

CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE

Art. 8 D.L. 138/2011, Conv. L. 148/2011

Il giorno 30/12/2020 alle ore 11:30 si sono riuniti, in modalità telematica, utilizzando la piattaforma TEAMS:

- per la Società "Porto Conte Ricerche srl", l'Amministratore Unico Dr. Gavino Sini, di seguito anche "la Società" coadiuvato dai Responsabili di Settore Dr. Posadinu, Dr.ssa Roggion, Dr.ssa Pagnozzi e l'Ing. Garau
- le Organizzazioni Sindacali Filcams CGIL di Sassari, rappresentata dalla Segretaria Generale Maria Teresa Sassu e Fisascat CISL di Sassari, rappresentata dal Segretario Territoriale Pierfranco Piredda
- le RSA della Filcams CGIL, rappresentata da Vittorio Tedde e Fisascat CISL, rappresentata da Simonetta Fois

per la stipula e sottoscrizione di un contratto aziendale ex art. 8 D.L. 138/2011, conv. L. 148/2011 - "contratto di prossimità aziendale", per le considerazioni e le motivazioni di seguito espresse.

Premesse all'accordo

Aspetti normativi

La Società "Porto Conte Ricerche srl" è una società interamente a capitale pubblico, partecipata da Sardegna Ricerche, agenzia regionale di cui alla L.R. 20/2015

Ad essa si applicano le norme di cui al D.Lgs. 175/2016 (c.d. "Testo Unico sulle Società Partecipate dalle Amministrazioni Pubbliche"); in particolare, per ciò che concerne il personale dipendente, assume rilievo l'art. 19 del T.U. citato, che prevede in sintesi l'applicazione della normativa lavoristica del settore privato, fatta eccezione che per gli aspetti relativi al reclutamento, per i quali prevalgono i principi della P.A., ed in particolare la trasparenza, la pubblicità e l'imparzialità per l'accesso al lavoro. Per analogia, i principi per la P.A. risultano applicabili anche agli aspetti estintivi del rapporto, ed alle progressioni di carriera.

Per quanto concerne i rapporti di lavoro a tempo determinato, il rimando è al D.Lgs. 81/2015 (c.d. Testo Unico dei contratti, uno dei decreti attuativi del c.d. "Jobs Act", L. 183/2014), capo III, articoli da 19 a 29; per completezza, è doveroso aggiungere che il c.d. "decreto dignità" di cui al D.L. 87/2018, che ha modificato il T.U. dei contratti ed introdotto norme più stringenti sui rapporti a termine, secondo quanto espressamente previsto dal c.3 dell'art. 1 non risulta applicabile alle Pubbliche Amministrazioni e, per quanto riguarda la fattispecie di cui al presente accordo, non riguarda le società pubbliche promotrici di ricerca ed innovazione.

Digita qui il testo



Dunque, restano i limiti ed i parametri del T.U. dei contratti come originariamente previsti ante "decreto dignità", che possono sinteticamente riassumersi in:

- durata massima dei rapporti a termine con lo stesso datore di lavoro, per mansioni dello stesso livello e della medesima categoria legale, 36 mesi;
- possibilità di stipula di ulteriore contratto a termine per 12 mesi, con assistenza dell'Ispettorato del Lavoro competente per territorio;
- numero massimo di proroghe, tutte prive di causale, pari a cinque nell'arco dei 36 mesi considerati;
- disciplina del c.d. "stop & go" nella successione dei contratti a termine;
- diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dallo stesso datore di lavoro entro i 12 mesi dalla cessazione di uno o più rapporti a termine di durata complessiva non inferiore a 6 mesi;
- la disciplina relativa alla durata massima di 36 mesi, allo "stop & go", è derogabile con contratti aziendali, sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative, ai sensi dell'art. 51 dello stesso D.Lgs. 81/2015; non derogabile con accordo aziendale ex art. 51 D.Lgs. 81/2015 è invece la disciplina delle proroghe, stante il mancato espresso rimando legislativa del T.U. dei Contratti;

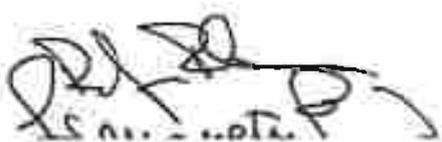
Appare inoltre opportuno precisare che, secondo le norme del pubblico impiego applicabili alla costituzione dei rapporti di lavoro, la violazione delle norme sinteticamente sin qui espresse non conduce alla conversione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, come disposto dal D.Lgs. 81/2015, ma soltanto alla ritenzione del danno arrecato al lavoratore per la mancata stabilizzazione, come da orientamento univoco della giurisprudenza.

