

REGOLAMENTO DEL PERSONALE DEL CONSORZIO CNISM

Questo regolamento si riferisce alla definizione dei compiti e delle funzioni del personale di cui il Consorzio CNISM si avvale o con cui collabora in modo coordinato per lo svolgimento dei propri compiti istituzionali.

Il Personale del Consorzio si divide in due categorie:

- a) Personale dipendente del Consorzio
- b) Personale Collaboratore Associato

a) Personale dipendente del Consorzio. Esso può essere dei seguenti tipi:

- i) Assunto con contratto a tempo indeterminato sulla base della programmazione del personale e dei relativi piani di assunzione stabiliti dall'Assemblea previa valutazione dell'adeguatezza delle risorse disponibili, con tipo di selezione, stato giuridico e contrattuale e con trattamento economico determinati dal Titolo I del presente regolamento.
- ii) Assunto con contratti a termine, in relazione a particolari esigenze della ricerca secondo, procedure in accordo con quanto previsto dal Titolo I del presente regolamento.
- iii) Con contratto di Apprendistato.
- iv) Con ogni altra forma di contratto prevista dalle norme di legge vigenti al momento dell'assunzione.

b) Personale Collaboratore Associato alle attività del Consorzio nell'ambito delle Unità di Ricerca e dei Laboratori Regionali.

Le tipologie di questo personale e le norme che regolano la collaborazione sono definite dall'Assemblea e raccolte in uno specifico manuale.

La partecipazione del personale di cui ai commi a), b) agli organi collegiali del Consorzio, delle Unità e dei Laboratori è regolamentata dall'Ordinamento dei Servizi che è redatto separatamente dal presente regolamento.

INDICE

Parte prima - Disposizioni di carattere generale

- Art. 1 Personale del Consorzio
- Art. 2 Pianificazione delle Assunzioni
- Art. 3 Personale con contratto a tempo indeterminato
- Art. 4 Personale con contratto a termine
- Art. 5 Personale con contratto di apprendistato
- Art. 6 Personale dirigente

Parte seconda - Costituzione del rapporto di lavoro

- Art. 7 Assunzione
- Art. 8 Periodo di prova
- Art. 9 Inquadramento
- Art.10 Sviluppo professionale

Parte terza - Diritti e doveri

- Art. 11 Doveri
- Art. 12 Incompatibilità di impieghi
- Art. 13 Diritti da invenzione industriale
- Art. 14 Sospensione cautelare facoltativa e sospensione obbligatoria a seguito di procedimento penale
- Art. 15 Sanzioni disciplinari
- Art. 16 Procedimento per l'erogazione delle sanzioni disciplinari
- Art. 17 Congedi per motivi di studio
- Art. 18 Malattia – Maternità - Infortunio
- Art. 19 Chiamata e richiamo alle armi
- Art. 20 Aspettativa
- Art. 21 Trasferimenti
- Art. 22 Disposizioni a favore del rientro dei lavoratori in Italia
- Art. 23 Distacchi e comandi

Art. 24 Lavoro a tempo parziale

Parte quarta - *Trattamento economico*

Art. 25 Retribuzione mensile e determinazione degli elementi retributivi

Art. 26 Stipendi e mensilità di retribuzione

Art. 27 Contingenza

Art. 28 Aumenti periodici di anzianità

Art. 29 Indennità di incentivazione e superminimi individuali

Art. 30 Retribuzione oraria e giornaliera

Art. 31 Trattamento economico per il personale ricercatore

Art. 32 Trattamento economico dei dirigenti

Parte quinta - *Svolgimento del rapporto di lavoro*

Art. 33 Orario di lavoro – Servizio Sostitutivo di Mensa

Art. 34 Lavoro straordinario, festivo, notturno

Art. 35 Riposo settimanale

Art. 36 Festività

Art. 37 Ferie

Art. 38 Assenze

Art. 39 Permessi

Art. 40 Trasferte in Italia o all'estero

Art. 41 Assistenza sanitaria

Art. 42 Assicurazione infortuni

Art. 43 Assicurazioni sociali

Parte sesta - *Estinzione del rapporto di lavoro*

Art. 44 Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 45 Cessazione del rapporto di lavoro

Art. 46 Dimissioni volontarie

Art. 47 Trattamento di fine rapporto

Parte settima - *Diritti sindacali e servizi sociali*

Art. 48 Diritti sindacali

Art. 49 Servizi sociali e benefici assistenziali

Parte ottava - *Profili professionali*

Art. 50 Declaratorie dei livelli professionali del personale tecnico ed amministrativo

Art. 51 Profili professionali del personale ricercatore

Parte nona - *Entrata in vigore e modifiche*

Art. 52 Entrata in vigore del regolamento e modifiche

Art. 53 Norme finali e transitorie

PARTE PRIMA - *Disposizioni di carattere generale*

Art. 1 - *Personale del Consorzio*

Il Consorzio si avvale, per l'attuazione dei propri compiti istituzionali, di personale dipendente con contratto a tempo indeterminato come dai successivi art. 2, 3 e 6, oppure con contratti a termine (art. 4), con contratto di apprendistato (art. 5) e con ogni altra forma di contratto prevista dalle norme di legge vigenti al momento dell'assunzione, non specificatamente disciplinate dal presente regolamento, per cui si farà riferimento alle leggi vigenti.

Art. 2 – *Pianificazione delle assunzioni*

La programmazione del personale ed i relativi piani di assunzione, nonché lo stato giuridico del personale del Consorzio sono stabiliti dall'Assemblea previa valutazione dell'adeguatezza delle risorse disponibili.

Art. 3 - Personale con contratto a tempo indeterminato

Le tipologie del personale tecnico, amministrativo e ricercatore assunto con contratto a tempo indeterminato sono indicate nell'art. 9.

Art. 4 - Personale con contratto a termine

Per motivi oggettivi, il Consorzio può procedere ad assunzioni temporanee di personale straordinario con l'osservanza delle norme di cui al D.Lgs. 81/2015.

