

Il giorno 30 luglio 2018,

TRA

La Fondazione Edmund Mach, qui rappresentata dal Direttore Generale dott. Sergio Menapace

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

E

Sig. Giampaolo Mastrogiuseppe per la CGIL

Sig. Giuseppe Pallanch per la CISL

Sig.ra Silvia Bertola 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”** a integrale sostituzione del contratto collettivo Fondazioni stipulato in data 28 settembre 2007 e successive modifiche.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - NORME GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo (di seguito definito anche "Contratto") si applica a tutto il personale dipendente degli enti privati di cui alla legge provinciale n. 14/2005 (di seguito definiti anche "Fondazioni"), con esclusione del personale addetto alle attività dell'azienda agricola e del personale a tempo determinato e indeterminato della scuola o comunque non ricompreso nel presente Contratto (es. dirigenti industria, giornalista).

Art. 2

Finalità

1. Il presente Contratto 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 Contratto, alla Raccomandazione 2005/251/CE della Commissione Europea di data 11 marzo 2005, riguardante la Carta Europea dei ricercatori ed il codice di condotta per l'assunzione di ricercatori.

4. Al fine di creare un ambiente di lavoro inclusivo, le parti promuovono una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione delle diversità, anche in ottica di genere nonché nel pieno rispetto del d.lgs. n. 198/2006, e si impegnano ad attivare azioni che facilitano la conciliazione vita-lavoro (work life balance), in un'ottica di innovazione sociale, nel rispetto dell'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

5. Le Fondazioni intendono contribuire, anche attraverso l'orientamento, alla diffusione della conoscenza con particolare riguardo al coinvolgimento delle nuove generazioni.

Art. 3

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente Contratto ha efficacia per il periodo 2016 – 2018, salvo diverse decorrenze contenute nei singoli articoli. La parte normativa decorre

dalla data della sua sottoscrizione.

2. 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.

3. 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 temperare 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 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, il sistema di classificazione del personale ed il trattamento retributivo del personale;
- b) un livello aziendale, cui compete la definizione delle seguenti materie:
 - i. 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;

- ii. riconduzione degli specifici profili professionali esistenti nelle Fondazioni all'interno del sistema di classificazione del personale definito dal presente Contratto;
- iii. disciplina di materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli disciplinati dal livello primario;
- iv. disciplina di forme di progressione orizzontale e verticale.

CAPO II – DIRITTI DI INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE

Art. 5

Informazione e concertazione

1. Le Fondazioni informano le organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto, in via preventiva, sui seguenti argomenti:

- a) misure generali in materia di ambiente di lavoro e gestione del rapporto di lavoro;
- b) criteri generali sull'organizzazione del lavoro;
- c) criteri generali in materia di orario di lavoro;
- d) criteri generali in materia di trasferte lavorative;
- e) misure generali in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- f) criteri generali riguardanti la programmazione delle iniziative di formazione e aggiornamento professionale;
- g) criteri generali in materia di mobilità tra enti del sistema pubblico provinciale.

2. Le Fondazioni informano le organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto, con cadenza annuale ovvero su richiesta, sui seguenti argomenti:

- a) 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;
- b) andamento generale della mobilità del personale.

3. Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto possono chiedere, in relazione agli argomenti di cui al comma 1 del presente articolo, l'attivazione delle procedure di concertazione.

4. 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.

5. La concertazione si conclude nel termine di 30 giorni dalla ricezione dell'informazione 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 apposite 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, 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, 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 quarantotto ore precedenti

l'assemblea alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata da parte delle Fondazioni con sistemi automatizzati.

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 aziendale 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 RSA.
2. Con apposito accordo si definiranno le modalità di costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie. Per l'elezione delle RSU 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

Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è disciplinato dai contratti individuali, dal presente Contratto, 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 e indeterminato è soggetto ad un periodo di prova della durata di sei mesi; per contratti a tempo determinato con durata inferiore a dodici 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;

- j) non valersi di quanto è di proprietà della Fondazione per ragioni che non siano di servizio;
- k) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- l) 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;
- m) comunicare alla Fondazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- n) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio "designato", salvo comprovato impedimento;
- o) 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 quarto grado o conviventi;
- p) partecipare a corsi di formazione;
- q) 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 e successive modifiche.

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. 22 bis

Contrasto a situazioni di disagio lavorativo

Le parti concordano di avvalersi della/del consigliera/e di fiducia istituito presso la Provincia autonoma di Trento, secondo quanto previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, con il compito di prevenire, contrastare e risolvere situazioni di disagio lavorativo causate da atti di mobbing o da molestie sessuali o morali nei confronti dei dipendenti - destinatari di questo Contratto - nel contesto lavorativo, anche attraverso un'attività di sportello di assistenza e di aiuto.

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 (c.d. censura);
- c) multa di 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 venti 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 centoventi 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'art. 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. 300/1970;
- i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato grave danno alla Fondazione, agli utenti o a terzi;
- j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- k) 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 j) 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 e 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 centottanta giorni da quando la Fondazione ha avuto notizia della sentenza definitiva, e si conclude entro centoventi 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 disciplinare

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 cinquanta per cento 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, 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 quarantacinque giorni di calendario, 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 sessanta giorni di calendario, 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. È 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'art. 2118, comma 2, c.c.

