



Allegato A)

**REGOLAMENTO PER LE ASSUNZIONI DI PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO DELL'AGENZIA PER L'ITALIA DIGITALE.**

**Art. 1 - Oggetto del Regolamento**

1. Il presente regolamento disciplina le modalità delle assunzioni a tempo determinato del personale non dirigenziale dell'AgID, nel rispetto degli artt. 35 e 36 del D.Lgs. n° 165/2001, degli articoli 19 e seguenti del D. Lgs n° 81/2015, nonché della vigente disciplina contrattuale, nazionale e decentrata.
2. Il presente regolamento disciplina, altresì, le assunzioni a tempo determinato finalizzate alla realizzazione di:
  - a. progetti di ricerca e innovazione tecnologica affidati ad AgID, tra cui quelli individuati dall'art. 14 *bis* del CAD,
  - b. i grandi progetti di ricerca e innovazione, nonché gli appalti pre-commerciali di cui all'art. 19 del decreto legge n° 179/2012 convertito con modificazioni dalla Legge 221/2012;
  - c. i programmi e i progetti di innovazione e ricerca cofinanziati direttamente o indirettamente dalla Commissione Europea;
  - d. progetti di ricerca e innovazione tecnologica finanziati da programmi operativi nazionali.
3. La potestà regolamentare dell'AgID, in materia di organizzazione, funzionamento e reclutamento del personale, è espressamente prevista dall'articolo 11, comma 3, dello Statuto, dall'art. 12, comma 2, del regolamento di organizzazione, approvato con DPCM 27 marzo 2017 e relative modifiche approvate con DPCM 27 luglio 2017, nonché dall'art. 70, comma 13, del D. Lgs n° 165/2001.
4. Restano applicabili e direttamente incidenti le disposizioni in materia di semplificazione, decentramento e velocizzazione delle procedure concorsuali volute dalla normativa emergenziale vigente.

**Art. 2 - Finalità e ambito di applicazione**

1. L'AgID può ricorrere a contratti di lavoro subordinato a tempo determinato soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente *temporaneo o eccezionale* e nel rispetto delle condizioni e delle modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 del D. Lgs n° 165/2001.
2. Il numero massimo di contratti a tempo determinato stipulati dall'AgID complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore, qualora esso sia uguale o superiore a 0,5, ai sensi dell'art. 23, comma 1, del del D.Lgs n° 81/2015.
3. Ai sensi della Legge n° 266/2005, art. 1, comma 188, sono fatte comunque salve le assunzioni a tempo determinato per l'attuazione di progetti di ricerca e di innovazione tecnologica di cui all'articolo 1, comma 2, del presente regolamento i cui oneri non risultino a carico del contributo di funzionamento.

4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate sia dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 sia dal precedente comma 3 del presente articolo, sono:
  - a. attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
  - b. introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità.
5. Nell'ambito di applicazione del presente regolamento sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:
  - a. sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della Legge n° 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensioni dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
  - b. sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del D.Lgs. n° 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.
6. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale, nei limiti di durata massima *ex lege* previsti e richiamati dagli artt. 54 e 55 del CCNL Comparto Funzioni Centrali- Periodo 2016-2018
7. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.
8. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5 del D. Lgs n° 165/2001.
9. Per le assunzioni a tempo determinato restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del D.Lgs. n° 81/2015.

**Art. 3 – Programmazione del fabbisogno del personale con costi a carico del contributo di funzionamento dell'AgID.**

1. Le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato incidenti sul contributo di funzionamento dell'AgID sono previste nella programmazione dei fabbisogni del personale, di cui all'art. 6 del d.lgs. n° 165 del 2001.
2. L'espressione del fabbisogno deve emergere da specifica analisi effettuata dai dirigenti referenti delle strutture dell'AgID sulla base di esigenze effettive degli Uffici. Le richieste devono essere trasmesse all'Ufficio Organizzazione e Gestione del Personale che procederà al loro esame sulla base dei seguenti parametri:

- a. consistenza della dotazione di personale in servizio presso la struttura richiedente;
  - b. valutazione della necessità di copertura del posto temporaneamente vacante, tenuto conto dell'organigramma dell'AgID;
  - c. caratteristiche di eccezionalità e urgenza;
  - d. costo complessivo in relazione alle disponibilità di bilancio;
  - e. altri eventuali elementi emergenti.
3. L'esito finale, riepilogativo di esigenze e motivazioni, è approvato dal Direttore Generale.

