

Regolamento per le assunzioni di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato da effettuare nell'ambito di programmi o progetti di ricerca condotti dall'Inea.

Art. 1

Finalità

1. L'attività dell'Inea si articola, oltre che nello svolgimento delle attività istituzionalmente definite, nella promozione e sviluppo di programmi e progetti di ricerca finanziati da altri soggetti. I progetti di ricerca in questione hanno una durata limitata nel tempo e, nell'ambito di questa durata, sono comunque subordinati alla effettiva erogazione dei finanziamenti.
2. In particolare, ai sensi dell'art. 2, comma 4 dello Statuto, l'Istituto per il raggiungimento delle sue finalità, promuove attività di ricerca in collaborazione con le università e le altre istituzioni scientifiche regionali, nazionali, comunitarie e internazionali. Per la realizzazione di tali attività l'Istituto riceve specifici contributi.
3. Ai sensi dell'art. 12, comma 1 del Regolamento per il funzionamento e l'organizzazione dell'ente, per la realizzazione di singoli progetti di ricerca, in coerenza con la programmazione strategica dell'Istituto, l'Inea può stipulare, per periodi di tempo limitato, tra gli altri, contratti di lavoro a tempo determinato o assimilati.
4. Il presente regolamento ha la finalità di disciplinare le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, al fine di garantire, in ottemperanza alla normativa sopra richiamata ed in ossequio ai principi dell'azione amministrativa, la tempestività nel reclutamento di personale richiesta dallo svolgimento dei progetti di ricerca

Art. 2

Fonti

1. Le norme contenute nel presente regolamento si conformano:
 - all'art. 97 della Costituzione;
 - agli articoli 35 e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.;
 - al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 e s.m.i., fermi restando l'obbligo di rispettare il comma 1 dell'art. 36 del suddetto D.lgs. n. 165/01, la facoltà di ricorrere a contratti di lavoro a tempo determinato esclusivamente per rispondere ad esigenze di cui al comma 2 del suddetto art. 36 del D.lgs. n. 165/01 ed il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato;
 - all'art. 1 comma 188 della legge 23 dicembre 2005, n. 266;

- al DPR 9 maggio 1994, n. 487;
- alle disposizioni del libro V, titolo II, capo I, sezione III del codice civile, in quanto compatibili con le norme relative al rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- allo Statuto dell'Inea;
- al Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Inea;
- al DPR 12 febbraio 1991, n. 171;
- alla legge 28 giugno 2012 per quanto applicabile;
- al CC.CC.NL vigente relativo al personale del comparto degli enti ed istituzioni di ricerca;
- alle Circolari e Pareri emanati su tale materia dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Art. 3

Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina le assunzioni di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato da effettuarsi presso la Sede centrale e le Sedi regionali dell'Inea per lo svolgimento di progetti di ricerca i cui oneri non risultino a carico del fondo di funzionamento dell'Inea.

Art. 4

Programmazione dei fabbisogni delle risorse umane

1. Il Consiglio di Amministrazione dell'Inea adotta la determinazione del fabbisogno triennale delle risorse umane con contratto a tempo determinato o con contratto di lavoro autonomo al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione per lo svolgimento dei progetti di ricerca affidati all'ente.
2. La determinazione del fabbisogno triennale delle risorse umane è il presupposto per l'avvio delle procedure di selezione del personale a tempo determinato.
3. La proposta di determinazione del fabbisogno di risorse umane è effettuata dal Direttore Generale di concerto con i Dirigenti degli Uffici dirigenziali dell'ente, i Responsabili di Servizio e di Sede Regionale che individuano le risorse umane nel numero totale massimo occorrente.
4. La suddetta proposta deve essere coerente con le attività indicate nel piano triennale delle attività, con le dotazioni, le competenze e i carichi di lavoro del personale in servizio, nonché con il bilancio di previsione triennale.
5. La proposta di determinazione del fabbisogno triennale delle risorse umane sarà aggiornata, con cadenza annuale, per necessità sopravvenute e in relazione agli aggiornamenti del Piano triennale e del Bilancio triennale.
6. Al fine di procedere all'espletamento delle procedure di reclutamento del personale a tempo determinato il fabbisogno di risorse umane così come sopra individuato sarà specificato semestralmente, a seguito di una ricognizione da effettuare nelle

opportune sedi, per stabilire le risorse umane dal punto di vista quantitativo e qualitativo.