7. La fruizione delle ferie può avvenire durante il periodo di preavviso, con il consenso della parte non recedente.

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 autorizzati dalle Fondazioni, effettuati per motivi di lavoro, ai dipendenti devono essere rimborsate le spese nei limiti definiti dagli specifici regolamenti.

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

Art. 32

Orario normale di lavoro

1. L'orario normale di lavoro è fissato in trentotto ore settimanali, computate come media nel quadrimestre (1° gennaio – 30 aprile; 1° maggio – 31 agosto; 1° settembre – 31 dicembre), fatto salvo l'impegno minimo, ove richiesto, nella singola settimana pari ad almeno trenta ore (riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale). Può essere altresì previsto il computo mensile dell'orario normale di lavoro.

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.

3. Resta fermo quanto stabilito da eventuali accordi aziendali.

Art. 33

Orario massimo

1. L'orario massimo di lavoro non può superare le quarantotto ore settimanali, computate come media risultante nell'arco di un periodo di dodici mesi (1° gennaio – 31 dicembre).

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, in quanto autorizzate, sono considerate orario di lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto da accordi aziendali.

2. Le ore di lavoro straordinario sono retribuite mediante la quota orario della retribuzione globale di fatto di cui all'art. 67, comma 3 o compensate secondo quanto richiesto dal dipendente e/o previsto da specifici accordi aziendali.

3. Le ore di lavoro straordinario prestato nei giorni feriali danno diritto alla maggiorazione del quindici per cento, quelle prestate in giornate considerate festive alla maggiorazione del trenta per cento. Nel caso di fruizione del riposo compensativo è comunque corrisposta la maggiorazione. Nel caso di lavoro notturno (dalle ore 22:00 alle ore 06:00) la maggiorazione è pari al trenta per cento nei giorni feriali e al cinquanta per cento nei giorni festivi.

Ai fini del calcolo si considerano esclusivamente le ore «intere», con arrotondamento a quella precedente. Le frazioni residuali verranno gestite con specifico regolamento (esempio: saldo orario).

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 e riposi settimanali

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

Le giornate di ferie sono incrementate su base annua di un giorno ogni cinque anni di anzianità lavorativa presso la Fondazione, sino ad un massimo di quattro giorni. Si precisa che in tale computo l'anzianità si considera per i soli periodi lavorativi senza interruzione (c.d. stop and go).

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 nonché nel rispetto degli accordi aziendali, 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 e compatibilmente alle proprie esigenze organizzative e produttive, possono concedere periodi di ferie frazionati in ore, fino ad un massimo di cinque giorni. Ai fini della trasformazione dei giorni di ferie in ore si computa la media oraria giornaliera, ottenuta dividendo l'orario di lavoro normale settimanale per i giorni lavorativi, ed il risultato finale si arrotonda matematicamente.

La richiesta potrà essere presentata entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento o entro un mese dalla data di assunzione laddove in corso d'anno.

6. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate o che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero, purché il lavoratore abbia dato alla Fondazione immediata e tempestiva informazione, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento.

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

8. Le ferie non sono in nessun caso monetizzabili, fatto salvo quanto consentito ai sensi di legge.

9. Le pause ed i riposi sono fruiti secondo le vigenti disposizioni di legge (decreto legislativo n. 66/2003 e ss.mm.).

Art. 35 bis

Cessioni di riposi e ferie

1. Le Fondazioni, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, favoriranno l'introduzione dell'istituto della cessione dei riposi e delle ferie di cui all'art. 24 del decreto legislativo n. 151/2015, volto ad agevolare la

conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti per gravi motivi personali e familiari.

A tal fine, le Fondazioni rimandano ad accordi aziendali la disciplina delle condizioni di accesso e delle modalità di applicazione.

Art. 35 ter

Reperibilità

1. La reperibilità comporta per il dipendente l'obbligo di rendersi disponibile in ogni momento e di recarsi immediatamente sul luogo di lavoro in caso di chiamata.
2. 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.
3. Presso la Provincia autonoma di Trento il contingente di personale che può essere destinato a turni di reperibilità non può superare il due per cento della dotazione organica complessiva.
4. Ai dipendenti comandati in servizio di reperibilità - di norma per non più di sette giornate al mese e di due fine settimana - compete un'indennità oraria di euro 1,30 (uno virgola trenta). L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Il turno di reperibilità ha durata non inferiore alle dodici ore. La frazionabilità in misura inferiore alle dodici ore è ammessa solo nei confronti dei dipendenti che sostituiscono personale assente inserito nei turni di reperibilità.
5. Qualora il dipendente svolga nell'anno un numero di ore retribuite in turni di reperibilità superiore a cinquecentoquattro, la misura dell'indennità di reperibilità di cui al comma 4 è maggiorata del venticinque per cento a partire dalle ore successive.
6. Le prestazioni effettuate durante il turno di reperibilità sono considerate come lavoro straordinario, considerando a tali effetti il tempo di andata ed il rientro nell'abitazione per il tempo massimo di un'ora. Qualora la reperibilità cada in un giorno festivo, e sempre che il dipendente venga chiamato in servizio, spetta allo stesso, in aggiunta al compenso orario di cui all'art. 34, per il servizio prestato, un riposo compensativo pari alle ore di servizio prestate e comunque in misura non superiore ad una giornata; nel caso in cui il dipendente non abbia già fruito durante la settimana di un giorno di riposo, il riposo compensativo spetta per l'intera giornata.

