi in costanza di rapporto di lavoro.

3. Dell'aspettativa disciplinata dal presente articolo non potrà usufruire contemporaneamente un numero di dipendenti superiore al 2% del personale dipendente non dirigente a tempo indeterminato in organico alla data del 31 dicembre di ogni anno.

4. Durante tale periodo non decorrerà l'anzianità di servizio per alcun istituto.

Capo V Trasferte

Art. 13 Trasferta

1. L'Azienda rivedrà l'intero regolamento aziendale per le trasferte, sulla base dei criteri contenuti nell'allegato "Trasferte".

2. I giorni di sabato, domenica e festivi (festività sia italiana sia relativa al Paese in cui si lavora) lavorati in trasferta relativa a commessa o effettuata per collaudi di componenti in fase di fornitura nonché per utilizzo di 'beam time' presso altre strutture ovvero per misurazioni in genere, verranno corrisposti con la spettante

maggiorazione della paga oraria. Con lo stesso criterio verranno riconosciute le ore di straordinario effettuate in trasferta.

3. Per giorno trascorso in trasferta si intenderà convenzionalmente anche il giorno di inizio/fine trasferta purché la sua durata sia maggiore o pari a 4 ore.

Art. 14 Business Travel

1. L'Azienda garantisce al proprio personale a cui si applica il presente Accordo Integrativo Aziendale, per il periodo di validità dello stesso, una copertura assicurativa per il personale in trasferta.

Capo VI Servizio di reperibilità

Art. 15 Disposizioni generali

1. Le Parti concordano sulla necessità di gestire un servizio di reperibilità consistente nella disponibilità del lavoratore a svolgere l'attività lavorativa in sede, su chiamata, per effettuare interventi urgenti e non preventivabili, dopo il normale orario di lavoro giornaliero, durante le giornate non lavorative e nei giorni domenicali e festivi.

2. Il ricorso a tale istituto non va considerato un elemento strutturale dell'organizzazione del lavoro del Laboratorio bensì uno strumento cui fare ricorso in particolari periodi e/o per determinate finalità quali garantire la tutela e la piena efficienza degli impianti, nonché la continuità dei servizi in modo da risolvere con prontezza ed efficacia le situazioni di emergenza.

3. Il servizio di reperibilità verrà espletato, di volta in volta, da non più di un dipendente afferente alle strutture operative societarie individuate nell'allegato n. 5, al presente Accordo. L'Azienda provvederà ad informare preventivamente la RSU qualora esigenze organizzative richiedessero modifiche, anche temporanee, dell'elenco sopra citato ed ad illustrare le motivazioni del provvedimento.

4. Il ricorso al servizio di reperibilità e la sua organizzazione, in coerenza con gli obiettivi e le finalità precedentemente enunciati, verranno stabiliti dai Coordinatori di Gruppo tenuto conto delle specificità organizzative della struttura operativa interessata.

5. Il calendario del servizio di reperibilità verrà comunicato agli interessati con almeno un mese di anticipo rispetto all'effettuazione del servizio stesso.

6. Il calendario del servizio di reperibilità viene convenzionalmente suddiviso in turni di reperibilità (TR) ognuno dei quali è costituito da un pacchetto di almeno 8 ore continuative. Per ogni dipendente l'impegno mensile non potrà superare il numero di 12 TR che troveranno allocazione in un arco temporale non superiore al cinquanta per cento del mese e comunque assegnati in maniera tale da prevedere, per ciascun dipendente, un impegno non superiore ad un sabato e/o domenica consecutivi.

I TR potranno essere effettuati:

a) dall'ora d'uscita del giorno d'inizio del TR all'ora di entrata del giorno lavorativo immediatamente successivo, salva l'incompatibilità tra servizio di reperibilità e fruizione di ferie o permessi (es.: giornate feriali infrasettimanali);

b) dalle ore 24.00 di un giorno non lavorativo all'inizio dell'orario di lavoro del giorno

lavorativo immediatamente successivo (es.: lunedì);
c) dalle ore 00.00 alle 24.00 delle giornate festive e/o non lavorative per un totale di 3 TR consecutivi ed indivisibili ciascuna (es.: sabato, domenica e festivi infrasettimanali).

7. Ai 12 TR possono essere aggiunte le ore che vanno dalla fine di una giornata lavorativa alle ore 00.00 della giornata non lavorativa o festiva immediatamente adiacente nella quale sia già prevista una prestazione di reperibilità, per una durata pari a non meno di mezzo TR (es.: venerdì pomeriggio).

8. Nel caso di una festività infrasettimanale il numero massimo di TR non potrà essere superiore a 14.

9. Viene fatta salva la possibilità di derogare a quanto stabilito nel precedente punto 5 a fronte della dichiarata disponibilità del dipendente e della quale verrà informata la RSU.

10. L'Azienda si riserva di prendere in considerazione formali richieste di temporaneo esonero dal servizio di reperibilità qualora le stesse siano suffragate da oggettivi motivi di necessità e siano compatibili con la possibilità di sostituzione dell'interessato.

11. Nell'arco della stessa giornata la somma tra la prevista prestazione lavorativa giornaliera e l'intervento di reperibilità non potrà superare le tredici ore continuative. In tale ipotesi il lavoratore verrà esentato dal servizio di reperibilità nelle rimanenti ore della giornata.

12. Per permettere l'espletamento dell'incarico verrà assegnato al dipendente un telefono cellulare, del quale egli risponderà alla Società in caso di smarrimento e che dovrà essere restituito se richiesto. In caso di impossibilità a coprire il servizio di reperibilità assegnato il lavoratore dovrà informare con sollecitudine il proprio Coordinatore di Gruppo per permettere la sostituzione con un collega.

13. Fermo restando quanto previsto al precedente comma 6, la durata del servizio di reperibilità sarà stabilita, di volta in volta, dal Coordinatore del Gruppo cui afferisce il dipendente incaricato nell'ambito dei massimali sopraindicati.

14. E' richiesta la presenza in sede entro 45 minuti dalla chiamata per i dipendenti residenti nel raggio di 25 km dalla sede di lavoro, entro 75 minuti per quelli residenti nel raggio di 50 km dalla sede di lavoro, ed entro 90 minuti per distanze superiori ai 50 km.

15. Il computo della durata dell'intervento in sede sarà arrotondato all'ora intera superiore.

16. Nel caso di prestazione che comporti la presenza presso la sede, tutte le ore di effettivo intervento, compresa quella per il viaggio convenzionalmente riconosciuta, verranno computate ai fini dell'orario settimanale con media mensile vigente in azienda.

17. Ai lavoratori che effettuino interventi a seguito di chiamate tra le ore 24.00 e le ore 06.00, l'orario di lavoro del mattino successivo sarà posticipato per un periodo corrispondente alla effettiva durata della prestazione lavorativa (ivi compresa un'ora convenzionalmente riconosciuta per il viaggio), sempre nell'ambito del rispetto dell'orario settimanale con media mensile vigente in azienda. Nel caso in cui l'intervento sia pari o superiore alle sei ore di lavoro effettivamente svolto, il dipendente avrà diritto ad otto ore di recupero.