In particolare il Consorzio, sulla base della normativa vigente, può assumere personale, anche di cittadinanza straniera, di alta qualificazione scientifica o tecnica nel campo della ricerca avanzata, con contratto a termine di durata complessiva non superiore a 3 anni. In generale tutte le assunzioni a tempo determinato possono essere prorogate in ottemperanza a quanto previsto dal suddetto D.Lgs. 81/2015. Il contratto a tempo determinato dei ricercatori sarà disciplinato dal D. Lgs. 81/2015, art. 23, comma 3. La loro durata potrà essere pari o inferiore a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

Art. 5 - Personale con contratto di apprendistato

Il Consorzio potrà avvalersi della collaborazione di personale assunto con contratto di apprendistato ai sensi del D.Lgs n 81/2015. Potranno quindi essere attivate tre diverse modalità di assunzione degli apprendisti:

_ - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

_ - Apprendistato professionalizzante.

_ - Apprendistato di alta formazione e ricerca.

La regolamentazione del contratto di apprendistato avverrà sulla base delle norme di legge e per quanto demandato alla contrattazione collettiva si farà riferimento al contratto del commercio.

Art. 6 - Personale dirigente

Sono dirigenti coloro che, con ampi poteri decisionali svolti con elevato grado di responsabilità ed autonomia, forniscono un contributo determinante per la realizzazione dei fini del Consorzio e la gestione delle relative attività.

L'Assemblea delibera l'assunzione dei dirigenti su proposta del Presidente del Consorzio, per chiamata diretta e con contratto a tempo determinato.

Il trattamento normativo ed economico dei dirigenti è regolato sulla base del contratto collettivo nazionale di lavoro delle Aziende industriali.

PARTE SECONDA - Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 7 - Assunzione

Le assunzioni del personale con contratto a tempo indeterminato sono effettuate mediante concorsi nazionali o selezioni pubbliche per titoli e/o esami, nazionali e/o locali, o per chiamata diretta per tutti i livelli professionali, quali sono definiti nei successivi Artt. 9, 50 e 51.

I requisiti per l'assunzione, le modalità di svolgimento dei concorsi e delle selezioni, la composizione delle commissioni esaminatrici e le modalità di accertamento della idoneità fisica saranno definiti da apposite norme deliberate dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente.

L'assunzione dei dirigenti avviene per chiamata diretta.

Le assunzioni con contratto a tempo determinato o con apprendistato avvengono per chiamata diretta o con pubblica selezione. La loro eventuale trasformazione a tempo indeterminato dovrà essere deliberata e/o ratificata dal Consiglio di Amministrazione.

Art. 8 - Periodo di prova

L'assunzione del personale avviene con un periodo di prova non superiore ai 6 mesi. Per personale con precedente esperienza lavorativa il periodo di prova non può essere inferiore ai 2 mesi. Per quello senza esperienza il periodo di prova non può essere inferiore ai 3 mesi.

Non sono computati ai fini del periodo di prova i periodi di assenza dal servizio a qualsiasi titolo.

Non sono ammesse né la prorogazione né il rinnovo del periodo di prova.

Superato il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, il dipendente s'intende confermato in servizio e la sua anzianità decorre, a tutti gli effetti, dalla data dell'assunzione.

Durante il periodo di prova le parti sono libere di recedere dal contratto senza obbligo di motivazione.

Art. 9 - Inquadramento

Il personale amministrativo e tecnico é inquadrato in una struttura articolata su dieci categorie di cui una riservata alle elevate professionalità, denominate rispettivamente B, C, D, EP (Elevate Specifiche Tipologie Professionali) corrispondenti alle declaratorie ed ai profili professionali di cui all'art. 50.

L'inquadramento del personale ricercatore viene effettuato secondo l'art. 51

Il personale dirigente é inquadrato secondo le norme del contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti delle Aziende industriali.

Al personale con contratto a termine si applica la normativa relativa al normale personale assunto con contratto a tempo indeterminato. Al personale a tempo determinato viene riconosciuto almeno il medesimo trattamento economico del personale con contratto a tempo indeterminato, con possibilità di riconoscere trattamenti retributivi più favorevoli, previa deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

Art. 10 - Sviluppo Professionale

Il Consiglio di Amministrazione delibera su proposta del Presidente del Consorzio gli eventuali passaggi di livello, previa valutazione delle capacità e delle competenze professionali individuali, dei risultati conseguiti e delle esigenze organizzative del Consorzio.

Il Consiglio di Amministrazione delibererà inoltre in merito all'attribuzione di eventuali superminimi individuali al personale dipendente incaricato dello svolgimento di attività che richiedano particolare professionalità acquisita.

PARTE TERZA - Diritti e doveri

Art. 11 - Doveri

Il dipendente del Consorzio, che avrà dipendenza diretta dal Responsabile dell'Unità di Ricerca o Direttore di Laboratorio Regionale presso cui opererà, concorre al perseguimento degli obiettivi d'interesse pubblico che costituiscono gli scopi istituzionali dell'Ente.

A tal fine ha il dovere di assolvere le prestazioni alle quali é contrattualmente tenuto con assiduità, diligenza e scrupolo.

In particolare ha l'obbligo:

- a) di rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dal Consorzio per il controllo delle presenze;
- b) di non allontanarsi dal posto di lavoro senza autorizzazione;
- c) di mettere in grado il Consorzio, comunicando tempestivamente e non oltre 24 ore, l'assenza per malattia, di accertare lo stato di impedimento al lavoro;
- d) di comunicare tempestivamente ogni mutamento di residenza o domicilio;
- e) di osservare, nell'espletamento dei propri compiti, le direttive di organizzazione e di indirizzo impartitegli;
- f) di avere cura dei beni a lui affidati per lo svolgimento del servizio;
- g) di non utilizzare ai fini privati, o per ragioni che comunque non attengono al servizio, apparecchiature e materiali del Consorzio
- h) di non trarre profitto in qualsiasi forma da quanto costituisce oggetto delle sue funzioni, o dalle conoscenze acquisite nell'espletamento delle attività di lavoro;
- i) di osservare il segreto d'ufficio;
- j) di ritornare e trattenersi nei luoghi di lavoro al di fuori dell'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione del Consorzio;
- k) di usare modi cortesi con i colleghi, con i terzi e con i superiori e di tenere una condotta conforme ai civici doveri;
- l) di mantenere riservate le password ed i codici di accesso forniti dal Consorzio e di vigilare affinché l'accesso alle informazioni sia consentito solo al personale autorizzato

Art. 12 - Incompatibilità di impieghi

Fatta eccezione per il personale assunto con contratto a tempo parziale, di cui all'art. 24, pari o inferiore al 50% del normale orario di lavoro, con il rapporto d'impiego o di lavoro alle dipendenze del Consorzio é incompatibile qualsiasi impiego privato o pubblico e l'esercizio di qualunque professione o industria.

