Accordo aziendale stipulato ai sensi dei commi 3 e 4 bis dell'art. 5 d.lgs. 368/2001 e ss.mm. tra le Parti

CGIL, CISL e UIL

e

Fondazione Edmund Mach

Premesso che:

- le Parti hanno sottoscritto in data 28 settembre 2007 il "*Contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14*" che riporta:
    - all'art. 52 - inserito nel capo V – "particolari tipologie contrattuali" la disciplina del "contratto a tempo determinato";
    - all'art. 73 - contenuto nelle "Norme transitorie e Finali" - le norme per la stabilizzazione del personale, che tengono conto dei periodi prestati a tempo determinato o di collaborazione presso gli Istituti Pubblici preesistenti alle Fondazioni;
- il d.lgs. 368/2001 all'art. 5, comma 4 bis (comma aggiunto dal comma 40 dell'art. 1 L. 24 dicembre 2007, n. 247 così come modificato dall'art. 21 D.L. 25 giugno 2008 n. 112 nella versione modificata dalla legge di conversione n. 133 del 6 agosto 2008) prevede che, *"Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2";*
- il d.lgs. 368/2001 all'art. 5, comma 3, così come modificato dalle lettere g) ed h) del comma 9 dell'art. 1, L. 28 giugno 2012 n. 92 (cd. "Riforma Fornero") e da ultimo dalla lettera a) del comma 1 dell'art. 46-

bis, D.L. 22 giugno 2012, n. 83, nel testo integrato della legge di conversione 7 agosto 2012, n. 134, prevede che "*Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di sessanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero novanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1-bis, possono prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente ..... I termini ridotti di cui al primo periodo trovano applicazione per le attività di cui al comma 4-ter e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;*

- *che l' Accordo stipulato ai sensi del comma 4bis dell'art. 5 d.lgs. 368/2001 e ss. mm. tra le parti CGIL, CISL e UIL e Fondazione Edmund Mach- Fondazione Bruno Kessler ", sottoscritto il 31 marzo 2009, ha previsto limiti più estesi ai 36 mesi previsti dal sopraccitato art. 5, comma 4bis;*
- *che l "'Accordo stipulato ai sensi del comma 4bis dell'art. 5 d.lgs. 368/2001 e ss. mm. tra le parti CGIL, CISL e UIL e Fondazione Bruno Kessler e Fondazione Edmund Mach", stipulato il 5 settembre 2012, ha ridotto i termini di interruzione nella successione di contratti a tempo determinato rispetto a quanto previsto dalla legge n. 92/2012;*
- *viste le direttive approvate dalla Giunta provinciale con deliberazione n. 2505 dd. 23 novembre 2012 e rilevato in particolare che, come risulta dal punto 1) della lettera D. della parte II dell'allegato E) della medesima deliberazione, non sono autorizzate assunzioni a tempo indeterminato, ivi incluse le stabilizzazioni di posizioni lavorative già stabilite nelle precedenti deliberazioni n. 3126 dd. 30 dicembre 2010 e n. 652 dd. 8 aprile 2011, salva autorizzazione del Dipartimento provinciale competente in materia di personale per le assunzioni obbligatorie ex lege 68/99 e per particolari posizioni di assoluto livello inerenti il solo settore della ricerca dove la stabilizzazioni risulti indispensabile al proseguimento della ricerca medesima;*

- *condivisa la necessità, per il personale e i collaboratori per i quali vige secondo l'attuale disciplina legislativa e contrattuale il limite massimo di complessivi 3 anni di assunzione a tempo determinato/collaborazione e nei cui confronti era prospettata la stabilizzazione, di consentire l'assunzione per un ulteriore anno o una collaborazione di medesima durata al fine di facilitare anche una diversa collocazione lavorativa;*
- *condivisa altresì la necessità di distinguere, rispetto ai tecnologi di assistenza e consulenza tecnica, i tecnolgi di IV livello addetti all'attività di ricerca, per i quali risulta opportuno, alla stregua di quanto già previsto per i ricercatori di tutte le fasce e per i tenologi di 1,^, 2 ^ e 3^ fascia, portare a 6 anni il limite complessivo massimo di assunzioni a tempo determinato come tutte le figure attenenti la ricerca;*
- *condiviso inoltre di avvalersi della facoltà rimessa alla contrattazione collettiva e prevista ora all'utimo capoverso del comma 3 dell'art. 5 del d.lgs. 368/2001 citato, di ridurre in generale i tempi di interruzione tra un contratto e l'altro;*
- *condiviso, al fine di porre la Fondazione in posizione più competitiva a livello internazionale, in relazione ad un numero limitato di figure di ricerca di alto livello internazionale, di consentire che il tetto massimo di durata in caso di successione di contratti a termine per mansioni equivalenti sia portato a 10 anni,*

tutto ciò premesso le Parti

concordano quanto segue:

