

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 Bruno Kessler

e

Fondazione Edmund Mach

Premesso che:

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

F.TO IN ORIGINALE

contratto di durata fino a sei mesi, ovvero novanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1-bis, possono prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente”;

- CGIL, CISL, UIL, Fondazione Bruno Kessler e Fondazione Edmund Mach hanno sottoscritto in data 31 marzo 2009 un accordo ai sensi del comma 4 bis dell'art. 5 d.lgs. 368/2001 e ss.mm., successivamente modificato in data 2 agosto 2011 con accordo aziendale tra CGIL, CISL, UIL e Fondazione Bruno Kessler ed il cui testo per FBK attualmente prevede che:
 - a. *per il personale di Ricerca inquadrato come ricercatore di 1[^], 2[^], 3[^] e 4[^] fascia e tecnologo 1[^], 2[^], 3[^] e 4[^] fascia (ad esclusione dei T4 di FEM) 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 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[^], 2[^], 3[^] e 4[^] fascia e tecnologo 1[^], 2[^], 3[^] e 4[^] fascia (ad esclusione dei T4 di*

FEM) 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 contatto di lavoro a tempo indeterminato, salvo esplicita richiesta del lavoratore di preferire un contratto di collaborazione”.

tutto ciò premesso le Parti

- considerato che sino ad oggi si è proceduto ad effettuare l'interruzione tra un contratto e l'altro come previsto dal precedente comma 3 dell'art. 5 del d.lgs. 368/2001, ciò sia nel caso di personale ricercatore 1^a,2^a,3^a e 4^a fascia e tecnologo 1^a,2^a, 3^a e 4^a (ad esclusione dei T4 di FEM) che di personale tecnico, amministrativo;
- atteso che la nuova versione del comma 3 dell'art. 5 prevede che i contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 1-bis del decreto (ossia “i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati”) possano prevedere la riduzione dei periodi di interruzione previsti dalla nuova versione del comma 3 dell'art. 5 del d.lgs. 368/2001 stabilendone le condizioni;

concordano quanto segue:

a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo ed a valere anche per il personale il cui contratto sia già scaduto e si trovi pertanto nel periodo di interruzione:

1) la lettera a. dell'Accordo in premessa richiamato, è come di seguito modificata:

“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, 3^a e 4^a fascia (ad esclusione dei T4 di FEM) 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.

L'interruzione tra il primo ed il secondo contratto è ridotta secondo quanto previsto all'art. 5, comma 3 del d.lgs. 368/2001 così come modificato dalla legge n. 92/2012, (20 gg per i contratti inferiori ai

e 30 gg per i contratti superiori ai 6 mesi) a condizione che l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.

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

2) la lettera b) dell'Accordo in premessa richiamato, è come di seguito modificata:

Per il personale tecnico, amministrativo 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. L'interruzione tra il primo ed il secondo contratto è ridotta secondo quanto previsto all'art. 5, comma 3 del d.lgs. 368/2001 così come modificato dalla legge n. 92/2012, (20 gg per i contratti inferiori ai 6 mesi e 30 gg per i contratti superiori ai 6 mesi) a condizione che l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente. Decorso detto termine il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato, salvo esplicita richiesta del lavoratore di preferire un contratto di collaborazione.

3) La lettera c) dell'Accordo rimane invariata.

4) La lettera d) dell'Accordo rimane invariata

Trento, 5 settembre 2012

CGIL – rappresentata da dott.sa Claudia Loro

CISL – rappresentata da dott. Roberto Valcanover

UIL – rappresentata da dott.sa Silvia Bertola

F.TO IN ORIGINALE

Fondazione Bruno Kessler – rappresentata da dott. Alessandro dalla Torre

F.TO IN ORIGINALE

Fondazione Edmund Mach – rappresentata da dott. Alessandro Dini