

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

Il presente Contratto aziendale di prossimità per la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo determinato (di seguito, per brevità, definito “Contratto”) è stipulato ai sensi dell’articolo 8 del Decreto Legge n. 138/2011 convertito dalla legge n. 148/2011

T R A

FONDAZIONE EDMUND MACH, qui rappresentata dal Direttore Generale, dott. Sergio Menapace,
da un lato,

E

RSA CGIL – rappresentata da Luciano Groff,

RSA CISL – rappresentata da Roberto Rosà,

RSA UIL – rappresentata da Marco Stefanini,

dall’altro,

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

P R E M E S S O C H E

- a) Le Parti hanno stipulato in data 20 luglio 2018 una ipotesi di accordo concernente il “Contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14”, sottoscritto in via definitiva in data 30 luglio 2018, il cui articolo 51 (“Contratto a tempo determinato”) stabilisce che: *“Per quanto concerne il ricorso al contratto a tempo determinato, si rimanda a quanto previsto dalla normativa vigente”*;
- b) Le Parti hanno altresì stipulato in data 30 luglio 2018 un “Contratto aziendale di prossimità per la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo determinato per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14” al fine di derogare al limite di durata massima dei contratti a tempo determinato, come previsto dall’articolo 1, comma 1, del Decreto Legge n. 87/2018 – alla data della stipulazione, in attesa di conversione in legge – di modifica dell’articolo 19, comma 1, del Decreto Legislativo n. 81/2015;
- c) Preliminarmente, le Parti ribadiscono il principio sancito nell’articolo 47 del “Contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14” richiamato dalla precedente lettera a), a mente del quale *“Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato costituisce lo strumento privilegiato per assicurare la continua disponibilità delle professionalità e competenze necessarie alle Fondazioni”*, confermando altresì che l’effettività di tale principio deve essere garantita attraverso una puntuale programmazione delle necessità lavorative, oggetto tra l’altro di comunicazione e concertazione fra le Parti;

- d) Quindi, le Parti si danno reciprocamente atto che è comune interesse valorizzare il ricorso a rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel rispetto dei vincoli ordinamentali, anche di fonte provinciale, vigenti;
- e) L'articolo 8, comma 1, del Decreto Legge n. 138/2011 convertito dalla legge n. 148/2011 dispone che i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale possono realizzare specifiche intese finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività. Il comma 2, lettera c) stabilisce che tali intese possono riguardare la regolazione dei contratti a termine;
- f) L'articolo 19, comma 1, del Decreto Legislativo n. 81/2015 – così come modificato dall'articolo 1, comma 1, del Decreto Legge n. 87/2018 convertito dalla legge n. 96/2018 – dispone che al contratto a tempo determinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi e che lo stesso può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi. Inoltre, il comma 2 dispone che *“Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi [...] la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi”*;
- g) Parimenti, ai sensi del combinato disposto dei commi 1 e 4 del sopra citato articolo 19 del Decreto Legislativo n. 81/2015 – come modificato dall'articolo 1, commi 1 e 3, del Decreto Legge n. 87/2018, convertito dalla legge n. 96/2018 – affinché il contratto a tempo determinato possa avere una durata superiore ai dodici mesi ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, occorre che sia presente almeno una delle seguenti condizioni: a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. La condizione, inoltre, deve essere specificata per iscritto nel contratto individuale di lavoro in quanto – in assenza di tale indicazione – l'apposizione del termine risulta priva di effetto.
- h) Le sopra riportate novelle di cui al Decreto Legge n. 87/2018, come convertito in legge, rischiano di pregiudicare le strategie occupazionali in corso di attuazione da parte della Fondazione come rispondenti alle sue attuali esigenze organizzative, tanto con riferimento alla assunzione a tempo determinato di personale ricercatore o tecnologo/sperimentatore, quanto con riferimento alla assunzione a tempo determinato di personale tecnico e amministrativo;
- i) Con riferimento specifico al limite di durata di 24 mesi, tale limite rischia di minare la competitività della Fondazione nel reperimento di risorse esterne (per servizi di ricerca, tecnologici o di sperimentazione) e di conseguenza di contrarre la domanda di lavoro della Fondazione e le relative prospettive occupazionali a termine, tanto con riferimento al personale ricercatore e tecnologo/sperimentatore, quanto con riferimento al personale tecnico e amministrativo; infatti, in tal senso si evidenzia che:
- i. Per quanto riguarda il personale ricercatore e tecnologo/sperimentatore, il limite di durata di 24 mesi mal si concilia con le esigenze lavorative concernenti le attività istituzionali della Fondazione, con particolare ma non esclusivo riferimento alla esecuzione di commesse o progetti acquisiti dalla Fondazione e declinati di consueto secondo una programmazione pluriennale (tanto ab origine, quanto con successive proroghe e/o rinnovi);