Il dipendente per il quale venga accertata l'incompatibilità é diffidato dal Presidente del Consorzio a cessare dalla situazione di incompatibilità.

Decorso 15 giorni dalla diffida senza che l'incompatibilità sia cessata, il rapporto di impiego o di lavoro viene risolto.

La circostanza che il dipendente abbia ottemperato alla diffida non preclude l'eventuale azione disciplinare. Eventuali deroghe all'incompatibilità di cui al comma 1 del presente articolo potranno essere, di volta in volta, valutate e deliberate dal Consiglio di Amministrazione del Consorzio su richiesta motivata del dipendente.

Art. 13 - Diritti da invenzione industriale

I diritti derivanti dall'invenzione industriale fatta nell'esercizio del rapporto di lavoro, o comunque nell'esecuzione di prestazioni a favore del Consorzio in cui l'attività di studio, di ricerca o di sperimentazione sia prevista come oggetto del rapporto ed a tale scopo retribuita, sono disciplinati in apposito regolamento deliberato dall'Assemblea del Consorzio.

Art. 14 - Sospensione cautelare facoltativa e sospensione obbligatoria a seguito di procedimento penale

Il dipendente sottoposto a procedimento penale può essere, quando la natura del reato sia particolarmente grave, sospeso dal servizio. L'apertura dell'azione penale preclude o, se già avviata, sospende sino alla conclusione dell'azione stessa, il procedimento disciplinare o quello di cui all'Art. 44 del presente contratto, sempre che riguardino lo stesso fatto.

Ove sia raggiunto da mandato o da ordine di cattura o comunque sottoposto ad applicazione provvisoria di misura di sicurezza o prevenzione comportanti restrizioni della libertà personale, il dipendente viene immediatamente sospeso dal servizio e dalla retribuzione.

Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è concesso un assegno alimentare in misura non superiore alla metà della retribuzione base mensile in godimento al momento della sospensione - esclusi i compensi e le indennità che presuppongono l'effettiva prestazione del servizio o il disimpegno di particolari funzioni o mansioni - oltre alle quote per assegni familiari nella misura integrale.

Nel caso il procedimento penale si concluda con sentenza in giudicato di proscioglimento o di assoluzione, la sospensione è revocata e il dipendente ha diritto al trattamento economico non percepito, esclusi i compensi e le indennità connesse ad effettive prestazioni di servizio.

Il dipendente, già tratto in arresto in esecuzione di provvedimento dell'Autorità giudiziaria, è riammesso in servizio, ove abbia ottenuto la libertà provvisoria, con provvedimento del Presidente del Consorzio a meno che quest'ultimo non ritenga di dover disporre la permanenza della sospensione con provvedimento facoltativo.

La riammissione in servizio di cui al comma precedente è disposta senza pregiudizio per l'eventuale azione disciplinare a conclusione del procedimento penale.

Dei casi di sospensione ai sensi del presente articolo e delle richieste di riammissione in servizio, dovrà essere data comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Art. 15 - Sanzioni disciplinari

Il dipendente che contravviene ai doveri che gli derivano dal rapporto di lavoro, è soggetto, ai sensi della legge 300/70 (statuto dei lavoratori), in relazione alla gravità ed alla reiterazione della mancanza, ad una delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) ammonizione verbale
- b) ammonizione scritta
- c) multa per importo massimo di 4 ore di retribuzione
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni
- e) licenziamento con preavviso
- f) licenziamento senza preavviso

Al dipendente deve essere garantito l'esercizio del diritto alla difesa.

Le sanzioni disciplinari di cui alle lettere a), b) sono irrogate dal Responsabile dell'Unità di Ricerca o dal Direttore del Laboratorio Regionale da cui dipende.

Le sanzioni disciplinari di cui alle lettere c), d) sono irrogate dal Presidente del Consorzio, su proposta del Responsabile dell'Unità di Ricerca o del Direttore di Laboratorio Regionale.

Le sanzioni di cui alle lettere e), f) sono irrogate dal Presidente del Consorzio, su delibera del Consiglio di Amministrazione.

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 16 - Procedimento per l'erogazione delle sanzioni disciplinari

La contestazione formale degli addebiti al dipendente é effettuata dal Responsabile dell'Unità di Ricerca o dal Direttore del Laboratorio Regionale di appartenenza del dipendente interessato. Le contestazioni relative alle sanzioni disciplinari sono effettuate per iscritto, motivate e con l'assegnazione di un termine non inferiore a 5 giorni per la presentazione da parte del dipendente delle proprie giustificazioni per iscritto. Ove le giustificazioni siano ritenute valide, il dipendente é prosciolto dall'addebito ed allo stesso ne viene data comunicazione scritta.

Nel caso in cui le giustificazioni presentate siano, in tutto o in parte, ritenute non valide, il direttore che ha contestato l'addebito procede direttamente, nell'ipotesi di cui alla lettera b) dell'Art. 15, all'irrogazione della sanzione - con provvedimento motivato scritto - inviando copia di tutti gli effetti al Presidente del Consorzio. Prima di procedere alla trattazione dell'addebito, il Presidente sente personalmente l'interessato che può farsi assistere dalle OO.SS. e, qualora ritenga che siano necessarie ulteriori indagini, dispone per il proseguimento dell'istruttoria, designando eventualmente un proprio rappresentante per lo svolgimento di singoli atti. Esaurita la fase istruttoria, il Presidente del Consorzio mette a disposizione del dipendente gli atti del procedimento perché possa farne copia e gli concede un termine non inferiore a 30 giorni perché possa presentare le sue difese per iscritto.

