CONTRATTO AZIENDALE DI PROSSIMITÀ PER LA DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER IL PERSONALE DELLE FONDAZIONI DI CUI ALLA LEGGE PROVINCIALE 2 AGOSTO 2005, N. 14

Il presente Contratto aziendale di prossimità per la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo determinato (di seguito, per brevità, definito "Contratto") è stipulato ai sensi dell'articolo 8 del decreto legge n. 138/2011 convertito in legge dalla l. n. 148/2011

Tra

A. La Fondazione Edmund Mach, qui rappresentata dal Direttore Generale, dott. Sergio Menapace,

da un lato,

e

B. La RSA CIGL, qui rappresentata da Luciano Groff,
C. La RSA CISL, qui rappresentata da Roberto Rosà,
D. La RSA UIL, qui rappresentata da Marco Stefanini,

dall'altro,

di seguito denominati individualmente come la "Parte" e congiuntamente come le "Parti".

Premesso che

a) le Parti hanno stipulato in data 20 luglio 2018 una ipotesi di accordo concernente il "Contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14", sottoscritto in via definitiva in data 30 luglio 2018, il cui articolo 51 ("Contratto a tempo determinato") stabilisce che: "Per quanto concerne il ricorso al contratto a tempo determinato, si rimanda a quanto previsto dalla normativa vigente";
b) l'articolo 8, comma 1, del decreto legge n. 138/2011 convertito in legge dalla legge n. 148/2011 dispone che i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale possono realizzare specifiche intese finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività; il comma 2, alla lett. c), stabilisce che tali intese possono riguardare la regolazione dei contratti a termine;
c) l'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81 – come modificato dall'articolo 1, comma 1, del decreto legge n. 87/2018 – dispone che il

contratto a tempo determinato non può avere una durata eccedente i ventiquattro mesi, mentre il comma 2 dispone che "Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi (...) la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi";

d) la novella di cui al decreto legge n. 87/2018 sopra riportata rischia di pregiudicare, nelle more della sua eventuale conversione, le strategie occupazionali in corso di attuazione da parte della Fondazione come rispondenti alle sue attuali esigenze organizzative, tanto con riferimento alla assunzione a tempo determinato di personale ricercatore o tecnologo/sperimentatore, quanto con riferimento alla assunzione a tempo determinato di personale tecnico e amministrativo;

e) nello specifico, con riferimento al personale ricercatore e tecnologo/sperimentatore il limite di durata di 24 mesi mal si concilia con le esigenze lavorative concernenti le attività istituzionali della Fondazione, con particolare ma non esclusivo riferimento alla esecuzione di commesse o progetti acquisiti dalla Fondazione e declinati di consueto secondo una programmazione pluriennale (tanto ab origine, quanto con successive proroghe e/o rinnovi);

f) con riferimento al personale tecnico e amministrativo, si evidenzia parimenti come la durata pluriennale dei relativi contratti a tempo determinato si configuri quale giusta misura temporale per soddisfare le esigenze lavorative di natura tecnica o amministrativa della Fondazione, tanto più se tali esigenze si riconnettono – direttamente o indirettamente – allo svolgimento di attività di supporto tecnico o amministrativo alle esigenze richiamate al punto precedente;

g) il limite di durata di 24 mesi rischia quindi di minare la competitività della Fondazione nel reperimento di risorse esterne (per servizi di ricerca, tecnologici o di sperimentazione) e di conseguenza di contrarre la domanda di lavoro della Fondazione e le relative prospettive occupazionali a termine, tanto con riferimento al personale ricercatore e tecnologo/sperimentatore, quanto con riferimento al personale tecnico e amministrativo;

h) ai sensi dell'articolo 8, comma 2 bis, del decreto legge n. 138/2011 convertito in legge dalla legge n. 148/2011, il presente Contratto è giustificato al fine di incrementare l'occupazione o, quanto meno, di scongiurare il suo decremento anche alla luce delle direttive provinciali in materia di personale e contenimento della spesa. Il presente Contratto è stipulato nel pieno rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti

dalle normative comunitarie (anche con riferimento a quanto previsto dalla clausola 5, comma 1 lettera b) dell'accordo quadro CES-CEEP-UNICE del 18 marzo 1999) e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, e pertanto le specifiche intese di seguito riportate operano legittimamente in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano il contratto a tempo determinato.

Tutto ciò premesso, si conviene e si stipula quanto segue.

Art. 1 – Ambito di applicazione

1. Il presente Contratto si applica ai contratti a tempo determinato del personale della Fondazione di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14, in esecuzione dell'articolo 51 del relativo contratto collettivo provinciale di lavoro, richiamato nelle premesse, nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla data della sua stipulazione.