Art. 36

Festività

1. Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle riconosciute dalla

legge n. 260/1949 e ss.mm. e quella del Santo Patrono del luogo ove ha sede legale la Fondazione.

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 da utilizzare entro i trenta giorni successivi la festività.

Tale possibilità sussiste solo laddove il lavoratore non abbia un residuo ferie relativo all'anno precedente.

3. Qualora il dipendente presti attività lavorativa continuativa in luogo diverso dalla sede legale della Fondazione, al medesimo verrà riconosciuta la giornata del Santo Patrono del luogo di prestazione dell'attività stessa. Fermo restando il godimento, su base annua, di una sola giornata relativa al Santo Patrono.

Art. 37

Permessi retribuiti

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

- a) quindici giorni consecutivi di calendario 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;
- 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;
- j) centocinquanta 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 o, se di interesse per la Fondazione, di pari grado rispetto 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; le ore di permesso per la frequenza di corsi vengono concesse, ricorrendone i requisiti, ad un numero massimo di lavoratori pari al quattro per cento da calcolarsi sulla forza aziendale di lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data del 1° gennaio di ogni anno; ai fini del calcolo della forza aziendale al 1° gennaio, i lavoratori dipendenti con contratto part-time vengono computati in proporzione all'orario di lavoro prestato.
- k) permessi per gravi patologie o visite mediche specialistiche documentate, in misura di trentotto ore annue;
- l) 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, laddove prevista.

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 trentotto 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 n. 300/1970, 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, comma 14, della legge n. 638/1983, 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 diciotto 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. Dal computo di cui al comma precedente sono escluse le gravi patologie ex decreto legislativo n. 124/1998 ovvero ex art. 2, comma 1, lett. d), punti 1) e 2), decreto ministeriale n. 278/2000 che richiedano terapie salvavita temporaneamente e/o parzialmente invalidanti, se debitamente certificate dall'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari, dall'ASL o struttura convenzionata.

12. 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 non retribuita, della durata massima di diciotto mesi.

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

14. 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.

15. Salvo quanto stabilito in materia disciplinare, le assenze ingiustificate riducono le ferie e non sono computate ai fini della progressione giuridica ed economica nonché 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'art. 74 della legge n. 833/1978, secondo le modalità ivi stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge n. 33/1980, 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) cento per cento della retribuzione giornaliera netta a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i primi 12 mesi;

b) cinquanta per cento della retribuzione giornaliera netta a 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 si rimanda alla normativa vigente e alle disposizioni INPS.

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 del decreto del Presidente della Repubblica n. 1124/1965, 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 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 decreto legislativo n. 151/2001, 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 n. 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 decreto legislativo 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 il cento per cento 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 limiti previsti dal decreto legislativo 151/2001 e ss.mm., 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.

9 bis. Il congedo di cui al comma precedente, fino agli otto anni di vita del bambino, è integrato dal datore di lavoro, nel limite massimo di trenta giorni di calendario computati complessivamente tra i genitori, fino al cento per cento della retribuzione giornaliera netta a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

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

In caso di utilizzo dei primi trenta giorni in un'unica soluzione, le indennità economiche connesse a particolari condizioni di lavoro sono escluse. 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.

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 22 e 23 del decreto legislativo n. 151/2001.

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. Se tale periodo viene richiesto per effettuare l'inserimento al nido d'infanzia, da lavoratrici e lavoratori che non presentano residui ferie da poter utilizzare, tale periodo di aspettativa dovrà

in ogni caso essere concesso da parte delle Fondazioni.

12. I lavoratori hanno altresì diritto ad assentarsi dal lavoro, in presenza dei relativi presupposti, per i periodi previsti dal decreto legislativo 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. Nei primi quindici mesi di vita del bambino la madre lavoratrice e il padre lavoratore possono astenersi dal lavoro, anche contemporaneamente, per ulteriori quattro mesi a condizione che sia stato già usufruito il periodo di congedo parentale indennizzato dall'ente previdenziale (centottanta giorni). Per tale periodo di congedo spetta il trenta per cento della retribuzione con correlata copertura degli oneri pensionistici.

Art. 43

Aspettativa per gravi motivi familiari

1. Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale n. 278/2000, 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 c.c. 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 dieci giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. Casi d'urgenza saranno esaminati entro tre 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 dieci 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, comma 1 della legge n. 53/2000, 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 ventiquattrore 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. 44 bis

Aspettativa per motivi personali

1. Le Fondazioni possono riconoscere, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, un periodo di aspettativa non retribuita pari ad un massimo di un anno, frazionabile a mese, per motivi personali, documentati e comunque non riconducibili a qualsiasi attività lavorativa.

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 n. 104/1992, e dall'art. 2 della legge n. 423/1993, 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) del precedente comma 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) del comma 1, che si cumulano con

quelli previsti dall'art. 7 della legge n. 1204/1971, 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) del comma 1 e delle agevolazioni di cui al comma precedente.

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

Art. 46

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.