Art. 5 Selezioni

1. Il reclutamento del personale deve avvenire nel rispetto di quanto espressamente previsto dall'art. 35 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e per gli aspetti da quest'ultimo non disciplinati, secondo le disposizioni dettate dal DPR n. 487/1994, nonché del principio generale, stabilito dall'art. 97 della Costituzione, secondo il quale l'accesso ai pubblici impieghi avviene esclusivamente sulla base di procedure concorsuali, salvo i casi stabiliti dalla legge.
2. Le procedure selettive di cui al presente regolamento riguardano tutti i profili professionali di cui al DPR n. 171/91, confermate dai successivi CCNNLL, ad eccezione di quelli per i quali, ai fini dell'accesso, è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo e, comunque, facendo salvi gli ulteriori requisiti per specifiche professionalità.
3. Le selezioni si svolgono attraverso procedure selettive pubbliche nazionali, volte alla formazione di graduatorie di idonei per eventuali assunzioni di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, articolate per profilo, sede ed area di attività, per lo svolgimento di programmi e progetti di ricerca finanziati o cofinanziati dalla Unione Europea o da altri soggetti pubblici e/o privati.
4. Le eventuali assunzioni sono subordinate agli accertamenti di entrata nel bilancio dell'ente dei predetti finanziamenti e di conseguenza la partecipazione alla selezione non è impegnativa per l'ente ai fini dell'assunzione.
5. La selezione del personale a tempo determinato è finalizzata ad accertare il possesso dei requisiti culturali e professionali e può essere effettuata alternativamente secondo le seguenti procedure:
 - a) per titoli ed esame;
 - b) per titoli ed esami.
6. I bandi di selezione specificano, per ciascuna professionalità, il possesso dei titoli richiesti. Il bando indica i titoli valutabili ed il punteggio massimo attribuibile alle singole categorie di titoli.

In particolare, salva la possibilità di stabilire nel bando ulteriori requisiti, i requisiti minimi di ammissione alla selezione sono

- per i ricercatori e tecnologi da inquadrare nel III livello professionale, il possesso del diploma di laurea (DL) o laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) ed il possesso del dottorato di ricerca attinente l'area di attività richiesta dal bando ovvero documentata esperienza in attività di ricerca o tecnologica o professionale di almeno 3 anni attinente l'area di attività richiesta dal bando, svolta in posizione di autonomia

o responsabilità e maturata presso Università o qualificati enti e centri di ricerca pubblici e privati, anche stranieri;

-per i ricercatori e tecnologi da inquadrare nel II livello professionale il possesso del diploma di laurea (DL) o laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM). Per i soli ricercatori anche il possesso di capacità acquisita, comprovata da elementi oggettivi, nel determinare autonomamente avanzamenti significativi nelle conoscenze nel settore di permanenza. Per i soli tecnologi anche il possesso di almeno 8 anni di specifica esperienza professionale, il possesso di capacità acquisita di svolgere autonomamente funzioni di progettazione, di elaborazione e di gestione correlate all'attività tecnologiche e o professionali e/o di coordinare a tali fini competenze tecniche, anche in settori in cui è richiesto l'espletamento di attività professionali ed il superamento dell'esame di stato ed iscrizione all'albo ove richiesto per le funzioni da svolgere;

- per i ricercatori e tecnologi da inquadrare nel I livello professionale il possesso del diploma di laurea (DL) o laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM). Per i soli ricercatori anche il possesso di capacità acquisita, comprovata da elementi oggettivi nel determinare autonomamente avanzamenti di particolare originalità significato e valore internazionale nel settore prevalente di ricerca. Per i soli tecnologi anche il possesso di almeno 12 anni di specifica esperienza professionale, il possesso di capacità acquisita di svolgere in piena autonomia funzioni di progettazione, di elaborazione e di gestione correlate all'attività tecnologiche e o professionali di particolare complessità e/o di coordinamento e di direzione di servizi di strutture tecnico-scientifiche complesse di rilevante interesse e dimensione anche in settori in cui è richiesto l'espletamento di attività professionali ed il superamento dell'esame di stato ed iscrizione all'albo ove richiesto per le funzioni da svolgere;

- per i funzionari di amministrazione, V livello professionale, il possesso del diploma di laurea (DL) o laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) ed il possesso di documentata esperienza professionale di almeno 3 anni attinente l'area di attività richiesta dal bando, maturata presso Università o qualificati enti e centri di ricerca pubblici e privati, anche stranieri;

- per tutti gli altri profili da inquadrare nei livelli di base dei livelli IV-VIII il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado conseguito presso un istituto superiore statale o legalmente riconosciuto ed il possesso di documentata esperienza professionale di almeno 3 anni attinente l'area di attività richiesta dal bando, maturata presso Università o qualificati enti e centri di ricerca pubblici e privati, anche stranieri;

7. Nell'ipotesi della procedura di cui al precedente comma 5 lettera a), l'esame consiste in una prova orale che verte sulle materie indicate nel bando e tende, altresì, alla verifica della conoscenza delle attività svolte nel corso della carriera professionale. La prova orale concorre ad accertare la conoscenza della lingua straniera prescelta e dei principali strumenti e linguaggi informatici.