Art. 16 **Trattamento Economico**

1. Ai lavoratori che prestano servizio di reperibilità verrà riconosciuta un'indennità di reperibilità pari a Euro 2,50 lordi per ogni ora o frazione della stessa.
2. Nel caso di intervento telefonico la Società riconoscerà un'indennità forfetaria onnicomprensiva pari a Euro 7,50 lordi per ogni intervento, non cumulabile con l'indennità prevista al successivo comma 3.
3. Nel caso di intervento che richieda la presenza presso la sede, la Società riconoscerà un'indennità forfetaria onnicomprensiva pari a Euro 22,50 lordi per ogni intervento.
4. Nel caso di intervento in Sede verrà riconosciuto il rimborso degli effettivi chilometri percorsi (secondo i parametri indicati dal regolamento trasferte in vigore in azienda) e il rimborso dell'eventuale spesa sostenuta per il pedaggio autostradale, purché debitamente documentata.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti convengono sulla necessità di contenere il ricorso al servizio di reperibilità. Laddove il ricorso a tale istituto assumesse carattere di generalizzata rilevante entità, si darà luogo ad un apposito incontro nel corso dell'anno, su richiesta di una delle Parti, per un esame congiunto della situazione e per valutare gli interventi possibili. Le Parti concordano che il servizio di reperibilità sarà oggetto di annuale monitoraggio. Qualora risultasse che la media delle ore di effettivo intervento, compresa l'ora per il viaggio convenzionalmente riconosciuta, dovesse registrare mediamente un valore superiore a cinque, dall'anno successivo le ore eccedenti la sesta ora di intervento, comprensiva dell'ora per il viaggio convenzionalmente riconosciuta, oltre alla normale retribuzione oraria, saranno retribuite con le percentuali di maggiorazione previste per il lavoro straordinario.

CAPO VII **Malattie**

Art. 17

Autocertificazione delle malattie di durata non superiore ad un giorno

1. In caso di assenza per malattia di durata non superiore ad un giorno il dipendente ha facoltà di presentare una autocertificazione attestante la motivazione dell'assenza, che deve essere fatta pervenire all'Unità Operativa Amministrazione del Personale entro e non oltre la prima giornata lavorativa successiva all'assenza.
2. Tale facoltà può essere esercitata per un massimo di 4 eventi morbosi nell'arco dell'anno solare.

Art. 18

Patologie gravi che richiedano terapie salvavita

1. In caso di patologie accertate di particolare gravità, che richiedano terapia salvavita, l'Azienda, informata la RSU, si adopererà per individuare modalità lavorative compatibili con lo stato di salute dell'interessato.

2. Nel caso di totale incapacità lavorativa l'Azienda, informata la RSU, potrà riconoscere particolari aspettative ad personam.

Dichiarazione delle Parti

Nell'ipotesi di sopraggiunta impossibilità fisica ad espletare i compiti cui è preposto il dipendente determinata da infortunio o malattia, le Parti si incontreranno per l'esame del caso.

Capo VIII Permessi

Art. 19

Permessi per visite mediche e/o prestazioni ambulatoriali

1. In caso di visite mediche e/o prestazioni ambulatoriali, l'Azienda riconoscerà permessi retribuiti fino ad un massimo di 24 ore complessive annue non cumulabili, proporzionate all'orario di lavoro individuale.

2. In tali circostanze il dipendente, oltre a compilare preventivamente l'apposita modulistica, dovrà successivamente far pervenire all'U.O. Amministrazione del Personale un'attestazione giustificativa dell'assenza rilasciata dal medico o dalla struttura sanitaria.

Dichiarazione delle Parti

L'Azienda, sentito il parere della RSU, prenderà in considerazione la situazione dei dipendenti che, dovendo ricorrere a cure e/o terapie conseguenti a malattie ed infortuni di particolare gravità, si trovino ad avere necessità di utilizzare un monte ore complessivo per visite mediche o prestazioni ambulatoriali superiore a quello stabilito dal presente Accordo Integrativo.

Art. 20

Permessi per malattie del bambino

1. Le assenze dei dipendenti per le malattie (e relativi periodi di convalescenza) del bambino di età inferiore ai tre anni sono retribuite nel limite massimo di 16 ore annue non cumulabili, proporzionate all'orario individuale di lavoro. I permessi si intendono fruibili anche ad ore.

2. Al fine di poter fruire del predetto monte ore la lavoratrice madre, anche adottiva o affidataria e il padre lavoratore, in alternativa alla madre, o, in via esclusiva, se solo affidatario, dovrà far pervenire all'U.O. Amministrazione del Personale con le consuete modalità il certificato medico del bambino ed una dichiarazione da parte dell'altro genitore di rinuncia alla fruizione dei permessi stessi.

Art. 21

Permessi per eventi e cause particolari

1. I permessi per eventi e cause particolari previsti dalla legge 53/2000 e dall'art. 32 Disciplina generale – Sezione terza del CCNL, spettano anche nel caso di decesso di

un parente entro il secondo grado del coniuge o del convivente del dipendente.

2. Il dipendente dovrà far pervenire all'U.O. Amministrazione del Personale, anche successivamente, una autocertificazione indicante il grado di parentela del defunto, la data del decesso e quella di svolgimento delle esequie.

3. Il permesso potrà essere fruito nell'arco di tempo che va dal giorno del decesso ai due immediatamente successivi alla data delle esequie.

Art. 22

Permessi per la nascita di figli

1. In occasione della nascita di figli, i lavoratori che non fruiscono dell'astensione obbligatoria 'post partum' possono richiedere la concessione di due giorni di permesso retribuito, da fruire entro il trentesimo giorno successivo alla nascita.

2. Analogo trattamento viene riconosciuto ai genitori di figli adottivi, in occasione dell'ingresso in famiglia del minore.

Capo IX

Attività lavorativa a turnazione

Art. 23

Disposizioni generali

Le Parti confermano la necessità di un'organizzazione del lavoro che assicuri agli utilizzatori di Elettra l'operatività del Laboratorio 7 giorni su 7 e 24 ore su 24 onde permettere, nei periodi del suo funzionamento, il maggior accesso possibile alle strutture, laboratori e linee di luce e, contemporaneamente, di svolgere un'adeguata quanto necessaria attività di ricerca finalizzata all'ottimizzazione dell'attività aziendale.

Art. 24

Prestazioni lavorative a turnazione "Operazioni macchine acceleratrici"

1. Durante i periodi di operazione delle macchine viene istituito un orario di lavoro a turno a ciclo continuo 7 giorni su 7. A detta turnazione saranno adibite 2 persone per turno nell'ambito di una squadra di addetti a turni avvicendati composta da 14 lavoratori, uno dei quali ricopre le funzioni di Responsabile dell'Unità Operativa.

I turni avranno il seguente orario:

07.00 - 15.00 (con l'interruzione di 1/2 ora tra le 13.00 e le 14.00);

15.00 - 23.00 (con l'interruzione di 1/2 ora tra le 20.00 e le 21.00);

23.00 - 07.00 (con l'interruzione di 1/2 ora tra le 03.00 e le 04.00).

2. L'Azienda individuerà le persone addette alla turnazione "Operazioni macchine acceleratrici" alle quali affiderà i connessi compiti per incarico. L'incarico avrà durata di un anno e sarà tacitamente rinnovabile, fatta salva la facoltà di disdetta da parte dell'Azienda che dovrà essere comunicata con almeno un mese di preavviso rispetto alla prevista data di cessazione dell'incarico. Le persone addette a tale regime di turnazione afferiranno all'Area Operazioni e Fisica Acceleratori nell'ambito del Gruppo Acceleratori.

3. Al personale addetto alla turnazione sarà riconosciuta, ai sensi dell'art. 5 comma 8, Disciplina Generale - Sezione Terza del vigente CCNL, una pausa retribuita di 30

minuti per il recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo l'orario sopra indicato.

4. Il calendario dei turni sarà stabilito dal Responsabile dell'Unità Operativa, previa approvazione del Coordinatore del Gruppo Acceleratori, assicurando ad ogni addetto una uniforme distribuzione dei turni, fatta salva la facoltà di recepire particolari esigenze personali, anche temporanee, purché le stesse siano compatibili con l'organizzazione del lavoro e non risultino di nocimento per i restanti componenti la squadra.