CAPO V – PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Art. 47

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. 48

Telelavoro e smart working

1. Le Fondazioni, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, favoriscono lo svolgimento del rapporto di lavoro mediante le forme del

telelavoro e dello smart working e ogni altro istituto volto a preservare il valore del capitale umano ed intellettuale delle Fondazioni, come modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A tal fine le Fondazioni rimandano alla normativa vigente ed a eventuali accordi aziendali.

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'Agenda provinciale per il lavoro e/o le altre istituzioni formative.

Art. 50

Apprendistato per percorsi di alta formazione e ricerca

1. Le parti concordano sull'esigenza di valorizzare l'utilizzo del contratto di apprendistato per percorsi di alta formazione post universitaria e ricerca.
2. A tal fine, le parti concordano sull'esigenza di stipulare una apposita e separata intesa ai sensi della normativa vigente.

Art. 51

Contratto a tempo determinato

1. Per quanto concerne la disciplina del contratto a tempo determinato, si rimanda a quanto previsto dalla legislazione vigente e agli eventuali accordi aziendali.

Art. 52

Lavoro a tempo parziale

1. Le Fondazioni, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, 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 motivazione della richiesta ed alla situazione organizzativa e produttiva.

4. Al momento della definizione dell'orario di lavoro ridotto, ovvero con atto successivo, la Fondazione ed il lavoratore possono concordare le clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata. In tali casi, il lavoratore ha diritto ad un preavviso di due giorni lavorativi.

Le modifiche dell'orario di lavoro in applicazione delle clausole elastiche, comporteranno il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del quindici per cento della retribuzione oraria globale di fatto, calcolata sulle sole ore di prestazione modificate o variate in aumento.

La maggiorazione di cui al precedente alinea è comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti indiretti e differiti.

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. 53

Progressioni

1. Le progressioni di carriera rispondono all'interesse di valorizzare e riconoscere le competenze e capacità professionali, lo spirito di iniziativa, l'adattabilità rispetto alla dimensione interdisciplinare dei progetti di ricerca, delle altre attività delle Fondazioni nonché dei servizi a supporto collegati:

- i. la progressione verticale, che consiste nel conseguimento di un inquadramento superiore, e la progressione orizzontale, che si realizza quando il lavoratore, mantenendo il medesimo inquadramento, ottiene un riconoscimento economico aggiuntivo, saranno attuate sulla base di idonee valutazioni nell'ambito di criteri e procedure trasparenti secondo le regole demandate alle singole Fondazioni;
- ii. per le finalità di cui al punto precedente le progressioni del personale non procedono in maniera automatica e devono tenere in considerazione le esigenze organizzative, le competenze nonché la

professionalità e la reputazione scientifica individuale.

Art. 54

Mobilità

Al pari delle progressioni, la mobilità risponde all'interesse di valorizzare e riconoscere le competenze e capacità professionali, lo spirito di iniziativa, l'adattabilità rispetto alla dimensione interdisciplinare dei progetti di ricerca, delle altre attività delle Fondazioni nonché dei servizi a supporto collegati:

A. Mobilità volontaria.

- i. Le Fondazioni e gli altri enti strumentali della Provincia Autonoma di Trento di cui all'art. 33, comma 1, lettere b) e c) della legge provinciale n. 3/2006 possono ricoprire posizioni lavorative mediante passaggio diretto di dipendenti, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso gli altri enti, che facciano domanda di trasferimento e previo assenso dell'Amministrazione di appartenenza. Le Fondazioni e gli enti strumentali, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari ad almeno venti giorni, un avviso in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altri enti strumentali. Le Fondazioni e gli altri enti strumentali della Provincia Autonoma di Trento dispongono il trasferimento entro due mesi dalla richiesta dell'Amministrazione di destinazione.

B. Mobilità concordata.

- i. Nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui agli enti strumentali della Provincia Autonoma di Trento previsti dall'art. 33, comma 1, lettere b) e c) della legge provinciale n. 3/2006, i dipendenti appartenenti a una qualifica corrispondente possono essere trasferiti, previo accordo tra le Fondazioni e gli enti strumentali e il dipendente interessato, in altra fondazione o ente strumentale, in sedi collocate nel territorio dello stesso comune ovvero a distanza non superiore a cinquanta chilometri dalla sede cui sono adibiti.

Art. 55

Sostegno all'occupabilità ed all'autoimprenditorialità

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

continuità professionale.

2. Al fine di favorire l'auto-imprenditorialità, lo sviluppo di reti nazionali/internazionali, l'arricchimento professionale, l'acquisizione di nuove competenze e l'applicazione di innovazioni da parte del personale, 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.

3. Al fine di sostenere l'occupabilità, le Fondazioni possono promuovere lo svolgimento in mobilità di periodi presso altri enti/organizzazioni/università. Al termine di tale periodo di mobilità, potrà essere concesso un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita qualora le Fondazioni ritengano la stessa funzionale e indispensabile a garantire l'auto-imprenditorialità, l'arricchimento professionale e l'applicazione di innovazioni.

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, scientifiche e trasversali, convengono sull'esigenza che nei bilanci di ciascuna Fondazione vengano previsti appositi stanziamenti, 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 e dei percorsi di crescita professionale individuati.

3. Vengono in ogni caso valutati progetti di formazione e aggiornamento presentati dal dipendente o da gruppi di essi, aventi ad oggetto seminari, master, esperienze presso centri di ricerca ed organizzazioni nazionali e straniere.