Il Presidente del Consorzio, se ritiene che nessun addebito possa essere mosso al dipendente, lo dichiara nella deliberazione da adottarsi al termine della trattazione di cui al comma precedente, dandone comunicazione scritta al dipendente medesimo ed ordinando l'archiviazione degli atti del procedimento. Qualora ritenga che l'addebito sussista in tutto o in parte, propone la sanzione disciplinare da applicare, mediante motivata deliberazione scritta.

Il provvedimento con cui è inflitta la sanzione è emanato dal Presidente del Consorzio e comunicato al dipendente interessato entro 10 giorni.

Art. 17 - Congedi per motivi di studio

Ai dipendenti possono essere concessi congedi per motivi di studio, di ricerca scientifica o di collaborazione industriale, allo scopo di recarsi presso Istituti, Laboratori o Società italiani o esteri, nonché presso Istituzioni internazionali o comunitarie. Questi congedi sono di durata non superiore a 2 anni, eventualmente prorogabili su delibera del Consiglio di Amministrazione, previa valutazione dell'interesse del Consorzio alla concessione dei congedi stessi. Ove ricorrano particolari motivi di interesse per il Consorzio, specie in relazione ad esigenze di collaborazione internazionale, i congedi predetti possono avere una durata continuativa, superiore al suddetto limite, eventualmente prorogabile.

Durante il periodo di congedo il dipendente potrà beneficiare del trattamento retributivo riservatogli dall'organismo ospitante. Ove tale trattamento risulti inesistente, o siano previsti solo borse di studio o premi, ovvero sia di misura inferiore a quella erogatagli dal Consorzio al momento dell'adozione del relativo provvedimento, il dipendente ha diritto rispettivamente alla conservazione della sola retribuzione complessiva mensile, oppure ad una ridotta pari alla differenza dei due trattamenti retributivi.

Al personale ricercatore potrà essere concessa, su deliberazione del Consiglio di Amministrazione, la fruizione di un congedo di un anno ("anno sabbatico") con riferimento alla normativa universitaria di cui al D.P.R. N. 382/80.

Art. 18 – Malattia – Maternità - Infortunio

Il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al Consorzio. Analogamente, nell'ipotesi di continuazione della malattia il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa al Consorzio.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad assenza per malattia regolarmente accertata e documentata e tale da costituire impedimento alla prestazione del servizio stesso, l'Ente conserva il posto al dipendente, non in prova, per un periodo di mesi 6. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo periodo di malattia, le assenze per malattia verificatesi nel biennio precedente.

Durante la malattia il Consorzio corrisponde al dipendente l'integrazione di quanto a carico dell'Istituto Previdenziale di competenza per raggiungere il 100% della normale retribuzione per i primi 4 mesi e corrisponde il 50% della normale retribuzione nei successivi 2 mesi.

Superati i 6 mesi di cui al primo comma del seguente articolo, al dipendente che ne fornisca richiesta può essere concessa un'aspettativa fino a mesi 6, senza diritto alla retribuzione, con decorrenza dell'anzianità. Qualora l'assenza per malattia abbia a protrarsi oltre i periodi indicati al primo e terzo comma del presente

articolo, ovvero quando il dipendente sia stato assente per malattia per un periodo complessivo di 1 anno nel quinquennio, il Consorzio ha altresì facoltà di risolvere il rapporto di lavoro.

Se la malattia interviene entro 30 giorni dalla fine della precedente, la stessa si considera ricaduta e pertanto prosecuzione della precedente.

Al personale dipendente si applicano le disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità contenute nel D.Lgs. n. 151/2001.

Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. da 16 a 26 del D.Lgs. n. 151/2001 e nell'ipotesi di cui

all'artt. da 28 a 31 dello stesso decreto legislativo, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa

mensile nonché le quote di salario accessorio di cui all'art. 29 del presente regolamento. Detta retribuzione è comprensiva dell'indennità a carico dell'Istituto di Previdenza.

Nel periodo di astensione facoltativa di cui all'artt. da 32 a 38 del D.Lgs. n. 151/2001, al dipendente verrà riconosciuta, per i primi 30 giorni, un'integrazione di quanto a carico dell'Istituto Previdenziale fino al raggiungimento dell'intera retribuzione fissa e del salario accessorio di cui all'art. 29 del presente regolamento.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al Consorzio.

Quando l'assenza è conseguente ad infortunio sul lavoro od a malattia contratta a causa di servizio, che determinino una inidoneità anche temporanea, spetta al dipendente la retribuzione intera, compresa l'Indennità a carico dell'Istituto Assicuratore, sino alla guarigione clinica o alla dichiarazione della sua inabilità totale al lavoro.

Il dipendente che, in relazione e durante il periodo della malattia, debba trasferirsi in località diverse dalla sua abituale residenza, deve darne preventiva comunicazione al Consorzio, per gli opportuni controlli.

L'inidoneità al lavoro deve essere provata con certificato medico e, in ogni caso, è in facoltà del Consorzio di far constatare in qualsiasi momento tale incapacità in conformità alle disposizioni di legge in materia.

A tal fine il dipendente è tenuto a comunicare tempestivamente al Consorzio ogni eventuale temporaneo allontanamento dal proprio domicilio.

E' anche in facoltà del Consorzio di far constatare - da parte di Enti pubblici e di Istituti specializzati di diritto pubblico - la idoneità lavorativa del dipendente all'atto in cui egli si presenta al lavoro dopo il periodo di infortunio o malattia.

Art. 19 - Chiamata e richiamo alle armi

Per il trattamento spettante ai dipendenti in caso di servizio militare o civile o di richiamo alle armi si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Trascorso un periodo di 30 giorni dal collocamento in congedo, senza che il dipendente abbia ripreso servizio, il relativo rapporto di lavoro viene risolto, salvo obiettive e accertabili ragioni di impedimento.

Art. 20 - Aspettativa

Al dipendente non in prova può essere concesso, nell'arco di 5 anni, sempreché non ostino inderogabili esigenze di servizio, un periodo di aspettativa per motivi familiari, personali o di studio fino al massimo di un anno, frazionabile in non più di due periodi, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ai fini del trattamento di previdenza e indennità di fine rapporto.