**Art. 4 – Programmazione del fabbisogno del personale per l'attuazione di progetti con budget diverso dal contributo di funzionamento.**

1. Il fabbisogno di personale a tempo determinato per l'attuazione dei progetti di ricerca di cui all'art. 1, comma 2, è determinato dal Responsabile di progetto secondo la procedura prevista dall'art. 3 comma 2.
2. Il fabbisogno di cui al precedente comma 1, determinato in conformità con la disciplina per l'utilizzo dei fondi che finanziano il progetto e nei limiti dello stesso, è approvato dal Direttore Generale.
3. La programmazione del fabbisogno di personale a tempo determinato di cui al precedente comma 1, può prescindere dalla relativa previsione nella programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n.°165 del 2001, purché il fabbisogno sia coerente con i progetti ammessi a finanziamento.

**Art. 5 - Procedure di selezione.**

1. La costituzione del rapporto di lavoro a tempo determinato avviene a seguito di procedure di selezione pubbliche, in base ai principi di cui all'art. 35 del D. Lgs n° 165/2001.
2. Le procedure di selezione per l'assunzione a tempo determinato sono definite in coerenza con le "Linee Guida sulle procedure concorsuale" di cui alla Direttiva n° 3/2018 del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione.
3. Le assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, per la copertura di posti di livello non dirigenziale del vigente CCNL delle Funzioni Centrali, avvengono mediante selezioni pubbliche per soli titoli o per titoli ed esami, secondo le modalità specificate in ciascun bando.
4. Le prove di esame sono volte ad accertare la sussistenza della professionalità connessa con la Categoria e il Profilo professionale richiesti e, pertanto, il percorso selettivo individuato dal bando terrà conto del livello e dell'ambito di competenza richiesti, nonché della necessità di definire procedure efficaci e celeri.
5. È possibile prevedere l'espletamento di procedure preselettive dei candidati ai fini dell'ammissione alle prove selettive, specificandone la tipologia e le modalità di espletamento nel bando di selezione, nel caso in cui il numero degli aspiranti superi una data soglia indicata nel bando stesso.



6. Il bando può, altresì, prevedere che lo svolgimento delle prove selettive e preselettive avvenga in modalità telematica.

#### **Art. 6 - Avviso di selezione e regime di pubblicità**

1. Il bando di indizione della procedura di selezione viene emanato con provvedimento del Direttore Generale e viene pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, IV<sup>a</sup> serie speciale, <<Concorsi ed esami>>, nonché sul sito istituzionale dell'AgID per un periodo non inferiore a 30 giorni. Tale pubblicità costituisce, nei confronti degli interessati, notifica a ogni effetto di legge.
2. Il Direttore Generale si riserva di valutare l'opportunità di integrare la predetta pubblicità con ulteriori mezzi di partecipazione.
3. Nel bando devono essere obbligatoriamente indicati i seguenti elementi:
  - a. requisiti generali e specifici di ammissione, che devono essere posseduti alla data di scadenza del termine di partecipazione alla procedura nonché al momento dell'assunzione in servizio;
  - b. termini e modalità per la presentazione delle candidature;
  - c. modalità di svolgimento della selezione, con l'indicazione delle prove scritte e/o orali, nonché delle eventuali prove preselettive;
  - d. titoli ammessi, loro criteri di valutazione e punteggio massimo attribuibile;
  - e. durata del contratto a tempo determinato;
  - f. indicazione del Responsabile del procedimento.
4. Per l'ammissione alla selezione il candidato deve possedere i seguenti requisiti generali:
  - a. essere in possesso della cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione europea;
  - b. avere età non inferiore ad anni 18;
  - c. godere dei diritti civili e politici;
  - d. non essere stati esclusi dall'elettorato attivo né essere stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una Pubblica amministrazione, ovvero licenziati per aver conseguito l'impiego stesso mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile;
  - e. non aver riportato condanne penali e non essere destinatario di provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di prevenzione, di decisioni civili e di provvedimenti amministrativi iscritti nel casellario giudiziale;
  - f. non essere sottoposto a procedimenti penali;
  - g. avere adeguata conoscenza della lingua italiana (per i cittadini di Paesi membri dell'Unione europea);
  - h. essere in possesso del titolo di studio richiesto, nonché dei requisiti generali e degli eventuali requisiti speciali indicati nel bando di selezione.