8. Nell'ipotesi della procedura di cui al precedente comma 5 lettera b), gli esami consistono in una prova scritta a contenuto teorico o pratico sulla materie indicate nel bando e nella prova orale di cui al precedente comma 7.
9. Il punteggio finale è espresso in trentesimi o equivalenti. Ai titoli, che saranno oggetto di valutazione prima dell'espletamento delle prove d'esame, non può essere attribuito un punteggio complessivo superiore a 10/30 o equivalenti.
10. Nell'ipotesi della selezione di cui al precedente comma 5 lettera a), il punteggio finale è dato dalla somma del punteggio conseguito nella valutazione dei titoli e del punteggio conseguito nella prova orale. Nell'ipotesi della selezione di cui al precedente comma 5 lettera b), il punteggio finale è dato dalla somma del punteggio conseguito nella valutazione dei titoli e dei punteggi conseguiti nella prova scritta e nella prova orale.
11. L'adozione della tipologia di selezione avverrà con apposito provvedimento, tenuto conto del profilo messo a concorso e delle mansioni richieste.
12. Lo svolgimento delle procedure selettive sarà effettuato presso la Sede Centrale dell'Inea, fatta salva la possibilità di affidarla, con determina del Direttore Generale ed in relazione ai profili professionali interessati, alle sedi regionali.
13. Qualora, in sede di proposta di stipula dei contratti, non si ravvisino nelle graduatorie di cui al comma 3 del presente articolo le professionalità occorrenti, si potrà provvedere all'espletamento di apposite selezioni da espletare secondo le modalità previste dal presente regolamento.
14. Preventivamente all'emanazione delle procedure di selezione di cui al presente regolamento, l'Inea, ferme restando le esigenze quantitative e qualitative di personale a tempo determinato, ha l'obbligo di attingere, nel rispetto dell'ordine di posizione, alle graduatorie vigenti per concorsi pubblici, banditi dall'INEA, a tempo indeterminato per lo svolgimento di mansioni equivalenti.
15. I bandi di selezione sono emanati con provvedimento del Direttore Generale, sulla base di schemi tipo predisposti dal servizio B- Risorse umane e personale dell'ente.
16. Al bando di selezione deve essere data adeguata pubblicità mediante pubblicazione dell'avviso di indizione sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana - IV Serie Speciale, Concorsi ed Esami e mediante pubblicazione integrale del bando sulla apposita sezione del sito istituzionale dell'Inea.

Art. 6

Commissione esaminatrice

1. La procedura selettiva è espletata da una Commissione nominata con determinazione del Direttore Generale e composta da tre o cinque esperti nelle materie indicate dal bando di selezione scelti tra dipendenti delle amministrazioni, docenti ed e/o estranei alle medesime. Non possono far parte della Commissione, i

componenti dell'organo di direzione politica dell'Inea, il Direttore Generale dell'Inea e coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. Almeno un terzo dei posti di componente la commissione, salva motivata impossibilità, è riservato alle donne.

2. Per le selezioni finalizzate alle assunzioni di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, per l'esercizio di funzioni ascrivibili al profilo di Ricercatore e di Tecnologo, le funzioni di Presidente sono affidate ad un Consigliere di Stato, o ad un magistrato o avvocato dello Stato di corrispondente qualifica, o ad un dirigente di I fascia od equiparato od in caso di motivata impossibilità da un dirigente di ricerca o da un dirigente tecnologo, mentre le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente appartenente ad un profilo non inferiore a quello di funzionario di amministrazione.

3. Per le selezioni finalizzate alle assunzioni di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, per l'esercizio di funzioni ascrivibili al profilo di funzionario di amministrazione, di collaboratore di amministrazione, di collaboratore tecnico degli enti di ricerca, di operatore tecnico e di operatore di amministrazione, le funzioni di Presidente sono affidate ad un dirigente od equiparato od in caso di motivata impossibilità da un dirigente di ricerca o da un dirigente tecnologo, mentre le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente appartenente ad un profilo non inferiore a quello di collaboratore di amministrazione.