5. Verrà forfetariamente liquidata una prestazione di lavoro straordinario di 15 minuti, volta a coprire le attività di passaggio consegne tra turnisti smontanti ed entranti.

6. Il bilanciamento delle giornate lavorate dovrà essere garantito dal calendario di programmazione dei turni nell'arco di 24 mesi.

7. Il calendario dei turni verrà comunicato agli interessati con almeno un mese di anticipo rispetto all'effettuazione dei turni stessi.

8. Le persone addette alla turnazione riceveranno adeguata formazione ed addestramento, anche mediante la loro interazione con le altre strutture organizzative societarie, al fine di conseguire una preparazione in grado di consentire loro di effettuare le normali attività necessarie per l'operazione ed il funzionamento della macchina e le connesse manutenzioni di base. Tali dipendenti rispetteranno un percorso professionale attinente ai compiti loro affidati.

Art. 25

Prestazioni lavorative a turnazione "Fisica delle Macchine Acceleratrici"

1. Durante i periodi di operazione delle macchine viene istituita un'ulteriore organizzazione del lavoro a turno a ciclo discontinuo 7 giorni su 7. I turni avranno il seguente orario:

sabato, domenica e festivi:

07.00 - 15.00 (con l'interruzione di 1/2 ora tra le 13.00 e le 14.00);

15.00 - 23.00 (con l'interruzione di 1/2 ora tra le 20.00 e le 21.00);

23.00 - 07.00 (con l'interruzione di 1/2 ora tra le 03.00 e le 04.00);

in tutte le altre giornate:

15.00 - 23.00 (con l'interruzione di 1/2 ora tra le 20.00 e le 21.00);

23.00 - 07.00 (con l'interruzione di 1/2 ora tra le 03.00 e le 04.00);

2. Le persone addette alla turnazione "Fisica delle Macchine Acceleratrici" verranno individuate all'interno del Gruppo Acceleratori e nell'ambito delle strutture operative specificatamente indicate nell'allegato n. 3 al presente Accordo. A tale personale verranno comunicati i compiti cui sarà adibito durante la prestazione turnistica.

3. Nell'arco temporale di un mese l'attività a turno per ogni operatore non potrà superare il 20% del suo orario lavorativo mensile di riferimento.

4. Al personale addetto alla turnazione sarà riconosciuta, ai sensi dell'art. 5 comma 8, Disciplina Generale - Sezione Terza del vigente CCNL, una pausa retribuita di 30 minuti per il recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo l'orario sopra indicato.

5. Il calendario della turnazione Fisica delle Macchine Acceleratrici sarà stabilito dal Coordinatore del Gruppo Acceleratori e verrà comunicato agli interessati con almeno un mese di anticipo rispetto all'effettuazione dei turni stessi.

6. Il bilanciamento delle giornate lavorate dovrà essere garantito dal calendario di programmazione dei turni nell'arco dei successivi 24 mesi.

7. Viene forfetariamente liquidata una prestazione di lavoro straordinario di 15 minuti, volta a coprire le attività di passaggio consegne tra turnisti smontanti ed entranti.

Art. 26

Prestazioni lavorative a turnazione "Linee di luce"

1. Per le attività effettuate sulle linee di luce e stazioni sperimentali, durante il periodo di operatività di Elettra, viene istituito un orario di lavoro a turno a ciclo semi continuo. I turni avranno il seguente orario:

07.00 - 15.00 (con l'interruzione di 1/2 ora tra le 13.00 e le 14.00);

15.00 - 23.00 (con l'interruzione di 1/2 ora tra le 20.00 e le 21.00);

23.00 - 07.00 (con l'interruzione di 1/2 ora tra le 03.00 e le 04.00).

2. Le persone addette alla turnazione "Linee di luce" saranno individuate all'interno della Gruppo Linee di Luce e nell'ambito delle strutture operative specificatamente indicate nell'allegato n. 4 al presente Accordo.

3. Nell'arco temporale di un mese l'attività a turno per ogni operatore non potrà superare il 20% dell'orario lavorativo mensile di riferimento.

4. Agli addetti al lavoro a turno sarà riconosciuta, ai sensi dell'art. 5 comma 8, Disciplina Generale - Sezione Terza del vigente CCNL, una pausa retribuita di 30 minuti per il recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo l'orario sopra indicato.

5. Il calendario dei turni delle linee di luce sarà stabilito dal Coordinatore del Gruppo Linee di Luce e verrà comunicato agli interessati con almeno un mese di anticipo rispetto all'effettuazione dei turni stessi.

6. La prestazione lavorativa a turno potrà essere attuata per accorpamenti omogenei di linee di luce aventi caratteristiche tecnico-scientifiche simili.

7. Il bilanciamento delle giornate lavorate dovrà essere garantito dal calendario di programmazione dei turni nell'arco dei successivi 24 mesi.

8. Viene forfetariamente liquidata una prestazione di lavoro straordinario di 15 minuti, volta a coprire le attività di passaggio consegne tra turnisti smontanti ed entranti.

Art. 27

Trattamento economico turnazione "Operazioni macchine acceleratrici "

1. Ai lavoratori addetti alla turnazione "Operazioni" verrà riconosciuto, oltre alla maggiorazione prevista dal CCNL, un'indennità pari a Euro 300,00 lordi mensili per dodici mensilità.

2. La corresponsione di tale indennità avverrà in relazione alle correlate prestazioni e pertanto verrà erogata nell'ipotesi in cui al dipendente venga richiesta, nel mese, almeno una prestazione lavorativa a turnazione, oppure non venga comunicata, per qualsiasi motivo, la cessazione del suo inserimento nell'attività lavorativa a turnazione.

Art. 28

Trattamento economico turnazione "Fisica delle Macchine Acceleratrici" e turnazione "Linee di luce"

1. Ai dipendenti che svolgeranno attività lavorativa a turno durante i giorni feriali sarà riconosciuta, oltre alla maggiorazione prevista dal CCNL, un'indennità aggiuntiva di

turno pari a Euro 3,75 orari lordi per le prestazioni effettuate dalle ore 19.00 alle ore 07.00.

2. Per le prestazioni lavorative a turno effettuate durante le festività infrasettimanali sarà riconosciuta, oltre alla maggiorazione prevista dal CCNL, un'indennità aggiuntiva di turno pari a Euro 5,25 orari lordi.

3. Per le prestazioni lavorative a turno effettuate durante i giorni festivi, con riposo compensativo, sarà riconosciuta, oltre alla maggiorazione prevista dal CCNL, un'indennità aggiuntiva di turno pari a Euro 5,25 orari lordi.

Art. 29 **Indennità di mancata mensa**

1. In occasione delle prestazioni turnistiche serali e nelle giornate in cui non è fruibile il servizio di mensa, sarà corrisposta un'indennità di mancata mensa pari al valore corrente del buono pasto. Sarà inoltre messo a disposizione un apposito locale della Società, da usufruire durante l'orario prescritto di pausa, per la confezione di pasti di fortuna o per il riscaldamento delle vivande.

Nota a verbale

L'Azienda comunicherà alla RSU eventuali modifiche agli elenchi delle strutture operative coinvolte nella turnazione Fisica delle Macchine Acceleratrici e nella turnazione Linee di luce.

Dichiarazione della RSU

La RSU auspica che nel corso della selezione del personale addetto alla turnazione per Operazioni a ciclo continuo, siano prioritariamente scelte le persone che abbiano espresso la propria disponibilità.

Capo X **Diritto allo studio e formazione professionale**

Art. 30 **Diritto allo studio**

1. I lavoratori, che al fine di migliorare la propria cultura, anche in relazione all'attività dell'Azienda, frequentano corsi di studio universitari e post-universitari, hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale previsto dall'art. 29, Disciplina Generale – Sezione Terza del CCNL.

2. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno.

3. Per fruire di tali permessi i dipendenti interessati dovranno presentare domanda scritta all' Area Risorse Umane, entro il mese di giugno di ogni anno.

4. I lavoratori dovranno fornire all'Azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente, ogni trimestre, certificati di frequenza.

5. La presente disciplina deve considerarsi integrativa e non sostitutiva di quella contenuta nel CCNL.

Art. 31
Formazione ed aggiornamento professionale

1. Le Parti individuano nella valorizzazione professionale delle risorse umane un fattore essenziale per la crescita qualitativa delle attività del Laboratorio Elettra.
2. In particolare convengono che tale valorizzazione possa essere perseguita anche individuando e realizzando idonei strumenti di formazione ed aggiornamento professionale e, per quanto compatibile con l'organizzazione del lavoro e le esigenze aziendali, attraverso l'utilizzo dello strumento della mobilità orizzontale ed il principio dell'affidamento di compiti e funzioni per incarico, anche a tempo determinato.
3. Ciò premesso la Società si impegna a: promuovere iniziative e programmi di formazione ed aggiornamento professionale tenuto conto delle esigenze organizzative delle diverse strutture societarie.
4. Le Parti si incontreranno per la discussione riguardante le proposte formative nel corso di due incontri annuali. In tale sede saranno analizzati:
 - gli esiti del programma formativo relativo al periodo precedente;
 - le proposte formative per il periodo a seguire;
 - i possibili sviluppi legati alle attività di formazione;
 - l'eventuale presenza di risorse interne per le attività di docenza.
5. L'Azienda pubblicherà sulla propria intranet gli avvisi dei corsi previsti.
6. I lavoratori neo-assunti riceveranno entro i primi tre mesi di permanenza in azienda una specifica formazione riguardante la sicurezza, della durata di 8 ore. Ulteriori pacchetti formativi potranno essere concordati tra RSPP e RLS in relazione al ruolo assegnato al singolo lavoratore.
7. Viene istituito un documento definito "libretto della formazione ed aggiornamento professionale" all'interno del quale verranno registrate tutte le attività svolte dal dipendente in relazione al titolo del presente articolo.

Art. 32
Contributo alla frequenza di corsi di lingua inglese

1. La Società intende contribuire al miglioramento della conoscenza della lingua inglese dei propri dipendenti che, già fondamentale nelle attività tecnico-scientifiche, acquisisce crescente importanza nel contesto generale.
2. Per tale finalità viene riconosciuto un contributo a parziale o totale copertura del costo dei corsi indetti da Istituti convenzionati con l'Azienda ai quali i dipendenti intendano partecipare, purché gli stessi siano tenuti fuori dall'orario di lavoro e la frequenza sia almeno pari al settantacinque per cento delle lezioni. Il contributo societario ammonta fino ad un massimo di € 460,00 annui per ogni dipendente iscritto.
3. Il suddetto contributo potrà essere concesso anche per lo studio di lingue diverse dall'Inglese, quando questo sia opportuno per migliorare l'attività lavorativa dei richiedenti.

CAPO XI Pari opportunità

Art. 33 Gruppo di Lavoro Pari Opportunità

1. La Società è disponibile ad affrontare le tematiche proprie della Legge 10 aprile 1991, n. 125 e a valutare eventuali proposte migliorative riferite ai principi di cui alla citata legge.
2. A tale scopo mette a disposizione 60 ore complessive annue di permessi retribuiti, non cumulabili e rinnovabili di anno in anno, da utilizzarsi da parte di un massimo di tre dipendenti facenti parte di un Gruppo di Lavoro sulle Pari Opportunità.
3. I nominativi dei componenti tale Gruppo di Lavoro e le eventuali successive modifiche alla sua composizione saranno concordati tra l'Azienda e la RSU.
4. I permessi retribuiti disciplinati dal presente articolo, che potranno essere fruiti in misura non superiore a 2 ore giornaliere e 6 ore mensili pro-capite, dovranno essere compatibili con il regolare svolgimento delle attività delle unità organizzative cui i dipendenti partecipanti afferiscono e saranno comunicati all'U.O. Amministrazione del Personale almeno due giorni prima della loro effettuazione.
5. Alle riunioni svolte a livello aziendale potrà partecipare il Consigliere Regionale di Parità previa comunicazione alla Società.
6. Con periodicità annuale e su richiesta di una delle Parti, si darà luogo ad un apposito incontro per esaminare le eventuali proposte elaborate dal Gruppo di Lavoro sulle Pari Opportunità.

Capo XII Relazioni sindacali

Art. 34 Disposizioni generali

1. Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL, con periodicità semestrale l'Azienda effettuerà con la RSU, a sua richiesta, un incontro informativo sugli argomenti di seguito indicati (con riferimento all'anno di calendario precedente ed al personale destinatario del presente Accordo); nel corso del medesimo incontro saranno fornite informazioni sulle prospettive per l'anno a seguire relativamente ai temi trattati:
 - piani per il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
 - sviluppo dell'Azienda e del Laboratorio;
 - investimenti e progetti;
 - attività e programmi di formazione professionale;
 - criteri per la determinazione degli incarichi;
 - accordi con altre società – di carattere produttivo, tecnologico o di ricerca - che comportino rilevanti modificazioni sull'occupazione;
 - numero dei lavoratori in servizio al 31 dicembre, suddiviso per Gruppi organizzativi, indicando separatamente i dati relativi al personale maschile da quelli riguardanti il personale femminile;
 - andamento occupazionale e destinazione numerica dei nuovi assunti a tempo determinato ed indeterminato, a tempo pieno e parziale, a livello di Gruppo,

indicando separatamente i dati relativi al personale maschile da quelli riguardanti il personale femminile;

- numero dei soggetti operanti presso il Laboratorio per rapporti formativi e di studio (stage, tirocini formativi, borse di studio, dottorato, ecc.) e con contratti di lavoro parasubordinato;
- piano di assunzione e criteri di acquisizione del nuovo personale;
- neoassunti con indicazione di inquadramento, incarico e afferenza;
- mobilità interna, aspettativa e distacchi del personale;
- eventuale ricorso al lavoro somministrato;
- eventuali modifiche alla mappatura dei profili professionali del personale dipendente non dirigente suddivisi per Gruppi;
- unità organizzative coinvolte nel servizio di reperibilità e turnazione;
- bilancio economico e sociale aziendale;
- procedura di incentivazione del personale;
- resoconto, in forma aggregata, dei livelli e retribuzioni del personale;
- utilizzo del lavoro straordinario;
- attuazione di iniziative di carattere sociale (rimozione barriere architettoniche, asilo nido, assistenza figli/anziani/disabili, collegamenti pubblici tra sito e città) intraprese dall'Azienda;
- interventi in materia di ambiente e sicurezza di lavoro e di risparmio energetico.

Art. 35 **Informativa ai neoassunti**

Viene riconosciuto un permesso retribuito pari a ore 2 a favore dei neoassunti che potranno usufruirne in occasione di appositi incontri convocati periodicamente dalla RSU. Durante detti incontri verranno illustrate le modalità organizzative delle RSU e le modalità di consultazione delle stesse.

Art. 36 **Salvaguardia degli impianti in caso di sciopero**

Le Parti convengono sul fatto che non esiste, al momento, la necessità di presidiare gli impianti aziendali in caso di sciopero. Qualora intervengano norme di legge o modifiche all'organizzazione che rendano necessario tale presidio, le Parti si incontreranno per definirne le modalità e i servizi/ persone coinvolte.