- ii. Con riferimento al personale tecnico e amministrativo, la durata pluriennale dei relativi contratti a tempo determinato si configura quale giusta misura temporale per soddisfare le esigenze lavorative di natura tecnica o amministrativa della Fondazione, tanto più se tali esigenze si riconnettono – direttamente o indirettamente – allo svolgimento di attività di supporto tecnico o amministrativo alle esigenze richiamate al punto precedente;
- j) Con riferimento specifico alle condizioni in presenza delle quali un contratto a tempo determinato può avere una durata superiore ai 12 mesi, le stesse rischiano di minare la competitività della Fondazione nel reperimento di risorse esterne (per servizi di ricerca, tecnologici o di sperimentazione) e di conseguenza rischiano di contrarre in maniera radicale la domanda di lavoro della Fondazione e le relative prospettive occupazionali a termine, tanto con riferimento al personale ricercatore e tecnologo/sperimentatore, quanto con riferimento al personale tecnico e amministrativo, per la loro estrema ambiguità in sede interpretativa e, conseguentemente, per la loro sostanziale problematicità e – finanche – impossibilità applicativa. Infatti, in tal senso si evidenzia che:
- i. Per quanto riguarda le *“esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori”*, tale formula dà adito a serie incertezze interpretative su come si possa in concreto misurare e verificare il carattere oggettivo di tali esigenze, se lo stesso sia da misurare e verificare in termini qualitativi o quantitativi, nonché – aspetto più rilevante e problematico – su che cosa effettivamente integri il carattere di estraneità all'ordinaria attività (se, in via esemplificativa e non esaustiva, per attività straordinaria si intenda ciò che è estraneo *tout court* allo scopo e alle finalità della Fondazione ovvero ciò che – pur ricadente nello scopo e nelle predette finalità – esula dalle attività ordinarie perché ad esempio concerne attività finanziate da fonti di finanziamento estranee a quelle ordinarie della Fondazione);
- ii. Per quanto riguarda le *“esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria”*, tale formula dà adito a serie incertezze interpretative su come si possa in concreto misurare e verificare il carattere di significatività di cui a tali esigenze, e – in particolare – in relazione a quale parametro di riferimento tale significatività debba essere comparata. Per quanto riguarda invece il carattere della non programmabilità, data la natura delle attività svolte dalla Fondazione (in relazione alle esigenze lavorative concernenti le attività istituzionali della Fondazione, con particolare ma non esclusivo riferimento alla esecuzione di commesse o progetti acquisiti dalla Fondazione e declinati di consueto secondo una programmazione pluriennale, tanto ab origine, quanto con successive proroghe e/o rinnovi), tale carattere pregiudica seriamente la possibilità di assumere personale a tempo determinato da assegnare alle sopra citate attività, come tali – se non già programmate – quantomeno suscettibili di essere valutate come programmabili.
- k) Ai sensi dell'articolo 8, comma 2 bis, del Decreto Legge n. 138/2011 convertito in legge dalla legge n. 148/2011, il presente Contratto è giustificato al fine di incrementare l'occupazione o, quanto meno, di scongiurare il suo decremento anche alla luce delle direttive provinciali in materia di personale e contenimento della spesa. Il presente Contratto è stipulato nel pieno rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dalle normative comunitarie (anche con riferimento a quanto previsto dalla clausola 5, comma 1 lettera b) dell'accordo quadro CES-CEEP-UNICE del 18 marzo 1999) e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, e pertanto le

3


specifiche intese di seguito riportate operano legittimamente in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano il contratto a tempo determinato.

Tutto ciò premesso e considerato

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

Articolo 1

Ambito di applicazione

1. Il presente Contratto si applica ai rapporti di lavoro a tempo determinato del personale della Fondazione di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14, in esecuzione dell'articolo 51 del relativo contratto collettivo provinciale di lavoro, richiamato nelle premesse, nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla data della sua stipulazione.
2. A far data dalla sua stipulazione, il presente Contratto sostituisce il "Contratto aziendale di prossimità per la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo determinato per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14" stipulato dalle Parti in data 30 luglio 2018 e richiamato in premessa.

Articolo 2

Durata dei contratti a tempo determinato e condizioni di assunzione

1. Con il presente Contratto, le parti convengono di derogare alla normativa vigente in materia di contratti a tempo determinato stabilendo che:
 - a) Relativamente al personale ricercatore e tecnologo/sperimentatore, la durata massima di tali contratti non può superare i 72 mesi, sia con riferimento al primo e unico contratto (comprensivo di proroghe) sia con riferimento alla successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro;
 - b) Relativamente al personale tecnico e amministrativo, la durata massima di tali contratti non può superare i 48 mesi, sia con riferimento al primo e unico contratto (comprensivo di proroghe) sia con riferimento alla successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro.
2. Con il presente Contratto, le Parti convengono altresì di precisare e ampliare la portata applicativa delle condizioni previste ai sensi del combinato disposto dei commi 1 e 4 del sopra citato articolo 19 del Decreto Legislativo n. 81/2015 (come modificato dall'articolo 1, commi 1 e 3, del Decreto Legge n. 87/2018 convertito dalla legge n. 96/2018), stabilendo che i contratti la cui durata ecceda i 12 mesi possano essere stipulati in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:
 - a) Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, intese in via alternativa come:
 - i. Esigenze legate all'incremento temporaneo di attività che fuoriescano dalle tipologie di attività tipiche della Fondazione in quanto consistenti in commesse e/o progetti non riconducibili alla ordinaria attività di cui agli Accordi di programma stipulati dalla Fondazione con la Provincia Autonoma di Trento, ovvero