Art. 7

Presupposti, divieti e stipula del contratto

1. Il ricorso alle assunzioni a tempo determinato è ammesso nel rispetto dei requisiti sostanziali e formali stabiliti dalla legge.
2. In particolare, l'Inea si avvale di contratti a tempo determinato per lo svolgimento di attività nell'ambito di programmi di ricerca, non fronteggiabili con il personale in servizio, in quanto o diversamente impegnato ed a tempo pieno impiegato o non in possesso delle competenze richieste.
3. In ossequio al principio costituzionale di cui all'art. 97 e della disciplina in materia di accesso e di impiego contenute negli articoli 35 e 36 del d.lgs. n. 165/01, la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato può avvenire solo sulla base del previo esperimento di prove concorsuali finalizzate all'assunzione a tempo indeterminato. E' pertanto tassativamente preclusa la trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, fatta eccezione per quanto previsto dal secondo comma dell'art 5 del CCNL normativo 2002-2005 del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca.
4. I contratti di lavoro a tempo determinato posti in essere in violazione di disposizioni imperative sono nulli e determinano responsabilità erariale.

5. La stipula dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato è adottata con provvedimento del Direttore Generale su proposta dei Responsabili di Servizio e di Sede Regionale di concerto con i Dirigenti degli Uffici dirigenziali dell'ente, secondo quanto previsto dalla determinazione del fabbisogno di personale, nel rispetto delle graduatorie risultanti in seguito allo svolgimento delle selezioni, tenendo conto, altresì, della normativa in materia di contratti a tempo determinato e di contenimento della spesa pubblica ed in presenza di copertura finanziaria correlata al finanziamento dei progetti. A questi si applicano le disposizioni contenute nella normativa vigente in materia di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e, in particolare dal D.lgs. n. 165/01, e dalle disposizioni contrattuali del comparto ricerca e del codice civile vigenti in materia.

6. La determinazione di costituire il rapporto di lavoro a tempo determinato è comunicata per iscritto all'interessato il quale è chiamato ad assumere servizio alla data fissata nel contratto. Nel caso di mancata presa di servizio alla predetta data, l'interessato decade dal diritto all'assunzione. Il contratto è sottoscritto dall'interessato e dal Direttore Generale dell'Inea.

Art. 8

Durata, proroga, rinnovo e risoluzione del contratto.

1. I contratti di cui al presente regolamento hanno durata congruente con quella dei programmi o delle attività dei progetti di ricerca. La durata di un contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti riconducibili alla medesima procedura di reclutamento non può superare il limite previsto dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente, a condizione che nel contratto sia prevista la verifica annuale dell'effettiva presenza delle risorse necessarie per la copertura della retribuzione.

2. La proroga consiste nello spostamento in avanti del termine di scadenza senza risoluzione del contratto ed è ammessa nei limiti stabiliti dalla legge, a condizione che sia richiesta da condizioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa – con riferimento allo svolgimento di mansioni equivalenti anche se su progetti diversi – per il quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Ove compatibile, si applica l'art.5 , comma 4 bis della legge n. 368/2001 e l'art. 4 del D.L 101/2013 così come modificato con legge di conversione n. 125/2013.

3. Il contratto a termine può essere rinnovato con lo stesso lavoratore, utilizzando la graduatorie già impiegata per la sottoscrizione del primo contratto, purché tra un contratto e l'altro si rispettino gli intervalli di tempo a tal fine previsti dal d.lgs. n. 368/2001. In tal caso deve essere stipulato un nuovo contratto. La durata complessiva dei contratti stipulati con lo stesso lavoratore non può superare i limiti massimi stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

4. Il contratto a tempo determinato si risolve automaticamente alla scadenza, senza che, a tal fine, sia necessaria alcuna specifica comunicazione da parte del datore di lavoro né alcun preavviso.

5. Il recesso prima della naturale scadenza è disciplinato dagli articoli 1372 e 2119 del codice civile. Prima della scadenza del contratto a tempo determinato ognuna delle parti può recedere soltanto per giusta causa. Il contratto può essere altresì risolto per mutuo consenso o per impossibilità sopravvenuta.

6. Le dimissioni anticipate del lavoratore che non rientrano in una delle suddette ipotesi possono comportare il diritto al risarcimento del danno da parte del datore di lavoro.

Art.9

Trattamento normativo ed economico

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal vigente CCNL del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la durata del contratto a termine.

Art. 10,

Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento valgono, in quanto applicabili, le disposizioni previste dalla normativa vigente in materia.

Roma, - 5 MAG. 2014

Il Commissario Straordinario
Prof. Giovanni Cannata

Giovanni Cannata