Capo XIII **Salute e sicurezza, Tutela della privacy**

Art. 37 **Salute e Sicurezza**

1. L'Azienda riconosce come un obiettivo primario la salvaguardia della Salute e Sicurezza dei lavoratori, dei collaboratori, degli utenti e dei visitatori di Sincrotrone Trieste. In quest'ottica si doterà di un sistema per la gestione della Sicurezza.
2. Al fine di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 19 del D.Lgs. 626/1994 e dagli accordi interconfederali, l'Azienda effettuerà la consultazione preventiva dei

RLS nelle circostanze previste dalla normativa vigente ed in particolare nei casi in cui avvengano significative variazioni di rischi, oppure si debbano effettuare piani di ristrutturazione, bonifica e/o ampliamento, acquisto di macchinari e/o apparecchiature che modifichino sensibilmente l'organizzazione esistente.

3. In aggiunta al corso obbligatorio previsto dalle norme vigenti, saranno messi a disposizione dei RLS strumenti didattico/informatici al fine di garantire ai medesimi un costante aggiornamento sui temi della sicurezza.

4. RSPP e RLS si incontreranno semestralmente per esaminare:

- andamento infortuni;
- cambi di mansioni che richiedano aggiornamenti in materia di sicurezza e iniziative informative adottate;
- iniziative per garantire la tutela ambientale messe in atto dall'Azienda.

5. I RLS saranno informati preventivamente degli aggiornamenti al modulo di formazione sulla Sicurezza predisposto dall'Azienda in relazione anche alla presenza di lavoratori stranieri, i quali potranno ricevere la formazione in lingua inglese.

6. I RLS potranno partecipare ai momenti formativi predisposti dall'Azienda.

7. In occasione della riunione periodica i RLS riceveranno, oltre a quanto previsto dal D.Lgs. 626/1994, anche l'elenco del personale che è stato formato con l'indicazione del tipo di formazione ricevuta (assunzione, cambio mansione, formazione periodica, ecc.).

8. La formazione all'atto dell'assunzione dovrà essere effettuata per quanto riguarda i rischi di tipo infortunistico dal RSPP per i rischi di carattere generale e dal Coordinatore di Gruppo per i rischi legati alla particolare attività lavorativa; la formazione ed informazione relativa ai rischi di malattie professionali sarà garantita dal Medico Competente.

9. In aggiunta ai momenti di formazione/informazione obbligatorie per legge (all'assunzione e ad ogni cambio di mansione, ecc.) l'Azienda e i RLS potranno concordemente individuare corsi periodici di formazione per specifiche professionalità particolarmente esposte a rischi specifici.

10. Verranno riconosciute due ore annue aggiuntive di assemblea sindacale per trattare i temi della sicurezza. Su richiesta delle istanze sindacali, tale riunione vedrà la presenza oltre che delle RSU e RLS anche del Medico Competente e/o del RSPP.

Art. 38

Visite mediche periodiche

1. Con cadenza semestrale Azienda e RLS, con la presenza del Medico Competente, effettueranno la disamina dei risultati anonimi collettivi degli accertamenti clinici e strumentali effettuati, il Medico Competente fornirà indicazioni sul significato di detti risultati. In tali occasioni verranno analizzate eventuali modifiche organizzative che possano mettere in previsione ulteriori sorveglianze mediche, concordandone l'attuazione.

Art. 39

Appalti e sicurezza

1. L'Azienda fornirà ai RLS accesso alle informazioni inerenti i rischi propri della ditta appaltatrice e il DVR che la propria ditta consegna alla ditta appaltatrice.

2. Verrà fornita l'informativa annuale ai RSL ed alle RSU riguardante il personale

esposto a rischio radiazione e relative misure.

Art. 40 **Tutela della privacy**

1. La Sincrotrone Trieste si impegna alla tutela della privacy del dipendente, secondo le disposizioni vigenti, in particolare per quanto concerne l'utilizzo e l'accesso ai fascicoli personali, certificazioni mediche, valutazioni individuali.

Eventuali sistemi valutativi e/o conoscitivi aziendali che consentano l'acquisizione e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative e ulteriori dati personali o sensibili dei singoli operatori dovranno essere trattati secondo i termini di legge sulla tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore. Tali sistemi dovranno essere attuati indicando preventivamente all'interessato le finalità per cui la Sincrotrone Trieste li introduce e i relativi elaborati potranno essere consegnati, secondo i termini di legge, in copia completa di ogni sua parte al lavoratore che ne faccia richiesta.

Capo XIV **Trattamento di Fine Rapporto**

Art. 41 **Anticipazione sul Trattamento di Fine Rapporto**

1. Il dipendente con almeno sette anni di servizio in costanza di rapporto di lavoro, potrà richiedere una anticipazione non superiore al 70 per cento sul T.F.R. cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

2. L'anticipazione del T.F.R. sarà riconosciuta nei seguenti casi:

- motivazioni di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297. In tale ambito è riconosciuta la comproprietà, nonché la facoltà di accedere all'anticipo sul T.F.R. per l'acquisto dell'abitazione nella quale il dipendente risiede, purchè nessun componente il nucleo familiare sia unico proprietario di altro immobile abitabile;
- spese mediche di considerevole entità, diverse da quanto stabilito dalla normativa vigente in materia, effettuate da uno o più componenti il nucleo familiare;
- ipotesi di cui all'art. 7 della legge 8.03.2000, n. 53 *"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"*;
- spese per ristrutturazione, manutenzione ordinaria e/o straordinaria, arredamento, dell'abitazione nella quale il dipendente risiede;
- spese per l'acquisto di mezzi di trasporto privato.

3. Le spese indicate dal comma precedente dovranno essere debitamente documentate.

Dichiarazione delle Parti

Per quanto concerne le modalità operative e gestionali delle anticipazioni si fa rinvio ai contenuti del "Regolamento aziendale per l'anticipazione sul T.F.R. per il personale dipendente non dirigente" di data 14 dicembre 1999.

Capo XV
Trattamenti economici e altre provvidenze

Art. 42
Premio di risultato

1. Viene istituito un **Premio di Risultato** correlato:

1) al raggiungimento di risultati correlati agli obiettivi strategici aziendali (componente denominata "**Premio raggiungimento obiettivi**");

- Elettra
- Fermi
- Programmi scientifici
- Piattaforma Tecnologica e Trasferimento Tecnologico

2) al rendimento ed a parametri forniti dalla macchina di luce Elettra (componente denominata "**Premio di funzionamento Macchine Acceleratrici**");

3) al tasso di partecipazione alle attività del Laboratorio (componente denominata "**Premio di Partecipazione**").

2. Il Premio di Risultato, al raggiungimento dei rispettivi obiettivi massimi, è costituito dalla somma dei valori indicati nella seguente tabella:

ENTITA' PREMIO DI RISULTATO (Tabella A)

CATEGORIA DI INQUADRAMENTO	PREMIO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	PREMIO DI FUNZIONAMENTO	PREMIO DI PARTECIPAZIONE
1°	Euro 636,00=	Euro 270,00=	Euro 536,00=
2°	Euro 683,00=	Euro 295,00=	Euro 577,00=
3°	Euro 735,00=	Euro 312,00=	Euro 620,00=
4°	Euro 760,00=	Euro 328,00=	Euro 643,00=
5°	Euro 805,00=	Euro 350,00=	Euro 680,00=
5° liv. superiore	Euro 848,00=	Euro 357,00=	Euro 716,00=
6°	Euro 908,00=	Euro 382,00=	Euro 767,00=
7°	Euro 1.020,00=	Euro 438,00=	Euro 861,00=
7°Quadri	Euro 1.055,00=	Euro 450,00=	Euro 891,00=

3. Nel caso di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i valori indicati nella presente tabella saranno riproporzionati sulla base dell'orario di lavoro individuale.