Art. 2 – Durata dei contratti a tempo determinato

1. Con il presente Contratto, le parti convengono di derogare alla normativa vigente in materia di contratti a tempo determinato stabilendo che:

a) relativamente al personale ricercatore e tecnologo/sperimentatore, la durata massima di tali contratti non può superare i 72 mesi, sia con riferimento al primo e unico contratto (comprensivo di proroghe) sia con riferimento alla successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro;
b) relativamente al personale tecnico e amministrativo, la durata massima di tali contratti non può superare i 48 mesi, sia con riferimento al primo e unico contratto (comprensivo di proroghe) sia con riferimento alla successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro.

2. È comunque fatto salvo quanto disposto dall'articolo 23, comma 3, a mente del quale "I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono".

Art. 3 – Impegni delle Parti

1. Le Parti si danno reciprocamente atto e convengono che in caso di novità normative in materia di durata dei contratti a tempo determinato, emergenti a seguito della data di stipulazione del presente Contratto, le Parti stesse si incontreranno per valutare eventuali modifiche o integrazioni da apportare al Contratto o il suo scioglimento.

Art. 4 – Stop and go

1. Le Parti convengono altresì di derogare a quanto previsto dall'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo n. 81 come modificato dal decreto legge n. 87/2018, stabilendo quanto segue:

a) viene meno l'obbligo di qualsivoglia interruzione fra contratti successivi a tempo determinato applicati al personale la cui riassunzione a termine avvenga per ragioni di carattere sostitutivo di personale con diritto alla conservazione del posto (es: maternità, ferie e malattia);
b) viene permessa una riduzione dei periodi previsti dal suddetto comma 3 per la riassunzione a termine: a 3 giorni di calendario per la riassunzione a termine dopo la scadenza di un precedente contratto di durata fino a 12 mesi e a 5 giorni di calendario per la riassunzione a termine dopo la scadenza di un precedente contratto di durata superiore a 12 mesi.

Art. 5 – Decorrenza del Contratto e disposizioni finali

1. Il presente Contratto ha efficacia a decorrere dalla data della sua stipulazione.

2. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Contratto.

San Michele all'Adige, il 30 luglio 2018

Fondazione Edmund Mach – rappresentata dal dott. Sergio Menapace

RSA CGIL – rappresentata da Luciano Groff

RSA CISL – rappresentata da Roberto Rosà

RSA UIL – rappresentata da Marco Stefanini

deliberazione n. **36**

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

OGGETTO:
Approvazione Accordo aziendale di prossimità stipulato ai sensi dell'articolo 8 del decreto legge n. 138/2011 convertito in legge dalla l. n. 148/2011, in deroga alla disciplina vigente sui contratti a termine, con particolare riferimento alla durata delle assunzioni a tempo determinato e alla interruzione fra contratti successivi a tempo determinato e autorizzazione alla sottoscrizione con contestuale indicazione orientamento da assumere.

Il giorno **30 luglio 2018** ad ore **10:40**, nella sala delle sedute in seguito a regolamentare convocazione, si è riunito

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

sotto la presidenza del presidente:

	PRESIDENTE	**ANDREA SEGRE'**
Presenti:		
	VICEPRESIDENTE	**DIEGO COLLER**
	CONSIGLIERE	**LUIGI STEFANI**
	CONSIGLIERE	**BENIAMINO FRANCH**
	CONSIGLIERE	**MICHELE ODORIZZI**
	CONSIGLIERE	**MAURIZIO PETROLLI**
	CONSIGLIERE	**FLAVIO PEZZI**
	CONSIGLIERE	~~**GIAN ANTONIO BATTISTEL**~~ **assente**
	CONSIGLIERE	**VITTORINO COVI**
	CONSIGLIERE	**BRUNO LUTTEROTTI**
	CONSIGLIERE	**LINO LUCCHI**
	CONSIGLIERE	**ENZO FRANZOI**
	REVISORE	~~**FRANCA DELLA PIETRA**~~ **assente**
	REVISORE	**ALBERTO TRENTIN**
	REVISORE	**STEFANIA DONINI**

Funge da segretario verbalizzante il dott. Sergio Menapace.

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

PREMESSE:

- richiamata la propria deliberazione n. 21 di data 26 agosto 2015 con la quale, in applicazione della disciplina al tempo vigente, veniva approvato lo schema Accordo provinciale derogatorio ai limiti alle assunzioni a tempo determinato e contestualmente venivano adottati degli orientamenti restrittivi in ordine alla sua applicazione;
- visto il decreto legislativo n. 81/2015 (cd. Jobs Act), come modificato con decreto legge n. 87/2018 (cd. Decreto Dignità) e dato atto delle modifiche ivi introdotte con particolare riferimento alla durata dei contratti a termine (ridotta a 24 mesi) e alla previsione dell'obbligatorietà della causale per i secondi 12 mesi;
- considerato, in particolare, che l'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015 – come modificato dall'articolo 1, comma 1, del decreto legge n. 87/2018 – dispone che il contratto a tempo determinato non può avere una durata eccedente i ventiquattro mesi, mentre il comma 2 dispone che "Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi (...) la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi";
- considerato che rimane invece inalterato l'art. 23, comma 3, che dispone che "I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono";
- considerato inoltre che, parimenti, l'art. 21, il comma 2 continua a prevedere che nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi (di primo livello) si possa derogare ai termini minimi di riassunzione da rispettare, pena la trasformazione del secondo contratto a tempo indeterminato (10 giorni dalla scadenza del contratto nel caso di contratto di assunzione a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi e 20 giorni nel caso di contratto di assunzione a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi);
- dato atto che il decreto legge n. 87 dd. 12 luglio compromette le attività ed i progetti della Fondazione che, in relazione alla precedente deliberazione n. 21 del 2015, e ferma restando la possibilità di prevedere assunzioni di personale ricercatore più lunghe se collegate alla durata del progetto di ricerca, erano impostati sulla possibilità di prevedere assunzioni a tempo determinato della durata massima complessiva di 36 mesi;
- visto l'articolo 8, comma 1, del decreto legge n. 138/2011 convertito in legge dalla legge n. 148/2011, che dispone che i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale possono realizzare specifiche intese finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività; il comma 2, alla lett. c), stabilisce che tali intese possono riguardare la regolazione dei contratti a termine;
- visto lo schema di "Contratto aziendale di prossimità per la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo determinato per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14", negoziato con le organizzazioni sindacali;
- condivise le motivazioni che soggiacciono a tale contratto ma rilevato che lo stesso, diversamente dagli orientamenti precedentemente assunti con la deliberazione n. 21 dd. 26 agosto 2015, estende la durata massima, rispettivamente, per il personale ricercatore e tecnologo/sperimentatore fino a 72 mesi e per il personale tecnico e amministrativo fino a

48 mesi, e ciò sia con riferimento al primo e unico contratto (comprensivo di proroghe) sia con riferimento alla successione di contratti;

- rilevato che l'estendere la durata massima delle assunzioni a tempo determinato oltre i 36 mesi - salva la durata più lunga per il personale ricercatore connessa alla durata del progetto di ricerca - risulta problematica sia perché incrementa legittimamente attese di "stabilizzazione" per assunzioni che trovano invece giustificazione su esigenze temporanee, sia perché collocandosi FEM al limite massimo di spesa strutturale per il personale consentito dalle direttive (75%), si determina conseguentemente un rischio di rigidità di manovra in generale oltre che nelle stesse politiche sul personale in forza;
- rilevata altresì la avvenuta promozione e la pendenza di cause di stabilizzazione di personale o collaboratori cessati e considerato che l'esposizione a tale rischio è comunque direttamente correlata alla durata nel tempo dei rapporti precari;
- rilevato inoltre che – sempre nello schema di contratto allegato – come già previsto nel precedente accordo provinciale- - si ribadisce la deroga a quanto previsto dall'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo n. 81 come modificato dal decreto legge n. 87/2018,
- considerato infine che il contratto si applica ai contratti a tempo determinato del personale della Fondazione di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14, in esecuzione dell'articolo 51 del relativo contratto collettivo provinciale di lavoro 2016-2018 come approvato in data odierna, nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla data della sua stipulazione.
- visto il combinato disposto tra l'art. 8 c. 1 dello Statuto, e l'art. 2, c. 2 lett. h.bis) e lett. p) del Regolamento di organizzazione e funzionamento (ROF) della Fondazione, che stabilisce la competenza del Consiglio di amministrazione a deliberare – rispettivamente – riguardo alle "direttive ed i criteri per la proroga o rinnovo dei contratti relativi alle risorse umane" e a "l'adozione dei contratti collettivi di lavoro".

Tutto ciò premesso:
- visti gli atti citati in premessa,

all'unanimità dei voti legalmente espressi

delibera

1) di approvare lo schema di "Contratto aziendale di prossimità per la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo determinato per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14", che – allegato al presente atto – ne costituisce parte integrante e sostanziale;

2) di autorizzare il Direttore generale alla sottoscrizione del contratto di cui al punto 1);

3) contestualmente, alla luce di quanto specificato in premessa, di assumere come indirizzo di carattere generale a tutela della Fondazione e per rispetto delle direttive impartite dalla Provincia, che le assunzioni di personale a tempo determinato in mansioni del medesimo livello possono avvenire nel limite complessivo di 36 mesi, rimanendo comunque salva la possibilità prevista dall'articolo 23, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015 secondo cui "I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono";

4) di dare atto che il presente atto non comporta oneri diretti a carico del bilancio.

=== o O o ===

Adunanza chiusa ad ore **12:10**.

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

GF/f.to Gabriele Fauri

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE	IL PRESIDENTE
- dott. Sergio Menapace -	- prof. Andrea Segrè -
f.to Menapace	f.to Segrè