

**VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE  
PER LA DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER  
IL PERSONALE ASSUNTO NELL'AMBITO DI PROGETTO STRAORDINARIO DI  
SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE.**

In data 18 aprile 2019, presso la sede dell'Azienda Multiservizi Rovereto,

tra

**l'Azienda Multiservizi Rovereto**, nella persona del Direttore, Claudio Bertolini, a ciò espressamente autorizzato dal C.d.A.

e

**la Rappresentanza Sindacale Aziendale UIL-Tu.C.S.**, nelle persone di: Dott. Katsoulas Petros e Dott.ssa Dal Ri Maria Paola, dipendenti dell'Azienda, assistita dalla

**Organizzazione Sindacale U.I.L del Trentino**, per la **UILA-UIL** nella persona, del Sig. Fulvio Giaimo, per la **UIL-Tu.C.S** nella persona del Sig. Walter Largher

e

**la Rappresentanza Sindacale Aziendale Filcams-CGIL del Trentino**, nella persona di-  
Andrea Petrolli, dipendente dell'Azienda, assistita dalla

**Organizzazione Sindacale CGIL del Trentino**, **FLAI-CGIL** nella persona del Sig. Lorenzo Gramola;

**PREMESSE**

- a) con deliberazione n. 16 del 10/04/2018 il Consiglio Comunale di Rovereto ha deliberato di affidare all'Azienda Multiservizi Rovereto (A.M.R.) l'attuazione del "Progetto straordinario di sostegno all'occupazione 2018-2020" (di seguito indicato per brevità anche come "Progetto SSO") finalizzato a realizzare nuove opportunità lavorative temporanee a favore di cittadini disoccupati e in difficoltà;
- b) per l'attuazione degli interventi di del *Progetto SSO* l'A.M.R. si avvale di personale selezionato in base ai criteri previsti dalla richiamata delibera consiliare, a cui viene applicato il contratto vigente per l'Intervento 19 (nello specifico: "*Intesa Collettiva Provinciale di lavoro per i lavoratori occupati negli interventi previsti al punto 19 del vigente documento degli interventi di politica del lavoro – 2018-2020*" (nel prosieguo per brevità "CCNL Azione 19" stipulato in data 01/10/2018).
- c) come noto in Provincia di Trento sono da tempo previste due specifiche misure pubbliche di sostegno occupazionale attraverso i lavori socialmente utili, volte in particolare alla tutela dei soggetti deboli del mercato del lavoro, o per motivi anagrafici di prossimità al raggiungimento dei requisiti pensionistici (c.d. sistema del Progettone), o perché in situazioni di svantaggio sociale come definito dall'Intervento 19 del Documento degli Interventi di Politica del Lavoro adottato con deliberazione della Giunta Provinciale n. 1945/2015 e successive modifiche ed integrazioni.
- d) nell'ordinamento statale i lavori socialmente utili, solitamente "remunerati" direttamente ai lavoratori attraverso specifiche indennità (sussidi) a carico dei bilanci pubblici, non comportando in alcun caso l'instaurazione di un rapporto di lavoro. Pur caratterizzandosi

per una simile finalità assistenziale, in Provincia di Trento i lavori socialmente utili si sono storicamente orientati verso una soluzione che prevede la stipula di un contratto di lavoro tra i soggetti e le cooperative convenzionate anche al fine di garantire la copertura contributiva utile alla maturazione dei requisiti pensionistici;

