



ISTITUTO AGRARIO
DI SAN MICHELE ALL'ADIGE

deliberazione n. **50**

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

OGGETTO:

Approvazione “*Accordo Collettivo di primo livello per la disciplina delle collaborazioni afferente il personale delle Fondazioni di cui alla L.P. 14/2005*” e autorizzazione alla sottoscrizione con contestuale indicazione orientamento da assumere.

Il giorno **22 dicembre 2015** ad ore **8:45**, nella sala delle sedute in seguito a regolamentare convocazione, si è riunito

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

sotto la presidenza del presidente:

Presenti:

PRESIDENTE	ANDREA SEGRE'	
VICEPRESIDENTE	GABRIELE CALLIARI	
CONSIGLIERE	DIEGO COLLER	
CONSIGLIERE	BENIAMINO FRANCH	
CONSIGLIERE	MICHELE ODORIZZI	
CONSIGLIERE	MAURIZIO PETROLI	
CONSIGLIERE	FLAVIO PEZZI	
CONSIGLIERE	VIGILIO PINAMONTI	
CONSIGLIERE	SILVANO RAUZI	assente
CONSIGLIERE	LUCA RIGOTTI	assente
CONSIGLIERE	ANGELO ROSSI	
CONSIGLIERE	ORESTE TAMANINI	
REVISORE	MARIA TERESA BERNELLI	
REVISORE	ADRIANO DI PAOLO	
REVISORE	LAURA PEDRON	

Funge da segretario verbalizzante il dott. Sergio Menapace.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.

PREMESSE:

- visto il d.lgs. 81 dd. 15 giugno 2015 (cd. Jobs Act), a seguito del quale vengono meno le collaborazioni a progetto e vengono invece recuperate le collaborazioni coordinate e continuative che tuttavia, trattandosi di lavoro autonomo, non consentono forme di coordinamento, forme di organizzazione della prestazione da parte del committente con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, pena la configurabilità del rapporto come rapporto di lavoro subordinato;
- rilevato che l'art. 2, comma 2, del medesimo d.lgs., consente di mantenere il carattere di lavoro non subordinato *“alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore”*;
- visto l' *“Accordo Collettivo di primo livello per la disciplina delle collaborazioni afferente il personale delle Fondazioni di cui alla L.P. 14/2005”*, già sottoscritto dalle parti sindacali e dalla Fondazione Bruno Kessler nell'incontro di data 11 dicembre 2015;
- evidenziato che per espressa previsione dello stesso accordo (art. 13) *“... in considerazione dell'incertezza interpretativa della recente disciplina in materia, le parti ribadiscono i principi a cui si ispira il presente accordo e si impegnano a ritrovarsi per sottoporre a verifica il presente accordo già nel corso del 2016, e comunque non oltre 31 ottobre 2016, convenendo che in quell'occasione la sua efficacia dovrà essere formalmente riconfermata.”*;
- rilevato in merito che l'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015 consente espressamente alla contrattazione collettiva nazionale di derogare alla presunzione di subordinazione delle collaborazioni organizzate dal committente e che in tale ottica l'Accordo Collettivo citato dà attuazione a tale facoltà derogatoria esclusivamente per il personale ricercatore e per un periodo di tempo limitato;
- considerato tuttavia che, dato che la disciplina risulta controversa, deve essere cura della Fondazione utilizzare la deroga contrattuale con cautela e soltanto in relazione a rapporti di collaborazione che presentano le caratteristiche della piena autonomia, cioè nè etero-dirette né etero-organizzate.

Tutto ciò premesso:

a maggioranza dei voti legalmente espressi,
un consigliere astenuto,

d e l i b e r a

- 1) di approvare lo schema di *“Accordo Collettivo di primo livello per la disciplina delle collaborazioni afferente il personale delle Fondazioni di cui alla L.P. 14/2005”*, già sottoscritto dalle parti sindacali e dalla Fondazione Bruno Kessler nell'incontro di data 11 dicembre 2015, allegato al presente atto e di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

- 2) di autorizzare il Presidente alla sottoscrizione dell'accordo di cui al punto 1);
- 3) contestualmente, considerato che la disciplina risulta controversa, di utilizzare la deroga contrattuale di cui al precedente punto 1) con cautela e soltanto in relazione a rapporti di collaborazione che presentano le caratteristiche della piena autonomia.