4. Ciascun lavoratore, per ogni anno di attività espletata presso le Fondazioni, matura otto ore di permesso retribuito, da utilizzare per la

partecipazione ad iniziative formative individuali coerenti all'accrescimento delle competenze professionali 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. 57 bis

Sostegno alla ricerca, titolarità delle invenzioni e premio inventivo

1. Le Fondazioni, nel rispetto delle norme e dei propri regolamenti interni vigenti in materia di riservatezza e proprietà intellettuale, agevolano la pubblicazione dei risultati delle attività di ricerca e la loro diffusione nella comunità scientifica.
2. I diritti patrimoniali sulle invenzioni realizzate dai propri dipendenti nello svolgimento del rapporto di lavoro appartengono alle Fondazioni, fatto comunque salvo il diritto morale dell'inventore ad essere riconosciuto autore dell'invenzione.
3. Le Fondazioni riconoscono all'inventore o a più inventori in via solidale un premio inventivo come determinato dai propri regolamenti interni e consistente in una percentuale degli eventuali ricavi percepiti dalle Fondazioni in ragione dello sfruttamento commerciale dell'invenzione, da determinarsi in misura non superiore ad un terzo del totale, al netto dei seguenti costi e spese sostenuti dalle Fondazioni, e precisamente:
 - a) per invenzioni brevettate o in corso di brevettazione, costi e spese di conseguimento, manutenzione, difesa, diffusione e promozione dell'invenzione;
 - b) per invenzioni non brevettate ma sfruttate in regime di segretezza industriale, costi e spese l'eventuale produzione e commercializzazione, difesa, diffusione e promozione dell'invenzione.

Art. 58

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 e attuano i principi ivi contenuti.

TITOLO IV – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I – DISPOSIZIONI COMUNI

Art. 59

Disposizioni comuni

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

Art. 60

Commissione per la revisione delle declaratorie di inquadramento

1. Gli obiettivi di pieno riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative dei dipendenti delle Fondazioni richiedono l'impegno delle parti nel procedere alla revisione del sistema di classificazione del personale al momento vigente, in gran parte risalente al 2007.

2. Le parti convengono in merito all'opportunità di prevedere una fase istruttoria, che consenta di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza nella prospettiva di pervenire a un nuovo modello di classificazione, maggiormente idoneo a valorizzare le competenze professionali e ad assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.

3. Per realizzare la fase istruttoria di cui al precedente comma, in coerenza con le finalità indicate, è istituita – entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCPL – una specifica commissione equamente rappresentata dalle Fondazioni e dalle OO.SS., alla quale sono affidati i seguenti compiti (in via esemplificativa e non esaustiva):

- a) analizzare le esigenze connesse ai cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o di processo e dalle nuove tecnologie, e alle conseguenti esigenze di valorizzazione delle competenze;
- b) verificare la possibilità di rimodulare l'impianto delle classificazioni del personale al fine di individuare un modello idoneo a consentire una gestione più avanzata dei processi lavorativi, oltre che al fine della valorizzazione del capitale umano;
- c) definire i parametri di complessità in relazione alle mansioni svolte e alle strutture di cui il dipendente sia eventualmente responsabile;
- d) verificare l'adeguatezza dell'attuale sistema anche in relazione alla introduzione delle nuove tecnologie e dei processi di digitalizzazione, ai quali è collegata anche l'eventuale definizione di nuovi compiti e funzioni e la valorizzazione di nuove figure professionali;
- e) per i ricercatori e tecnologi tenere conto dei principi contenuti nella Carta Europea dei Ricercatori e nella Raccomandazione della Commissione Europea dell'11 marzo 2005 riguardante la Carta Europea dei Ricercatori e il Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori (2005/251/CE), nonché di quanto contenuto nel documento European Framework for Research Careers;
- f) analizzare l'attuale modello di progressione economica e di livello e verificare la possibilità di definire ulteriori opportunità di crescita economica per il personale, in correlazione con la valutazione delle competenze professionali acquisite e dell'esperienza professionale maturata;
- g) verificare la possibilità di operare una revisione degli schemi di remunerazione correlati alle posizioni di lavoro;
- h) analizzare e rafforzare gli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere su base selettiva il loro effettivo accrescimento, anche in relazione allo sviluppo della qualità

dei servizi e dell'efficacia dell'azione datoriale;

i) prevedere la valorizzazione delle specificità professionali.

4. La commissione concluderà i suoi lavori entro dieci mesi dal suo formale insediamento, formulando proposte organiche alle parti sui punti indicati al comma 3.

CAPO II – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE RICERCATORE E TECNOLOGO/SPERIMENTATORE

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 primo livello;

2°: Ricercatore di secondo livello;

3°: Ricercatore di terzo livello;

4°: Ricercatore di quarto livello.

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 primo livello) 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 e alternativo:

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

b) operi quale manager di ricerca; può essere incaricato del coordinamento di strutture di ricerca complesse 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 e gestisca progetti speciali che comportano rilevanti effetti economici e organizzativi per la Fondazione.