- e) i lavori socialmente utili trentini si configurano quindi come un rapporto di lavoro contrattualizzato e, in quanto tale, ad oggi, soggetto alla normativa vigente in materia di contratti a termine;
- f) le parti qui rappresentate, considerate le finalità sociali dell'intervento svolto da A.M.R. su mandato dell'Amministrazione Comunale e la peculiare regolamentazione di accesso, hanno già raggiunto in passato degli accordi per disciplinare il tema dei rapporti di lavoro a termine e rendere la normativa compatibile con le finalità del progetto medesimo;
- g) il c.d. "Decreto Dignità" (decreto legge n. 87 del 12 luglio, 2018, convertito con modifiche nella Legge n. 96 del 9 agosto 2018), seppur con l'obiettivo di ridurre la precarietà, influisce notevolmente sulla possibilità di inserimento a tempo determinato dei lavoratori in un sistema che ha come obiettivo favorire il reingresso dei beneficiari nel mercato del lavoro ordinario, in particolare nei periodi intercorrenti tra un contratto e l'altro, incentivando il normale turn over dei lavoratori in possesso dei requisiti d'accesso senza incidere in modo strutturale sul bilancio pubblico provinciale;
- h) quale diretta conseguenza della novella normativa, in relazione all'attuazione degli interventi di sostegno per il lavoro di cui alla c.d. "Azione 19", emerge l'impossibilità per i soggetti attuatori di tali interventi (fra cui A.M.R.) di rinnovare il contratto di assunzione a tempo determinato con soggetti che hanno già collaborato con il medesimo datore di lavoro;
- i) è evidente che tale scenario contrasta con le finalità precipue perseguite nell'ambito delle politiche attive del lavoro della Provincia autonoma di Trento attraverso lo strumento degli interventi di cui all'art. 19 del vigente documento degli interventi di politica del lavoro – 2018-2020";
- j) peraltro, lo stesso CCNL Azione 19, all'art. 1 del Titolo II, (ultimo periodo) prevede che *"Le parti concordano, alla luce delle novità introdotte dalla vigente normativa statale in materia di lavoro a tempo determinato, stanti le finalità sociali perseguite nell'ambito delle politiche attive del lavoro della Provincia autonoma di Trento, di addivenire a successivo specifico accordo entro l'avvio dei progetti dell'anno 2019. Tale accordo costituirà parte integrante della presente intesa."*
- k) all'art. 1 del Titolo II, (ultimo periodo) prevede che *"Le parti concordano, alla luce delle novità introdotte dalla vigente normativa statale in MANCA CONCLUSIONE FRASE*
- l) anche in attuazione della richiamata disposizione del "CCNL Azione 19", la Federazione Trentina delle Cooperative, con le OO.SS. CGIL del Trentino, CISL del Trentino e UIL del Trentino, in data 04/03/2019 hanno sottoscritto un accordo che prevede:
1. Sono considerati lavoratori "stagionali" ad ogni effetto di legge i lavoratori del comparto Intervento 19 del vigente Documento degli interventi di politica del lavoro assunti nell'ambito di progetti infrannuali, in forza della natura ciclica delle attività cui sono adibiti. Sono per le stesse motivazioni considerati "stagionali" ad ogni effetto di legge i lavoratori del Progettare assunti tramite la procedura indicata dalla deliberazione di Giunta Provinciale n. 272 del 22 febbraio 2018 e s.m.i. o altre procedure (es. lavoratori BIM) che veda il loro coinvolgimento in progetti annuali. Infra annuali. I lavoratori stagionali così come sopra definiti non maturano alcun diritto di precedenza, né con riguardo a rapporti di lavoro a tempo indeterminato né a tempo determinato.

2. Per i lavoratori impiegati nell'ambito dell'Intervento 19 del vigente Documento degli interventi di politica del lavoro in progetti aventi durata almeno annuale, la durata massima di impiego con contratti a termine presso il medesimo datore di lavoro, è stabilita in 48 mesi.
  3. Per i lavoratori impiegati nell'attività del Progettare tramite le procedure stabilite dalla deliberazione di Giunta Provinciale n. 273 del 22 febbraio 2018 e s.m.i. la durata massima di impiego con contratti a termine presso il medesimo datore di lavoro è stabilita in:
    - cessati dall'impiego per le motivazioni indicate nella suddetta deliberazione a far data dal 20 novembre 2015: 36 mesi, ad eccezione delle lavoratrici cui è stato aumentato a dieci anni il requisito del numero di anni mancanti per la maturazione dei requisiti minimi per il pensionamento, per le quali la durata massima è estesa a 48 mesi;
    - cessati dall'impiego per le motivazioni indicate nella suddetta deliberazione: precedentemente al 20 novembre 2015: si confermano i 60 mesi già previsti dall'accordo del 22 aprile 2013;
  4. Nell'ambito dei contratti a tempo determinato stipulati con i lavoratori di cui ai punti 2 e 3:
    - non vi è obbligo di definire alcuna causale;
    - non vi sono limiti di rinnovi o proroghe nell'ambito della durata massima sopra definita;
    - non vi è obbligo di interruzione tra contratti successivi;
    - non vi è la maturazione di alcun diritto di precedenza né per rapporti di lavoro a tempo indeterminato, né determinato;
    - i lavoratori sono esclusi dal computo per l'applicazione delle percentuali massime disposte dalla normativa statale;
- ....."

m) A.M.R. ha rappresentato alle R.S.A. l'opportunità di riproporre in ambito aziendale i contenuti del richiamato accordo sottoscritto a livello provinciale per quanto attiene alle assunzioni effettuate nell'ambito dell'attuazione del "Progetto SSO";

Tutto ciò premesso,

### **SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE:**

#### **Art. 1 – Premesse**

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo e rappresentano canone primario di interpretazione dello stesso.

