

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

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

Tra

A. La Fondazione Bruno Kessler, qui rappresentata dal Responsabile delle Risorse Umane, dott. Alessandro Dalla Torre,

da un lato,

e

- B.** RSA CGIL – rappresentata da Alberto Lavelli,
- C.** RSA CISL – rappresentata da Michele Fedrizzi,
- D.** RSA UIL – rappresentata da Francesco Rocca,

dall’altro,

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

Premesso che

- a) le Parti hanno stipulato in data 20 luglio 2018 una ipotesi di accordo concernente il “Contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14”, sottoscritto in via definitiva in data 30 luglio 2018, il cui articolo 51 (“Contratto a tempo determinato”) stabilisce che: “Per quanto concerne il ricorso al contratto a tempo determinato, si rimanda a quanto previsto dalla normativa vigente”;
- b) l’articolo 8, comma 1, del decreto legge n. 138/2011 convertito in legge dalla legge n. 148/2011 dispone che i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale possono realizzare specifiche intese finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all’adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all’avvio di nuove attività; il comma 2, alla lett. c), stabilisce che tali intese possono riguardare la regolazione dei contratti a termine;
- c) l’articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81 – come modificato dall’articolo 1, comma 1, del decreto legge n. 87/2018 – dispone che il contratto a tempo determinato non può avere una durata eccedente i ventiquattro mesi, mentre il comma 2 dispone che “Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi (...) la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria

- legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi”;
- d) la novella di cui al decreto legge n. 87/2018 sopra riportata rischia di pregiudicare, nelle more della sua eventuale conversione, le strategie occupazionali in corso di attuazione da parte della Fondazione come rispondenti alle sue attuali esigenze organizzative, tanto con riferimento alla assunzione a tempo determinato di personale ricercatore o tecnologo/sperimentatore, quanto con riferimento alla assunzione a tempo determinato di personale tecnico e amministrativo;
 - e) nello specifico, con riferimento al personale ricercatore e tecnologo/sperimentatore il limite di durata di 24 mesi mal si concilia con le esigenze lavorative concernenti le attività istituzionali della Fondazione, con particolare ma non esclusivo riferimento alla esecuzione di commesse o progetti acquisiti dalla Fondazione e declinati di consueto secondo una programmazione pluriennale (tanto ab origine, quanto con successive proroghe e/o rinnovi);
 - f) con riferimento al personale tecnico e amministrativo, si evidenzia parimenti come la durata pluriennale dei relativi contratti a tempo determinato si configuri quale giusta misura temporale per soddisfare le esigenze lavorative di natura tecnica o amministrativa della Fondazione, tanto più se tali esigenze si riconnettono – direttamente o indirettamente – allo svolgimento di attività di supporto tecnico o amministrativo alle esigenze richiamate al punto precedente;
 - g) il limite di durata di 24 mesi rischia quindi di minare la competitività della Fondazione nel reperimento di risorse esterne (per servizi di ricerca, tecnologici o di sperimentazione) e di conseguenza di contrarre la domanda di lavoro della Fondazione e le relative prospettive occupazionali a termine, tanto con riferimento al personale ricercatore e tecnologo/sperimentatore, quanto con riferimento al personale tecnico e amministrativo;
 - h) ai sensi dell'articolo 8, comma 2 bis, del decreto legge n. 138/2011 convertito in legge dalla legge n. 148/2011, il presente Contratto è giustificato al fine di incrementare l'occupazione o, quanto meno, di scongiurare il suo decremento anche alla luce delle direttive provinciali in materia di personale e contenimento della spesa. Il presente Contratto è stipulato nel pieno rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dalle normative comunitarie (anche con riferimento a quanto previsto dalla clausola 5, comma 1 lettera b) dell'accordo quadro CES-CEEP-UNICE del 18 marzo 1999) e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, e pertanto le specifiche intese di seguito riportate operano legittimamente in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano il contratto a tempo determinato.

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

Art. 1 – Ambito di applicazione

1. Il presente Contratto si applica ai contratti a tempo determinato del personale della Fondazione di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14, in esecuzione dell'articolo 51 del relativo contratto

collettivo provinciale di lavoro, richiamato nelle premesse, nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla data della sua stipulazione.

Art. 2 – Durata dei contratti a tempo determinato

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

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

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

Art. 3 – Impegni delle Parti

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

Art. 4 – Stop and go

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

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

Art. 5 – Decorrenza del Contratto e disposizioni finali

1. Il presente Contratto ha efficacia a decorrere dalla data della sua stipulazione.
2. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Contratto.

Trento, il 25 luglio 2018

Fondazione Bruno Kessler – rappresentata dal dott. Alessandro Dalla Torre

FIRMATO IN ORIGINALE

RSA CGIL – rappresentata da Alberto Lavelli

FIRMATO IN ORIGINALE

RSA CISL – rappresentata da Michele Fedrizzi

FIRMATO IN ORIGINALE

RSA UIL – rappresentata da Francesco Rocca

FIRMATO IN ORIGINALE