

SUPERAMENTO DEL PRECARIATO. DEFINIZIONE DELLE LINEE GUIDA DI APPLICAZIONE DELL'ART. 20 DEL D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N.75.

1. Introduzione e quadro normativo di riferimento

INRiM, al fine di valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro flessibile, tenuto conto delle opportunità di sviluppo dell'Ente, in coerenza con lo schema di Piano di fabbisogno del personale, intende utilizzare le facoltà concesse dalla recente normativa in tema di superamento del precariato.

Il quadro normativo di riferimento per gli Enti di ricerca è oggi composto dagli articoli 20 e 23 del D.Lgs. 25 maggio 2017, dall'art. 1, commi 668, 669 e 674 della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 come interpretati dalle circolari di indirizzo del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica amministrazione n. 3 del 23 novembre 2017 e n. 1 del 9 gennaio 2018 ed, infine, della circolare n. 2 del 8 maggio 2018 dei Ministeri per la Semplificazione e la Pubblica amministrazione e dell'Economia e delle Finanze.

2. Modalità di individuazione del personale interessato

INRiM ha utilizzato le proprie risultanze per individuare il personale integrante le condizioni di legge previste per l'applicazione della normativa. Al personale così identificato, nel rispetto delle stringenti norme sulla privacy, è stata inviata una comunicazione in data 13.04.18.

Vista la possibilità che l'Ente non fosse a conoscenza di tutte le esperienze professionali rilevanti per l'integrazione delle condizioni previste *ex lege*, si è provveduto a pubblicare dal 23.04.18 sul sito internet dell'Amministrazione uno specifico avviso, richiedendo alle persone interessate che non avessero ricevuto la comunicazione INRiM di prendere contatto con l'Amministrazione.

Ad oggi non si è registrata alcuna richiesta. In data 14.06.18 si è ricevuta una comunicazione, ma in merito ai criteri di applicazione del comma 1, di cui si dirà oltre.

3. Individuazione del personale interessato

In relazione alle specifiche e differenti condizioni previste dai commi 1 e 2 dell'art. 20, del D.Lgs. n. 75/2017 sono stati pertanto individuati i seguenti contingenti di personale con contratto flessibile, in possesso di tutti i requisiti tecnici e temporali previsti dalla normativa, accertati in dettaglio dalla U.O. Stipendi:

- **D.Lgs. n. 75/2017 - Art. 20, Comma 1**

- a) n. **8** dipendenti attualmente in servizio con contratto a tempo determinato;
- b) n. **3** dipendenti cessati dai rispettivi contratti a tempo determinato.

- **D.Lgs. n. 75/2017 - Art. 20, Comma 2**

- c) n. **1** dipendente attualmente in servizio con contratto a tempo determinato;
- d) n. **16** Assegnisti di ricerca.

Nell'individuazione dei soggetti di cui al comma 1 l'Ente ha adottato una interpretazione letterale dell'art. 20, c. 1, lettera a), interpretazione che appare peraltro in linea con quella sistematica, ottenuta considerando anche il disposto di cui all'art. 1, c. 669, della L. 205/2017.

In termini espliciti, INRiM **non** ha considerato i periodi di assegno di ricerca ai fini dell'integrazione del requisito di esperienza richiesto dal comma 1, lettera c). Ciò anche in considerazione dei possibili effetti, sul piano del riconoscimento dell'anzianità pregressa, derivanti da una assimilazione dell'assegno di ricerca al contratto di lavoro a tempo determinato.

Su questo punto si devono registrare interpretazioni difformi, tra cui quella della richiamata circolare 1/2018 (§ 2) che, seppur autorevole, rimane un'interpretazione priva di valore normativo. In questo contesto non del tutto chiaro, INAF ha richiesto un parere all'Avvocatura dello Stato. INRiM ritiene pertanto opportuno attendere tale parere.

Laddove questo andasse in direzione diversa rispetto l'interpretazione sistematica adottata, INRiM si adeguerà. Ciò comporterebbe senz'altro il passaggio di un'unità di personale dalle condizioni di cui al comma 2 a quelle previste dal comma 1. Una seconda unità di personale è in una condizione apparentemente simile ma, a causa dell'assenza del criterio di cui alla lettera a) del comma 1, non si ritiene in ogni caso integrabile nell'ambito di quest'ultimo comma.

4. Definizione degli indirizzi applicativi

L'Istituto, tenuto conto delle opportunità di sviluppo dell'Ente, in coerenza con lo schema di Piano di fabbisogno del personale, intende dare seguito alle seguenti azioni di applicazione della normativa in tema di valorizzazione dell'esperienza maturata con rapporti di lavoro flessibile:

i. Stabilizzazioni

Al personale di cui al punto a) verrà sottoposta d'ufficio la trasformazione a tempo indeterminato dell'attuale contratto di lavoro, senza soluzione di continuità, per stabilizzazione ex comma 1, a far data dal 15 settembre 2018.

Al personale di cui al punto b) verrà sottoposta d'ufficio l'assunzione a tempo indeterminato, per 2 unità a far data dal 15 settembre 2018. L'unità restante verrà assunta il 1 luglio 2019.