#### **Art. 2 – Ambito di applicazione**

1. Il presente Contratto si applica ai contratti a tempo determinato del personale dell'Azienda Multiservizi Rovereto (A.M.R.) assunto nell'ambito del "Progetto straordinario di sostegno all'occupazione" promosso dall'Amministrazione Comunale di Rovereto con il coinvolgimento di A.M.R., di cui alla richiamata deliberazione del Consiglio Comunale di Rovereto n. 16 dd. 10/04/2018 e finalizzato a realizzare nuove opportunità lavorative temporanee a favore di cittadini disoccupati e in difficoltà economica.

#### **Art. 3 – Disposizioni in merito ai contratti a tempo determinato**

1. I lavoratori assunti nell'ambito del "Progetto SSO" di cui al precedente art. 1 del presente accordo, sono considerati lavoratori "stagionali" ad ogni effetto di legge in forza della natura ciclica delle attività cui sono adibiti. I lavoratori stagionali così come sopra definiti non maturano alcun diritto di precedenza, né con riguardo a rapporti di lavoro a tempo indeterminato né a tempo determinato.
2. Per i lavoratori impiegati nell'ambito del "Progetto SSO in interventi aventi durata almeno annuale, la durata massima di impiego con contratti a termine presso il medesimo datore di lavoro, è stabilita in 48 mesi.
4. Nell'ambito dei contratti a tempo determinato stipulati con i lavoratori:
  - a) non vi è obbligo di definire alcuna causale;

- b) non vi sono limiti di rinnovi o proroghe nell'ambito della durata massima sopra definita;
- c) non vi è obbligo di interruzione tra contratti successivi;
- d) non vi è la maturazione di alcun diritto di precedenza né per rapporti di lavoro a tempo indeterminato, né determinato;
- e) i lavoratori sono esclusi dal computo per l'applicazione delle percentuali massime disposte dalla normativa statale;

**Art. 4 – Dichiarazione a verbale.**

Le parti si danno atto reciprocamente che:


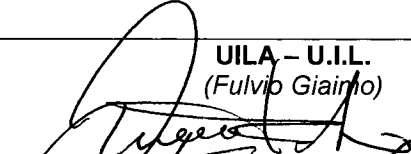

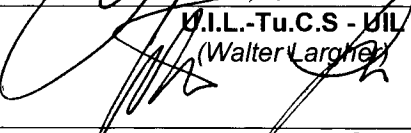

1. Ai sensi del D.L. n. 138 del 13 agosto 2011, convertito in legge 148/2011, la finalità del presente contratto è quella di incrementare l'occupazione offrendo, attraverso il sistema dei lavori socialmente utili, un posto di lavoro a soggetti strutturalmente deboli sul mercato del lavoro e che faticano a ricollocarsi.
2. Il presente contratto è stipulato nel pieno rispetto della Costituzione nonché dei vincoli derivanti dalle norme comunitarie e delle convenzioni internazionali sul lavoro; pertanto le specifiche norme in esso convenute operano legittimamente in deroga alle disposizioni di legge.
3. In caso di eventuali novità introdotte dalla normativa statale su quanto disciplinato nel presente accordo, le parti si incontreranno per un opportuno esame.

**Art. 5 – Decorrenza del Contratto e disposizioni finali**

1. Il presente Contratto ha efficacia a decorrere dalla data della sua stipulazione e sino al 31/12/2020.
  2. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Contratto.
- Letto, accettato e sottoscritto

Rovereto, 18 aprile 2019

  
**Azienda Multiservizi Rovereto**  
 (Direttore s.g. Claudio Bertolini)

<b>FLAI-C.G.I.L.</b> (Lorenzo Gramola) 	<b>UILA – U.I.L.</b> (Fulvio Giaino) 
<b>R.S.A. – FILCAMS C.G.I.L.</b> (Andrea Petrolli) 	<b>U.I.L.-Tu.C.S - UIL</b> (Walter Largheri) 
<b>RSA – FILTUCS C.G.I.L.</b> (dott.ssa Maria Paola Dal Ri) 	<b>RSA UILTucs-UIL</b> (dott. Petros Katsoulas) 