#### **Art. 7 - Modalità di presentazione delle domande.**



1. Le domande di ammissione, indirizzate all'AgID, si considerano prodotte in tempo utile se perverranno secondo le modalità ed entro il termine indicato nel bando di selezione. Non verranno prese in considerazione le domande pervenute oltre il termine stabilito.
2. Le domande devono essere presentate attraverso le modalità, anche telematiche, previste dal bando.
3. La domanda di partecipazione dovrà essere corredata della copia di un documento di riconoscimento in corso di validità, qualora ad essa siano allegati documenti in copia dichiarata conforme all'originale o dichiarazioni sostitutive di atti di notorietà, ai sensi e con le modalità previste dal DPR n° 445/2000.
4. Nelle domande deve essere indicato il recapito di posta elettronica certificata che il candidato elegge ai fini della procedura e ogni eventuale variazione deve essere comunicata tempestivamente all'indirizzo dell'Ufficio a cui è stata inoltrata la domanda.

#### **Art. 8 - Ammissione alle prove.**

1. Il Responsabile del Procedimento, verificata la sussistenza dei requisiti di ammissione richiesti dal bando, trasmette l'elenco dei candidati ammessi al Direttore Generale per l'adozione di apposita determinazione di ammissione alle fasi concorsuali successive.
2. Tutti i candidati sono ammessi con riserva di verifica dei requisiti dichiarati in sede di domanda di partecipazione.

#### **Art. 9 - Commissione esaminatrice.**

1. La Commissione esaminatrice è nominata con determinazione del Direttore Generale, adottata in un momento successivo alla scadenza del termine di partecipazione alla procedura.
2. La Commissione è composta da tre membri esperti nelle materie oggetto della selezione, di cui uno con funzioni anche di Presidente, ed è coadiuvata da un Segretario scelto tra il personale in servizio dell'AgID.
3. La determinazione di nomina della Commissione può prevedere membri supplenti e aggregati, scelti nell'ambito del personale in servizio dell'AgID o tra personale esterno.
4. Il Presidente è scelto tra i dipendenti in servizio presso l'AgID, e può appartenere sia al personale dirigenziale sia al personale di Categoria III<sup>^</sup> del CCNL delle Funzioni Centrali vigente.
5. Almeno un terzo dei posti di componente della commissione giudicatrice, salva motivata impossibilità, deve essere riservato alle donne.
6. La Commissione può avvalersi, in tutte le fasi della procedura, di strumenti telematici di lavoro collegiale.

#### **Art. 10 - Modalità di selezione**



1. Il Responsabile del procedimento trasmette alla Commissione esaminatrice le domande di partecipazione, l'elenco dei candidati ammessi e ogni altra documentazione relativa alla procedura selettiva.
2. La Commissione effettua la selezione attraverso lo svolgimento delle prove d'esame prestabilite nel bando e finalizzate all'accertamento delle conoscenze, delle professionalità, delle qualità e delle attitudini dei candidati in relazione al posto da ricoprire.
3. Ai fini della sola verifica del grado di conoscenza dei più diffusi software applicativi e di una lingua straniera, secondo quanto previsto dagli specifici bandi di selezione, è ammissibile la nomina di membri aggregati.
4. La valutazione delle prove d'esame di cui al comma 2 è espressa in 30/30. Ogni prova d'esame si considera superata con l'acquisizione della valutazione pari o superiore a 21/30.
5. Di tutte le operazioni di eventuale determinazione dei criteri, di valutazione dei candidati e delle deliberazioni prese è redatto, a cura del Segretario della Commissione esaminatrice, apposito verbale sottoscritto da tutti i componenti.
6. Al termine dei lavori la Commissione esaminatrice redige la graduatoria finale approvandola collegialmente e trasmette i verbali e la documentazione allegata al Responsabile del Procedimento.