Il dipendente ha diritto di usufruire di periodi di aspettativa previsti da specifiche disposizioni di legge (mandato parlamentare, per cariche elettive presso gli Enti locali, per cariche sindacali, ecc...).

Art. 21 - Trasferimenti

Il trasferimento del personale ad una diversa sede di servizio è disposto dal Consiglio di Amministrazione a domanda dell'interessato ovvero per motivate esigenze di servizio.

Nel disporre il trasferimento il Consorzio tiene conto, oltre che delle esigenze di servizio, delle condizioni di famiglia, di eventuali necessità di studio del dipendente e dei propri figli.

Il provvedimento di trasferimento è notificato al dipendente con almeno 60 giorni di anticipo.

Il trattamento economico previsto per il trasferimento di ufficio è stabilito come segue:

- rimborso delle spese di viaggio per sé e per i familiari conviventi;
- integrale rimborso delle spese di trasporto per le masserizie;
- integrale rimborso per l'eventuale indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto;
- una indennità pari alla retribuzione complessiva mensile per un minimo di 3 ed un massimo di 12 mesi,

in relazione alla dislocazione territoriale della nuova sede di lavoro;
- cinque giorni di permesso retribuito in occasione del trasferimento.

Il trattamento di cui al presente articolo può essere erogato anche a personale assunto dal Consorzio e proveniente dall'estero.

In nessun caso non può essere disposto il trasferimento di un dipendente per motivi disciplinari o di incompatibilità ambientale.

Art. 22 – Disposizioni a favore del rientro dei lavoratori in Italia

Ai dipendenti provenienti dall'estero in presenza delle condizioni previste dalla normativa vigente, si applicano gli incentivi previsti.

Art. 23 - Distacchi e comandi

Nell'interesse del Consorzio, e con delibera del Consiglio di Amministrazione, il personale può essere distaccato presso uffici o Enti in Italia o all'estero e, comunque, destinato a compiti particolari fuori della propria sede di lavoro. Sempre nell'interesse del Consorzio e con deliberazione del Consiglio di Amministrazione il personale può essere comandato a prestare servizio presso Amministrazioni pubbliche e private ivi comprese quelle internazionali e comunitarie, Università italiane e straniere, od altre istituzioni nazionali o straniere, previo consenso o su richiesta di dette Amministrazioni.

Il periodo trascorso in distacco o comando é utile a tutti gli effetti.

Alla spesa per il personale comandato provvede a proprio carico l'istituzione presso cui detto personale va a prestare servizio, salvo il caso che il comando sia disposto su richiesta del Consorzio: in ogni caso il Consiglio di Amministrazione delibererà in merito ad eventuali indennizzi.

Art. 24 - Lavoro a tempo parziale

Per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale si richiama quanto contenuto nel D. Lgs. n.81/2015. . Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- esso verrà istituito con l'accordo di entrambe le parti;
- è prevista la reversibilità da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze del Consorzio, ferma restando la volontarietà di entrambe le parti;
- si darà priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa ai lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni;
- al rapporto a tempo parziale verrà applicata l'intera disciplina del presente regolamento in quanto compatibile con la natura del rapporto stesso;
- si procederà alla riduzione, secondo criteri di proporzionalità, di tutti gli istituti normativi ed economici del presente regolamento;
- l'eventuale esercizio di altre professioni o attività d'impresa dovrà essere congiuntamente valutato da entrambe le Parti e non dovrà essere in nessun caso in conflitto con le attività del Consorzio.

E' ammesso il lavoro supplementare, orario di lavoro svolto oltre l'orario concordato fino al massimo di 39 ore settimanali, il quale sarà compensato da eventuali ore di assenza nel mese o retribuito con la maggiorazione del 30%.

E' possibile prevedere clausole elastiche, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata, compensate da indennità pari al 2% della paga mensile lorda.

PARTE QUARTA - *Trattamento economico*

Art. 25 - Retribuzione mensile e Determinazione degli elementi retributivi

La retribuzione mensile lorda é costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base conglobata
- b) aumenti periodici di anzianità
- c) superminimi individuali

Per la particolare natura del Consorzio e per il tipo di attività lavorativa svolta dai dipendenti, assimilabile a quella svolta dai dipendenti delle Università, la retribuzione dei lavoratori del Consorzio, è determinata sulla base del trattamento economico fisso e dell'indennità di ateneo previsti dal Contratto Collettivo Nazionale delle Università anche se il valore complessivo annuo sarà diversamente ripartito tra le diverse voci

stipendiale.

I valori mensili di paga lorda conglobata dei dipendenti del Consorzio, determinati secondo i criteri di cui al comma precedente, sono riportati nell'allegato A del presente regolamento.

I futuri aumenti retributivi del C.C.N.L. dell'Università si applicheranno, con la stessa scadenza e con le modalità sopra descritte, anche ai dipendenti del Consorzio.

Art. 26 - Stipendi e mensilità di retribuzione

I valori dello stipendio mensile per livello, sono riportati nell'allegato A).

La retribuzione seguirà la progressione stabilita dal contratto collettivo nazionale di lavoro dell'Università e successivi rinnovi, compresa l'eventuale indennità di vacanza contrattuale.

La retribuzione è corrisposta al dipendente per 12 mensilità posticipate il 27 di ogni mese. Nel mese di dicembre di ogni anno è corrisposta inoltre una 13° mensilità entro la prima metà del mese.

Nel caso di inizio o cessazione di lavoro nel corso dell'anno solare, la 13° mensilità viene ragguagliata al numero di mesi di servizio effettivamente prestati. Si considera mese intero relativo la sola frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.

Art. 27 – Contingenza (soppresso)

Art. 28 - Aumenti periodici di anzianità

Il personale ha diritto ad aumenti biennali costanti di anzianità, in numero illimitato, in ragione del 2,5% dello stipendio iniziale del livello a cui appartiene.

Art. 29 - Indennità di incentivazione e superminimi individuali

L'indennità di incentivazione è corrisposta al personale entro il mese di luglio di ogni anno ed è pari all'80% di una mensilità della paga base conglobata. Per i periodi di lavoro inferiori all'anno si determina la misura dell'indennità computandola in dodicesimi maturati; matura un dodicesimo se vengono lavorate più di 80 ore mensili.