Prearietà esistente presso la Società "Porto Conte Ricerche srl"

Si è eseguita una analisi della situazione occupazionale della Società, con particolare riferimento proprio ai soggetti "preari", prevalentemente ricercatori; la forza lavoro a termine, è composta da 19 unità con contratto a tempo determinato (TD) e altre 4 unità con contratto di somministrazione (CS), suddivisa come segue:

- settore amministrativo: 3 unità, di cui 1 TD e 2 CS;
- settore tecnico: 2 unità CS;
- settore Ricerca Tecnologie Alimentari (SR-TA): 5 unità TD;
- settore Ricerca Biotecnologie Applicate (SR-BA): 13 unità TD.

Esiste un ulteriore precariato di personale in somministrazione che sopperisce a carenze essenziali nel settore amministrativo e tecnico.



Si evidenzia come tra le 19 unità a termine, 13 di queste possono essere definite "precari storici", in quanto hanno contratti a termine che hanno superato i 36 mesi; ed è bene considerare che dette figure, in periodi precedenti ai rapporti di lavoro subordinato, venivano gestite con contratti di collaborazione a progetto (figura giuridica ora estinta).

Aspetto di assoluto rilievo è la costante necessità di selezioni continue, nel rispetto del c.d. "principio di trasparenza" proprio della P.A., per i rinnovi contrattuali.

Emerge peraltro che il Socio Unico Sardegna Ricerche ha già approvato in data 18/11/2019 la nuova pianta organica con un numero di unità lavorative pari a 36. È prevista l'assunzione entro il 2021 di 10 figure a tempo indeterminato sotto elencate:

- 4 ricercatori 2 livello (2 per il settore RTA e 2 per il settore RBA);
- 1 ricercatore 1 livello (per il settore RBA);
- 3 per il settore amministrativo (di cui 1 di 2 livello e 2 di 3 livello);
- 2 per il settore tecnico (3 livello).

Ad oggi sono state avviate solo le procedure per il reclutamento del personale per il settore amministrativo. Non può che prendersi atto come, tra le attuali figure a termine di ricercatore, ben 9 concluderanno entro il corrente 2020 la 5ª ed ultima proroga; il forte rischio è che in mancanza di provvedimenti *ad hoc* per la stabilizzazione, o quantomeno in carenza di soluzioni che permettano ulteriori proroghe, si possano perdere risorse lavorative con alta professionalità e ben incardinate, ormai, nel sistema di ricerca della Società.

Le deroghe per il periodo emergenziale da Covid 19 – limiti e possibilità; ulteriori deroghe.

L'attuale periodo emergenziale ha "congelato" le procedure selettive, a motivo della necessità di evitare assembramenti; per cui, sino a che tale fase non sia definita, potranno essere sospese le procedure che la Società ha in corso (procedura selettiva per assunzione a tempo indeterminato di n° 3 unità di personale amministrativo), sia non avviarsi ulteriori procedure selettive.

È intervenuto a sostegno di tali carenze l'art. 8 del DL 104/2020, il quale, in deroga all'art. 21 del D.Lgs. 81/2015 (testualmente, si riferisce certamente alla versione modificata dal D.L. "dignità", ma, per le Società a partecipazione pubblica, ciò sarebbe da intendersi nella versione precedente a tale modifica), dispone che sino al 31 dicembre 2020 è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di (ulteriori) 12 mesi e per una sola volta i contratti a tempo determinato anche in assenza delle consuete condizioni (durata massima di 24-36 mesi, numero di proroghe 4-5).

Le deroghe sopra esposte sarebbero dunque applicabili al caso di specie, sebbene per una durata comunque limitata, e comunque da attivare entro il 31 marzo 2021.

VF

Infine, non sembra di facile lettura ed interpretazione nemmeno la norma dell'art. 23 del D.Lgs 81/2015 (norma rubricata "numero complessivo di contratti a tempo determinato"), che, al comma 3, prevede, per le società di ricerca, in modo però non sufficientemente esplicito, che "I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto, in via esclusiva, lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono".

I dubbi sono relativi al fatto che la disposizione di cui sopra è inserita in articolo di legge che disciplina, invece, il contingentamento dei contratti a termine nelle aziende, non certo la durata dei contratti; e, in ogni caso, anche se fosse tale norma pienamente applicabile al caso di specie, non sarebbe comunque risolto il problema della continuità lavorativa che invece è necessaria anche terminato il singolo progetto di ricerca.

Si rende dunque necessario rendere "stabile" una risorsa che sia maggiormente rispondente e venga incontro alle necessità aziendali e dei lavoratori, al fine di assicurare anzitutto a questi ultimi la massima stabilità possibile anche nelle more dell'espletamento delle procedure selettive, e nonna evitare alla Società il rischio di disperdere il patrimonio di risorse professionali indispensabili per il proseguimento, in continuità, dell'attività di ricerca scientifica, principale mission aziendale.