==== o O o ====

Adunanza chiusa ad ore **14:05**.

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

GF/f.to Gabriele Fauri

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

- dott. Sergio Menapace –
f.to Menapace

IL PRESIDENTE

- prof. Andrea Segrè -
f.to Segrè

Allegato parte integrante e sostanziale
alla deliberazione del Consiglio di amministrazione
n. 50 di data 22 dicembre 2015
composto complessivamente da n. 9 facciate.

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE
- dott. Sergio Menapace -
f.to Menapace

IL PRESIDENTE
- prof. Andrea Segrè -
f.to Segrè

Accordo Collettivo di primo livello per la disciplina delle collaborazioni afferente il personale delle Fondazioni di cui alla L.P. 14/2005.

Tra

La Fondazione Bruno Kessler

La Fondazione Edmund Mach

e

CGIL FP, CISL FP, UIL FPL

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2 c.2 p.a. del D.Lgs. 15/06/2015 n.81, si sottoscrivere il presente Accordo per la disciplina relativa alle collaborazioni coordinate e continuative nelle Fondazioni, sia in relazione a quelle ad oggi attive, sia a quelle che verranno in futuro sottoscritte

Premesso che

- Le Fondazioni sono state costituite con L.P. 02.08.2005 n.14, la quale all'art. 13 espressamente dispone: " 1. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle fondazioni sono disciplinati dalle disposizioni del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa e sono costituiti e regolati contrattualmente. 2. La Provincia concorre con le fondazioni e le organizzazioni sindacali rappresentative alla stipula di un'intesa riguardante l'individuazione dei contratti collettivi applicabili al personale ricercatore, insegnante e amministrativo dipendente delle fondazioni, mantenendo l'anzianità maturata negli enti di provenienza, nel pieno rispetto della raccomandazione 2005/251/CE della Commissione, dell'11 marzo 2005, riguardante la Carta europea dei ricercatori e un codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori".
- Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro le Fondazioni riconoscono nel lavoro subordinato a tempo indeterminato la forma contrattuale per eccellenza.
- Nel Preambolo del Protocollo di Intesa sottoscritto tra le medesime organizzazioni firmatarie del presente accordo, in data 21.03.2006, è stato specificato che: "(Nel rispetto del principio sopra illustrato) Appare opportuna la scelta di procedere alla definizione di una regolamentazione specifica per il personale delle nuove Fondazioni, la quale dovrà tenere conto delle peculiarità proprie dell'attività di ricerca e, al fine di valorizzare quale essenziale risorsa dello sviluppo economico e sociale, riconoscere la specificità del lavoro dei ricercatori, la quale richiede autonomia, percorsi e strumenti di accrescimento delle competenze e delle professionalità, valorizzazione degli apporti individuali nell'ambito delle strategie di ricerca poste in essere dalle Fondazioni".
- La finalità propria di tale Protocollo è dunque quella di fungere da regolamentazione collettiva dei rapporti di lavoro nelle fondazioni di ricerca, mediante l'individuazione di concrete linee guida.
- Ai sensi della Convenzione stipulata con la Provincia autonoma di Trento il giorno 03.04.2007, il rapporto di lavoro dei dipendenti messi a disposizione presso la Fondazione Bruno Kessler ed Edmund Mach è attualmente regolato dai Contratti Collettivi Provinciali di lavoro.
- Quanto sopra risponde altresì alle esigenze individuate dal legislatore nazionale nella L.148/2011 (c.d. "manovra d'agosto") che ha esteso l'efficacia dei contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale o territoriale, attribuendo a quest'ultima capacità derogatoria nei confronti della contrattazione

nazionale, anche in assenza di specifica delega. Segnatamente, l'art. 8 di detta legge prevede che i contratti collettivi stipulati a livello territoriale possano realizzare specifiche intese per la regolamentazione dei contratti di lavoro conclusi tra le parti sociali tanto più quando, come nei casi di cui trattasi, la contrattazione collettiva provinciale è riconosciuta come contrattazione di primo livello e quindi vi sarebbe una possibilità di derogare e quindi dettare regolamentazione specifica, sia in ragione della cennata legge 148/2011, sia in ragione del d.lgs 81/2015, come si dirà infra.