3. L'accesso al primo livello è subordinato al possesso dei seguenti requisiti

culturali e di esperienza:

- a) almeno tredici 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 e alternativo:

- a) sia responsabile di progetti e/o dipartimenti di ricerca o altre strutture equivalenti 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 otto anni di esperienza, comprensivi del periodo di cui alla successiva lettera c), di ricerca presso la Fondazione o 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 svolge attività di ricerca partecipando alla loro definizione e stabilendone le metodologie. In particolare vi appartiene il ricercatore che, sotto il coordinamento e la supervisione di uno dei Ricercatori di primo o secondo livello, sia responsabile di specifici progetti di ricerca. Può essere responsabile di gruppi, unità di ricerca o altre strutture equivalenti.

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 tre 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, con eventuale responsabilità di specifici progetti di ricerca. 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. I lavoratori che svolgono attività tecnologiche e 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 elevata complessità di carattere tecnologico e professionale o di sperimentazione. In particolare vi appartiene il tecnologo/sperimentatore il quale, in modo fungibile e alternativo:

- 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 tredici anni di esperienza, riducibili fino a dieci 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 nel rispetto delle direttive generali impartite dal responsabile della Struttura di appartenenza, svolge in autonomia attività complesse di carattere tecnologico e professionale o di sperimentazione. In particolare vi appartiene il tecnologo/sperimentatore il quale, in modo fungibile e alternativo:

- a) contribuisca a determinare le strategie e gli obiettivi della struttura di appartenenza; può essere incaricato della responsabilità di dipartimenti o altre strutture equivalenti con idonee autonomie gestionali;
- b) gestisca ambiti di carattere tecnologico o professionale di interesse

generale per la Fondazione; 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 otto anni di esperienza, riducibili a cinque 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, sotto la direzione del relativo responsabile, svolge attività di carattere tecnologico e professionale o di sperimentazione con responsabilità di specifici progetti, anche con riferimento all'assistenza e consulenza tecnica; può essere incaricato della responsabilità di gruppi, unità o altre strutture equivalenti.

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 di carattere tecnologico e professionale o di sperimentazione sotto la supervisione di un tecnologo/sperimentatore o ricercatore di livello superiore o con specifico incarico. Può avere responsabilità di specifici progetti in maniera non prevalente.

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

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

CAPO III – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE TECNICO E DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO

Art. 65

Livelli professionali del personale tecnico e del personale amministrativo

1. I lavoratori che svolgono attività di natura tecnica (supporto tecnico al funzionamento della Fondazione o alle sue attività di ricerca, tecnologiche o sperimentali; consulenza e assistenza tecnica) o di natura amministrativa sono inquadrati in una classificazione unica, articolata nei seguenti livelli:

1°: Quadri direttivi;

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 e per il personale amministrativo

1. L'inquadramento del personale tecnico o 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 o amministrativo. A tale personale possono essere assegnati incarichi speciali nelle materie tecniche o amministrative di sua competenza.

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 o 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 laboratori e/o attività.

5. Al quarto livello (Addetto tecnico/amministrativo) appartiene il personale che svolge attività tecniche o amministrative 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 trentotto ore settimanali e, in considerazione dei caratteri distintivi della prestazione lavorativa dei quadri direttivi, non sono corrisposti compensi per lavoro straordinario.

CAPO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 67

Retribuzione

1. La retribuzione è composta dalle seguenti voci:

- a) trattamento economico fondamentale di garanzia di cui alla tabella retributiva riportata nell'Allegato A al presente contratto collettivo;
- b) premio di produttività;
- c) eventuale emolumento individuale fisso di cui all'Allegato A del contratto collettivo delle Fondazioni del 28 settembre 2007, come aggiornato in data 31 marzo 2009;
- d) premio di autofinanziamento;
- e) trattamento di fine rapporto.

2. 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 4 del presente articolo.

3. Entro il giorno ventisette di ogni mese viene corrisposta al personale la retribuzione commisurata ad un dodicesimo 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.

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

Art. 68

Incentivi retributivi

1. Al personale possono essere erogati incentivi legati all'andamento generale della Fondazione e al conseguimento degli obiettivi singolarmente definiti annualmente nonché in ragione dei risultati conseguiti nel corso dell'anno e/o l'autofinanziamento e/o la "terza missione", definiti secondo le modalità ed i criteri individuati dai successivi articoli 69 e 70.

Art. 69

Premio di produttività

1. A partire dal 2018, al personale viene erogato dalle Fondazioni un premio di produttività secondo criteri di merito e sulla base principi di trasparenza e pubblicità. Tali criteri e principi sono oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali in sede aziendale.
2. Per i fini di cui al comma precedente, le Fondazioni costituiscono un fondo determinato nella misura del sei per cento delle retribuzioni tenendo conto della prassi consolidata.
3. I criteri di distribuzione di parte delle somme con modalità diverse da quelle di cui al precedente comma 1 sono oggetto di concertazione a livello aziendale, secondo la prassi consolidata, anche con riferimento alla sola presenza dei lavoratori.

