

Il giorno 28 settembre 2007,

TRA

In rappresentanza della Fondazione Edmund Mach, qui rappresentata dal
Presidente Dott. Giovanni Gius

La Fondazione Bruno Kessler rappresentata dal Presidente Prof. Andrea
Zanotti ed assistita nella fase negoziale dall'Avv. Giampiero Falasca

E

per la CGIL

per la CISL

per la UIL

si è stipulato

il seguente "**Contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale
delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14**"

<u>TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI</u>	7
CAPO I - NORME GENERALI	7
Art. 1	7
Ambito di applicazione	7
Art. 2	7
Finalità	7
Art. 3	8
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	8
<u>TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI</u>	9
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI	9
Art. 4	9
Obiettivi, strumenti e livelli di contrattazione	9
CAPO II – DIRITTI DI INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE	10
Art. 5	10
Informazione e concertazione	10
Art. 6	11
Interpretazione autentica del contratto collettivo	11
CAPO III - DIRITTI E RELAZIONI SINDACALI	11
Art. 7	11
Diritti di associazione e di attività sindacali	11
Art. 8	12
Contributi sindacali	12
Art. 9	13
Distacchi sindacali	13
Art. 10	13
Distacchi, permessi e prerogative sindacali	13
Art. 11	14
Ritenuta per sciopero	14
Art. 12	14
Diritto di assemblea	14
Art. 13	15
Diritto di affissione	15
Art. 14	16
Locali	16
Art. 15	16
Dirigenti sindacali nei luoghi di lavoro	16
CAPO IV - TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO	17
Art. 16	17
Tentativo di conciliazione	17

Art. 17.....	17
Conciliazione ed arbitrato.....	17

TITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO..... 18

CAPO I - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO..... 18

Art. 18.....	18
II contratto individuale di lavoro	18
Art. 19	19
Periodo di prova.....	19

CAPO II - NORME DISCIPLINARI 20

Art. 20.....	20
Obblighi del dipendente	20
Art. 21.....	21
Molestie sessuali.....	21
Art. 22.....	22
Mobbing.....	22
Art. 23.....	22
Sanzioni e procedure disciplinari	22
Art. 24.....	24
Codice disciplinare	24
Art. 25.....	28
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	28
Art. 26	30
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	30
Art. 27	30
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale.....	30

CAPO III - CESSAZIONE DEL RAPPORTO E TRASFERIMENTI..... 32

Art. 28.....	32
Estinzione del rapporto	32
Art. 29	32
Obblighi delle parti	32
Art. 30	33
Recesso con preavviso	33
Art. 31.....	34
Trasferimenti e trasferte	34

**CAPO IV – ORARIO DI LAVORO, MALATTIA, ASSENZE E ASPETTATIVE
..... 35**

Art. 32.....	35
Orario normale di lavoro	35
Art. 33.....	35
Orario massimo	35
Art. 34.....	35
Prestazioni di lavoro straordinario	35
Art. 35.....	36

Pause, ferie riposi settimanali e reperibilità	36
Art. 36.....	38
Festività.....	38
Art. 37.....	38
Permessi retribuiti.....	38
Art. 38.....	40
Assenze per malattia	40
Art. 39.....	42
Trattamento economico di malattia	42
Art. 40.....	43
Infortunio	43
Art. 41.....	44
Trattamento economico di infortunio	44
Art. 42.....	44
Congedo di maternità e di paternità	44
Art. 43.....	48
Aspettativa per gravi motivi familiari	48
Art. 44.....	50
Aspettativa per tossicodipendenza	50
Art. 45.....	51
Congedi e permessi per handicap.....	51
Art. 3 (Contratto 31 marzo 2009)	51
Mensa	52

CAPO V – PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI..... 52

Art. 46.....	52
Principi comuni	52
Art. 47.....	53
Telelavoro	53
Art. 48.....	53
Contratti con finalità formativa	53
Art. 49.....	53
Tirocini formativi e di orientamento	53
Art. 50.....	53
Contratto di inserimento	53
Art. 51.....	54
Apprendistato per percorsi di alta formazione	54
Art. 52.....	54
Contratto a tempo determinato	54
Art. 53.....	55
Lavoro a tempo parziale	55

CAPO VI – FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE 56

Art. 54.....	56
Mobilità verticale e orizzontale.....	56
Art. 55.....	57
Sostegno all'occupabilità ed all'autoimprenditorialità	57

Art. 56.....	58
Qualificazione e sviluppo delle risorse umane	58
Art. 57.....	59
Attività di ricerca libera.....	59
Art. 58.....	59
Sostegno alla ricerca e invenzioni	59
Art. 59.....	60
Statuto di autonomia del ricercatore.....	60

TITOLO IV – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO 62

CAPO I- DISPOSIZIONI COMUNI 62

Art. 60.....	62
Disposizioni comuni.....	62

CAPO II – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE RICERCATORE..... 62

Art. 61.....	62
Livelli professionali dei ricercatori.....	62
Art. 62.....	63
Declaratorie per il personale di ricerca	63
Art. 63.....	66
Livelli professionali dei tecnologi/sperimentatori	66
Art. 64.....	66
Declaratorie per i tecnologi/sperimentatori.....	66

CAPO III – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO E TECNICO..... 68

Art. 65.....	68
Livelli professionali del personale tecnico ed amministrativo	68
Art. 66.....	68
Declaratorie per il personale tecnico ed amministrativo.....	68

CAPO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO 70

Art. 67.....	70
Retribuzione.....	70
Art. 68.....	71
Premio di partecipazione.....	71
Art. 69.....	71
Premio di risultato.....	71
Art. 70.....	72
Modalità, criteri e procedure di riconoscimento dei premi . Errore. Il segnalibro non è definito.	
Art. 71.....	74
Mensilità supplementari	74

NORME TRANSITORIE E FINALI..... 75

Art. 72.....	75
--------------	----

Disciplina applicabile al personale proveniente dagli Enti Pubblici di cui alla legge provinciale n. 14/2005.....	75
Art. 73.....	76
Norme per la stabilizzazione del personale	76
Art. 74.....	77
Deleghe sindacali	77
Art. 76.....	77
Adesione ai fondi pensione	77
Art. 77.....	77
Contribuzione	77

ALLEGATI 79

ALLEGATO A. INQUADRAMENTO DEL PERSONALE PROVENIENTE DAGLI ENTI PUBBLICI DI RICERCA 79

ALLEGATO B. TABELLE RETRIBUTIVE..... 80

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - NORME GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo si applica a tutto il personale dipendente degli enti privati (di seguito definiti anche "Fondazioni") di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14, con esclusione del personale addetto alle attività dell'azienda agricola e del personale a tempo determinato ed indeterminato della scuola.

2. Il presente contratto collettivo non si applica al personale messo a disposizione degli enti privati di cui al comma 1 che sia stato trasferito nel ruolo unico del personale della Provincia.

Art. 2

Finalità

1. Il presente contratto collettivo intende definire un quadro contrattuale adeguato alle particolari modalità di svolgimento delle attività delle Fondazioni, le quali organizzano la propria attività anche sulla base dei programmi pluriennali definiti ai sensi della legge provinciale n. 14/2005.

2. Le parti contraenti intendono valorizzare l'attività di ricerca e sviluppo quale risorsa essenziale dello sviluppo economico e sociale e riconoscono la specificità del lavoro dei ricercatori, la quale richiede autonomia, percorsi e strumenti di accrescimento delle competenze e delle professionalità, valorizzazione degli apporti individuali.

3. Le parti riconoscono l'esigenza di dare attuazione, anche mediante il presente accordo collettivo, alla Raccomandazione 2005/251/CE della Commissione Europea dell'11 marzo 2005, riguardante la Carta Europea dei ricercatori ed il codice di condotta per l'assunzione di ricercatori.

Art. 3

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto ha efficacia per il periodo 2007 - 2010 per la parte normativa ed il biennio 2007 - 2008 per la parte economica, salvo diverse decorrenze contenute nei singoli articoli.

2. Le parti si impegnano, nell'ambito del rinnovo contrattuale per il secondo biennio, alla verifica delle disposizioni rispetto alle quali dovessero intervenire, a livello legislativo o del contesto generale della contrattazione collettiva, modifiche agli istituti contrattuali vigenti, comprese le decorrenze.

3. Gli effetti giuridici del presente contratto decorrono dalla data della sua stipulazione da parte di tutte le organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo d'intesa avente ad oggetto le "Linee Guida per la disciplina del rapporto di lavoro del personale delle Fondazioni di ricerca" del 15 marzo 2006, in quanto maggiormente rappresentative sul piano nazionale e territoriale.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 4

Obiettivi, strumenti e livelli di contrattazione

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle Fondazioni e delle Organizzazioni Sindacali, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dell'attività delle Fondazioni.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, basato sulla contrattazione collettiva, sull'informazione, concertazione e consultazione, ed orientato alla prevenzione dei conflitti, anche mediante apposite procedure bilaterali.

3. Il sistema delle relazioni sindacali si articola, in conformità con quanto previsto dal Protocollo sulle relazioni industriali del luglio 1993, su due livelli di contrattazione:

a) un livello primario, cui appartiene il presente contratto, competente a disciplinare il rapporto di lavoro, il sistema delle relazioni sindacali ed il trattamento retributivo del personale;

b) un livello aziendale, cui compete la definizione delle seguenti materie:

- articolazione, a livello aziendale, dell'orario di lavoro, ferma restando la quantificazione dell'orario normale, dell'orario massimo e del lavoro straordinario, nonché per le altre materie indicate dalle singole disposizioni di questo contratto;

- riconduzione degli specifici profili professionali esistenti nelle Fondazioni all'interno del sistema di classificazione del personale definito dal presente contratto collettivo;

- disciplina di materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli disciplinati dal livello primario.

CAPO II – DIRITTI DI INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE

Art. 5

Informazione e concertazione

1. Ciascuno dei soggetti rappresentativi del presente accordo può chiedere alle Fondazioni informazioni e l'attivazione delle procedure di concertazione sui seguenti argomenti:

- a) ambiente di lavoro e misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro;
- b) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;
- c) orario di lavoro e criteri generali di distribuzione del lavoro straordinario;
- d) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- e) criteri generali riguardanti la programmazione delle iniziative di formazione e aggiornamento professionale;
- f) andamento occupazionale, anche con riguardo alle forme atipiche di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative, nonché l'attivazione degli accessi al regime di orario ridotto;
- g) andamento generale della mobilità del personale;
- h) criteri generali di esternalizzazione dei servizi;
- i) criteri generali di individuazione delle risorse destinate al pagamento dei premi aziendali.

2. L'informazione sui temi di cui al comma 1 viene resa dalle Fondazioni in maniera tempestiva, con le forme più idonee al raggiungimento dello scopo di fornire risposte esaurienti e complete al richiedente. L'informazione viene resa dalle Fondazioni in via preventiva, ove la sua conoscenza anticipata sia necessaria ai fini della completa attivazione delle procedure di cui al presente articolo.

3. Le procedure di concertazione sui temi di cui al comma 1 si svolgono in

appositi incontri, che iniziano di norma entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta. Nel periodo dedicato alla concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. La concertazione si conclude nel termine di 30 giorni dalla ricezione dell'informazione, ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza, con un verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

Art. 6

Interpretazione autentica del contratto collettivo

1. Qualora insorgano controversie di carattere generale aventi ad oggetto l'interpretazione delle norme contenute nel presente contratto collettivo, le parti firmatarie si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La singola parte contraente che richiede l'incontro al fine attivare la procedura per l'interpretazione autentica, invia alle altre apposta richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo, stipulato con le medesime procedure previste per il contratto originario e dalle medesime parti, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

CAPO III - DIRITTI E RELAZIONI SINDACALI

Art. 7

Diritti di associazione e di attività sindacali

1. I lavoratori hanno diritto di costituire organizzazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacali all'interno dei luoghi di lavoro con le più ampie forme riconosciute dalla legge e dalla Costituzione.

Art. 8

Contributi sindacali

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali, nella misura stabilita dai competenti organi statutari.

2. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa alla Fondazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.

3. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio, che si intende sia quello in cui la stessa perviene alla Fondazione.

4. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione alla Fondazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della comunicazione, che si intende sia quello in cui la stessa perviene alla Fondazione.

5. Le trattenute devono essere operate dalle singole Fondazioni sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute, e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate, secondo modalità concordate con ciascuna Fondazione.

6. In caso di pluralità di deleghe il dipendente deve esplicitare l'opzione a favore dell'organizzazione sindacale dalla quale intende farsi rappresentare, ferme restando le trattenute a favore di tutte le organizzazioni cui abbia aderito.

7. Nel caso di mancata opzione la delega di rappresentanza non verrà

attribuita a nessuna organizzazione sindacale.

Art. 9

Distacchi sindacali

1. I dipendenti a tempo pieno o parziale, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nelle Fondazioni interessate dal presente contratto, che siano membri degli organismi direttivi statuari delle confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative, hanno diritto a svolgere attività sindacale con il distacco dall'attività lavorativa e con il mantenimento della retribuzione per tutto il periodo di durata del mandato sindacale, nei limiti numerici previsti dal presente contratto.

2. I periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato nella Fondazione, con esclusione della maturazione del diritto alle ferie e del compimento del periodo di prova in caso di nuova assunzione o di passaggio di qualifica.

3. Ai fini del periodo di prova, qualora dopo la formale assunzione in servizio nei confronti del dirigente sindacale venga richiesto, ovvero risulti confermato, il distacco o l'aspettativa, il periodo di prova risulterà sospeso per tutta la durata dell'aspettativa o del distacco.

Art. 10

Distacchi, permessi e prerogative sindacali

1. Fatto salvo quanto espressamente disciplinato dal presente contratto collettivo, le relazioni sindacali, i distacchi, le aspettative ed i permessi sono regolate dall'Accordo Collettivo provinciale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative sindacali e dei permessi, nonché delle altre prerogative sindacali del 5 maggio 2003, in quanto compatibile.

2. Al fine di monitorare nel tempo la congruenza dei parametri quantitativi di cui all'Accordo Collettivo del 5 maggio 2003, le parti si

impegnano, alla scadenza del quadriennio normativo, a verificare l'impatto degli andamenti occupazionali sui predetti parametri.

Art. 11

Ritenuta per sciopero

1. Per l'astensione dal lavoro proclamata dalle Organizzazioni Sindacali si effettua una ritenuta sullo stipendio pensionabile del dipendente, nella misura corrispondente all'effettiva quantità di tempo dell'astensione medesima.

2. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa la trattenuta, per ogni ora di astensione, è pari alla misura oraria del lavoro straordinario (senza la maggiorazione), aumentata della quota corrispondente degli emolumenti a qualsiasi titolo dovuti e non valutati per la determinazione della predetta tariffa, con esclusione, in ogni caso, dell'assegno per il nucleo familiare.

3. Qualora l'orario giornaliero non sia distribuito omogeneamente nell'arco della settimana, la trattenuta non potrà eccedere la durata dell'orario che il dipendente avrebbe dovuto prestare nella giornata di sciopero; nel caso invece in cui l'orario sia superiore, la trattenuta verrà effettuata per un numero di ore corrispondente all'orario medio giornaliero, fermo restando il debito orario determinato per differenza fra l'orario dovuto nella giornata di astensione e l'orario giornaliero medio.

Art. 12

Diritto di assemblea

1. I dipendenti hanno diritto di riunirsi, durante l'orario di lavoro, per dodici ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione, in assemblee sindacali, da tenersi in idonei locali concordati con la Fondazione e posti a disposizione gratuitamente nell'unità produttiva in cui si presta servizio. In carenza di locali idonei nell'unità produttiva, la Fondazione si impegna a reperirli.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali, dalle RSA e dalle RSU, con specifico ordine del giorno, su materie di interesse sindacale e del lavoro.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati all'ufficio cui compete la gestione del personale della Fondazione interessata, con preavviso scritto ed almeno tre giorni lavorativi prima dell'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali che comportassero l'esigenza di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere motivate e comunicate dalla Fondazione per iscritto entro le 48 ore precedenti l'assemblea alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio che gestisce il personale.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi aperti al pubblico. Previo accordo decentrato le assemblee possono svolgersi al di fuori dell'orario di servizio, con recupero delle ore utilizzate.

6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita nelle unità operative interessate la continuità delle prestazioni indispensabili che verranno individuate.

Art. 13

Diritto di affissione

1. Le Organizzazioni Sindacali, le RSU e le RSA hanno diritto di affiggere in appositi spazi, che la Fondazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi

accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro.

2. Le Fondazioni rendono disponibili, ove possibile, le proprie reti informatiche. Le modalità di utilizzo delle attrezzature vanno concordate con ciascuna Fondazione e non possono comportare disagio organizzativo né aggravio di spesa, per la quale è fatta salva la possibilità di chiedere il rimborso di eventuali oneri.

Art. 14

Locali

1. Ciascuna Fondazione con almeno duecento dipendenti pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti di cui all'art. 13 l'uso di un idoneo locale comune - organizzato secondo modalità concordate con i medesimi - per consentire l'esercizio delle loro attività.

2. Nelle Fondazioni con un numero di dipendenti inferiore a duecento, gli organismi sindacali rappresentativi hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni, posto a disposizione dalla Fondazione nell'ambito della struttura.

3. Ai fini dell'individuazione delle soglie numeriche di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, si tiene conto anche del personale dipendente della Provincia che sia stato messo a disposizione delle singole Fondazioni.

Art. 15

Dirigenti sindacali nei luoghi di lavoro

1. Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono le Rappresentanze Sindacali Unitarie (Rsu) e, qualora non siano state costituite, le R.S.A.

2. Con apposito accordo si definiranno le modalità di costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie. Per l'elezione delle R.S.U. le Fondazioni si impegnano a fornire gli elenchi dei dipendenti ed a favorire la gestione delle operazioni elettorali, mettendo a disposizione delle OO.SS. le strutture logistiche necessarie.

CAPO IV - TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

Art. 16

Tentativo di conciliazione

1. Le parti concordano sull'esigenza di individuare forme di composizione delle liti connesse al rapporto di lavoro che consentano di prevenire il ricorso all'Autorità Giudiziaria. A tal fine, concordano di istituire un apposito gruppo di lavoro avente il compito di elaborare proposte di istituzione e regolamentazione del tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale.

Art. 17

Conciliazione ed arbitrato

1. Le parti, per le medesime finalità di cui all'art. 16, concordano di assegnare al gruppo di lavoro di cui al predetto articolo l'ulteriore compito di elaborare proposte di istituzione e regolamentazione delle procedure di conciliazione ed arbitrato.

TITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18

II contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è disciplinato dai contratti individuali, dal presente contratto collettivo, dalle disposizioni del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto della Costituzione e della normativa comunitaria.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

- a) l'identità delle parti;
- b) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- c) la tipologia del rapporto di lavoro ed il termine finale nel caso si tratti di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- d) la sede iniziale e la struttura di assegnazione del dipendente;
- e) la durata del periodo di prova;
- f) il livello di inquadramento;
- g) l'orario di lavoro;
- h) i termini del preavviso in caso di recesso.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è disciplinato dai contratti collettivi vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso.

4. La Fondazione, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni che regolano la costituzione del rapporto di lavoro.

Art. 19

Periodo di prova

1. Il personale assunto a tempo determinato ed indeterminato è soggetto ad un periodo di prova della durata di sei mesi; per contratti a tempo determinato con durata inferiore a 12 mesi, il periodo di prova sarà pari alla metà della durata del contratto.
2. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
3. Decorso il periodo di cui al comma 1 senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato e gli viene riconosciuta a tutti gli effetti l'anzianità dal giorno dell'assunzione.
4. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato. Le giornate in cui i dipendenti fruiscono di ferie o permessi giornalieri non sono considerate utili ai fini del compimento del periodo di prova.
5. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia o infortunio e in caso di maternità. In caso di malattia il dipendente durante tale periodo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di nove mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. Le assenze riconosciute come causa di sospensione del periodo di prova, ai sensi del presente comma, comportano la corresponsione dello stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova.
6. In caso di recesso durante il periodo di prova la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.
7. Durante il periodo di prova, la Fondazione può adottare iniziative per la

formazione del personale neo assunto. Il dipendente può essere applicato a più servizi della Fondazione presso cui svolge il periodo di prova, ferma restando la sua utilizzazione in mansioni proprie del livello di inquadramento.

CAPO II - NORME DISCIPLINARI

Art. 20

Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta ai principi di correttezza, fedeltà e buona fede, ed è tenuto al rispetto dei seguenti doveri:

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto e le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dalla Fondazione, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalla legge e dalle disposizioni delle singole Fondazioni;

c) non utilizzare a fini privati le informazioni riservate di cui disponga per ragioni d'ufficio, fatti salvi i casi in cui sia espressamente autorizzato;

d) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del responsabile della struttura;

e) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

f) non attendere ad occupazioni e ad attività che ritardino il recupero psicofisico in periodo di malattia od infortunio;

g) eseguire gli ordini inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale, segnalandolo all'ufficio competente;

- h) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale subordinato, ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- i) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- l) non valersi di quanto è di proprietà della Fondazione per ragioni che non siano di servizio;
- m) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- n) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali della Fondazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee alla Fondazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- o) comunicare alla Fondazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- p) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio "designato", salvo comprovato impedimento;
- q) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di parenti fino al 4° grado o conviventi;
- r) partecipare a corsi di formazione;
- s) presentarsi in servizio in condizioni confacenti alle funzioni che è chiamato a svolgere.

Art. 21

Molestie sessuali

1. Le parti riconoscono l'esigenza di adottare tutte le misure necessarie a prevenire le molestie sessuali sui luoghi di lavoro. A tal fine, le parti convengono di applicare ai dipendenti il codice di condotta contro le molestie sessuali di cui all'Allegato N°2 del Contratto Collettivo Provinciale per il personale del comparto ricerca del 15 novembre 2005.

Art. 22

Mobbing

1. Il fenomeno del mobbing è inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Art. 23

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati negli artt. 20, 21 e 22 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto (censura);
- c) multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di venti giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

2. Il soggetto competente per l'intero procedimento disciplinare è il dirigente della struttura che gestisce il personale, nel rispetto di quanto previsto dai rispettivi ordinamenti interni.

3. La Fondazione, salvo il caso del richiamo verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi entro 20 giorni da quando il soggetto competente alla contestazione, dopo aver appreso il fatto, ha concluso gli accertamenti preliminari.

4. Successivamente alla contestazione degli addebiti, il dipendente può chiedere di essere sentito a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero far pervenire le sue giustificazioni scritte alla Fondazione nel termine di cinque giorni dalla ricezione della contestazione stessa.

5. Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione d'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

7. Il soggetto competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 24, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 24, anche per le infrazioni di cui al relativo comma 8. Quando il medesimo soggetto ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

8. Non può tenersi conto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

10. Il procedimento disciplinare può essere attivato anche nei confronti di personale assunto con contratto a tempo determinato, anche successivamente alla scadenza del termine.

Art. 24

Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati mediante l'applicazione dei seguenti criteri generali:

a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

b) rilevanza degli obblighi violati;

c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

d) grado di danno o di pericolo causato alla Fondazione, agli utenti e a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge e dal presente contratto, al comportamento verso i terzi;

f) concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4 e 6 del presente articolo, già sanzionate nel biennio di riferimento, anche se trattasi di infrazioni disciplinari non della stessa natura, comporta la sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del richiamo verbale o scritto al massimo della multa, di importo massimo pari a quattro ore di retribuzione, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per le seguenti mancanze:

a) inosservanza delle direttive del datore di lavoro, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;

b) condotta non conforme a principi di correttezza verso altri dipendenti, collaboratori della Fondazione o nei confronti degli utenti o di terzi;

c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati;

d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, ove non ne sia derivato danno o disservizio;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio della Fondazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300/70;

f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;

g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti.

5. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio della Fondazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti. La multa è detratta nella sua somma lorda dalla retribuzione netta spettante e non riduce gli imponibili previdenziali e fiscali.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione

della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, a titolo esemplificativo per le seguenti mancanze:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- c) assenza ingiustificata dal luogo di lavoro fino a cinque giorni. In tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati alla Fondazione, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dalla Fondazione;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psicofisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) rifiuto di testimonianza oppure testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, di collaboratori della Fondazione, degli utenti o di terzi; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con collaboratori, utenti o terzi;
- h) manifestazioni ingiuriose nei confronti della Fondazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato grave danno alla Fondazione, agli utenti o a terzi;
- l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- m) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori, che assumono forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente o collaboratore della Fondazione.

7. Il periodo di sospensione inteso quale sanzione disciplinare non è computato ai fini della progressione giuridica ed economica e del trattamento di quiescenza e previdenza e riduce proporzionalmente le ferie.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste al comma 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza compresa tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 9, lett. a);

b) recidiva, nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi, ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un dipendente o collaboratore della Fondazione al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dalla Fondazione per riconosciute e motivate esigenze di servizio;

d) assenza ingiustificata per un periodo superiore a quindici giorni;

e) persistente insufficiente rendimento nell'adempimento degli obblighi inerenti le mansioni assegnate;

f) recidiva, nel biennio, di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

g) condanna con sentenza passata in giudicato per la commissione di un reato commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

h) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

9. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti o collaboratori della Fondazione o di alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- b) accertamento che il rapporto di lavoro fu instaurato sulla base di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- c) commissione, anche nei confronti di terzi, di fatti o atti dolosi che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- d) recidiva nell'ipotesi di cui alla lettera l) del comma 6;
- e) gravi reati dolosi con sentenza passata in giudicato commessi in servizio o al di fuori del servizio, tali da non consentire una prosecuzione neppure provvisoria del rapporto.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

11. Il codice disciplinare entra in vigore dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

Art. 25

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso vengano commessi in servizio gravi fatti illeciti di rilevanza penale, la Fondazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando la Fondazione venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a

carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

3. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando la Fondazione ha avuto notizia della sentenza definitiva, e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

4. L'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 24, come conseguenza di condanne penali di cui all'art. 24, comma 8 lett. g) e comma 9 lett. e), non ha carattere automatico, essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare.

5. Ove al dipendente, nel procedimento disciplinare sospeso, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

6. L'eventuale sentenza irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso.

7. Il dipendente, licenziato ai sensi dell'art. 24, comma 8, lett. g), e comma 9, lett. e), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla reintegrazione nel posto di lavoro presso la medesima sede o in altra su sua richiesta anche in soprannumero, nella medesima figura professionale e con attribuzione dell'anzianità posseduta al momento del licenziamento.

8. Il dipendente reintegrato ai sensi del comma 7 è reinquadrato nella categoria e nella posizione retribuita in cui è confluita la figura professionale posseduta al momento del licenziamento, qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di

premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

Art. 26

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. La Fondazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 27

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio, con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. La Fondazione, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime

condizioni del comma 3.

3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento.

4. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi precedenti sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione fondamentale e degli assegni del nucleo familiare, con esclusione delle indennità fisse e continuative.

5. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento e di chiusura del procedimento disciplinare senza l'irrogazione della sanzione, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario.

6. In tutti i casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario, nonché i periodi di sospensione di cui al comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

7. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente

riammesso in servizio; il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

CAPO III - CESSAZIONE DEL RAPPORTO E TRASFERIMENTI

Art. 28

Estinzione del rapporto

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi già disciplinati dal presente contratto collettivo, ha luogo:

- a) al compimento dei limiti di età previsti dalle norme di legge per il conseguimento della pensione;
- b) per dimissioni del dipendente;
- c) per recesso della Fondazione.

Art. 29

Obblighi delle parti

1. Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per recesso del dipendente, quest'ultimo deve darne comunicazione per iscritto alla Fondazione, rispettando i termini di preavviso di cui all'art. 30.

2. Nei casi di risoluzione del rapporto ad iniziativa della Fondazione, quest'ultima è tenuta a specificarne i motivi e a rispettare i termini di preavviso, salvo nei casi disciplinati dall'art. 24, comma 9 e dal successivo comma 3.

3. Nel caso di cessazione per compimento dei limiti di età, la risoluzione del rapporto è preceduta da comunicazione scritta della Fondazione, ed ha efficacia a partire dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista, salvo che l'interessato chieda, con domanda da presentarsi almeno due mesi prima del compimento del limite massimo di età, di essere mantenuto in servizio fino a maturazione dei requisiti minimi richiesti per la pensione di vecchiaia.

4. In caso di decesso del dipendente, la Fondazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso, secondo quanto stabilito dall'art. 2121 c.c.

5. L'indennità sostitutiva del preavviso è corrisposta dalla Fondazione anche nei casi di risoluzione del rapporto previsti dall'art. 38 (malattia) del presente contratto.

Art. 30

Recesso con preavviso

1. Salvo il caso di licenziamento senza preavviso, il recesso dal rapporto deve avvenire con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso. I relativi termini sono fissati in 45 giorni, per il personale in possesso di un'anzianità di servizio presso gli Enti di cui alla legge provinciale n. 14/2005 inferiore a dieci anni, e in 60 giorni, per il personale in possesso di un'anzianità di servizio presso gli Enti di cui alla legge provinciale n. 14/2005 pari o superiore a dieci anni. I medesimi termini si applicano per le anzianità maturate presso le Fondazioni.

2. I termini di preavviso decorrono dal ricevimento della lettera di licenziamento o di dimissioni.

3. In caso di dimissioni del dipendente i termini di preavviso sono ridotti alla metà.

4. La parte che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità di importo pari ad un trentesimo di una mensilità di retribuzione per ogni giorno di mancato preavviso. La Fondazione ha diritto di trattenere, su quanto da essa dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato, senza pregiudizio di altre azioni dirette al recupero

del credito.

5. E' facoltà della parte che riceve la disdetta risolvere il rapporto di lavoro sia all'inizio sia durante il preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.

6. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi ai sensi dell'articolo 2118, comma 2, c.c.

7. La fruizione delle ferie può avvenire durante il periodo di preavviso, con il consenso della parte non recedente. In caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute.

8. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

Art. 31

Trasferimenti e trasferte

1. Il trasferimento del dipendente da una sede all'altra al di fuori della stessa città può essere disposto in presenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive.

2. Nella scelta del dipendente da trasferire, si deve tenere conto, oltre che delle esigenze di cui al comma 1, delle condizioni di famiglia e di salute, di eventuali necessità di studio del dipendente e dei suoi figli, dell'anzianità di servizio, nonché della prestazione già resa in sedi disagiate.

3. Nel caso di trasferte e viaggi effettuati per motivi di lavoro ed autorizzati dalle Fondazioni, al dipendente devono essere rimborsate le spese effettivamente sostenute, entro i limiti massimali stabiliti preventivamente dalle Fondazioni stesse.

CAPO IV – ORARIO DI LAVORO, MALATTIA, ASSENZE E ASPETTATIVE

Art. 32

Orario normale di lavoro

1. L'orario normale di lavoro è fissato in 38 ore settimanali, computate come media nell'arco di un periodo di 4 mesi, fatto salvo l'impegno minimo, ove richiesto, nella singola settimana pari ad almeno 30 ore.

2. La presenza in servizio è comunque accertata mediante efficaci controlli di tipo automatico e altri mezzi equipollenti, garantendo, se richiesta, una fascia minima obbligatoria di presenza.

Art. 33

Orario massimo

1. L'orario massimo di lavoro non può superare le 48 ore settimanali, computate come media risultante nell'arco di un periodo di 12 mesi.

Art. 34

Prestazioni di lavoro straordinario

1. Le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro normale, computato secondo i criteri di cui all'art. 32 del presente contratto, sono considerate orario di lavoro straordinario.

2. Le ore di lavoro straordinario sono retribuite mediante la quota orario della retribuzione globale di fatto di cui all'art. 67, comma 3 e danno diritto alle seguenti compensazioni:

- a) la metà delle ore di straordinario prestate viene compensata mediante il riconoscimento di riposi compensativi di durata pari alle ore svolte;
- b) la metà delle ore di straordinario prestate viene compensata mediante l'applicazione sulla quota orario di cui al comma 2 della maggiorazione del 15 per cento;

3. Le ore di lavoro straordinario prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione globale di fatto, e con la maggiorazione del 30 per cento sulla quota oraria della retribuzione fondamentale di garanzia, di cui all'art. 67, comma 1, lett. a) del presente contratto. Nel caso di fruizione del riposo compensativo è comunque corrisposta la maggiorazione. Nel caso di lavoro notturno la maggiorazione e' pari al 30% nei giorni feriali e al 50% nei giorni festivi.

4. Le maggiorazioni di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro.

5. Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto e in ogni caso non può eccedere le duecentocinquanta ore annue.

Art. 35

Pause, ferie, riposi settimanali e reperibilità

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di lavoro, ad un periodo di ferie retribuito pari a 28 giorni lavorativi, computati su una settimana di lavoro articolata su cinque giorni lavorativi, anche frazionato. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione.

2. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, e devono essere fruito per almeno due settimane nel corso dell'anno di maturazione.

3. In caso di comprovate esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno di cui al comma 2, le ferie potranno essere fruito entro e non oltre i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

4. Le Fondazioni, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, concedono su richiesta almeno due settimane consecutive di ferie nel periodo compreso tra il 1 giugno ed il 30 settembre.

5. Le Fondazioni, su richiesta, concedono periodi di ferie frazionati in ore, fino ad un massimo di tre giorni. Esclusivamente ai fini del computo dei predetti giorni, la durata di ciascun giorno viene convenzionalmente fissata in otto ore.

6. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero, purché il lavoratore abbia dato alla Fondazione immediata e tempestiva informazione.

7. Le ferie non sono in nessun caso monetizzabili, fatto salvo il caso di cessazione del rapporto di lavoro. In tale ipotesi, qualora sia residuo un periodo di ferie maturate e non godute, si procede al pagamento di una indennità sostitutiva delle stesse.

8. Le ferie spettanti ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato vengono calcolate in proporzione alla durata in mesi e giorni del contratto stesso.

9. Le pause ed i riposi sono fruiti secondo le vigenti disposizioni di legge (d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, e successive modifiche ed integrazioni).

10. Il periodo di ferie di cui al comma 1 è incrementato di un giorno per ogni cinque anni di anzianità lavorativa presso la Fondazione, sino ad un massimo di quattro giorni.

11. Le Fondazioni possono richiedere ai propri dipendenti, per comprovate esigenze organizzative o produttive, l'impegno a rendersi reperibili per periodi o fasce orarie predeterminate.

12. La reperibilità comporta per il dipendente l'obbligo di rendersi disponibile in ogni momento, durante il periodo o la fascia oraria pattuita, e di recarsi immediatamente sul luogo di lavoro in caso di chiamata.

13. I turni di reperibilità non possono, di norma, superare la durata settimanale per ciascun dipendente, fermo restando l'obbligo dell'avvicendamento del personale addetto ai turni stessi.

14. Al dipendente inserito in turni di reperibilità spetta un'indennità pari ad euro 25 giornaliera per 24 ore. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a dodici ore, ed è corrisposta in proporzione alla durata oraria della reperibilità. Qualora la reperibilità cada in un giorno festivo, e a condizione che il dipendente venga chiamato in servizio, in aggiunta al compenso spetta il diritto al riposo settimanale in conformità con quanto previsto dall'art. 9 D. Lgs. 66/2003, salvo che non ne abbia già fruito nella settimana.

Art. 36

Festività

1. Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle riconosciute dalla L. 27 maggio 1949 n. 260 e ss.mm. e quella del Santo Patrono del luogo ove si svolge il rapporto di lavoro.

2. In caso di coincidenza di una delle festività con la domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione globale di fatto o, in alternativa e su richiesta del lavoratore, un riposo compensativo.