- Il Contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14 (sottoscritto in data 28.09.2007 ed attualmente in vigore), all'art. 1 dispone: *"Il presente contratto collettivo si applica a tutto il personale dipendente degli enti privati (di seguito definiti come "Fondazioni") di cui alla Legge provinciale 2.08.2005, n. 14, con esclusione del personale addetto alle attività dell'azienda agricola e del personale a tempo determinato ed indeterminato della scuola"*.
- Il sopra richiamato CCPL, in assenza di ulteriori o diverse disposizioni collettive applicabili, deve intendersi – a tutti gli effetti – quale contrattazione collettiva di primo livello ed è pertanto ex lege equiparato alla contrattazione collettiva nazionale di categoria.
- L'art. 6 del richiamato Protocollo di Intesa (d.d.21.03.2006) prevede che qualora intervengano modifiche alla legislazione che abbiano carattere strutturale, ciascuna delle parti firmatarie potrà chiedere all'altra di incontrarsi al fine di armonizzare l'intesa con la nuova normativa.
- Il presente accordo intende dare attuazione alle previsioni del Decreto Legislativo 15.06.2015 n. 81 che, modificando le specifiche previsioni della legge di riforma per il riordino organico dei contratti di lavoro, consente di mantenere il carattere di lavoro non subordinato *"alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore"*(art. 2 c.2).
- Per le ragioni sopra individuate tale deroga opera, nel caso delle Fondazioni stipulanti, in forza del richiamato contenuto della L.P. 14/2005 e del CCPL applicabile
- In ogni caso, l'art. 51 del D.lgs 81/2015 prevede che – salvo diversa (ed espressa) previsione – per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ed i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria, fermo restando il già richiamato riferimento all'art. 8 della legge 148/2011, richiamo che certifica la possibilità di normare con accordo collettivo la disciplina delle collaborazioni relativa al personale delle Fondazioni.
- Le Fondazioni hanno come scopo primario l'attività di ricerca scientifica, che, in analogia con quanto già in atto negli Enti Pubblici di Ricerca (EPR) e nell'Università, necessita di tipologie contrattuali/ accordi economici di lavoro autonomo, in modo da favorire la partecipazione di personale in via di formazione, o nei primi anni della carriera scientifica, oppure di esperti di elevata competenza e professionalità.
- La ricerca scientifica in sé considerata costituisce un'attività intrinsecamente libera, nel senso che gli unici vincoli cui lo scienziato è necessariamente legato sono le regole della branca del sapere umano in cui egli opera; ne consegue che nel caso di contratti di collaborazione coordinata e continuativa aventi per oggetto l'attività di ricerca, risulta possibile configurare in termini di collaborazione il rapporto tra ente committente e ricercatore.
- Tra l'attività di ricerca svolta dal collaboratore ed i ricercatori del medesimo ambito scientifico opera un'interdipendenza tale da permettere al collaboratore di operare per sua scelta autonoma in ambiti diversi da quelli definiti nel Contratto di lavoro, salvo esplicita decisione contraria da parte del Committente.
- L'utilizzo delle collaborazioni, nel rispetto della legge, viene qui accompagnato da un quadro di regole finalizzate ad innalzare le tutele esistenti nonché a disciplinare un compenso minimo, proporzionato

10

10

10

10

10

10

alla quantità e qualità del lavoro eseguito, in linea con i compensi contrattualmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro dipendente all'interno delle Fondazioni.

- Il presente Accordo si propone di regolamentare l'attività lavorativa con le seguenti finalità:
 - Evitare abusi che possano mascherare rapporti di lavoro subordinato;
 - Definire il corrispettivo;
 - Individuare i criteri e le modalità di partecipazione ai premi di risultato;
 - Garantire un insieme di tutele ai collaboratori anche con riferimento alla Carta Europea del Ricercatore.

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

Ambito di applicazione

Il presente Accordo si applica ai lavoratori con contratto di collaborazione che svolgono attività di ricerca e innovazione per conto delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 02.08.2005 n.14

Le figure professionali alle quali si potrà applicare il presente Accordo sono unicamente quelle previste dall'articolo 2 del presente Accordo; restano quindi escluse le figure che svolgono attività esclusivamente amministrative ovvero tecniche in cui la caratteristica dell'autonomia non è prevalente. Tali figure saranno a norma svolte da personale con contratto di lavoro subordinato.