Laddove venissero ammessi al comma 1 anche i soggetti con esperienza "mista", si intende procedere a sottoporre loro, sempre d'ufficio, l'assunzione a tempo indeterminato nel corso del 2019, previa modifica del Piano di fabbisogno.

ii. Procedure riservate

Si osserva preliminarmente che l'applicazione dei concorsi riservati interessa solo una parte del personale oggi legato ad INRiM da rapporti di lavoro flessibile e che questa discriminazione non appare fondata su elementi razionali, quanto piuttosto su una contingenza normativa basata su di una fotografia, statica, dell'Ente ad una data arbitraria.

Si tenga infatti conto che, alla data del 25 giugno, in INRiM prestano servizio con rapporto di lavoro flessibile 53 unità di personale, di cui 33 assegnisti.

Sulla base di questa considerazione, il numero delle risorse di personale di cui ai punti c) e d) da inserire nello schema di Piano del fabbisogno ai fini dell'applicazione del comma 2 dovrebbe essere definito nella misura strettamente necessaria ad assicurare il pieno impiego del contributo assegnato ad INRiM con il DPCM 11 aprile 2018, in applicazione dell'art.1, c. 668, della L. 205/2018, ammontante per il 2018 a 104.377,00 euro e, a regime, a 457.653,00 euro, cui l'Ente è chiamato a partecipare nella misura di un ulteriore 50%.

Nello specifico, si segnala che il pieno impiego del contributo è assicurato già bandendo una singola posizione con procedura riservata ex comma 2.

L'ampio confronto interno che ha portato alla definizione delle presenti linee di indirizzo e la volontà dell'Amministrazione di mediare tra i diversi punti di vista presenti all'interno della comunità INRiM, ha fatto ritenere opportuno ampliare il numero delle posizioni riservate al personale di cui al comma 2, portandolo a complessive 6 posizioni. Queste verranno bandite attraverso un'unica procedura concorsuale riservata, mentre le immissioni in ruolo avverranno nel triennio in coerenza con lo schema di Piano del fabbisogno, in ragione di 2 posizioni all'anno.

La procedura riservata interesserà le diverse aree tematiche rilevanti per l'Ente e sarà finalizzata a premiare la qualità dei candidati, garantendo un elevato livello scientifico nel reclutamento.

INRiM ritiene di importanza strategica la valorizzazione dell'esperienza professionale del personale, in relazione alle prioritarie esigenze operative e di sviluppo dell'Ente, ritenendo parimenti fondamentale che questa avvenga con procedure trasparenti che garantiscano il costante confronto e accessibilità per la comunità scientifica di riferimento, in linea con le migliori pratiche internazionali. Per questo INRiM intende assumere complessivamente **37** unità di personale ricercatore e tecnologo nel triennio, comprensive dei nuovi concorsi speciali, di cui **24** già nel 2018, cui si aggiungono **18** tecnici, di cui **13** nel 2018.

5. Sostenibilità di bilancio e informazioni aggiuntive

L'applicazione dell'art. 20 secondo gli indirizzi delineati è compatibile con il Bilancio di previsione INRiM 2018 ed è inserita nello schema di Piano di fabbisogno di personale per il triennio 2018-2020. Quest'ultimo deve essere compatibile con *l'esigenza di assicurare la sostenibilità finanziaria e gli equilibri complessivi di bilancio* ai sensi della Circolare MEF/RGS del 13.4.2017, n. 18. Pertanto la sostenibilità finanziaria del Piano, determinata ai sensi del D.Lgs. 218/16, sarà sottoposta al parere del Collegio dei revisori.

Si informa inoltre che:

- Di una prima versione delle presenti linee guida è stata data informativa alle OO.SS. nel corso della riunione del 26 giugno u.s. Queste linee sono state presentate al Consiglio scientifico nella seduta del 2 luglio;
- tutti i rapporti di lavoro flessibile che risultino ancora interessati alla conclusione delle procedure definite nel presente atto di indirizzo, che incorrano nella scadenza del contratto in essere, saranno interessati, ai sensi del comma 8 del medesimo articolo, dall'istituto della c.d. *"proroga finalizzata"* anche oltre i limiti temporali ordinari previsti per legge, fino alla conclusione delle procedure stesse e, in ogni caso, non oltre il 31 dicembre 2020;
- in relazione alla valutazione dell'anzianità pregressa, ai fini della stabilizzazione ai sensi del comma 1, l'Ente ha preso atto del disposto dell'art. 84, c. 7, del "C.C.N.L relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca – triennio 2016-2018", sottoscritto il 19 aprile 2018 e, pertanto, ne terrà debito conto ai fini del riconoscimento dell'anzianità già sviluppata con contratto a tempo determinato ove maturata con mansioni del medesimo profilo e area o categoria di inquadramento;
- ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di pubblicità, INRiM procederà alla pubblicazione nella Sezione trasparenza del proprio sito internet del presente Atto di indirizzo, assunto con Delibera del Consiglio di amministrazione.