I superminimi individuali verranno attribuiti secondo quanto previsto all'art. 10 per un importo massimo pari alla paga base del dipendente.

Art. 30 - Retribuzione oraria e giornaliera

La retribuzione oraria si determina dividendo la retribuzione mensile (stipendio, contingenza, aumenti periodici di anzianità) per 156. La retribuzione giornaliera si determina dividendo la retribuzione mensile per 26.

Art. 31 - Trattamento economico per il personale ricercatore

Il trattamento economico per il personale ricercatore è fissato nell'allegato A.

Art. 32 - Trattamento economico dei dirigenti

Il trattamento economico dei dirigenti è stabilito dal Consiglio di Amministrazione sulla base del CCNL dei dirigenti di Aziende industriali.

PARTE QUINTA - Svolgimento del rapporto di lavoro

Art. 33 - Orario di lavoro – Servizio Sostitutivo di Mensa

La durata normale dell'orario di lavoro è fissata in 36 ore settimanali articolato su cinque giornate.

L'orario di lavoro può essere, tenuto conto della organizzazione delle diverse Unità operative del Consorzio, di tipo flessibile.

L'articolazione del normale orario di lavoro giornaliero dovrà essere comunque compresa nell'orario di servizio definito per tutti i livelli professionali dalle ore 8,00 alle ore 20,00.

Tutto il personale, a tempo pieno o a tempo parziale, dopo 6 ore consecutive di effettivo lavoro dovrà necessariamente effettuare una pausa per il pranzo non inferiore a 30 minuti.

In luogo del servizio mensa, il Consorzio garantisce la corresponsione di buoni pasto sostitutivi, il cui valore, uguale per la generalità dei lavoratori, è stabilito con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il buono pasto viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente abbia effettuato un orario di lavoro superiore alle 6 ore ed abbia fruito altresì della pausa pranzo.

Il personale dipendente da Enti pubblici o Aziende Private in posizione di distacco o comando presso il Consorzio che si trova nelle condizioni di cui al comma precedente, riceve i buoni dal Consorzio con le stesse modalità e importo previsti per il personale dipendente.

L'attribuzione del buono pasto non può in alcun modo ed a nessun titolo essere sostituita dalla corresponsione dell'equivalente in denaro.

Art. 34 - Lavoro straordinario, festivo, notturno

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito dal dipendente oltre i limiti della durata normale giornaliera della prestazione lavorativa fissata dall'articolo 33.

Il lavoro straordinario deve essere sempre autorizzato.

Ogni ora di lavoro straordinario feriale, festivo o notturno viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata rispettivamente del 30%, del 50%, del 60%.

Si considera lavoro straordinario festivo quello compiuto nei giorni riconosciuti festivi ai sensi dell'articolo 36. Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le ore 22 e le ore 6.

Art. 35 - Riposo settimanale

Il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo settimanale che di regola deve coincidere con la domenica.

Art. 36 - Festività

Sono considerati giorni festivi:

- le domeniche ed i giorni destinati al riposo compensativo:

1° gennaio, 6 gennaio, lunedì di Pasqua, 25 aprile, 1° maggio, 15 agosto, 2 giugno, 1° novembre, 8 dicembre, 25 e 26

dicembre, il giorno del Santo Patrono del luogo dove si trova la sede di lavoro.

In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con la domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposta una quota giornaliera della retribuzione complessiva mensile.

Art. 37- Ferie

Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie di 30 giorni lavorativi, escluso il sabato che, ai fini delle ferie é considerato giornata non lavorativa.

Le 4 giornate di ex-festività di cui all'art. 1 lettera a) e b) della Legge 23/12/1977 N. 937 vengono assorbite nei suddetti 30 giorni di ferie.

Il diritto alle ferie matura dal 1 gennaio di ciascun anno; il dipendente assunto posteriormente a tale data ha diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionale al periodo di servizio prestato. A tale effetto le frazioni di anno saranno computate per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.

La risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

Per eccezionali esigenze di servizio il Consorzio può rinviare ed interrompere le ferie, fermo il diritto del dipendente di completarne il godimento nello stesso anno e di ottenere il rimborso delle eventuali spese sostenute, comprese quelle di viaggio.

Il dipendente è tenuto a godere delle ferie nel corso dell'anno in cui le ha maturate. Ove questo non gli sia possibile, il residuo maturato, e non goduto, che risulterà a fine anno verrà aggiunto alle ferie che matureranno a partire dall'anno successivo. Le ferie sono un diritto irrinunciabile del lavoratore e come tali, le ferie non godute entro i limiti temporali stabiliti, potranno essere retribuite solo alla cessazione del rapporto di lavoro. In ogni caso le ferie di competenze dell'anno devono essere usufruite entro il 31 agosto dell'anno successivo.

Art. 38 - Assenze

Il dipendente che si assenti dalla propria sede di lavoro, per ragioni di servizio o per motivi personali, deve essere autorizzato preventivamente dal Responsabile dell'Unità di Ricerca o dal Direttore del Laboratorio Regionale cui appartiene.

Il dipendente che non può presentarsi in servizio per malattia o altra causa di forza maggiore, deve darne immediata comunicazione al Consorzio, inviando la relativa certificazione entro 48 ore dall'inizio dell'assenza.

Art. 39 - Permessi

Al dipendente possono essere concessi, per particolari esigenze personali, a seguito di preventiva domanda, brevi permessi orari retribuiti o non retribuiti o a recupero.

Rientrano tra i permessi retribuiti (per un massimo di 5 giorni all'anno) quelli richiesti in occasioni di carattere familiare e personale di particolare importanza (perdita di congiunto stretto, perdita di parenti ed affini fino al IV grado, di nascita di un figlio, cambio di abitazione, visita selettiva di leva).

Ove contragga matrimonio il dipendente ha diritto ad un congedo retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario, non computabili come ferie, da godersi entro tre mesi dal matrimonio medesimo, da documentarsi tramite apposito certificato.