Definizioni

Agli effetti del presente Accordo valgono le seguenti definizioni:

- **Committente:** soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo al conferimento di un incarico per attività connesse alla ricerca e all'innovazione, che si giustificano in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative delle Fondazioni;
- **Collaboratore:** Soggetto a cui viene conferito l'incarico, completamente autonomo nello svolgerlo, salvo un generale coordinamento con il committente che, in ogni caso non può essere tale da pregiudicare l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa.
- **Incarico:** attività di ricerca e innovazione, ben identificabile e funzionalmente collegata alle finalità istituzionali del Committente.

Articolo 1 – Diritto di associazione e riunione

1. Le Fondazioni riconoscono ai collaboratori e alle rispettive organizzazioni sindacali specifici diritti di associazione e riunione all'interno delle Fondazioni.

Articolo 2 – Forme di collaborazione

1. Le forme di collaborazione alle quali si potrà applicare il presente Accordo sono:

- a. Collaboratori con funzioni direttive: collaborazioni che hanno ad oggetto la gestione di aree/domini scientifici e dei correlati incarichi di ricerca, nell'ambito dei quali possono assumere funzioni di coordinamento dei mezzi e del personale assegnato;
- b. Collaboratori titolari di rapporto subordinato: collaboratori che sono titolari di un rapporto subordinato presso altro ente (esempio collaboratori contestualmente professori universitari). Per tali collaborazioni è preliminarmente necessario verificare la compatibilità dell'incarico/ del risultato di collaborazione con l'attività lavorativa principale. Tale verifica dovrà essere effettuata dal collaboratore che dovrà produrre, se dipendente di ente pubblico, idonea documentazione;
- c. Fellowships individuali: titolari di incarichi di ricerca attinenti a progetti di ricerca da loro stessi elaborati o individuati sostenuti anche attraverso il finanziamento di soggetti terzi che individuano nelle Fondazioni gli enti ospitanti (a titolo esemplificativo: Bandi Marie Curie – Caritro);
- d. Collaboratore Post-Doc - Ricercatore o Tecnologo titolare di dottorato di ricerca o di quattro anni di esperienza nella Ricerca. In quanto titolare di competenze scientifiche e/o tecnologiche distintive rispetto allo stock presente nelle Fondazioni, collabora nell'ambito di specifici progetti di ricerca o di fasi produttive predeterminate in fase contrattuale. Non si obbliga a partecipare ai processi organizzativi che caratterizzano le Fondazioni. Non può assumere incarichi di responsabilità rispetto ad altro personale, né formativi o di mentoring, pena la trasformazione del Rapporto in Lavoro Subordinato.
- e. Collaboratore Junior - Ricercatore o Tecnologo titolare di laurea (specialistica o triennale) che necessita di acquisire un'esperienza di ricerca professionalizzante. In vista dell'acquisizione di competenze scientifiche e/o tecnologiche abilitanti per la futura attività di ricerca, collabora nell'ambito di specifici progetti di ricerca predeterminati in fase contrattuale. Svolge l'attività in autonomia, nei limiti del programma predisposto dal Responsabile della Ricerca. Può essere tenuto a rendicontazioni scientifiche e tecniche rispetto all'attività svolta. Non può partecipare ai processi organizzativi che caratterizzano le Fondazioni. Non può assumere incarichi di responsabilità rispetto ad altro personale, né formativi o di mentoring, pena la trasformazione del Rapporto in Lavoro Subordinato. Può essere iscritto a Scuole di Dottorato, o Masters, e come tale svolgere presso le Fondazioni la relativa attività di Ricerca.
- f. Collaboratori in formazione on the job: collaboratori non ancora in possesso di un diploma di laurea magistrale o specialistica che, supportati dal committente da formazione on the job finalizzata all'acquisizione di competenze tecnico specialistiche, collaborano, con gli altri collaboratori e dipendenti del committente, alla realizzazione di un incarico di ricerca o di determinate fasi produttive. Per tale fattispecie è prevista un'attività di tutoring e mentoring per supportare lo sviluppo professionale del collaboratore. Tali collaborazioni non possono essere concesse laddove il collaboratore sia contestualmente titolare di tirocinio presso il committente. Tale fattispecie potrà essere utilizzata finché il contratto collettivo delle Fondazioni, applicabile ai lavoratori subordinati, non prevedrà specifica fattispecie contrattuale (apprendistato). Le parti si impegnano, in sede di rinnovo contrattuale, a definire tale fattispecie. In relazione alla natura dell'incarico si concorderanno le forme di coordinamento della prestazione, anche temporale.