Si procede, richiamate le premesse sin qui esposte, alla stesura di un accordo in deroga ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs 138/2011, convertito dalla L. 148/2011,





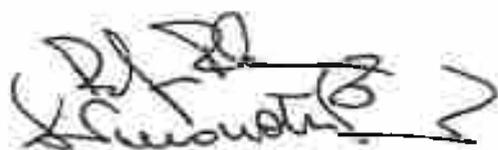


Contenuto dell'Accordo

a) Il presente accordo interviene in deroga alle previsioni del D.Lgs. 81/2015 nella versione in vigore per le aziende a partecipazione pubblica e che svolgono attività di ricerca, sviluppo e trasferimento tecnologico, e dunque priva delle modifiche apportate dall'art. 1 del D.L. 87/2018 1, ed in particolare in deroga all'art. 19 (apposizione del termine e durata massima), c. 2, ed all'art. 21 (proroghe e rinnovi), cc.1 e 2, art. 23 - numero complessivo di contratti a tempo determinato, prevedendo, con riferimento alla materia dei contratti a termine secondo le previsioni dell'art. 8, c.2, lett. c) del D.L. 138/2011, conv. dalla L. 148/2011 che:

- i. 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 o superiore livello e medesima categoria legale, e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto ed un altro successivo, può anche superare i 36 mesi, ed avere durata massima sino alla conclusione delle procedure di selezione pubblica ed alla conseguente assunzione di personale a tempo indeterminato avente medesimo o superiore livello e medesima categoria legale, e comunque non oltre il termine massimo previsto da accordo integrativo aziendale del 20.07.2018);
- ii. entro i termini di durata massima di cui alla linea precedente, le proroghe disposte nei contratti a termine non hanno necessità di essere sostenute da una causale;
- iii. il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, entro i termini di durata di cui al capoverso precedente, anche oltre il limite massimo di cinque volte nell'arco di tempo considerato, purché ciò sia finalizzato, ove possibile, alla assunzione a tempo indeterminato mediante procedura selettiva con esercizio del diritto di precedenza o con attivazione di procedura di stabilizzazione ai sensi dell'art. 6 c.7 della L.R. n. 30 del 15/12/2020;
- iv. la disciplina prevista dall'art. 21, c.2, relativa alle interruzioni di dieci e di venti giorni c.d. "Stop & Go", viene modificata in tre giorni di calendario per la riassunzione a termine dopo la scadenza di un precedente contratto della durata fino a sei mesi e in cinque giorni di calendario per la riassunzione a termine dopo la scadenza di un precedente contratto della durata superiore a sei mesi;
- v. in nessun caso è ammessa la conversione a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro in caso di superamento del limite temporale di cui ai punti che precedono;
- vi. le parti convengono nella possibilità di superare i limiti stabiliti dall'art. 23 per quanto riguarda il numero dei contratti a tempo determinato e di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

b) le finalità di cui all'art. 8, c.1, del D.L. 138/2011, convertito nella L.148/2011, sono ricondotte alla



Albino Corrado Sironi

4



maggior occupazione ed alta stabilità occupazionale del personale precario; in particolare, si evidenzia che le deroghe di cui all'accordo trovano giustificazione nell'ottimale perseguimento degli obiettivi occupazionali di stabilità previsti dal piano delle assunzioni e del fabbisogno triennale del personale approvato dal Socio Unico Sardegna Ricerche in data 18/11/2019;

c) il presente contratto collettivo aziendale di prossimità entra in vigore il giorno stesso della sua sottoscrizione, ha durata sino al 31.12.2022, ed è applicabile erga omnes sussistendone tutti i presupposti di legge, ed in particolare le finalità di cui al c.1, espresse alla lett. b) che precede, ed i limiti di cui al c. 2bis del D.L. 138/2011 conv. in L. 148/2011, ritenendo rispettati i criteri Costituzionali e quelli Comunitari, con riferimento particolare alla Direttiva 1999/70/CE;

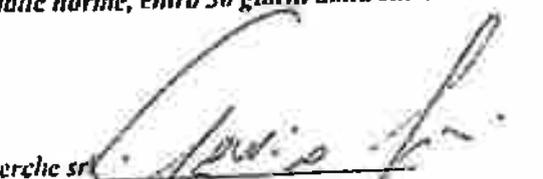
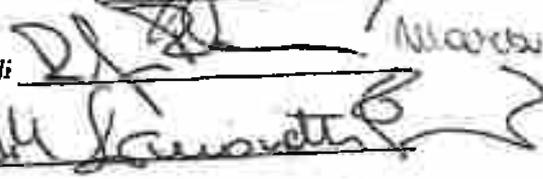
d) il presente contratto collettivo aziendale di prossimità sarà depositato, a cura della Società firmataria, nelle modalità telematiche previste dalle norme, entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione.

Letto, confermato, sottoscritto.

Per la Società Porto Conte Ricerche sr

Per le Organizzazioni Sindacali

Le RSA

Marco Gureba Sarsu