Art. 1

Interruzione tra contratti a tempo determinato

In relazione alle particolari attività svolte dalla Fondazione Edmund Mach l'interruzione tra contratti è ridotta per tutto il personale – sperimentatore, tecnologo, tecnico e amministrativo - secondo quanto previsto all'art. 5, comma 3 del d.lgs. 368/2001 così come da ultimo modificato dalla lettera a) del comma 1 dell'art. 46-bis, D.L. 22 giugno 2012, n. 83, nel testo integrato della legge di conversione 7 agosto 2012, n. 134 *(20 gg per i contratti inferiori ai 6 mesi e 30 gg per i contratti superiori ai 6 mesi).*

Art. 2

Durata massima dei rapporti a tempo determinato

1. La lettera a. del puto 2. dell' *Accordo stipulato ai sensi del comma 4bis dell'art. 5 d.lgs. 368/2001 e ss. mm. tra le parti CGIL, CISL e UIL e Fondazione Edmund Mach- Fondazione Bruno Kessler ", sottoscritto il 31 marzo 2009*, è come di seguito ridefinita:

"*a. per il personale di Ricerca inquadrato come ricercatore di 1^,2^,3^ e 4^ fascia e tecnologo 1^,2^, 3^ nonché tecnologo di ricerca di 4^ fascia , il termine di durata massima dei rapporti di lavoro per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti è fissato in complessivi sei (6) anni.*

Decorso detto termine di durata massima, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato, salvo esplicita richiesta del lavoratore di preferire un contratto di collaborazione".

2. La lettera b. del punto 2. dell' *Accordo di cui al comma 1*, è come di seguito ridefinita:

b. Per il personale tecnico, amministrativo e tecnologo di assistenza e consulenza tecnica di 4^ fascia il termine di durata massima dei rapporti di lavoro per effetto di successione di contratti a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti è confermato in complessivi tre (3) anni. Decorso detto termine il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato, salvo esplicita richiesta del lavoratore di preferire un contratto di collaborazione.

3. La lettera d. del punto 2. dell' *Accordo di cui al comma 1*, è come di seguito ridefinita:

d. fermi restando i limiti di cui sopra riferiti ai contratti a tempo determinato, nel diverso caso in cui il personale ricercatore di 1^,2^,3^ e 4^ fascia e tecnologo 1^,2^ e 3^ fascia nonché *tecnologo di ricerca di 4^ fascia* maturi negli otto (8) anni precedenti almeno 6 anni di anzianità per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra periodi prestati a titolo di collaborazione a progetto e tempo determinato, ed il personale tecnico, amministrativo nonché *tecnologo di assistenza e consulenza tecnica di 4^ fascia* maturi nei cinque (5) anni precedenti almeno tre anni di anzianità per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra periodi prestati a titolo di collaborazione a progetto e tempo determinato, alla scadenza naturale del contratto potranno essere assunti dalla Fondazione solo con contatto di lavoro a tempo indeterminato, salvo esplicita richiesta del lavoratore di preferire un contratto di collaborazione.

Art. 3

Eccezioni alla durata massima rapporti a tempo determinato per figure di alta ricerca

In deroga a quanto previsto all'art. 2, comma 1, e nel limite massimo di 5 unità per personale ricercatore o tecnologo di livello internazionale di 1^ o 2^ fascia o figure equivalenti, *il termine di durata massima dei rapporti di lavoro per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti è fissato in complessivi dieci (10) anni.*

Art. 4

Durata massima del rapporto nel caso di mancata stabilizzazione

In via transitoria, per il personale tecnico, amministrativo e tecnologo di assistenza e consulenza tecnica di 4^ fascia nei cui confronti era prevista la stabilizzazione, il termine complessivo di tre (3) anni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo precedente è sostituito con quello di quattro (4) anni.

Trento, 17 / 12 / 2012

CGIL – rappresentata da p. en. Luciano Groff _____

CISL – rappresentata da dott. Roberto Rosà _____

UIL – rappresentata da dott. Marco Stefanini _____

Fondazione Edmund Mach

rappresentata dal Direttore generale dott. Mauro Fezzi _____

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI PROVINCIALI

CGIL – rappresentata da dott.sa Claudia Loro _____

CISL – rappresentata da dott. Roberto Valcanover _____

UIL – rappresentata da dott.sa Silvia Bertola _____