Articolo 2-bis – Modalità di svolgimento dell'incarico

1. L'incarico viene assicurato nel contesto di un'attività di ricerca e innovazione, ben identificabile e funzionalmente collegata alle finalità istituzionali del Committente, che non avrà in alcun modo carattere di lavoro subordinato.

2. I collaboratori si impegnano a garantire esclusivamente l'incarico oggetto del contratto rimanendo liberi di organizzare la propria attività in modo autonomo. Sono comunque fatte salve quelle forme di coordinamento derivanti dalla natura dell'incarico nonché dalle esigenze organizzative e di rendicontazione delle Fondazioni.
3. Le esigenze organizzative e di rendicontazione di cui sopra si traducono in un sistema di monitoraggio delle ore (*time sheet*) necessarie all'espletamento dell'incarico. Le ore previste non potranno essere superiori a 36 ore su base settimanale. Resta pertanto inteso che possono essere stabiliti limiti inferiori da indicare nei singoli contratti individuali.

Articolo 3 - Forma

1. Il contratto di collaborazione è stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:
 - a) descrizione dell'incarico;
 - b) indicazione della durata, determinata o determinabile, dell'incarico;
 - c) il corrispettivo, i tempi e le modalità di pagamento, di norma mensile, nonché la disciplina dei rimborsi spese;
 - d) le forme concordate di coordinamento della prestazione in relazione alla natura dell'incarico;
 - e) Le misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore.
2. Nella fase preliminare di definizione del Contratto, le Fondazioni si impegnano a rendere esplicito che il collaboratore può farsi assistere da un Rappresentante Sindacale.

Articolo 4 – Corrispettivo attività di ricerca e innovazione

1. Ai fini dell'individuazione del corrispettivo relativo all'incarico le parti considereranno:
 - Il tipo di incarico conferito in relazione anche alle fattispecie indicate all'articolo 2;
 - Le competenze possedute e il curriculum del collaboratore;
 - La stima del tempo previsto per la realizzazione dell'incarico.
2. Quanto concordato dalle parti al punto 1. non potrà comunque essere inferiore ad un compenso orario minimo pari alla percentuale della soglia di ingresso sotto riportata e relativa a quanto previsto, su dodici mensilità, dalle declaratorie contrattuali per un lavoratore subordinato che possiede analoghe competenze e curriculum. Nello specifico:
 - 80% del compenso lordo previsto per un R4/T4 – da calcolare per ogni collaboratore in relazione al primo anno di contratto individuale (dall'anno 2016)
 - 70% del compenso lordo previsto per un R3/T3 - da calcolare per ogni collaboratore in relazione al primo anno di contratto individuale (dall'anno 2016)

Dal secondo anno di contratto individuale anche derivante da rinnovo, per i collaboratori già in forza nel 2016, il compenso dovrà essere il 100% prendendo a riferimento i livelli sopra riportati.

Non viene fissato alcun limite minimo per quanto riguarda le figure equiparabili ad R1 e R2 e per quanto riguarda i collaboratori on the job di cui all'articolo 2 lettera f.

3. Il corrispettivo di cui al punto 1. dovrà essere inteso come compenso lordo. Il committente provvederà a trattenere dai compensi corrisposti le ritenute fiscali, di cui all'art. 24 del DPR 600/73 e succ. mod., e previdenziali, di cui alla legge n. 335/995, nei termini previsti dalla legislazione vigente.