4. Le Parti, in apposito incontro da tenersi entro novembre dell'anno precedente all'anno di riferimento, individueranno concordemente gli obiettivi ed i parametri da rispettare per poter procedere all'erogazione del Premio Raggiungimento Obiettivi. Nel caso di mancata individuazione congiunta degli obiettivi e dei parametri, verrà erogato un importo pari all'80% del Premio. In via transitoria, per il corrente anno si stabilisce che gli obiettivi per l'anno in corso sono individuati nell'ambito del Progetto Booster e più specificamente 1) nell'estrazione del fascio a 2,5 GeV e 2) nel completamento dell'installazione della linea di trasferimento dal Booster all'Anello.
5. Il Premio di Funzionamento Macchine Acceleratrici viene corrisposto a tutti i dipendenti subordinati della Società, con l'esclusione del personale di qualifica dirigenziale, in organico alla data di erogazione dello stesso.
6. Il Premio di Funzionamento Macchine Acceleratrici è annualmente riconosciuto sulla base del parametro valutativo PF così definito:

$$PF = Tm/Tmst$$

di cui:

- **Tm** è l'effettivo tempo di fascio fornito agli utenti, misurato, per ciascun run, fra il momento in cui il fascio – stabile – viene consegnato all'energia voluta ed il momento in cui esso viene ucciso e perduto, ivi incluso il tempo di fascio non fornito agli utenti a seguito di eventi non riconducibili all'operato del personale;
 - **Tmst ("user uptime")** è il tempo di fascio agli utenti previsto dal calendario di macchina, al netto dei tempi medi stimati di preparazione macchina e di iniezione.
7. $PF_{min}=0,900000$ costituisce il raggiungimento dell'obiettivo minimo, $PF_{max}=0,950000$ costituisce il raggiungimento dell'obiettivo massimo.
 8. Ai fini del calcolo del parametro PF, l'Azienda comunicherà annualmente, nel corso di apposito incontro da tenersi tra le parti entro il mese di dicembre, il valore di Tmst.
 9. Al raggiungimento o superamento del valore massimo del parametro PF ($PF_{max}=0,950000$), l'Azienda corrisponderà al personale di cui al precedente punto 3, un importo pari al 100% di quanto previsto nella Tabella A, con le modalità di cui al successivo punto 12.
 10. Al raggiungimento del valore minimo del parametro PF ($PF_{min}=0,900000$), sarà corrisposto un importo pari all'85% di quanto previsto nella Tabella A.
 11. Nel caso in cui PF risulti compreso tra 0,900000 e 0,950000, il Premio di Funzionamento Macchine Acceleratrici sarà proporzionalmente riconosciuto secondo i parametri indicati nella tabella dell'allegato 6.
 12. Al mancato raggiungimento del valore minimo del parametro PF_{min} non sarà corrisposto il Premio di Funzionamento Macchine Acceleratrici.
 13. L'Azienda comunicherà alla RSU, entro il mese di aprile successivo l'anno di competenza, i valori registrati di Tm ed il conseguente risultato di PF. Alla fine di ogni run, l'Azienda trasmetterà alla RSU le statistiche riassuntive relative l'andamento dello stesso. Su richiesta di una delle Parti, sarà possibile verificare semestralmente i valori dei parametri posti a base del premio. Qualora l'attività delle macchine risulti particolarmente anomala, a seguito di eventi non riconducibili all'operato del personale, e tale da modificare i valori dei parametri PF_{min} - PF_{max} , questi saranno rivisti ed eventualmente ridefiniti in un apposito incontro tra la Società e la RSU.
 14. Il Premio di Funzionamento è erogato proporzionalmente al periodo di presenza

in servizio. Tale presenza è espressa in dodicesimi di anno, considerando le frazioni di mese superiori ai quindici giorni come mesi interi, al netto di eventuali periodi di prova. Al solo fine della determinazione della presenza di cui sopra, sono ad essa equiparate le assenze per: malattia, ricovero ospedaliero, infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL, astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio, permessi sindacali retribuiti, festività, ferie, permessi annui retribuiti (P.A.R.), conto ore, permessi per recupero.

15. Convenzionalmente viene stabilito che la giornata lavorativa è computata in otto ore giornaliere, nell'ambito di un orario medio settimanale di 40 ore distribuito in cinque giornate lavorative.

16. Il Premio di Partecipazione è erogato a tutti i dipendenti subordinati della Società, con l'esclusione del personale di qualifica dirigenziale, in rapporto all'attività lavorativa effettivamente svolta nell'anno di competenza.

17. Il Premio di Partecipazione è riconosciuto proporzionalmente alla presenza in servizio. Tale presenza è espressa in dodicesimi di anno, considerando le frazioni di mese superiori ai quindici giorni come mesi interi, al netto dei periodi di prova.

18. Al fine della determinazione della presenza di cui sopra sono ad essa equiparate le eventuali assenze per: malattia, ricovero ospedaliero, infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL, astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio, permessi sindacali retribuiti, festività, ferie, permessi annui retribuiti (P.A.R.), conto ore, permessi per recupero.

19. Fatto salvo quanto computato al precedente punto 14, ai fini della determinazione dei valori di cui alla Tabella A) sono prese in considerazione le ore lavorabili e quelle lavorate annualmente.

20. Le ore lavorabili sono così individuate: alle giornate di calendario si detraggono i sabati, le domeniche, le festività infrasettimanali, 160 ore di ferie, i permessi annui retribuiti pari a ore 104.

21. Convenzionalmente viene stabilito che la giornata lavorativa è di 8 ore giornaliere, nell'ambito di un orario medio settimanale di 40 ore distribuito in cinque giornate lavorative.

22. Il valore del Premio di Partecipazione, di cui alla tabella A), è riferito alla presenza in servizio di ogni singolo dipendente pari a 12 mesi, e ad un tasso d'assenza non superiore a 40 ore rispetto le ore lavorabili annue.

23. Ai fini del computo di cui al precedente punto 16 non incidono nella riduzione delle ore lavorabili le assenze per: donazione sangue, permessi sindacali retribuiti, astensione obbligatoria per maternità e puerperio, infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL, ricoveri ospedalieri, festività, ferie, permessi annui retribuiti (P.A.R.), conto ore, permessi per recupero, altri permessi retribuiti stabiliti da norme di legge o contrattazioni collettive di primo o secondo livello.

24. Per ogni ora di mancata presenza superiore alle 40 ore, il Premio di Partecipazione sarà ridotto in ragione di un importo orario lordo il cui valore è indicato nella seguente tabella B):

RIDUZIONE ORARIA PREMIO DI PARTECIPAZIONE (Tabella B)

CATEGORIA	IMPORTO ORARIO LORDO
1°	Euro 0,52=
2°	Euro 0,57=
3°	Euro 0,59=
4°	Euro 0,62=
5°	Euro 0,67=
5° – livello Superiore	Euro 0,72=
6°	Euro 0,75=
7°	Euro 0,83=
7° Quadri	Euro 0,88=

25. Con specifico riferimento alle assenze per malattia, la riduzione oraria è applicata fino ad un massimo di 120 ore annue. In tale contesto è altresì stabilito che le ore di malattia cadenti nelle giornate non lavorative, domenicali e festive infrasettimanali, non incidono nella riduzione sopra citata.

26. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i valori di calcolo di cui alla precedente tabella B) saranno riproporzionati sulla base dell'orario di lavoro individuale.

27. Ai dipendenti non in organico alla data dell'erogazione del Premio di Risultato, i quali abbiano maturato il diritto al riconoscimento del Premio di Partecipazione, l'importo di quest'ultimo sarà corrisposto unitamente alle competenze di fine rapporto.

28. Le Parti riconoscono di aver dato applicazione a quanto indicato nell'art. 9 Disciplina Generale – Sez. terza del vigente CCNL, in particolare e con specifico riferimento alla variabilità del premio ed alla sua correlazione con gli obiettivi concordati.