- ii. Esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria, intese in via alternativa come:
 - i. Esigenze legate all'incremento temporaneo di attività riconducibili alla ordinaria attività di cui agli Accordi di programma stipulati dalla Fondazione con la Provincia Autonoma di Trento, che richiedono l'apporto di professionalità aggiuntive, qualitativamente o quantitativamente, rispetto a quelle presenti all'interno della Fondazione, ovvero
 - ii. Esigenze miste (ossia esigenze che comportano sia l'incremento temporaneo di attività di cui al punto precedente sia quello di attività da commesse e/o progetti non riconducibili alla ordinaria attività di cui agli Accordi di programma stipulati dalla Fondazione con la Provincia Autonoma di Trento), ovvero
 - iii. Esigenze legate all'incremento temporaneo di attività riconducibili a 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.
- 3. Il precedente comma si applica al personale ricercatore e tecnologo/sperimentatore nonché al personale tecnico e amministrativo, sia con riferimento al primo e unico contratto (comprensivo di proroghe) sia con riferimento alla successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro.
- 4. È comunque fatto salvo quanto disposto dall'articolo 23, comma 3 del Decreto Legislativo n. 81/2015, a mente del quale “[...] I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono”.

Articolo 3

Impegni delle Parti

- 1. Le Parti si danno reciprocamente atto e convengono che in caso di novità normative in materia di durata dei contratti a tempo determinato, emergenti a seguito della data di stipulazione del presente Contratto, le Parti stesse si incontreranno per valutare eventuali modifiche o integrazioni da apportare al Contratto o il suo scioglimento.
- 2. Nella vigenza del presente Contratto, le Parti si impegnano ad attivare un tavolo di lavoro per delineare percorsi di stabilizzazione del personale a tempo determinato.

Articolo 4

Stop and go

- 1. Le Parti convengono altresì di derogare a quanto previsto dall'articolo 21, comma 2 del Decreto Legislativo n. 81/2015 come modificato dal Decreto Legge n. 87/2018 convertito in legge, stabilendo quanto segue:
 - a) Viene meno l'obbligo di qualsivoglia interruzione fra contratti successivi a tempo determinato applicati al personale la cui riassunzione a termine avvenga per ragioni di carattere sostitutivo di personale con diritto alla conservazione del posto (es: maternità, ferie e malattia);



- b) Viene permessa una riduzione dei periodi previsti dal suddetto comma 2 per la riassunzione a termine: a 3 giorni di calendario per la riassunzione a termine dopo la scadenza di un precedente contratto di durata fino a 12 mesi e a 5 giorni di calendario per la riassunzione a termine dopo la scadenza di un precedente contratto di durata superiore a 12 mesi.
2. Nel rispetto dei vincoli imposti dalla legge, le Fondazioni adottano opportuni accorgimenti procedurali e operativi al fine di evitare ricadute negative o trattamenti economici penalizzanti in relazione agli effetti delle interruzioni fra contratti successivi di cui al presente articolo.

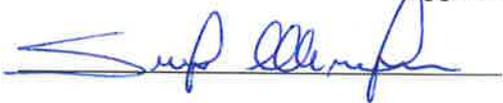
Articolo 5

Decorrenza del Contratto e disposizioni finali

1. Il presente Contratto ha efficacia a decorrere dalla data della sua stipulazione e cesserà di produrre i suoi effetti in data 31 dicembre 2021.
2. Rimangono salvi i contratti di assunzione sottoscritti in applicazione del presente Contratto e che terminano in data successiva alla sua scadenza.
3. Le premesse costituiscono parte integrante, sostanziale e inscindibile del presente Contratto.

San Michele all'Adige, 21 DIC. 2018

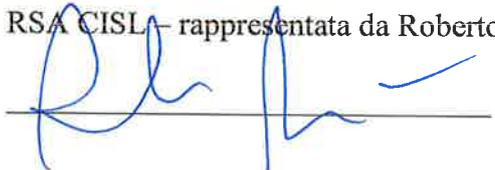
Fondazione Edmund Mach – rappresentata dal dott. Sergio Menapace



RSA CGIL – rappresentata da Luciano Groff



RSA CISL – rappresentata da Roberto Rosà



RSA UIL – rappresentata da Marco Stefanini