Articolo 5 – Compenso Aggiuntivo

1. Ai collaboratori, ad esclusione dei collaboratori in formazione on the job, in aggiunta al compenso lordo di cui all'articolo 3 verrà riconosciuto, compatibilmente con le risorse a disposizione delle Fondazioni, un compenso aggiuntivo commisurato alla qualità e/o valore aggiunto della prestazione resa.
2. Per la definizione delle modalità di costituzione ed erogazione si rimanda a specifici accordi sindacali decentrati, da sottoscrivere entro la fine del primo quadrimestre 2016, stabilendo fin da subito che le risorse per tali premialità saranno aggiuntive a quanto previsto per i lavoratori subordinati.

Articolo 6 - Tutele

1. *Gravidanza.* L'indennità corrisposta dall'INPS al collaboratore per l'astensione obbligatoria, viene integrata dalle Fondazioni, fino ad arrivare alla copertura del 100% del compenso pattuito dal contratto individuale, previa presentazione, da parte del collaboratore, di quanto corrisposto dall'Istituto.
Tale disposizione si applica anche in caso di congedo obbligatorio anticipato, adozione e affidamento per ingressi in famiglia.
In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni dalla data di scadenza del contratto individuale, indipendentemente dalla sovrapposizione del periodo di congedo con la naturale scadenza del contratto.
2. *Malattia e Infortunio* La malattia e l'infortunio del collaboratore non comporta né la proroga, né l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, con erogazione del corrispettivo. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto (se ha scadenza) o superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile (senza indicazione della scadenza).

Articolo 6 bis D.Lgs. 81/2008

1. Oltre alle disposizioni di cui alla legge 11 agosto 1973, n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, sul processo del lavoro e di cui all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ai rapporti che rientrano nel campo di applicazione del presente capo si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolge nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'articolo 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale in data 12 gennaio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 71 del 26 marzo 2001.

Articolo 7 – Brevetti e Invenzioni

1. L'esecuzione dell'incarico pattuito nel contratto di collaborazione può dare luogo alla realizzazione da parte del collaboratore, eventualmente in concorso con gli altri soggetti coinvolti nell'attività

MLL

CB

6

FS

MS

MS

della Fondazione, di invenzioni, prodotti, metodi o sistemi suscettibili di essere protetti con apposito brevetto o altro titolo di proprietà intellettuale. Le parti, nella quantificazione del compenso lordo per la realizzazione dell'incarico oggetto del contratto dovranno tener conto che il compenso è comprensivo anche dell'eventuale produzione di tali risultati, fatte salve le diverse disposizioni dei regolamenti interni delle singole Fondazioni

2. I diritti patrimoniali derivanti dai prodotti di cui al comma 1 spettano al committente, ivi compresa la facoltà di depositare domanda di brevetto o proprietà intellettuale per la tutela di tali prodotti. Resta fermo il diritto dell'inventore di essere riconosciuto come autore dei predetti prodotti.
3. Qualora il committente valorizzi un brevetto riconosciuto, potrà essere riconosciuto al collaboratore un equo premio calcolato tenendo conto dell'importanza della protezione conferita all'invenzione dal brevetto, del ruolo svolto dal collaboratore nel conseguimento dell'invenzione, del compenso complessivamente già percepito in esecuzione del presente contratto, e del contributo dato dall'organizzazione del committente e dagli altri collaboratori alla realizzazione dell'invenzione.

Articolo 8 – Obbligo di riservatezza

1. Il collaboratore si impegnerà a non svolgere attività in concorrenza con il committente durante l'esecuzione dell'incarico assegnatogli né successivamente allo stesso nei limiti di quanto previsto dalla legge. Inoltre il collaboratore si impegnerà a non diffondere notizie ed apprezzamenti attinenti ai programmi ed alla organizzazione di essi, né a compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio delle attività del committente.
2. Resta in ogni caso ferma la facoltà per il collaboratore di svolgere in autonomia ulteriori attività professionali, nonché tutte le attività coerenti con l'attività di ricercatore, in coerenza con i principi contenuti nello Statuto Europeo di autonomia dei ricercatori.
3. Il collaboratore, nel limite di quanto previsto dalle norme di legge, nel corso dell'espletamento dell'incarico e successivamente alla sua conclusione, ha l'obbligo di mantenere la massima riservatezza sulle informazioni, i processi ed i prodotti di cui è venuto a conoscenza nel corso del contratto.