Art. 70

Premio di autofinanziamento

1. A partire dal 2018, al personale viene erogato dalle Fondazioni un premio di autofinanziamento.
2. Per i fini di cui al comma precedente, le Fondazioni costituiscono un fondo determinato pari al dodici per cento dei proventi per attività di ricerca registrati mediamente nei tre anni precedenti a quello nell'anno di riferimento, moltiplicati per il coefficiente ricavato dal rapporto fra costi e ricavi di competenza e verificatesi negli stessi anni secondo la determinazione sintetizzata come segue:
 - importo quota autofinanziamento = $12\% * E*(E/U)$, dove:
 - i. E rappresenta i proventi conseguiti a fronte dell'attività di ricerca accertati nel corso dell'anno di riferimento;
 - ii. U rappresenta il totale della spesa impegnata per il medesimo anno;
 - iii. il rapporto $E*(E/U)$ serve per determinare l'importo da prendere come base per il calcolo della quota da inserire nella somma da distribuire come fondo produttività.

Il fondo così costituito può essere ridotto in caso di comprovata insufficienza delle risorse disponibili.

2. Le modalità di erogazione individuale sono collegate a criteri volti a valorizzare il contributo del personale al conseguimento di obiettivi generali delle Fondazioni.

Tali valutazioni e determinazioni, a partire dalla vigenti intese, sono definite dalle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo d'intesa con le Fondazioni, in apposito accordo aziendale.

Art. 71

Mensilità supplementari

1. Alle scadenze previste dall'art. 67 del presente Contratto, 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 di calendario.

Art. 72

Compensi incentivanti e indennità

1. Le Fondazioni possono corrispondere un compenso incentivante per le attività di progettazione e direzione lavori secondo gli importi e le modalità di erogazione che saranno determinati in un successivo accordo aziendale, nell'ambito del quale potrà essere stabilita una indennità per gli addetti al servizio di prevenzione e protezione.

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 73

Adesione ai fondi pensione

1. Il personale dipendente dalle Fondazioni può aderire al Fondo pensione complementare per i lavoratori dipendenti da datori di lavoro operanti nel territorio del Trentino Alto – Adige (Laborfonds). 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 stesso nonché dalla vigente disciplina statale e regionale.
2. Anche per sostenere l'attrattività delle Fondazioni e la mobilità del personale nel contesto europeo, il personale dipendente dalle Fondazioni può aderire al Fondo pensione a contribuzione definita multi-aziendale Resaver, domiciliato in Belgio. 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 stesso nonché dalla vigente disciplina, anche europea e/o internazionale, di riferimento.

Art. 74

Contribuzione

1. Nel caso di adesione ad uno dei fondi pensione indicati nell'articolo

precedente, sono versate al fondo prescelto le seguenti contribuzioni:

- a) uno per cento della retribuzione utile ai fini del TFR, con ritenuta a carico del lavoratore;
- b) uno per cento 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;
- d) a scelta del dipendente, il conferimento di una quota pari al cinquanta per cento ovvero al cento per cento del TFR, a prescindere dalla data di iscrizione alla previdenza obbligatoria o ai fondi pensione.

2. Per il personale aderente al fondo pensione prescelto, la Fondazione di appartenenza versa a tale fondo in aggiunta a quanto previsto al comma 1, anche quote del TFR maturando, secondo la disciplina prevista dal decreto legislativo n. 252/2005, così come modificata alla luce della legge n. 124/2017.

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

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

Art. 75

Sanifonds

1. A decorrere dal 1° gennaio 2018, per il personale dipendente con contratto a tempo indeterminato è prevista l'adesione al Fondo sanitario integrativo provinciale "Sanifonds".

2. A decorrere dal 1° gennaio 2018, per il personale dipendente con contratto a tempo determinato è prevista l'adesione qualora il rapporto abbia una durata di almeno sei mesi, nell'anno solare, continuativi.

3. L'adesione al fondo è disposta d'ufficio, rimanendo impregiudicata la possibilità del dipendente di manifestare la propria volontà di non aderire al fondo stesso.

Art. 76

Contratto di ingresso per supporto all'attività di ricerca

1. Le parti convengono in merito alla previsione di una "posizione lavorativa di ingresso", a cui appartengono i lavoratori – studenti universitari che non hanno completato il percorso di studi o che abbiano conseguito da non più

di 12 mesi la laurea magistrale – che collaborano, con adeguata flessibilità nell'organizzazione dell'attività e del tempo di lavoro, anche al fine di permettere un contemporaneo autonomo percorso individuale formativo, a supporto delle attività di ricerca, sotto la supervisione di un ricercatore/tecnologo, e che non abbiano avuto precedenti rapporti di lavoro subordinato presso la Fondazione in qualità di ricercatore o tecnologo.

2. L'inquadramento nel contratto di cui al comma 1 riguarda esclusivamente rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, la cui durata non può eccedere, comprese eventuali proroghe, i ventiquattro mesi nel limite dei 12 mesi dal conseguimento della laurea magistrale. Il periodo di lavoro prestato nell'ambito del presente livello è computato ai fini della durata complessiva massima dei rapporti a termine.

3. Il salario tabellare corrispondente non potrà essere inferiore a quello dell'Addetto con funzioni operative (quinto livello), eventualmente ridimensionato per part-time.