29. Per la natura stessa del Premio di Risultato, il suo importo è ad ogni titolo ed effetto onnicomprensivo e, dunque, non costituisce base di computo né ha incidenza su nessun altro istituto (t.f.r. compreso), avendone le parti tenuto conto nella sua determinazione.

30. Il Premio di Risultato, ove spettante, sarà erogato con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza. I valori indicati nelle Tabelle A) e B) attengono l'inquadramento di ogni singolo dipendente riferito al mese precedente la data di erogazione del Premio medesimo.

31. Tutti gli importi indicati nel presente articolo sono da ritenersi al lordo delle trattenute fiscali e previdenziali a carico del lavoratore (Rinnovo parte economica del C.I.A. accordo dd. 11/06/2001).

32. Il Premio di Risultato viene corrisposto a tutti i dipendenti subordinati della Società che abbiano partecipato all'attività lavorativa nell'anno di maturazione del premio.

33. I lavoratori assunti nel corso di un anno percepiranno, a partire dall'anno successivo, un premio di risultato con importo rapportato, esprimendolo in dodicesimi, ai mesi di effettivo servizio in Azienda (si ritiene valida la regola degli arrotondamenti prevista per la maturazione delle ferie).

34. I lavoratori che cessano il rapporto di lavoro avranno corrisposto, al momento della liquidazione delle competenze finali, l'intero PdR cui avessero diritto per l'anno precedente e non ancora eventualmente erogato e la quota del PdR maturata nell'anno in corso, espressa in dodicesimi pari ai corrispondenti mesi di effettivo servizio in azienda, per la sola parte relativa al premio di presenza.

35. Il periodo di prova dei lavoratori neoassunti confermati è considerato valido per la corresponsione del PdR.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti si danno atto che le erogazioni previste dal presente accordo e come in esso definite hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del trattamento di esenzione contributiva prevista dal Protocollo 23.07.1993 e conformi a quanto disposto dalla Legge 23 maggio 1997, n. 135.

Art. 43

Elemento aggiuntivo di professionalità

1. In considerazione dell'apporto professionale dei dipendenti della Sincrotrone Trieste, le cui conoscenze e competenze costituiscono una risorsa centrale per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, viene introdotto un "elemento aggiuntivo di professionalità".

2. Detto elemento, i cui importi mensili lordi non assorbibili da futuri aumenti dei minimi tabellari previsti dal vigente CCNL, sono riportati nell'allegata tabella, verrà erogato mensilmente ai dipendenti in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo, a far data dal 01/09/2007.

Art. 44

Servizio di Mensa

1. L'Azienda attua il servizio di mensa aziendale principalmente tramite le strutture di ristorazione istituite, nell'ambito dell'Area Science Park, presso il Sito di Basovizza. Il servizio può essere fruito da tutto il personale dipendente la cui prestazione lavorativa è compatibile con gli orari di funzionamento delle strutture stesse.

2. Ai fini del servizio di cui al punto precedente l'Azienda assegna ai propri dipendenti "buoni-pasto spendibili". Il valore di ogni buono-pasto è di Euro 5,29, ed è a totale carico dell'Azienda stessa.

3. Il "buono-pasto spendibile" viene attribuito per ogni singola giornata – da lunedì a venerdì – in cui il dipendente effettua, non in trasferta, una prestazione lavorativa.

4. Il buono-pasto è assegnato ad ogni lavoratore con un orario di riferimento giornaliero maggiore alle 6 ore.

5. Il "buono-pasto spendibile" non può essere sostituito in alcun modo, ed a nessun titolo, con la corresponsione dell'equivalente in denaro.

6. Ogni dipendente è tenuto ad osservare scrupolosamente le disposizioni della

Società emittente i buoni – pasto che ne regolamentano il loro utilizzo.

Dichiarazione delle Parti

In caso di variazione del tetto di esclusione dalla base imponibile, le Parti si incontreranno per confrontarsi in merito all'eventuale aggiornamento del valore del buono pasto.

Art. 45

Indennità di esposizione a radiazioni

1. Al personale classificato "esposto a radiazioni di categoria A" ai sensi del D.Lgs. 17 marzo 1995, n. 230, è corrisposta un'indennità di esposizione a radiazione nella misura unica mensile lorda di Euro 31,00 per dodici mensilità.
2. L'individuazione del predetto personale viene effettuata da parte dell'Esperto Qualificato.

Art. 46

Contributo testi scolastici

1. L'Azienda, nell'intendimento di agevolare la formazione scolastica dei figli dei propri dipendenti, intende contribuire alle spese documentate da loro sostenute per l'acquisto dei testi scolastici per i propri figli, riconoscendo i seguenti contributi:
 - scuola media inferiore Euro 215,00;
 - scuola media superiore Euro 245,00;
 - università Euro 275,00.
2. Tali erogazioni saranno corrisposte anche ai lavoratori i cui figli studenti siano a carico del coniuge, a condizione che quest'ultimo non fruisca di analoghe agevolazioni, e per i figli del coniuge a condizione che siano inseriti nello stato di famiglia dell'interessato.
3. Analogo beneficio sarà concesso al dipendente che frequenti corsi di studio diretti ad accrescere le proprie competenze professionali.
4. Le suddette erogazioni sono previste per un numero di anni pari alla durata del corso legale degli studi. Esse vengono corrisposte entro il mese di dicembre di ogni anno per gli studenti di scuola media, ed entro il mese di giugno dell'anno successivo per gli studenti universitari subordinatamente alla presentazione da parte degli interessati della relativa certificazione attestante l'iscrizione.

Art. 47

Polizza Infortuni

1. La Sincrotrone Trieste garantisce al proprio personale a cui si applica il presente Accordo, per il periodo di vigenza dello stesso, una copertura assicurativa per infortuni professionali ed extraprofessionali con onere economico del premio di polizza previsto completamente a proprio carico.

Art. 48
Assistenza Sanitaria Integrativa

1. La Sincrotrone Trieste aderisce, per il periodo di vigenza del presente Accordo, ad una Cassa che ha finalità di gestire e garantire senza fini di lucro forme di assistenza sanitaria integrativa a favore dei dipendenti e loro familiari. Le modalità di adesione a tale Cassa avverranno sulla base delle Specifiche Disposizioni.

Art. 49
Indennità

1. Tutte le indennità previste nel presente Accordo sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, diretti e/o indiretti quali, a titolo esemplificativo: ferie, festività, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, indennità varie, trattamenti equipollenti, ecc..

2. Le Parti hanno inoltre convenuto che gli importi erogati ai titoli di cui al presente Accordo, ad eccezione di quanto previsto dai precedenti artt. 43 e 45, siano esclusi dal calcolo del Trattamento di Fine Rapporto, così come previsto dall'art. 2120 Codice Civile modificato dalla legge 297/1982.

Art. 50
Una Tantum

1. Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo Integrativo con la mensilità di settembre 2007, verrà corrisposto un importo di € 160,00 lordi. Tale importo sarà riproporzionato e suddivisibile in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro, all'effettivo orario individuale o all'assenza per aspettativa nel periodo 01/02/2007 – 31/07/2007.

2. L'importo dell'una tantum è comprensivo dell'incidenza degli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di natura legale o contrattuale e non deve essere preso in considerazione ai fini del computo della misura del trattamento di fine rapporto.

3. Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, astensione facoltativa per maternità e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 01/02/2007 – 31/07/2007, saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

Letto, confermato e sottoscritto.

Sincrotrone Trieste S.C.p.A.

Andrea Crivelli

RSU

Fabio Barbo
Marino Miculin
Luca Petaccia

Associazione degli Industriali
della Provincia di Trieste

Alessandro Carta

OO.SS.