In attuazione della Legge 20/5/1970 n° 300 ai lavoratori studenti verranno concessi permessi giornalieri retribuiti in concomitanza con le prove di esame.

Art. 40 - Trasferte in Italia o all'estero

In relazione alle esigenze di servizio il personale può essere inviato in missione fuori della sua abituale sede di lavoro. Le modalità di rimborso missione sono regolate dal Manuale Missioni del Consorzio.

Per trasferte di lunga durata (oltre i 30 giorni) il Consiglio di Amministrazione delibera le modalità di indennizzo relative, anche prevedendo l'erogazione di importi forfettari sostitutivi del normale trattamento di missione.

Art. 41 - Assistenza sanitaria

Per l'assistenza in malattia il personale é iscritto al Servizio Sanitario Nazionale secondo la normativa di cui alla Legge 23/12/1978 n° 833 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 42 - Assicurazione infortuni

Il personale soggetto all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma del R.D. 17/08/1935 n° 1765 del D.P.R. 30/06/1965 n° 1124, e successive modificazioni ed integrazioni, é assicurato presso l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione degli Infortuni sul Lavoro (I.N.A.I.L.).

Il personale potrà, inoltre, essere assicurato dal Consorzio contro i rischi di infortunio sul lavoro e le malattie contratte per causa di servizio mediante una polizza cumulativa infortuni.

Art. 43 - Assicurazioni sociali

Il personale é iscritto agli Enti di Previdenza in conformità alle norme sulla assicurazione obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti o alle speciali disposizioni sul trattamento pensionistico.

PARTE SESTA - Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 44 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Salvo i casi di cessazione del rapporto di lavoro previsti dal successivo articolo 45, il Consorzio può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per destituzione conseguente ad inosservanza da parte del dipendente dei propri doveri, o quando si verifichi una causa anche esterna all'attività lavorativa, di gravità tale da non consentire, neppure in via provvisoria, la prosecuzione dello stesso rapporto di lavoro.

In tale ipotesi, su segnalazione scritta e motivata del diretto responsabile, il Presidente del Consorzio procede alla sospensione del dipendente dal servizio, con effetto immediato, mediante atto scritto - trasmesso a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno - recante puntuali indicazioni dei fatti e dei motivi a base del provvedimento, e propone con lo stesso atto al Consiglio di Amministrazione la risoluzione del rapporto di lavoro.

Il dipendente, entro il termine di decadenza di venti giorni dalla data di ricezione della suddetta comunicazione, potrà presentare sue difese al Consiglio di Amministrazione del Consorzio.

Trascorso tale termine senza che il dipendente abbia esercitato tale facoltà, il Consiglio di Amministrazione decide in via definitiva, con provvedimento motivato, in merito alla proposta di destituzione entro il termine massimo di trenta giorni.

Nel caso in cui il dipendente abbia esercitato la facoltà di cui al precedente comma, gli sarà erogato un assegno alimentare pari all'80% della retribuzione base mensile in godimento al momento della sospensione

esclusi i compensi e le indennità che presuppongono l'effettiva prestazione del servizio o il disimpegno di particolari mansioni o funzioni oltre alle quote per assegni familiari nella misura integrale fino alla pronuncia definitiva del Consiglio di Amministrazione.

Gli importi corrisposti a questo titolo saranno detratti da quanto dovuto al dipendente per trattamento di fine rapporto nel caso di destituzione deliberata dal Consiglio di Amministrazione. Nel caso contrario gli sarà corrisposto, per l'intero periodo della sospensione, il trattamento economico non percepito, detratto l'assegno alimentare di cui al precedente comma.

Il Consiglio di Amministrazione decide in via definitiva entro il termine massimo di trenta giorni dalla data di ricevimento delle difese avanzate dal dipendente. Il dipendente ha diritto, su richiesta, di essere personalmente sentito dal Consiglio di Amministrazione, con l'eventuale assistenza delle OO.SS. prima della decisione.

Art. 45 - Cessazione del rapporto di lavoro

La cessazione del rapporto di lavoro, salvo quanto previsto dall'articolo 44, superato il periodo di prova, può avvenire nei seguenti casi:

- a) per risoluzione del rapporto da parte del Consorzio dopo che il dipendente ha superato i periodi di conservazione del posto di cui all'articolo 15 senza aver ripreso servizio;
- b) per risoluzione del rapporto da parte del Consorzio dopo che il dipendente ha superato i periodi di aspettativa previsti nel presente contratto senza aver ripreso servizio;
- c) per dimissioni volontarie;
- d) per collocamento automatico a riposo al raggiungimento dei requisiti pensionistici di vecchiaia;
- e) per mancata ottemperanza, entro il termine di 15 giorni, alla diffida del Consorzio a far cessare la situazione di incompatibilità di cui all'articolo 12;
- f) per decesso;
- g) per raggiunta scadenza del contratto di lavoro a tempo determinato;
- h) per giustificato motivo oggettivo ai sensi della L. 604 del 15 luglio 1966, ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Tali ragioni dovranno essere esplicitate con delibera del Consiglio di Amministrazione del Consorzio.

Il licenziamento ai sensi del presente articolo dovrà essere intimato rispettando gli obblighi di preavviso di cui all'Allegato B del presente Regolamento.

Art. 46 - Dimissioni volontarie

1. Il dipendente può in qualunque momento manifestare la propria volontà di risolvere il rapporto di lavoro con le modalità telematiche previste dall'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015.

Contestualmente, il dimissionario informerà il Consorzio informando per iscritto al Presidente del Consorzio le proprie dimissioni, a mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

2. Le dimissioni avranno effetto nei termini di preavviso stabiliti nell'allegato b) a seconda dell'anzianità di servizio e del livello professionale cui appartiene il lavoratore. I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini predetti deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Durante il periodo di preavviso, in caso di licenziamento, il Consorzio concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite in rapporto alle esigenze del Consorzio.

La retribuzione afferente al periodo di preavviso lavorato sarà computabile ai fini di trattamento di fine rapporto.

Art. 47 - Trattamento di fine rapporto

All'atto della cessazione dal servizio spetta al personale un trattamento, a totale carico del Consorzio, secondo la Legge 29/05/1982 n° 279.