Art. 37

Permessi retribuiti

1. Le Fondazioni riconoscono a ciascun lavoratore permessi retribuiti per i seguenti casi, da documentare debitamente:

- a) 15 giorni consecutivi per matrimonio, compreso il giorno della celebrazione del rito;
- b) otto giorni all'anno per la partecipazione ad esami inseriti nell'ambito di

corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio legali e attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico in corsi universitari e post universitari, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove; la mancata partecipazione agli esami, in mancanza di un legittimo motivo di impedimento, comporta l'addebito delle ore fruite dal dipendente;

c) quattro giorni di permessi non retribuiti per la partecipazione a concorsi. La fruizione di questi giorni di permessi riduce in misura corrispondente il numero massimo di giorni fruibili ai sensi della lettera b);

d) lutti per coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado, in misura pari a tre giorni lavorativi per evento;

e) per donazione sangue, il giorno del prelievo;

f) per donazione di midollo osseo, il tempo occorrente all'espletamento degli esami e dei prelievi necessari;

g) per partecipazione ad operazioni elettorali e referendarie a livello europeo, nazionale, regionale, provinciale e comunale;

h) per lo svolgimento di funzioni e cariche elettive pubbliche, secondo i criteri e le modalità previste dalla legislazione vigente;

i) per gravi motivi personali o familiari, debitamente documentati, per un massimo di dieci giorni lavorativi annui;

l) 150 ore annue, per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio legali e attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico in corsi universitari e post universitari, concedibili unicamente per il conseguimento di un titolo di studio di grado superiore a quello posseduto dal dipendente. La mancata frequenza dei corsi in mancanza di un legittimo motivo di impedimento, comporta l'addebito delle ore fruite dal dipendente;

m) permessi per gravi patologie in misura di 38 ore annue;

n) per tutti gli altri eventi in relazione ai quali specifiche disposizioni di legge lo prevedono.

2. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono.

3. I permessi di cui al presente articolo non riducono le ferie, e sono utili a tutti gli effetti. Durante il loro godimento il lavoratore ha diritto alla

percezione dell'intera retribuzione.

4. I permessi di cui al presente articolo si applicano anche al personale assunto a tempo determinato, e sono riproporzionati in relazione alla durata del rapporto, fatti salvi quelli di cui alle lettere a), c), d) e), f), g), h) che possono essere fruiti per intero.

5. Possono essere fruiti permessi giornalieri con recupero nella misura massima di 38 ore annue.

Art. 38

Assenze per malattia

1. Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze disciplinari previste dal presente contratto.

2. Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo.

3. Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa alla Fondazione da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze disciplinari previste dal presente contratto.

4. Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi Sanitari indicati dalla Provincia Autonoma.

5. Il datore di lavoro ha la facoltà di far controllare l' idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

6. Il lavoratore assente per malattia è tenuto a non assumere comportamenti tali da compromettere o rallentare il recupero psico-fisico dalla malattia.

7. Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.

8. Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al comma 7 del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

9. Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore, dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui al presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, legge 11 novembre 1983, n.638, quattordicesimo comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda. In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze disciplinari previste dal presente contratto.

10. Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 18 mesi, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al

licenziamento con la corresponsione di quanto previsto dal presente contratto. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente l'episodio morboso in corso.

11. In caso di malattie gravi, la Fondazione può concedere, su richiesta del lavoratore e previa verifica della documentazione medica attestante le sue condizioni di salute, un ulteriore periodo di aspettativa retribuita, della durata massima di 18 mesi.

12. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

13. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di malattia sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

14. Salvo quanto stabilito in materia disciplinare, le assenze ingiustificate riducono le ferie, non sono computate ai fini della progressione giuridica ed economica e agli effetti previdenziali e di quiescenza.

Art. 39

Trattamento economico di malattia

1. Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga, alla percezione delle indennità poste a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, Legge 29 febbraio 1980, n. 33, nonché ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

a) 100% (cento per cento) della retribuzione giornaliera netta cui il

lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i primi 12 mesi;

b) 50% (cinquanta per cento) della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i successivi tre mesi.

Il lavoratore, su richiesta scritta, avrà altresì diritto ad un periodo di aspettativa di ulteriori tre mesi non retribuiti.

2. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 67, comma 3.

3. Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, della Legge 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare al datore di lavoro o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, fax o e-mail, entro il secondo giorno dall'inizio della malattia il certificato attestante l'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia. Al momento del rientro al lavoro, il lavoratore è tenuto a consegnare l'originale dei certificati trasmessi.

4. Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Art. 40

Infortunio

1. Le Fondazioni sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

2. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche

di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Art. 41

Trattamento economico di infortunio

1. Ai sensi dell'art. 73, DPR. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 67, comma 3 per la giornata in cui avviene l'infortunio.

2. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, e sino al termine dell'infortunio stesso, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente la misura del 100% (cento per cento) della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

3. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 67, comma 3.

Art. 42

Congedo di maternità e di paternità

1. Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice deve astenersi dal lavoro:

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;

c) per i tre mesi dopo il parto;

d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto

avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

2. Ai sensi dell'art. 20 del d.lgs 26 marzo 2001, n. 151, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lettere a) e c) del comma 1, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

3. In applicazione ed alle condizioni previste dal decreto legislativo 151/2001 agli artt. 6, comma 1, e 7 comma 6, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato dal Servizio al lavoro della Provincia Autonoma di Trento su richiesta della lavoratrice.

4. Il diritto di cui alla lettera c) e d) del comma 1 è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001, in caso di:

- a) morte o grave infermità della madre;
- b) abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

5. Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

6. In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle indicate al comma 4, il padre lavoratore avrà diritto, per un periodo di durata non superiore a quanto previsto al primo comma,

lettere c) e d), ad usufruire della aspettativa di cui all'art. 43.

7. I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

8. Per i soli periodi indicati nel primo e secondo e quarto comma del presente articolo, l'indennità erogata dall'INPS verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.

9. Nei primi quindici mesi di vita del bambino la madre lavoratrice e il padre lavoratore possono astenersi dal lavoro, anche contemporaneamente, per la durata massima complessiva tra gli stessi di dieci mesi. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite dei dieci mesi di congedo è elevato di un mese, se fruito dal medesimo. Detto congedo è considerato assenza retribuita per i primi trenta giorni di calendario, se fruito in unica soluzione, computati complessivamente per entrambi i genitori, con la corresponsione dell'intera retribuzione, escluse le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non sono corrisposte per almeno dodici mensilità. Per il restante periodo di congedo spetta il 30% della retribuzione, con copertura integrale degli oneri pensionistici.

10. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

11. Le Fondazioni possono riconoscere entro i primi tre anni di vita del

bambino un periodo di aspettativa non retribuita pari ad un massimo di dieci mesi, anche frazionati, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive.

12. I lavoratori hanno altresì diritto ad assentarsi dal lavoro, in presenza dei relativi presupposti, per i periodi previsti dal d.lgs. n. 151/2001, per le ipotesi di: congedo parentale - per quanto non eventualmente usufruito ai sensi del comma 9 (art. 32), adozioni e affidamenti (artt. 36 e 37), permessi e riposi (artt. 39-42, art. 45), congedi per la malattia del bambino (artt. 47 e ss.). Il predetto testo legislativo si applica inoltre per ogni altro aspetto non espressamente disciplinato dal presente contratto collettivo.

13. Nel caso di fruizione dei periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 del d.lgs. n. 151/2001 per quanto non eventualmente usufruito ai sensi del comma 9, le Fondazioni riconoscono, esclusivamente per il primo mese, un'indennità sufficiente a raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Detto congedo, fruibile anche frazionatamente in giorni lavorativi, è considerato assenza retribuita per i primi trenta giorni di calendario, computati complessivamente per entrambi i genitori, ridotti in caso di fruizione frazionata, con la corresponsione dell'intera retribuzione, escluse le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non sono corrisposte per almeno dodici mensilità. Il calcolo retributivo comporta quindi che siano aggiunti due ulteriori giorni non lavorativi ogni cinque giorni lavorativi di congedo parentale fruito frazionatamente per il personale il cui orario è articolato su cinque giorni, e un ulteriore giorno non lavorativo ogni sei giorni lavorativi di congedo parentale fruito frazionatamente per il personale il cui orario è articolato su sei giorni.

Art. 43

Aspettativa per gravi motivi familiari

1. Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore, anche apprendista, ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

2. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

3. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

4. Il datore di lavoro è tenuto entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. Casi d'urgenza saranno esaminati entro 3 giorni lavorativi.

5. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo, devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo o alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere

riesaminata nei successivi 10 giorni.

6. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

7. Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale il periodo di aspettativa superiore ad un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Potrà essere negato inoltre quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

8. Ove ricorra una delle ipotesi di cui al comma precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo del preavviso.

9. Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 4, 1° comma della legge 8 marzo 2000, n. 53, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti a qualsiasi titolo spettanti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dal presente contratto collettivo.

10. Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni, fatta salva l'ipotesi di cui all'art. 37 lettera d).

11. Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo

specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

Art. 44

Aspettativa per tossicodipendenza

1. I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

2. Il periodo di cui al comma 1 è considerato di aspettativa non retribuita.

3. I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

4. Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'Autorità sanitaria competente ne certifichi la necessità.

5. Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 45

Congedi e permessi per handicap

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, e dall'art. 2 della Legge 27 ottobre 1993, n. 423, e cioè:

a) il periodo di astensione facoltativa post-partum fruibile fino ai tre anni di età del bambino;

b) in alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;

c) dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente.

2. Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

3. Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dall'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7.

4. Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di handicappato, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

5. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazioni di gravità.

6. La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità

accertato, può usufruire dei permessi di cui alle lettere b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.

7. Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

Articolo 3 **Mensa**

1. Il personale ha diritto ad accedere al servizio mensa o al servizio alternativo mensa alle condizioni e secondo le modalità previste per il personale non dirigenziale del comparto autonomie locali della Provincia autonoma di Trento.

2. Salva diversa prassi aziendale il presente articolo trova applicazione con decorrenza 1 ottobre 2008.

CAPO V – PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Art. 46

Principi comuni

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato costituisce lo strumento privilegiato per assicurare la continua disponibilità delle professionalità e competenze necessarie alle Fondazioni.

2. Diverse tipologie di rapporti di lavoro possono essere attivate in relazione a specifiche esigenze organizzative, connesse alla realizzazione di progetti che richiedono particolari professionalità e competenze o che non siano riconducibili alla normale attività.

3. L'arricchimento e la mobilità professionali nonché la formazione continua e l'aggiornamento periodico sono considerate condizioni essenziali per garantire la qualità delle attività esercitate dalle Fondazioni e prerogative da assicurare a tutto il personale, indipendentemente dalla tipologia dei rapporti di lavoro.

Art. 47

Telelavoro

1. Le Fondazioni, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, favoriscono lo svolgimento del rapporto di lavoro mediante le forme del telelavoro. A tal fine, richiamano integralmente i principi e la disciplina contenuti nell'Accordo interconfederale sul telelavoro del 9 giugno 2004.

Art. 48

Contratti con finalità formativa

1. Le parti considerano la diffusione di elevate professionalità nel campo della ricerca e della innovazione un obiettivo di interesse generale. Pertanto le Fondazioni, come organizzazioni in cui si può partecipare attivamente ad attività di alto profilo scientifico ed alla sperimentazione di innovazioni, utilizzano i contratti di lavoro con finalità formativa e *stages* formativi e di orientamento per soddisfare le proprie esigenze di reclutamento e formazione del personale, anche allo scopo di immettere nel mercato del lavoro soggetti in grado di concorrere efficacemente alla ricerca e alla innovazione presso altri enti ed imprese.

Art. 49

Tirocini formativi e di orientamento

1. Al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, le Fondazioni promuovono lo svolgimento di tirocini pratici e *stages* da parte di soggetti che hanno completato il percorso di studi universitari, sulla base di apposite convenzioni sottoscritte con l'Agenzia provinciale per il lavoro e le altre istituzioni formative.

Art. 50

Contratto di inserimento

1. Per le finalità di cui all'art. 48, le parti, concordando di accentuare gli aspetti formativi del contratto di inserimento, come definiti dall'Accordo interconfederale 11 febbraio 2004, fissano in almeno 100 ore annue il

monte ore di formazione che deve essere prevista nel piano individuale di inserimento.

2. Il contratto di cui al presente articolo non può essere utilizzato per il personale appartenente al primo, secondo e terzo livello dei ricercatori e dei tecnologi.