#### **Art. 11 - Approvazione atti.**

1. Il Responsabile del Procedimento trasmette gli atti al Direttore Generale per l'approvazione della graduatoria finale di merito. Il procedimento è concluso mediante determinazione del Direttore Generale di approvazione della graduatoria finale, adottata nei successivi trenta giorni.
2. Il risultato della procedura, pubblicato sul sito istituzionale dell'AgID nella sezione "*Amministrazione trasparente*", avrà validità di notifica *erga omnes* e determinerà la decorrenza dei termini.
3. Il bando può prevedere la possibilità da parte dell'AgID di procedere allo scorrimento dalla graduatoria redatta dalla Commissione al fine di attivare ulteriori contratti a termine, per la copertura di analoghi profili, ove se ne rappresenti la necessità e nel rispetto dei vincoli di bilancio. La graduatoria ha validità biennale.

#### **Art. 12 - Assunzione in servizio e periodo di prova.**

1. Il candidato dichiarato vincitore del concorso è invitato, mediante PEC, a stipulare un contratto individuale di lavoro a tempo determinato con l'AgID.
2. In caso di mancata presa di servizio entro il termine indicato nella notifica, senza gravi e giustificati motivi, il candidato decade dal diritto all'assunzione.
3. Il rapporto di lavoro viene costituito con contratto individuale.
4. Il candidato, all'atto della presa di servizio, rilascerà le dichiarazioni richieste e presenterà i documenti eventualmente necessari entro 30 giorni dalla sottoscrizione del contratto di assunzione.



5. Il vincitore è assunto in prova, con riserva di accertamento dei requisiti e dei titoli dichiarati nella domanda di partecipazione al concorso, con il profilo professionale, la categoria giuridica e la posizione economica indicata nel bando di selezione.
6. L'assunzione a tempo determinato è condizionata dal compimento, con esito positivo, di un periodo di prova la cui durata è prevista dall'art. 55 comma 2 del CCNL Funzioni Centrali vigente. Detto periodo decorrerà dal giorno di effettivo inizio del servizio ed è prolungato per un periodo di tempo eguale a quello in cui il dipendente sia stato assente, a qualunque titolo, dal servizio stesso. Il periodo di prova è valutato, alla sua conclusione, dal Direttore Generale, con apposita relazione. Se concluso favorevolmente, il periodo di prova è computato come servizio effettivo. Nell'ipotesi di esito sfavorevole viene dichiarata la risoluzione del rapporto.
7. Al rapporto di lavoro a tempo determinato si applica il regime di incompatibilità e cumulo di impieghi previsto dalla normativa vigente.

**Art. 13 - Trattamento economico e normativo.**

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL Funzioni Centrali in vigore, relativamente alle Categorie messe a concorso.

**Art. 14 - Recesso.**

1. Il dipendente può recedere dal contratto dando un preavviso all'AgID di 5 giorni lavorativi per ogni anno di lavoro o frazione di anno.
2. In caso di mancato preavviso, il recedente è tenuto verso l'AgID ad una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di mancato preavviso.
3. Il persistente e insufficiente rendimento, ovvero il compimento di atti o comportamenti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell'adempimento degli obblighi di servizio comporterà la risoluzione anticipata del contratto ai sensi dell'art. 2119 C.C.

**Art. 15 - Proroghe.**

1. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi.
2. Tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero di almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.
3. Ai sensi dell'articolo 23, comma 3, del D.Lgs n° 81/2015, i contratti a termine che hanno a oggetto, in via esclusiva, lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca cui si riferiscono, sempre nel rispetto del limite ordinario di cui al comma 1.



4. Il contratto può essere prorogato liberamente, con il consenso del lavoratore, nei primi dodici mesi e successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del D.Lgs n° 81/2015.

**Art. 16 - Norma di rinvio.**

1. Per tutto quanto non disciplinato dal presente regolamento si fa rinvio al bando di selezione della relativa procedura concorsuale che costituisce "*lex specialis*" della stessa.

**Art. 17 - Entrata in vigore**

1. Il presente disciplinare entra in vigore dalla data della pubblicazione sul sito istituzionale dell'Agenzia per l'Italia Digitale.