ALLEGATO A

Tabella retributiva

1. Il trattamento economico previsto dall'art. 67 del presente Contratto determinato nella seguente tabella:

| TABELLA RETRIBUTIVA | |
|---|--|
| Trattamenti economici iniziali a partire dal 1° gennaio 2016 (valevoli per il personale in forza alla data di sottoscrizione del presente Contratto) | |
| Livello | importo lordo annuo in Euro (riferito a 14 mensilità) |
| Ricercatore di prima fascia | 64.587,31 |
| Ricercatore di seconda fascia | 50.096,69 |
| Ricercatore di terza fascia | 39.303,49 |
| Ricercatore di quarta fascia | 34.357,86 |
| Tecnologo/sperimentatore di primo livello | 64.587,31 |
| Tecnologo/sperimentatore di secondo livello | 50.096,69 |

| | |
|---|------------------|
| Tecnologo/sperimentatore di terzo livello | 39.303,49 |
| Tecnologo/sperimentatore di quarto livello | 34.357,86 |
| Quadro direttivo | 50.096,69 |
| Addetto con funzioni di coordinamento di 2° livello | 38.514,13 |
| Addetto Specialista di 3° livello | 31.074,50 |
| Addetto tecnico/amministrativo di 4° livello | 26.368,59 |
| Addetto con funzioni operative di 5° livello | 25.228,13 |

Verbale in calce alla stipulazione dell'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" a integrale sostituzione del contratto collettivo Fondazioni stipulato in data 28 settembre 2007 e successive modifiche

Le Parti sopra riportate, in occasione della stipulazione dell'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" a integrale sostituzione del contratto collettivo Fondazioni stipulato in data 28 settembre 2007 e successive modifiche, si impegnano a quanto di seguito previsto:

1. in relazione alle necessità di progressioni orizzontali, basate sulla valutazione del merito e come da specifica contrattazione aziendale, il finanziamento relativo alla programmazione 2019-2021 non sarà inferiore, per ciascuna Fondazione, ad un punto POE e cioè Euro 139.000,00;
2. nel corso del triennio, le Fondazioni, in relazione alla avvenuta modifica delle declaratorie anche con particolare riferimento all'inquadramento di T4, procederanno ad una specifica ricognizione valutativa del personale con tale inquadramento e, per quanto riguarda la Fondazione Mach, vi è un impegno esplicito – all'esito della sopra citata valutazione e compatibilmente con le proprie disponibilità finanziarie – ad avviare un percorso di progressione verticale in misura non inferiore al venti per cento delle posizioni relative al sopra citato livello e risultanti al termine delle progressioni verticali già deliberate.

Si allega copia della tabella di confronto retributivo concernente l'aumento retributivo concordato nella sopra citata ipotesi di accordo.

San Michele all'Adige, 20 luglio 2018.

La Fondazione Edmund Mach, qui rappresentata dal Direttore Generale dott. Sergio Menapace

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

Sig. Giampaolo Mastrogiuseppe per la CGIL

Sig. Giuseppe Pallanch per la CISL

Sig.ra Silvia Bertola per la UIL

| | retribuzione lorda fino 31-12-2015 | | | retribuzione lorda dal 01-01-2016 | | |
|-----------------------|------------------------------------|--------------------|----------------------|------------------------------------|-------------------------|----------------------|
| | Retribuzione lorda su 14 mensilità | IVC su 14mensilità | Retribuzione con IVC | Retribuzione lorda su 14 mensilità | AUMENTO CCPL 20/07/2018 | Retribuzione con IVC |
| RICERCATORE 1A FASCIA | € 62.239,33 | € 466,80 | € 62.706,13 | € 62.706,13 | € 1.881,18 | € 64.587,31 |
| RICERCATORE 2A FASCIA | € 48.275,50 | € 362,07 | € 48.637,57 | € 48.637,57 | € 1.459,13 | € 50.096,69 |
| RICERCATORE 3A FASCIA | € 37.874,67 | € 284,06 | € 38.158,73 | € 38.158,73 | € 1.144,76 | € 39.303,49 |
| RICERCATORE 4A FASCIA | € 33.108,83 | € 248,32 | € 33.357,15 | € 33.357,15 | € 1.000,71 | € 34.357,86 |
| TECNOLOGO 1 | € 62.239,33 | € 466,80 | € 62.706,13 | € 62.706,13 | € 1.881,18 | € 64.587,31 |
| TECNOLOGO 2 | € 48.275,50 | € 362,07 | € 48.637,57 | € 48.637,57 | € 1.459,13 | € 50.096,69 |
| TECNOLOGO 3 | € 37.874,67 | € 284,06 | € 38.158,73 | € 38.158,73 | € 1.144,76 | € 39.303,49 |
| TECNOLOGO 4 | € 33.108,83 | € 248,32 | € 33.357,15 | € 33.357,15 | € 1.000,71 | € 34.357,86 |
| QUADRO | € 48.275,50 | € 362,07 | € 48.637,57 | € 48.637,57 | € 1.459,13 | € 50.096,69 |
| AMMINISTRATIVO 2 | € 37.114,00 | € 278,36 | € 37.392,36 | € 37.392,36 | € 1.121,77 | € 38.514,13 |
| AMMINISTRATIVO 3 | € 29.944,83 | € 224,59 | € 30.169,42 | € 30.169,42 | € 905,08 | € 31.074,50 |
| AMMINISTRATIVO 4 | € 25.410,00 | € 190,58 | € 25.600,58 | € 25.600,58 | € 768,02 | € 26.368,59 |
| AMMINISTRATIVO 5 | € 24.311,00 | € 182,33 | € 24.493,33 | € 24.493,33 | € 734,80 | € 25.228,13 |