3. L'inquadramento del lavoratore assunto con contratto di inserimento non può essere inferiore a quello spettante, in applicazione del presente contratto collettivo, ai lavoratori che già possiedono le qualificazioni alle quali è preordinato il progetto di inserimento.

4. Gli ulteriori aspetti del contratto sono soggetti alla disciplina prevista dall'Accordo interconfederale di cui al comma 1.

Art. 51

Apprendistato per percorsi di alta formazione

1. Le parti concordano sull'esigenza di valorizzare l'utilizzo del contratto di apprendistato per percorsi di alta formazione post universitaria.

2. A tal fine, concordano sull'esigenza di stipulare un'intesa tra le parti sociali, la Provincia Autonoma di Trento, l'Agenzia Provinciale per il lavoro e le istituzioni formative presenti sul territorio, finalizzata a realizzare sperimentazioni della nuova tipologia contrattuale coerenti con le indicazioni emergenti a livello contrattuale e con la finalità di valorizzare i percorsi di integrazione tra lavoro e formazione.

Art. 52

Contratto a tempo determinato

1. Il ricorso al contratto a tempo determinato è ammesso in presenza delle seguenti causali:

a) progetti, annuali o pluriennali, che richiedono l'apporto di professionalità aggiuntive, qualitativamente o quantitativamente, rispetto

- a) a quelle presenti all'interno delle Fondazioni;
- b) progetti annuali o pluriennali avviati sulla base di specifici accordi internazionali o bilaterali da svolgere presso altri centri di ricerca o università o imprese per i quali non possa essere utilizzato personale già in servizio presso la Fondazione;
- c) progetti di durata predeterminata che fuoriescano dalle tipologie di attività tipiche delle singole Fondazioni;
- d) sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- e) esigenze di carattere tecnico, organizzativo o produttivo.

2. Le parti concordano sull'eshaustività delle predette causali nel garantire i fabbisogni professionali del settore, e di conseguenza escludono la possibilità di ricorrere al contratto a tempo determinato per esigenze diverse da quelle ivi indicate.

Art. 53

Lavoro a tempo parziale

1. Le Fondazioni promuovono il ricorso al lavoro a tempo parziale, come strumento in grado di bilanciare l'impegno lavorativo con le esigenze di vita, di cura e di famiglia individuali.

2. Per le finalità di cui al comma 1, la Fondazione può concordare, su richiesta del dipendente e nel rispetto delle proprie esigenze produttive ed organizzative, un orario di lavoro inferiore a quello normale, come definito ai sensi del presente contratto.

3. L'eventuale diniego della Fondazione alla richiesta del lavoratore deve essere motivato. La Fondazione assicura l'uniformità delle decisioni, avuto riguardo alla prassi adottata, alle motivazioni della richiesta ed alla situazione organizzativa e produttiva.

4. Al momento della definizione dell'orario di lavoro ridotto, la Fondazione

ed il lavoratore possono concordare le clausole elastiche e flessibili che regoleranno la prestazione, le quali consentono rispettivamente la variazione in aumento dell'orario ridotto pattuito e lo spostamento della collocazione temporale della prestazione lavorativa.

5. Il lavoratore o la lavoratrice hanno diritto, alternativamente, alla concessione del lavoro a tempo parziale sino al compimento del terzo anno di vita del bambino. La misura dell'orario ridotto e la sua articolazione sono concordate con la Fondazione. In caso di mancato accordo entro trenta giorni dalla richiesta, il lavoratore ha il diritto di svolgere un orario compreso tra la metà ed i tre quarti di quello normale, articolato su base orizzontale.

CAPO VI – FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

Art. 54

Mobilità verticale e orizzontale

1. La mobilità professionale risponde al comune interesse di valorizzare e riconoscere le competenze e capacità professionali, l'attitudine alla ricerca, lo spirito di iniziativa, l'adattabilità rispetto alla dimensione interdisciplinare dei progetti di ricerca nonché alla loro variabilità.

2. La mobilità professionale verticale, che consiste nel conseguimento di un inquadramento superiore, nonché la mobilità professionale orizzontale, che si realizza allorquando il lavoratore, mantenendo il medesimo inquadramento, viene chiamato a svolgere le proprie mansioni presso settori e rami di ricerca diversi ma equivalenti rispetto a quelli per cui è stato assunto, saranno attuate nell'ambito di criteri e procedure trasparenti secondo regole e principi definiti dal presente articolo.

3. Per le finalità di cui al presente articolo la mobilità professionale del personale è attuata dalla Fondazione sulla base dei seguenti principi:

a) la mobilità verticale del personale, che non procede in maniera automatica, deve salvaguardare le esigenze organizzative, le competenze e le professionalità individuali e, per i ricercatori, deve essere effettuata secondo criteri, modalità e tempi fondati sulle risultanze delle verifiche periodiche della crescita professionale e scientifica, che danno rilievo anche agli apporti scientifici realizzati al di fuori dell'esecuzione del rapporto di lavoro;

b) la mobilità orizzontale del personale avviene nel rispetto delle normative di legge, al fine di assicurare percorsi ed esperienze che favoriscano la coerenza tra mansioni ed esperienza maturata, la crescita delle competenze e della professionalità, anche attraverso adeguati percorsi formativi.

4. Relativamente alla mobilità verticale di cui al comma 3 lettera a) le Fondazioni sottopongono ad apposita commissione tecnica formata da esponenti di alta qualificazione del mondo della ricerca le proprie proposte di progressione verticale accompagnate dai criteri di valutazione utilizzati. Il Consiglio di Amministrazione delibera definitivamente sentito obbligatoriamente il parere della commissione.

Art. 55

Sostegno all'occupabilità ed all'autoimprenditorialità

1. Al fine di favorire l'occupabilità nel mercato del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori e, nel contempo, di agevolare il reclutamento di personale, le Fondazioni agevolano lo scambio costante di informazioni sulle opportunità esistenti nel mercato del lavoro.

2. Al fine di favorire l'auto imprenditorialità, l'arricchimento professionale e l'applicazione di innovazioni da parte dei ricercatori, le Fondazioni, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive:

a) possono concedere periodi di aspettativa non retribuita della durata massima di tre anni, con diritto alla conservazione del livello di

inquadramento posseduto;

b) agevolano l'accesso a forme di lavoro a tempo parziale che consentano la sperimentazione delle innovazioni individuate;

c) sostengono l'avvio di nuove attività tramite convenzioni con istituti di credito e soggetti pubblici finalizzate ad agevolare l'accesso al credito da parte dei ricercatori medesimi;

d) al momento del rientro nel posto di lavoro, valorizzano le competenze acquisite nel corso delle esperienze individuali.

Art. 56

Qualificazione e sviluppo delle risorse umane

1. Le parti, ravvisando nella formazione e nell'aggiornamento un metodo permanente per assicurare l'accrescimento delle competenze professionali e scientifiche, convengono sull'esigenza che nei bilanci di ciascuna Fondazione vengano previsti appositi stanziamenti commisurati al monte retributivo, pari indicativamente e compatibilmente con le esigenze di flessibilità dei bilanci, alla misura del due per cento, e comunque non inferiori all'uno per cento del monte retributivo stesso.

2. Le linee di attuazione dell'attività di formazione ed aggiornamento sono definite tenendo conto della programmazione dell'attività di ciascuna Fondazione.

3. Vengono in ogni caso valutati progetti di formazione e aggiornamento presentati da singoli ricercatori o da gruppi di essi, aventi ad oggetto seminari, *master*, esperienze presso centri di ricerca ed imprese nazionali e stranieri.

4. Ciascun lavoratore, per ogni anno di attività espletata presso le Fondazioni, matura 8 ore di permesso retribuito, da utilizzare per la partecipazione ad iniziative formative coerenti con le finalità di cui al comma 1, individuate d'intesa con la Fondazione.

Art. 57

Attività di ricerca libera

1. Le Fondazioni possono consentire ai ricercatori di utilizzare, in presenza di specifiche e adeguate motivazioni e a condizione che ciò non arrechi pregiudizio alle stesse, gli impianti, gli strumenti e le strutture dell'Ente per lo svolgimento di attività proprie dei ricercatori, le quali siano utili per l'arricchimento professionale e scientifico e non abbiano finalità di lucro, confermando le parti che tali attività non costituiscono prestazioni di lavoro.

2. Al fine di poter usufruire della possibilità di cui al comma 1, i ricercatori esibiscono alla Fondazione di appartenenza copia di un contratto di assicurazione finalizzato ad indennizzarli per eventuali conseguenze pregiudizievoli comunque connesse allo svolgimento delle predette attività, il cui costo verrà parzialmente rimborsato dalle Fondazioni, secondo i limiti ed i massimali che saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione.

Art. 58

Sostegno alla ricerca ed invenzioni

1. Le Fondazioni, nel rispetto delle norme vigenti in materia di proprietà intellettuale, agevolano la pubblicazione dei risultati delle attività di ricerca e la loro diffusione nella comunità scientifica.

2. Le Fondazioni sostengono altresì le pubblicazioni che danno conto dei risultati della ricerca effettuata al di fuori di quella facente direttamente capo ad esse.

3. Le Fondazioni riconoscono i ricercatori come autori delle invenzioni da essi realizzate nello svolgimento del rapporto di lavoro.

4. Le Fondazioni riconoscono all'inventore un equo compenso o delle forme di partecipazione degli autori delle invenzioni ai diritti patrimoniali

spettanti alle Fondazioni stesse, secondo le modalità ed i criteri definiti dalla Commissione di cui all'art. 70 comma 4, e deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

5. Nel caso di invenzione realizzata utilizzando le strutture delle Fondazioni nei periodi di ricerca libera, il corrispettivo dell'esercizio da parte della Fondazione della prelazione per l'uso esclusivo dell'invenzione sarà fissato in una misura non inferiore al cinque per cento del valore dell'invenzione stessa, da ripartirsi, nel caso il brevetto sia il frutto di una ricerca di gruppo, in misura eguale tra i partecipanti al gruppo di ricerca.

Art. 59

Statuto di autonomia del ricercatore

1. Le Fondazioni devono riconoscere, nel quadro della propria attività scientifica e tecnologica, dei propri compiti istituzionali e dei rispettivi assetti organizzativi, l'autonomia dei ricercatori e tecnologi nello svolgimento dell'attività di ricerca, singolarmente o nell'ambito dei diversi gruppi di lavoro.

2. Per l'attuazione delle finalità di cui al comma 1, le Fondazioni, i ricercatori ed i tecnologi, in attuazione della Raccomandazione 2005/251/CE, con la quale la Commissione Europea ha emanato la "Carta Europea dei Ricercatori" e il "Codice di Condotta per l'assunzione dei ricercatori" valorizzano i principi ivi contenuti in materia di riconoscimento della professione, non discriminazione, ambiente di ricerca, equilibrio di genere, sistema di valutazione indipendente e partecipazione ad organismi decisionali e promuovono ed assumono l'attuazione dei seguenti criteri di gestione dell'attività di ricerca:

- a) i ricercatori devono conoscere gli obiettivi strategici che regolano il loro ambiente di ricerca e i meccanismi di finanziamento;
- b) i ricercatori devono adottare procedure di lavoro sicure sotto il profilo sanitario e tecnologico;

- c) i ricercatori devono tenere informati i loro supervisor, datori di lavoro ed enti finanziatori dello stato dell'arte del loro progetto di ricerca;
- d) i risultati della ricerca vanno divulgati, valorizzati e resi accessibili al pubblico, anche di non specialisti, allo scopo di migliorare il rapporto fra scienza e società civile;
- e) il ricercatore nella fase iniziale di carriera deve avere un supervisore che possa dargli un punto di riferimento e sostegno adeguato;
- f) i ricercatori, in tutte le fasi della loro carriera, devono avere accesso alla formazione continua per il proprio sviluppo professionale;
- g) le Fondazioni devono offrire condizioni di lavoro che consentano sia alle donne sia agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera;
- h) le Fondazioni devono elaborare apposite strategie di sviluppo professionale per i propri ricercatori in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dalla loro situazione contrattuale, anche mediante la valorizzazione della mobilità professionale;
- i) le Fondazioni promuovono e riconoscono le iniziative dei ricercatori e dei tecnologi finalizzate ad acquisire finanziamenti di progetti di ricerca da parte di soggetti terzi, quando siano coerenti con la propria programmazione della ricerca;
- l) la gestione dei progetti finanziati con risorse esterne ed approvati dalla Fondazione è affidata, di norma, salvo motivate esigenze di tipo organizzativo, a coloro che li hanno proposti;
- m) fatti salvi i casi di ricerca di figure professionali altamente specializzate, le procedure d'assunzione del personale devono essere aperte, accessibili, trasparenti e equiparabili a livello internazionale, e devono richiedere un'ampia descrizione delle conoscenze e delle competenze richieste.