Articolo 9 – Estinzione del contratto e preavviso

1. E' facoltà delle parti risolvere anticipatamente I contratti di collaborazione di cui al presente Accordo laddove sia certificata la realizzazione dell'incarico che ne costituisce l'oggetto e ciò a prescindere dalla data indicata dalle parti, senza obbligo di indennizzo a carico delle Fondazioni.
2. Le parti possono in ogni caso recedere anticipatamente rispetto al termine nel contratto indicato per giusta causa ovvero per grave inadempimento, senza obbligo di indennizzo e con cessazione immediata del rapporto. Il committente potrà altresì recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi oggettivi e documentati profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione dell'incarico: per entrambe le ipotesi non è dovuto alcun indennizzo al collaboratore per il residuo periodo di vigenza del rapporto.

3. Le parti potranno recedere prima della scadenza del termine, con un preavviso minimo di 30 giorni, se il contratto ha una durata uguale o superiore a tre mesi. Il committente, nel caso di proprio recesso, sarà tenuto in ogni caso a corrispondere al collaboratore il corrispettivo per le attività effettuate in esecuzione dell'incarico, fino al momento dell'anticipata risoluzione, in proporzione al corrispettivo concordato, nonché al pagamento delle spese già sostenute o impegnate inderogabilmente dal collaboratore in esecuzione dell'incarico, alla data dell'invio della comunicazione di recesso.

Articolo 10– Disciplina transitoria contratti in essere

1. Il presente Accordo verrà integralmente applicato sia alle nuove collaborazioni coordinate e continuative sia ai contratti di collaborazione a progetto già in essere al 1° gennaio 2016 fatte salve le condizioni economiche già pattuite.
2. Le fondazioni si impegnano a cercare di risolvere in via preliminare eventuali contenziosi con accordi individuali fra le parti, richiedendo l'assistenza del Collaboratore da parte di almeno due Rappresentanti Sindacali Aziendali oppure di un sindacalista provinciale indicato dal lavoratore. Ove ritenuto necessario, si procederà a chiedere al collaboratore la sottoscrizione, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, di atti di conciliazione, ai sensi dell'art. 2113, comma 4 del CC.

Articolo 11– Durata complessiva contratti di collaborazione

1. I termini di durata massima dei rapporti di lavoro, per effetto di successione di contratti di collaborazione, è fissato in complessivi 3 (tre) anni per i collaboratori di cui al punto d) e e)– art 2.
2. Il termine di durata massima, di cui al precedente punto 1., potrà essere derogato, per i soli anni 2016 e 2017 e per i soli collaboratori con contratto già in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo; tale limite di durata massima dei rapporti, per effetto di successione di contratto di collaborazione, non potrà in ogni caso superare i 6 (sei) anni complessivi.

Articolo 12 –Codice di comportamento e Processi di selezione

1. I collaboratori dovranno impegnarsi ad osservare il codice di comportamento adottato da ciascuna Fondazione.
2. I processi di selezione dei collaboratori saranno espletati secondo criteri di trasparenza, pubblicità e tracciabilità conformemente a quanto stabilito dai regolamenti delle Fondazioni

Articolo 13 - Efficacia

1. Fermo restando che il lavoro subordinato è la forma contrattuale per eccellenza, in considerazione dell'incertezza interpretativa della recente disciplina in materia, le parti ribadiscono i principi a cui si ispira il presente accordo e si impegnano a ritrovarsi per sottoporre a verifica il presente accordo già nel corso del 2016, e comunque non oltre 31 ottobre 2016, convenendo che in quell'occasione la sua efficacia dovrà essere formalmente riconfermata.

San Michele all'Adige, 11 dicembre 2015

Fondazione Bruno Kessler – rappresentata da Severino

Fondazione Edmund Mach – rappresentata da _____

CGIL FP – rappresentata da Antonio Zilli Fori, Catteda

CISL FP – rappresentata da Antonio Zilli

UIL FPL – rappresentata da Antonio Zilli Fori, Catteda

Si integra tale accordo con nota verbale delle sigle sindacali riferita all'art. 10 dell'accordo medesimo, con cui si invita ad applicare le condizioni economiche ivi previste anche ai contratti a progetto già in essere al 1° gennaio 2016.

Handwritten signature