Per servizio prestato, ai fini del presente articolo, si intende quello effettivamente prestato senza interruzione, presso il Consorzio, nonché i periodi la cui valutazione ai fini stessi è ammessa esplicitamente dalle leggi vigenti.

La disposizione di cui al primo comma si applica anche al personale a tempo determinato.

PARTE SETTIMA - Diritti sindacali e servizi sociali

Art. 48 - Diritti sindacali

Ai dipendenti del Consorzio si applicano, in materia di libertà di opinione e diritti sindacali, le norme della Legge 20/5/70 N° 300.

Art. 49 - Servizi sociali e benefici assistenziali

Con appositi provvedimenti, il Presidente del Consorzio disciplina la concessione del servizio mensa al personale, nonché la concessione dei seguenti benefici sociali:

- sussidi
- prestiti
- contributi a favore di organismi di cui all'articolo 11 della Legge 20/5/1970 n° 300.

PARTE OTTAVA - Profili professionali

Art. 50 - Declaratorie dei livelli professionali del personale tecnico ed amministrativo

CATEGORIA EP Quadro: Appartengono a questa categoria i lavoratori, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, e quindi che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità nel coordinamento delle risorse umane; ovvero siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, alla ricerca e definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi aziendali, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

CATEGORIA EP2: Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva; che sovrintendono ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

- capo servizio di ufficio tecnico, amministrativo, legale
- capo centro EDP
- analista di sistema
- responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti
- esperto di sviluppo organizzativo

CATEGORIA EP1: Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale; che sovrintendono ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

CATEGORIA D2: Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

- addetto alla esecuzione di progetti
- contabile con mansioni di concetto
- segretario di direzione con mansioni di concetto
- tecnico di laboratorio
- interprete o traduttore simultaneo
- programmatore analista, tecnico informatico

CATEGORIA D1: Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

CATEGORIA C4: Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguate esperienze, e i lavoratori specializzati provetti

che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica.

- Impiegato amministrativo che opera in condizioni di autonomia
- Programmatore

CATEGORIA C3: Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino conoscenze tecniche, e i lavoratori specializzati provetti che, nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica.

CATEGORIA C2: Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono compiti operativi che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche

- Contabile d'ordine
- Traduttore (per le sole traduzioni scritte e brevi conversazioni)
- Operatore del C.E.D.
- Addetto a mansioni d'ordine di segreteria

CATEGORIA C1: Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche.

- Fatturista
- Preparatore di commissioni
- Pratico di laboratorio
- Dattilografo
- Archivist, protocollista
- Scedarista
- Addetto al centralino telefonico
- Conducente di autovetture
- Operaio qualificato

CATEGORIA B1: Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività manuali o di ufficio che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche.

- Usciere
- Fattorino
- Custode
- Operaio Comune
- Addetto alle pulizie

Nell'Allegato A viene riportata la tabella di raffronto dei livelli precedentemente assunti rispetto alle nuove declaratorie definite dal presente articolo.

Art. 51 – Declaratoria dei livelli professionali del personale ricercatore

Il profilo professionale del personale ricercatore si articola su 2 livelli:

Ricercatore a tempo determinato di tipo A – di cui all'art. 24, comma 3, lettera a, L. 240/2010

Ricercatore a tempo determinato di tipo B. di cui all'art. 24, comma 3, lettera b, L. 240/10.

PARTE NONA - Entrata in vigore e modifiche

Art. 52 - Entrata in vigore del regolamento

15.1 Il presente Regolamento è adottato ai sensi di Statuto in applicazione della deliberazione assunta dall'Assemblea dei Consorziati che ne sancisce l'entrata in vigore.

Le modifiche ed integrazioni al regolamento sono analogamente approvate dell'Assemblea del Consorzio.

Art. 53 – Norme finali e transitorie

Per quanto non previsto nel presente regolamento si rimanda alle norme di legge in vigore ed al Contratto

Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Università e a quello del Settore Terziario e Servizi (con esclusione della parte relativa all'accordo per l'Ente Bilaterale) per il personale assunto con contratto di apprendistato. Il presente Regolamento sostituisce integralmente ogni precedente accordo o Regolamento medesimo.

ALLEGATO A

Categorie attuale regolamento	Categorie CCNL Università
EP quadro	EP5
EP2	EP2
EP1	EP1
D2	D5
D1	D3
C4	C5
C3	C3
C2	C1
C1	B2
B1	B1

**TABELLA DEI VALORI STIPENDIALI MENSILI
PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO**

Categoria	<u>Paga Lorda Conglobata</u>
CATEGORIA EPQuadro	Euro 2.585,23
CATEGORIA EP2	Euro 2.176,41
CATEGORIA EP1	Euro 2.048,72
CATEGORIA D2	Euro 2.150,02
CATEGORIA D1	Euro 1.979,21
CATEGORIA C4	Euro 1.810,46
CATEGORIA C3	Euro 1.672,52
CATEGORIA C2	Euro 1.580,42
CATEGORIA C1	Euro 1.474,91
CATEGORIA B1	Euro 1.390,94

**TABELLA DEI VALORI STIPENDIALI ANNUI
PERSONALE RICERCATORE**

A TEMPO PIENO	Euro 34.898,06
A TEMPO DEFINITO	Euro 25.317,88

ALLEGATO B

PERIODO DI PREAVVISO

Anzianità di Servizio	Periodo di preavviso							
	Ric. I Livello	Ric. II Livello	Ric. III Livello	Livelli EPQuadro	Livelli EP2-EP1	Livelli D2-D1	Livelli C4-C3-C2-C1	Livelli B1
fino a 5 anni	CCNL Univ.	CCNL Univ.	CCNL Univ.	6 mesi	3 mesi	2 e 1/2	2 mesi	1 mese
da 5 a 10 anni	CCNL Univ.	CCNL Univ.	CCNL Univ.	6 mesi	4 mesi	3 mesi	2 e 1/2	1 e 1/2
oltre 10 anni	CCNL Univ.	CCNL Univ.	CCNL Univ.	6 mesi	5 mesi	3 e 1/2	2 mesi	2 mesi