Cristina Pasotti
Marco Stolfa
Antonio Saulle

TRASFERTE (Capo V – Art. 13, comma 1)

Anticipo spese

Per il pagamento delle spese di viaggio sostenute direttamente e connesse alla trasferta dovrà essere di norma utilizzata la carta di credito corporate che sarà fornita a tutti i dipendenti, fatte salve le necessarie misure volte a salvaguardare la sicurezza dei conti correnti dei dipendenti interessati.

Solamente in casi eccezionali il personale inviato in trasferta potrà richiedere un anticipo commisurato alla presumibile durata della trasferta.

Rimborso spese

Trasferte di durata da uno a venti giorni:

a) trasferte nazionali e in ambito UE:

– rimborso spese documentate con i seguenti massimali giornalieri:

€ 10,00 – prima colazione (qualora non sia compresa nel costo del pernottamento);

€ 30,00 – per ogni pasto;

€ 150,00 – per pernottamento;

oppure

– importo forfetario

€ 150,00 giornalieri tutto incluso.

I massimali per i pasti e prima colazione sopra indicati potranno essere compensati tra loro per l'intera durata della trasferta a condizione che esista una valida documentazione per ciascuno dei pasti spettanti.

b) trasferte extra UE:

rimborso delle spese documentate

a piè di lista, con esclusione degli alberghi di lusso (5 stelle) oppure,

importo forfetario

€ 150,00 giornalieri tutto incluso

L'importo forfetario non è erogabile nel caso di rimborso totale o parziale (o fornitura diretta di servizi) da parte dell'ente ospitante.

Non sono ammessi i rimborsi di consumazioni effettuate dal frigobar.

Trasferte di durata oltre venti giorni

In caso di trasferta di durata superiore a 20 giorni si stabilirà di volta in volta un trattamento ad hoc legato alla durata, alla sede e al tipo di sistemazione prevista.

Trasferte senza pernottamento

Per trasferte, superiori a 6 h, che si esauriscono in giornata, quindi senza pernottamento, si provvede al rimborso a piè di lista con il massimale di € 30,00 per pasto documentato, oppure alla corresponsione di un 24esimo dell'importo forfetario giornaliero moltiplicato per il numero delle ore trascorse in trasferta.

Trasferte ripetitive

Si riferisce a trasferte:

- che si svolgano nel raggio di 30 km,
- che si ripetano almeno 8 volte al mese per la stessa destinazione.

Per questa tipologia di trasferta potrà essere compilata per ogni persona una sola autorizzazione mensile.

Spetterà il rimborso spese per il pasto a piè di lista, con l'ordinario massimale, oltre all'eventuale rimborso chilometrico.

La liquidazione della trasferta avverrà una volta al mese con il riepilogo di tutti i viaggi e spese effettuate.

Ore viaggio

Ai dipendenti inquadrati in categorie inferiori alla 7^a viene riconosciuto come ora di viaggio il tempo necessario e documentato per raggiungere la località di destinazione e viceversa, con un importo pari all'85% della normale retribuzione, per le ore eccedenti il normale orario giornaliero, con esclusione di qualsiasi maggiorazione (lavoro straordinario, notturno e festivo). A tal fine la quota oraria sarà determinata dividendo la normale retribuzione mensile per 173.

Le ore viaggio sono riconosciute per l'uso di qualsiasi mezzo di trasporto, con l'esclusione dei viaggi in WL.

Il tempo viaggio di cui sopra sarà comunque riconosciuto ad ogni categoria di inquadramento per trasferte finalizzate ad attività commerciale, previa autorizzazione dell'ILO.

I viaggi si svolgono normalmente dal lunedì al venerdì, fatte salve eventuali esigenze organizzative e produttive.

Le ore viaggio eccedenti le 8 ore di lavoro giornaliero dal lunedì al venerdì e tutte le ore viaggio del sabato e della domenica verranno computate ai fini del monte ore lavorato giornaliero anche per i dipendenti inquadrati nella categoria 7^o e 7^o Q.

Recupero psicofisico

Nel caso in cui il rientro presso l'abitazione del dipendente avvenga dopo le h. 00.00 viene concesso un numero di ore di permesso retribuito pari alla differenza tra l'ora dell'effettivo rientro e le ore 00.00.

Indennità giornaliera

Viene corrisposta una indennità forfettaria per spese non documentabili, pari ad € 12,00, per ogni giornata intera di trasferta.

ELEMENTO AGGIUNTIVO DI PROFESSIONALITÀ

CATEGORIA	IMPORTO MENSILE LORDO	IMPORTO ANNUO LORDO
1°	Euro 32,00=	Euro 416,00=
2°	Euro 34,00=	Euro 442,00=
3°	Euro 37,00=	Euro 481,00=
4°	Euro 38,00=	Euro 494,00=
5°	Euro 40,00=	Euro 520,00=
5° – livello Superiore	Euro 43,00=	Euro 559,00=
6°	Euro 46,00=	Euro 598,00=
7°	Euro 51,00=	Euro 663,00=
7° Quadri	Euro 53,00=	Euro 689,00=

TURNAZIONE “FISICA DELLE MACCHINE ACCELERATRICI”

GRUPPO ACCELERATORI

- U.O. Fisica Acceleratori
- U.O. Linac
- U.O. Nuove Sorgenti

GRUPPO ELETTROMAGNETISMO

- Area Radiofrequenza ed Alimentazioni
- U.O. Inserzioni
- U.O. Strumentazione
- U.O. Strumentazione per misure

GRUPPO MECCANICA VUOTO ED OTTICA

- Area Progettazione, Costruzione e Collaudi
- Area Vuoto e Frontend
- Area Ottica

GRUPPO INFORMATICO

- U.O. Controlli

TURNAZIONE “LINEE DI LUCE”

GRUPPO LINEE DI LUCE

- Area Cristallografia e Biologia Strutturale
- Area Litografia
- Area Magnetismo e Strutture Elettroniche
- Area Metodi Innovativi con Luce di Sincrotrone
- Area Microscopie
- Area Strutture Inorganiche
- Area Spettroscopia
- Area Superfici

SERVIZIO DI REPERIBILITA'

GRUPPO INFRASTRUTTURE

- Area Impiantistica Fluidistico Meccanica
- Area Impiantistica Elettrico Strumentale ed Officina

GRUPPO COORDINAMENTO

- Area Servizio Radioprotezione
- Area Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale

GRUPPO LINEE DI LUCE

- Area Cristallografia e Biologia Strutturale
- Area Litografia
- Area Magnetismo e Strutture Elettroniche
- Area Metodi Innovativi con Luce di Sincrotrone
- Area Microscopie
- Area Strutture Inorganiche
- Area Spettroscopia
- Area Superfici

GRUPPO ACCELERATORI

- U.O. Fisica Acceleratori
- U.O. Linac
- U.O. Nuove Sorgenti

GRUPPO ELETTROMAGNETISMO

- Area Radiofrequenza ed Alimentazioni
- U.O. Inserzioni
- U.O. Strumentazione
- U.O. Strumentazione per misure

GRUPPO INFORMATICO

- U.O. Controlli
- U.O. Software per Misure

**PARAMETRI PER L'EROGAZIONE DEL PREMIO DI
FUNZIONAMENTO MACCHINE ACCELERATRICI**

VALORE DI PF	PERCENTUALE DEL PREMIO DI FUNZIONAMENTO
0,900000	85 %
0,903125	86 %
0,906250	87 %
0,909375	88 %
0,912500	89 %
0,915625	90 %
0,918750	91 %
0,921875	92 %
0,925000	93 %
0,928125	94 %
0,931250	95 %
0,934375	96 %
0,937500	97 %
0,940625	98 %
0,943750	99 %
0,950000	100 %