TITOLO IV – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E TRATTAMENTO
ECONOMICO

CAPO I- DISPOSIZIONI COMUNI

Art. 60

Disposizioni comuni

1. La mobilità professionale di tutto il personale avviene nel rispetto dei criteri di cui all'art. 54.

2. Al momento dell'assunzione, la Fondazione individua l'inquadramento del lavoratore neoassunto tenendo conto delle declaratorie contrattuali, del curriculum vitae individuale e delle competenze professionali effettivamente possedute.

3. L'individuazione, nelle diverse declaratorie di cui al presente contratto, di specifici requisiti di esperienza e titoli di studio ha l'esclusiva finalità di agevolare la crescita professionale del personale maggiormente qualificato. Pertanto, per la medesima finalità, le Fondazioni possono, al momento dell'assunzione o nell'attuazione dei processi di mobilità verticale, prescindere dal possesso dei requisiti ivi indicati, ove il lavoratore sia in possesso di comprovate capacità individuali che lo rendono idoneo a svolgere le mansioni corrispondenti al livello di inquadramento prescelto.

CAPO II – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE RICERCATORE

Art. 61

Livelli professionali dei ricercatori

1. I lavoratori che svolgono attività di ricerca, sperimentazione e sviluppo tecnologico sono inquadrati in una classificazione unica, articolata nei seguenti livelli:

1°: Ricercatore di prima fascia;

2°: Ricercatore di seconda fascia;

3°: Ricercatore di terza fascia;

4°: Ricercatore di quarta fascia.

Art. 62

Declaratorie per il personale di ricerca

1. L'inquadramento dei ricercatori è effettuato secondo le declaratorie generali ed esemplificazioni di cui al presente articolo.

2. Al primo livello (Ricercatore di prima fascia) appartiene il ricercatore capace di contribuire significativamente allo sviluppo delle questioni scientifiche, dei programmi e delle strutture. In particolare vi appartiene il ricercatore il quale in modo fungibile ed alternativamente:

a) operi con elevata autonomia concorrendo all'individuazione degli obiettivi e delle strategie della Fondazione; può essere incaricato del coordinamento di strutture con autonomia gestionale del budget e del personale assegnati;

b) operi quale manager di ricerca; può essere incaricato del coordinamento di strutture con autonomia gestionale del budget e del personale assegnati;

c) sia conosciuto dalla comunità scientifica per l'eccellente e l'indiscutibile valore scientifico del proprio lavoro; eventualmente può gestire progetti speciali.

3. L'accesso al primo livello è subordinato al possesso dei seguenti requisiti culturali e di esperienza:

a) almeno 13 anni di esperienza, comprensivi del periodo di cui alla successiva lettera c), di ricerca presso la Fondazione o presso altro ente pubblico o privato di ricerca, accreditato a livello nazionale o internazionale, o altra esperienza professionale ritenuta equipollente;

b) possesso di un diploma di laurea di durata almeno quadriennale;

c) possesso di un dottorato di ricerca o di altra esperienza professionale ritenuta equipollente;

- d) piena padronanza (scritta e parlata) di almeno una lingua straniera;
- e) anche in assenza dei requisiti di cui alle lettere precedenti, possesso di comprovata e riconosciuta esperienza e professionalità in ambito internazionale, in ragione dei contributi scientifici apportati, dei risultati ottenuti e dei riconoscimenti conseguiti.

4. Al secondo livello (Ricercatore di seconda fascia) appartiene il ricercatore che assume autonome responsabilità e iniziative nell'ambito delle attività affidate, o che sviluppa un livello di conoscenze o di specializzazione ad alto livello tale da costituire un significativo contributo nel proprio campo di azione. In particolare vi appartiene:

I. il ricercatore il quale, sotto la supervisione del coordinatore della struttura di ricerca di appartenenza, in modo fungibile ed alternativamente:

a) sia responsabile di progetti e/o gruppi di ricerca contribuendo a determinare le strategie della struttura di appartenenza; può essere incaricato della responsabilità di linee di ricerca con idonee autonomie gestionali;

b) gestisca ambiti scientifici o di sviluppo di interesse generale della Fondazione; può essere incaricato della responsabilità di linee di ricerca con idonee autonomie gestionali;

c) svolga programmi di ricerca, sperimentazione e sviluppo concorrendo a determinarli e stabilendone le metodologie e/o sia conosciuto dalla comunità scientifica per l'alto valore scientifico del proprio lavoro.

II. Il ricercatore responsabile di incarichi speciali, dotato di adeguata autonomia gestionale.

5. L'accesso al secondo livello è subordinato al possesso dei seguenti requisiti culturali e di esperienza:

a) almeno 8 anni di esperienza, comprensivi del periodo di cui alla successiva lettera c), di ricerca presso la Fondazione o presso altro ente pubblico o privato di ricerca, accreditato a livello nazionale o internazionale, o altra esperienza professionale ritenuta equipollente;

- b) possesso di un diploma di laurea di durata almeno quadriennale;
- c) possesso di un dottorato di ricerca o di altra esperienza professionale ritenuta equipollente;
- d) conoscenza scritta e parlata di almeno una lingua straniera.

6. Al terzo livello (Ricercatore di terza fascia) appartiene il ricercatore il quale collabora alle attività di ricerca partecipando alla loro definizione e stabilendone le metodologie, con eventuale responsabilità di specifici progetti. Il ricercatore di terzo livello è coordinato e supervisionato da uno dei Ricercatori di primo e/o secondo livello di cui ai commi 2 e 4 del presente articolo.

7. L'accesso al terzo livello è subordinato al possesso dei seguenti requisiti culturali e di esperienza:

- a) possesso di un dottorato di ricerca o 3 anni di esperienza di ricerca presso la Fondazione o presso altro ente pubblico o privato di ricerca, accreditato a livello nazionale o internazionale, o altra esperienza professionale ritenuta equipollente;
- b) possesso di un diploma di laurea di durata almeno quadriennale;
- c) conoscenza scritta e parlata di almeno una lingua straniera.

8. Al quarto livello (Ricercatore di quarta fascia) appartiene il ricercatore il quale collabora alle attività di ricerca effettuate dalle unità di ricerca, coordinate e supervisionate da uno dei ricercatori di cui ai commi 2, 4 e 6 del presente articolo. Dopo una permanenza nella quarta fascia di tre anni il ricercatore è sottoposto a verifica per valutarne l'inquadramento al terzo livello.

9. L'accesso al quarto livello è subordinato al possesso dei seguenti requisiti culturali e di esperienza:

- a) possesso di un diploma di laurea di durata almeno quadriennale;
- b) conoscenza scritta e parlata di almeno una lingua straniera.

Art. 63

Livelli professionali dei tecnologi/sperimentatori

1. Il lavoratori che svolgono attività di collaborazione tecnica correlata alle attività tecnologiche e/o professionali della Fondazione o che svolgono attività di sperimentazione sono inquadrati in una classificazione unica, articolata nei seguenti livelli:

- 1°: Tecnologo/Sperimentatore di primo livello;
- 2°: Tecnologo/Sperimentatore di secondo livello;
- 3°: Tecnologo/Sperimentatore di terzo livello;
- 4°: Tecnologo/Sperimentatore di quarto livello.

Art. 64

Declaratorie per i tecnologi/sperimentatori

1. L'inquadramento dei tecnologi/sperimentatori è effettuato secondo le declaratorie generali ed esemplificazioni di cui al presente articolo.

2. Al primo livello (Tecnologo/Sperimentatore di primo livello) appartiene il personale che svolge in autonomia attività di carattere tecnologico o professionale di particolare complessità, nonché di coordinamento e direzione delle unità tecnico – scientifiche, in particolare vi appartiene il tecnologo/sperimentatore il quale, in modo fungibile ed alternativamente:

- a) operi con elevata autonomia in strutture complesse e concorra all'individuazione degli obiettivi e delle strategie della Fondazione; può essere incaricato del coordinamento di strutture tecnico-scientifico complesse con autonomia gestionale del budget e del personale assegnati;
- b) operi quale manager in ambito tecnologico/sperimentale; può essere incaricato del coordinamento di strutture tecnico-scientifico complesse con autonomia gestionale del budget e del personale assegnati.

3. L'accesso al primo livello (Tecnologo/Sperimentatore di primo livello) è subordinato al possesso dei seguenti requisiti culturali e di esperienza:

- a) almeno 13 anni di esperienza, riducibili fino a 10 in caso di possesso di

dottorato di ricerca, in attività aventi carattere tecnologico / professionale presso la Fondazione o presso altro ente pubblico o privato, o altra esperienza professionale ritenuta equipollente;

b) possesso di un diploma di laurea di durata almeno quadriennale;

c) piena padronanza (scritta e parlata) di almeno una lingua straniera.

4. Al secondo livello (Tecnologo/Sperimentatore di secondo livello) appartiene il personale che, sotto la supervisione e secondo le direttive impartite dal responsabile della Struttura di appartenenza, in modo fungibile ed alternativamente:

a) contribuisca a determinare le strategie e gli obiettivi della struttura di appartenenza; può essere incaricato della responsabilità di sottoarticolazioni con idonee autonomie gestionali;

b) gestisca ambiti di carattere tecnologico o professionale; può essere incaricato della responsabilità di programmi o progetti, anche con riferimento all'assistenza e consulenza tecnica.

5. L'accesso al secondo livello è subordinato al possesso dei seguenti requisiti culturali e di esperienza:

a) almeno 8 anni di esperienza, riducibili a 5 in caso di possesso di dottorato di ricerca, in attività aventi carattere tecnologico / professionale presso la Fondazione o presso altro ente pubblico o privato, o altra esperienza professionale ritenuta equipollente;

b) possesso di diploma di laurea almeno quadriennale;

c) conoscenza scritta e parlata di almeno una lingua straniera.

6. Al terzo livello (Tecnologo/Sperimentatore di terzo livello) appartiene il personale che svolge attività di carattere tecnico/professionale partecipando alla loro realizzazione con autonomia limitata, e sotto la direzione del responsabile, anche con riferimento all'assistenza e consulenza tecnica.

7. L'accesso al terzo livello è subordinato al possesso dei seguenti

requisiti culturali e di esperienza:

- a) possesso di almeno tre anni di esperienza professionale;
- b) possesso di un diploma di laurea almeno quadriennale;
- c) conoscenza scritta e parlata di una lingua straniera.

8. Al quarto livello (Tecnologo/Sperimentatore di quarto livello) appartiene il personale che svolge attività tecnico/professionale sotto la supervisione di un Tecnologo/sperimentatore o ricercatore di livello superiore o con specifico incarico.

9. L'accesso al quarto livello è subordinato al possesso dei seguenti requisiti culturali e di esperienza:

- a) possesso di un diploma di laurea;
- b) conoscenza scritta e parlata di almeno una lingua straniera.

CAPO III – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE TECNICO ED AMMINISTRATIVO

Art. 65

Livelli professionali del personale tecnico ed amministrativo

1. I lavoratori che svolgono attività di natura amministrativa o di natura tecnica sono inquadrati in una classificazione unica, articolata nei seguenti livelli:

- 1°: Quadri direttivi (agg. 2009);
- 2°: Addetto con funzioni di coordinamento;
- 3°: Addetto specialista;
- 4°: Addetto tecnico/amministrativo;
- 5°: Addetto con funzioni operative.

Art. 66

Declaratorie per il personale tecnico ed amministrativo

1. L'inquadramento del personale tecnico ed amministrativo è effettuato

secondo le declaratorie generali ed esemplificazioni di cui al presente articolo.

2. Al primo livello (quadro direttivo) appartiene il personale il quale, nell'ambito delle direttive impartite dal dirigente o responsabile equiparato, è responsabile delle attività di supervisione e di coordinamento degli uffici aventi competenze di carattere tecnico ed amministrativo. **(agg. 2009)**

3. Al secondo livello (Addetto con funzioni di coordinamento) appartiene il personale il quale, nell'ambito delle direttive impartite dal dirigente, collabora alle attività di supervisione e di coordinamento degli uffici aventi competenze di carattere tecnico ed amministrativo.

4. Al terzo livello (Addetto specialista) appartiene il personale che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del quarto livello, e a possedere notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sia preposto ad attività di coordinamento di singoli servizi e/o attività.

5. Al quarto livello (Addetto tecnico/amministrativo) appartiene il personale che svolge attività amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure vevoli per il campo di attività in cui operano, e che richiedono una formazione culturale non inferiore a quella riferibile al diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.

6. Al quinto livello (Addetto con funzioni operative) appartiene il personale che svolge attività che richiedono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare, o che svolge attività che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

7. Per il personale con qualifica di quadro direttivo l'orario normale di lavoro è fissato in almeno 38 ore settimanali e, in considerazione dei caratteri distintivi della prestazione lavorativa dei quadri direttivi, non sono corrisposti compensi per lavoro straordinario. **(agg. 2009)**

CAPO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 67

Retribuzione

1. La retribuzione dei ricercatori e dei tecnologi\ sperimentatori è composta dalle seguenti voci:

- a) trattamento economico fondamentale di garanzia di cui alla Tabella B allegata al presente contratto collettivo;
- b) eventuale premio di partecipazione;
- c) eventuale premio di risultato;
- d) d) trattamento di fine rapporto.

2. La retribuzione del personale tecnico ed amministrativo è composta dalle seguenti voci:

- a) trattamento economico fondamentale di garanzia di cui alla Tabella B allegata al presente contratto collettivo;
- b) eventuale premio di risultato;
- c) trattamento di fine rapporto.

3. Nella retribuzione globale di fatto del personale si devono computare esclusivamente le voci di cui al comma 1, lettera a), e di cui al comma 5 del presente articolo, per quanto concerne il personale ricercatore e tecnologo/sperimentatore, e le voci di cui al comma 2, lettera a), e di cui al comma 5 del presente articolo, per quanto concerne il personale tecnico ed amministrativo.

4. Entro il giorno 27 di ogni mese viene corrisposta al personale la retribuzione commisurata ad 1/12 della retribuzione fondamentale annua. Per consegnare la busta paga al personale, oltre che al mezzo postale, possono essere utilizzati, previo consenso, anche strumenti informatici di inoltro del documento in forma elettronica.

5. Eventuali emolumenti individuali, anche comprensivi della forfezzazione del lavoro straordinario, sono riassorbiti in caso di aumenti retributivi conseguenti alla mobilità verticale.

Art. 68

Premio di partecipazione

1. Ai ricercatori ed ai tecnologi/sperimentatori può essere erogato dalla Fondazione un premio di partecipazione, erogato in proporzione al numero ed alla qualità dei progetti cui collaborano annualmente, secondo le modalità ed i criteri definiti dall'art. 70 del presente contratto.

2. Il meccanismo premiale di cui al presente articolo si applica anche nel caso di contratto a tempo determinato e/o a tempo parziale, in proporzione all'apporto conferito ai diversi progetti.

Art. 69

Premio di risultato

1. Ai ricercatori ed ai tecnologi/sperimentatori può essere erogato dalla Fondazione un premio di risultato, erogato in ragione dei risultati di ricerca conseguiti nel corso dell'anno dal lavoratore e/o dalle strutture cui egli è assegnato, secondo i criteri e le modalità di cui all'art. 70.

2. Al personale tecnico ed amministrativo può essere erogato dalla Fondazione un premio di risultato, legato all'andamento generale della Fondazione, secondo i criteri e le modalità di cui all'art. 70. **(agg. 2009)**

2bis. Al personale tecnico e amministrativo inquadrato nel 1° livello, con qualifica di Quadro direttivo, può essere erogato dalla Fondazione un

premio di risultato, legato al conseguimento degli obiettivi singolarmente definiti annualmente e all'andamento generale della Fondazione, secondo i criteri e le modalità di cui all'art. 70. **(agg. 2009)**

3. Il meccanismo premiale di cui al presente articolo si applica anche nel caso di contratto a tempo determinato e/o a tempo parziale, in proporzione all'apporto conferito ai diversi progetti.

Art. 70

Modalità, criteri e procedure di riconoscimento dei premi

1. L'importo complessivamente destinato all'erogazione dei premi aziendali è individuato da un apposito gruppo di lavoro tecnico bilaterale, in misura percentuale non inferiore alla differenza tra il costo del lavoro - comprensivo di tutte le voci retributive fisse ed accessorie - sostenuto dagli Enti preesistenti soppressi dalla legge provinciale n. 14/2005 - ITC, CEA e IASMA - nel corso del 2005 ed il medesimo costo, riproporzionato rispetto alle diverse dotazioni di personale, gravante sulla Fondazione sulla base del presente contratto collettivo. Tale importo può essere ridotto solo in caso di comprovata insufficienza delle risorse disponibili. I predetti gruppi concludono i propri lavori per la Fondazione Bruno Kessler entro 90 giorni dalla stipula del presente contratto e per la Fondazione Mach entro 90 giorni dall'avvio della Fondazione.

2. Il premio di partecipazione ed il premio di risultato sono riconosciuti con delibera del Consiglio di Amministrazione secondo una duplice modalità:

a) su proposta della Commissione di cui al comma 4 relativamente ad un ammontare di risorse corrispondente su base annua ai due terzi dell'importo di cui al comma 1, previa verifica del rispetto dei criteri generali di carattere economico individuati ai sensi del comma 1; in caso di mancato accordo della Commissione di cui al comma 4, le risorse non utilizzate si aggiungono a quelle disponibili per il medesimo titolo

nell'anno successivo a quello di riferimento;

b) mediante contrattazione decentrata per un ammontare corrispondente su base annua ad un terzo dell'importo di cui al comma 1.

3. Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dei premi annuali di partecipazione e risultato sono definiti contrattualmente dalle parti in sede decentrata a livello di ciascuna fondazione per la quota di cui al comma 2 lettera b), e dalla commissione bilaterale di cui al comma 4 per la quota di cui al comma 2 lettera a), assumendo quali criteri di riferimento uno o più di quelli indicati agli artt. 68 e 69.

Nell'individuazione preliminare delle risorse premiali da distribuire annualmente alle 3 categorie di personale individuate nei commi 1, 2, 2bis dell'articolo 69, si garantirà, tenuto conto di quanto previsto nell'ultimo periodo del comma 1, la destinazione ad ogni categoria di una quota almeno pari alla percentuale delle rispettive retribuzioni fisse erogate nell'anno di riferimento individuata per ogni Fondazione dalla rispettiva Commissione Tecnico-Bilaterale di cui al comma 1.

L'erogazione è disposta entro il mese di settembre dell'anno successivo a quello di riferimento. **(agg. 2009)**

L'importo del premio annuale di partecipazione e risultato ha caratteristiche di non determinabilità a priori.

4. Ciascuna Fondazione costituisce una apposita Commissione, composta da tre rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali stipulanti il precedente contratto collettivo e da tre esperti in materia di ricerca scientifica, di gestione e di valutazione del personale designati dalla Fondazione. Tra i rappresentanti individuati dalla Fondazione è nominato il presidente della Commissione stessa.

5. Le disposizioni di questo articolo hanno efficacia per un biennio. Successivamente le Parti, tenuto conto dei risultati prodotti dall'applicazione del meccanismo di cui al presente articolo,

individueranno una nuova disciplina della materia, ferma restando la destinazione complessiva delle risorse di cui al comma 1.

Art. 71

Mensilità supplementari

1. Nei mesi di dicembre e di giugno di ogni anno, verrà corrisposto un importo pari ad una mensilità della retribuzione globale di fatto.

2. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti l'erogazione di ciascuna delle due mensilità supplementari, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi delle singole mensilità aggiuntive quanti sono i mesi di servizio.

3. A tal fine si considera mese intero la frazione pari o superiore a quindici giorni.

NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 72

Disciplina applicabile al personale proveniente dagli Enti Pubblici di cui alla legge provinciale n. 14/2005

1. Il rapporto di lavoro del personale proveniente dagli Enti Pubblici di ricerca di cui alla legge provinciale n. 14/2005 che costituisce un rapporto di lavoro con la Fondazione ai sensi della facoltà di opzione riconosciuta dalla predetta legge è integralmente disciplinato dalle norme del presente contratto collettivo.

2. Al fine di mantenere inalterato il livello di inquadramento posseduto presso l'Ente Pubblico di provenienza, il personale di cui al comma 1 è inquadrato secondo quanto previsto dall'Allegato A del presente contratto.

3. Al fine di mantenere inalterato il trattamento economico posseduto presso l'Ente Pubblico di provenienza, al personale di cui al comma 1 spetta il trattamento economico di cui all'Allegato B del presente contratto.

4. Il personale di cui al comma 1 ha diritto, al momento dell'assunzione presso le Fondazioni, ad un periodo di ferie, aggiuntivo rispetto a quello di cui al presente contratto collettivo, della durata pari al periodo già maturato e non goduto presso l'Ente di provenienza.

5. Si applica quanto previsto dall'art. 28 della legge provinciale n. 14/2005, per tutti gli istituti del presente contratto in cui è fatto riferimento ad anzianità di servizio.

Art. 73

Norme per la stabilizzazione del personale

1. Al fine di promuovere un processo di stabilizzazione della forza lavoro, ciascuna Fondazione adotta i seguenti criteri nei confronti dei lavoratori in servizio che hanno intrattenuto, nei dodici anni precedenti, rapporti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione con gli Istituti Pubblici di cui alla legge n. 14/2005 proseguiti poi in Fondazione:

a) il personale che abbia maturato tra periodi prestati a tempo determinato ed eventuali collaborazioni almeno sette anni di anzianità presso uno degli Enti Pubblici di ricerca di cui alla legge n. 14/2005, può essere assunto dalla Fondazione esclusivamente con contratto di lavoro a tempo indeterminato;

b) il personale non rientrante nella lettera a) potrà essere progressivamente assunto a tempo indeterminato dalla Fondazione, tenuto conto, in ordine decrescente di importanza, dell'esperienza maturata, dei risultati prodotti e delle pubblicazioni scientifiche realizzate.

2. Le misure di cui al comma precedente sono attuate nell'ambito dei processi di concertazione con le organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto collettivo.

3. Le Fondazioni si impegnano ad utilizzare, in maniera progressiva ed entro cinque anni dalla stipula del presente contratto collettivo, personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per una misura non inferiore ai due terzi del personale in servizio presso le fondazioni o comunque gli enti interessati alla riforma (l.p. 14/05) alla data della sottoscrizione del presente contratto.

4. Dal computo di cui al comma 3 sono esclusi, oltre ai contratti per i quali la legge prevede espressamente l'esclusione dalla base di computo dell'organico aziendale, i contratti a tempo determinato conclusi per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

5. Le parti si impegnano, ogni due anni, a verificare la congruità dei limiti quantitativi di cui al presente articolo.

Art. 74

Deleghe sindacali

1. Ciascuna Fondazione mantiene inalterate le deleghe sindacali rilasciate presso gli Istituti Pubblici di provenienza per il personale che instaura il rapporto di lavoro con le Fondazioni stesse.

Art. 75

Adesione ai fondi pensione

1. Il personale dipendente dalle Fondazioni disciplinate dalla legge provinciale n. 14/2005 può aderire al Fondo pensione complementare per i lavoratori dipendenti da datori di lavoro operanti nel territorio del Trentino Alto – Adige (Laborfonds).

2. Le modalità di adesione al fondo, di permanenza nel fondo ed ogni altra facoltà esercitabile dal dipendente sono disciplinate dallo statuto e dagli accordi costitutivi del fondo negoziale nonché dalla vigente disciplina statale e regionale.

Art. 76

Contribuzione

1. Nel caso di adesione sono versate a Laborfonds le seguenti contribuzioni:

- a) 1% della retribuzione utile ai fini del TFR, con ritenuta a carico del lavoratore;
- b) 1% della retribuzione utile ai fini del TFR, con onere a carico del datore di lavoro;
- c) a scelta del dipendente ed a proprio carico può essere versata una contribuzione aggiuntiva fino a concorrenza del limite di esenzione fiscale

previsto dalla vigente normativa (€ 5.164,57).

2. Per il personale aderente L'Ente di appartenenza versa al Fondo in aggiunta a quanto previsto al comma 1, anche quote del TFR maturando, secondo la disciplina prevista dal D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252.

3. I versamenti al Fondo pensione complementare, ivi inclusi quelli aggiuntivi, sono disposti secondo quanto previsto dallo Statuto e dall'Accordo istitutivo.

4. Al Fondo sono versate le quote di adesione e di iscrizione secondo quanto previsto dagli organi dello stesso.

ALLEGATI

ALLEGATO A. Inquadramento del personale proveniente dagli Enti pubblici di ricerca

Il personale già in servizio presso gli enti funzionali ITC, Istituto Agrario di SMAA e CEA assunto presso le Fondazioni è soggetto ad un inquadramento non inferiore a quello risultante dalle seguenti corrispondenze:

NUOVO INQUADRAMENTO NELLE FONDAZIONI	INQUADRAMENTO PRESSO GLI ENTI PREESISTENTI
Ricercatore di prima fascia	Ricercatore R3
Ricercatore di seconda fascia	Ricercatore R2
Ricercatore di terza fascia	Ricercatore R1
Ricercatore di quarta fascia	Ricercatore RS
Tecnologo/sperimentatore di primo livello	Tecnologo T3
Tecnologo/sperimentatore di secondo livello	Tecnologo T2 o, se espressamente richiesto dal dipendente, direttore, previa valutazione congiunta del curriculum da parte dei dirigenti del Centro Ricerca e Innovazione e del Centro di Trasferimento tecnologico (agg. 2009)
Tecnologo/sperimentatore di terzo livello	Tecnologo T1
Tecnologo/sperimentatore di quarto livello	funzionari cat D figure professionali tecniche
Quadri direttivi	Direttori (agg. 2009)
Addetto con funzioni di coordinamento di 2° livello	Funzionari cat. D
Addetto Specialista di 3° livello	Assistenti e collaboratori cat C

Addetto tecnico/amministrativo di 4° livello	Coadiutori ecc. cat B liv E
Addetto con funzioni operative di 5° livello	Operai ecc. cat B liv B

Art. 3

Sostituti direttori

1. La Fondazione Bruno Kessler, una volta varato in via definitiva l'assetto organizzativo, esaminerà se in essa siano disponibili posizioni di quadro direttivo e se queste possano essere ricoperte dalle figure di personale che stia svolgendo, alla sottoscrizione del presente accordo, analogo incarico, e abbia svolto analogo incarico presso gli enti pubblici di ricerca - ora Fondazioni - di cui alla legge provinciale 14/2005 e ss.mm. **(agg. 2009)**

Art. 4

Applicazione

1. Salvo quanto previsto al comma 2 le modifiche/integrazioni apportate dal presente contratto trovano applicazione dalla data di sottoscrizione.
2. Per il personale con funzioni dirigenziali continua ad essere individuato come contratto applicabile il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti delle aziende industriali. **(agg. 2009)**

ALLEGATO B. Tabelle retributive

1. Il trattamento economico previsto dall'articolo 67 del presente contratto e dalla tabella B che segue è attribuito al personale di cui all'Allegato A secondo le seguenti specificazioni:

a) il trattamento economico fondamentale di garanzia è quello stabilito per ciascun livello professionale dalla tabella B;

b) al fine di mantenere inalterato il trattamento goduto presso gli Enti preesistenti, è attribuito un emolumento individuale fisso, non riassorbibile e rivalutabile con la dinamica futura del trattamento fondamentale. Tale trattamento è così calcolato: trattamento complessivo fondamentale in godimento l'ultimo giorno di servizio presso l'ITC, l'Istituto agrario SMAA ed il CEA cui si sottrae l'importo della Tabella B ridotto del 4,4% ricondotto in trentaseiesimi.

Rivalutazione emolumento individuale (CCPL 31 marzo 2009)

1. La rivalutazione dell'emolumento individuale fisso e non riassorbibile di cui all'allegato B., comma 1, lettera b), del "Contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n.14", sottoscritto in data 28 settembre 2007, viene determinata in relazione all'incremento del trattamento economico fondamentale del contratto pubblico di riferimento dall'ultimo giorno di servizio al 1 gennaio 2009.
2. In applicazione di quanto previsto al comma precedente al 1° gennaio 2009 gli emolumenti individuali sono rivalutati allo stato attuale come segue:
 - personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale assunto dalle fondazioni entro il 1° gennaio 2008: 6,29 %;
 - personale del comparto ricerca assunto dalle fondazioni entro il 1° gennaio 2008: 5,08 %;
 - personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale assunto dalle fondazioni dal 2 gennaio 2008 al 1° luglio 2008: 3,60 %;
 - personale del comparto ricerca assunto dalle fondazioni dal 2 gennaio 2008 al 1° luglio 2008: 3,33 %.

2. Il trattamento di cui al comma 1 è attribuito a titolo provvisorio ed è calcolato in via definitiva e salvo conguaglio, ad avvenuta chiusura delle pendenze contrattuali relative al periodo precedente l'assunzione presso

la Fondazione.

3. Il personale assunto dalla Fondazione che, prima dell'assunzione, non ha intrattenuto un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato ed indeterminato con gli Enti soppressi non ha diritto al trattamento di cui al comma 1, lett. b).

TABELLA B	
Trattamenti economici iniziali a partire dal 1 gennaio 2009	
Livello	importo lordo annuo in Euro (riferito a 12 mensilità)
Ricercatore di prima fascia	53.348,00
Ricercatore di seconda fascia	41.379,00
Ricercatore di terza fascia	32.464,00
Ricercatore di quarta fascia	28.379,00
Tecnologo/sperimentatore di primo livello	53.348,00
Tecnologo/sperimentatore di secondo livello	41.379,00
Tecnologo/sperimentatore di terzo livello	32.464,00
Tecnologo/sperimentatore di quarto livello	28.379,00
Quadro direttivo	41.379,00
Addetto con funzioni di coordinamento di 2° livello	31.812,00
Addetto Specialista di 3° livello	25.667,00
Addetto tecnico/amministrativo di 4° livello	21.780,00
Addetto con funzioni operative di 5° livello	20.838,00

**Accordo stipulato ai sensi del comma 4 bis dell'art. 5 d.lgs. 368/2001 e ss.mm. tra le Parti
CGIL, CISL e UIL**

E

Fondazione Edmund Mach - Fondazione Bruno Kessler

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 comma 43, lettera b) dell'art. 1 della L. 247/2007 prevede che in fase di prima applicazione delle disposizioni del comma 40 della stessa legge, sopra riportato, *“il periodo di lavoro già effettuato alla data di entrata in vigore della presente legge si computa, insieme ai periodi successivi di attività ai fini della determinazione del periodo massimo di cui al citato comma 4-bis, decorsi quindici mesi dalla medesima data*;
- il comma 94 dell'art. 1 della L. 247/2007 ha previsto al 1 gennaio 2008 l'entrata in vigore della della legge medesima, decorrendo quindi il termine sopra citato dal 1 aprile 2009;

tutto ciò premesso le Parti

- considerate le particolarità delle esigenze connaturate alle attività e finalità di ricerca perseguite dalle Fondazioni; l'esigenza e l'opportunità di procedere nelle stabilizzazioni secondo i prospetti nominativi individuati dalle Fondazioni stesse e secondo le proporzioni tra tempi determinati ed indeterminati definite nel CCPL,
- richiamata la possibilità prevista dall'art. 5, comma 4 bis del d.lgs. 368/2001 citato in premessa, di derogare in tutto o in parte alle norme introdotte dalla legge n. 247/2007 in materia di limite temporale di utilizzo dei contratti a tempo determinato, mediante disposizioni dei contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

concordano quanto segue:

1. Nella fase transitoria: per tutte le persone con contratto in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo o il cui contratto sia scaduto nel mese precedente la sottoscrizione del presente accordo, in deroga a quanto previsto dall'art. 5, comma 4 bis, del d.lgs. 368/2001, è previsto che:

- a. tutti i contratti a Tempo Determinato e le Collaborazioni a Progetto in atto alla data di sottoscrizione del presente accordo potranno giungere alla loro naturale scadenza senza incorrere nei limiti previsti dal comma 4bis e in conformità all'art. 73 del Contratto di lavoro delle Fondazioni.
- b. Fino al 31.12.2010: il personale cui scada il contratto entro detto termine e abbia maturato nei nove anni precedenti almeno 7 anni di anzianità tra periodi prestati a titolo di collaborazione a progetto e tempo determinato, alla scadenza naturale del contratto, può essere successivamente assunto dalla Fondazione solo con contratto di lavoro a tempo indeterminato (salvo che autonomamente dichiarare di preferire una co.co.pro.). Ove alla scadenza naturale del contratto il personale non abbia maturato un'anzianità di almeno 7 anni, il medesimo personale può essere successivamente assunto a tempo determinato solo sino al dicembre 2010.
- c. Esulano dalle cd. successive assunzioni, nei termini sopra richiamati, le proroghe ai contratti a tempo determinato in corso, che potranno quindi essere estesi per la durata residua, limitata a tutto dicembre 2010 nel solo caso in cui sia complessivamente maturata un'anzianità superiore ai sette anni.
- d. dal 1.1.2011: il personale ricercatore di 1^a, 2^a, 3^a e 4^a fascia e tecnologo 1^a, 2^a e 3^a fascia cui scada il contratto a partire da detto termine e abbia maturato almeno sei (6) anni di anzianità negli otto (8) anni precedenti tra periodi prestati a titolo di collaborazione a progetto e tempo determinato ed il personale tecnico, amministrativo e tecnologo 4^a fascia cui scada il contratto a partire da detto termine e abbia maturato almeno tre (3) anni di anzianità nei cinque (5) anni precedenti tra periodi prestati a titolo di

collaborazione e tempo determinato, alla scadenza naturale del contratto può essere successivamente assunto dalla Fondazione solo con contratto di lavoro a tempo indeterminato (salvo che autonomamente dichiarati di preferire una co.co.pro.).

- e. Rimangono fermi i vincoli stabiliti dall'art. 73 ccpl delle Fondazioni sottoscritto il 28.09.2007 in particolare con riferimento ai commi 1 lettera b), 2, 3, 4 e 5.

2. A regime: in deroga a quanto previsto dall'art. 5, comma 4 bis, del d.lgs. 368/2001 e fatto salvo quanto previsto al punto 1, lettera a) e b) (ossia per i contratti il cui termine finale cada prima del 31.12.2010 o il cui contratto sia scaduto nel mese precedente la sottoscrizione del presente accordo), le Fondazioni adottano i seguenti criteri per i nuovi contratti stipulati dalla data di sottoscrizione del presente accordo:

- a. per il personale di Ricerca inquadrato come ricercatore di 1^a,2^a,3^a e 4^a fascia e tecnologo 1^a,2^a e 3^a 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 il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato, salvo esplicita richiesta del lavoratore di preferire un contratto di collaborazione.
- b. Per il personale tecnico, amministrativo e Tecnologo 4^a 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.
- c. I termini di cui alle precedenti lettere a) e b) del presente comma non si riferiscono al diverso caso di unico contratto a termine con il lavoratore, nel qual caso in accordo con il disposto del d.lgs. 368/2001 la durata del contratto non è soggetta a limiti, comunque in presenza di specificate ragioni.
- d. fermi restando i limiti di cui sopra riferiti ai contratti a tempo determinato, nel diverso caso in cui il personale ricercatore di 1^a,2^a,3^a e 4^a fascia e tecnologo 1^a,2^a e 3^a 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 e tecnologo 4^a 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 contratto di lavoro a tempo indeterminato, salvo esplicita richiesta del lavoratore di preferire un contratto di collaborazione.

Luogo e data, _____

CGIL – rappresentata da _____

CISL – rappresentata da _____

UIL – rappresentata da _____

Fondazione Edmund Mach – rappresentata da _____

Fondazione Bruno Kessler – rappresentata da _____