

**CONSIGLIO PER LA RICERCA IN AGRICOLTURA E L'ANALISI  
DELL'ECONOMIA AGRARIA**

**REGOLAMENTO PER LE ASSUNZIONI CON CONTRATTO DI LAVORO  
SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO PRESSO  
L'AMMINISTRAZIONE CENTRALE E I CENTRI DI RICERCA**

**TITOLO I**

**Disposizioni di carattere generale**

**ART. 1**

*Finalità ed ambito di applicazione*

1. Il presente regolamento disciplina le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato da effettuarsi presso l'Amministrazione Centrale e i Centri di Ricerca del Consiglio per la Ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria.

**ART. 2**

*Definizione*

1. Il contratto di lavoro a tempo determinato è un contratto di lavoro subordinato con l'apposizione di un termine alla durata.

**ART. 3**

*Fonti e Disciplina*

1. La disciplina del lavoro a tempo determinato è dettata dal seguente quadro normativo:
  - a) principi costituzionali di cui agli artt. 97 e 98 della Costituzione;
  - b) art. 35, e seguenti, e art. 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
  - c) Capo III del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81 e successive modifiche e integrazioni (s.m.i.) in quanto applicabili alle Amministrazioni pubbliche;
  - d) 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;
  - e) Contratti Collettivi Nazionali di lavoro di Comparto;
  - f) il presente Regolamento.
2. In materia di selezioni per l'assunzione del personale a tempo determinato, per tutti gli aspetti non espressamente disciplinati dal presente Regolamento, si fa riferimento anche a quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487 e s.m.i.
3. In materia di ordinamento del personale del CREA si rimanda alla declaratoria dei profili professionale riportati nella tabella di cui all'Allegato 1 del decreto del Presidente della Repubblica 12 febbraio 1991, n. 171.

#### **ART. 4**

##### *Presupposti causali*

1. Il ricorso alle assunzioni a tempo determinato è ammesso per rispondere a “comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporanee o eccezionali”.
2. Le ragioni poste a fondamento dell’assunzione debbono essere specificate nell’atto scritto di cui al successivo articolo 6 del presente Regolamento. A tal fine dovranno essere concretamente specificate, nel dettaglio, le effettive esigenze.

#### **ART. 5**

##### *Divieti*

1. Il contratto di lavoro a tempo determinato non può essere sottoscritto nei casi previsti dall’art. 20 del D.L.vo 81/2015, in quanto compatibili con le norme relative al rapporto di lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche.
2. Nel rispetto del principio generale stabilito dall’articolo 97 della Costituzione, dell’art. 36 del D.lgs. n. 165/01 e delle regole in materia di accesso agli impieghi pubblici, è assolutamente preclusa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, ferma restando ogni responsabilità e sanzione.
3. Il numero complessivo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato 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.
4. Nel caso di inizio attività in corso d’anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell’assunzione. Detto limite non si applica nella ipotesi di stipula di contratti a tempo determinato:
  - a) per lo svolgimento di attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica o di coordinamento e direzione della stessa;
  - b) per l’attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all’accrescimento di quelli esistenti;
  - c) per l’introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
  - d) per necessità correlate ai progetti di ricerca che beneficiano di finanziamenti esterni, anche per attività di supporto amministrativo.

#### **ART. 6**

##### *Stipulazione del contratto*

1. 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.

2. Il contratto è sottoscritto:

- a) dall'interessato;
- b) dal Direttore Generale del CREA e per i Centri di ricerca dal Direttore del Centro di ricerca su delega del Direttore Generale.

3. Il contratto deve specificare:

- a) la tipologia del rapporto di lavoro (full time o part time);
- b) le ragioni che motivano il ricorso al lavoro a termine, sulla base di quanto esplicitato all'articolo 4 del presente Regolamento;
- c) la data di inizio ed il termine finale;
- d) la qualifica, il profilo e le corrispondenti mansioni o funzioni;
- e) il trattamento economico spettante che non può differire da un contratto a tempo indeterminato per il corrispondente profilo e livello;
- f) la sede di servizio.

### **ART. 7**

#### *Durata, proroga e rinnovo del contratto*

1. La DURATA del contratto è la naturale conseguenza delle ragioni per le quali si è ricorso all'assunzione a termine, onde il termine dovrà derivare, direttamente o indirettamente, da esse.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 19 del decreto legislativo n. 81/2015 e dai contratti collettivi nazionali, i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con il CREA con il medesimo lavoratore, comprensivi di proroghe e rinnovi, non possono avere una durata superiore a 36 mesi ed inferiore a 6 mesi.

Ai sensi dell'art. 23, comma 3 del decreto legislativo n. 81/2015 e dell'articolo 141, comma 3, del CCNL del 18/01/2024, i contratti di lavoro a tempo determinato, che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca possono superare il limite dei 36 mesi ed avere una durata anche pari a quella del progetto al quale si riferiscono.

Per i progetti che hanno la caratteristica di essere fissi e continuativi, per durata, si intende il periodo finanziato.

2. La PROROGA consiste nello spostamento in avanti del termine senza risoluzione del contratto, il quale rimane per il resto regolato dall'atto originario.

La proroga è ammessa con il consenso scritto del lavoratore, per un massimo di cinque volte entro il limite della durata massima di cui al comma 2 del presente articolo a prescindere dal numero dei contratti.

La proroga, che deve intervenire anteriormente alla scadenza del termine, è ammessa per esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e per lo svolgimento di mansioni di pari livello e profilo professionale riconducibili alla medesima procedura di reclutamento in base alla quale è stato stipulato il contratto originario.

### 3. Il volte

#### 4. O consiste nella restipula di un contratto a termine scaduto.

Il contratto a termine può essere RINNOVATO entro il limite di durata massima di cui al comma 2 del presente articolo, con lo stesso lavoratore purché tra un contratto e l'altro intercorra un intervallo di almeno 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi e di almeno 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi.

Tali interruzioni non vanno computate ai fini del raggiungimento del termine massimo di durata del rapporto contrattuale di cui al comma 2 del presente articolo.

Nel caso del rinnovo, deve essere stipulato un nuovo contratto, fermo restando le esigenze di carattere temporaneo o eccezionale di cui al precedente articolo 4 e tenuto conto dei vincoli della procedura selettiva, che, oltre a prevedere il profilo e il livello, indica mansioni e il progetto di ricerca.

Non si ha rinnovo ma stipula di un contratto ex novo per assunzioni scaturenti da procedure selettive diverse.

#### 5. Ai sensi dell'art. 141 del CCNL del 18/01/2024, nel caso di rapporti di lavoro intercorsi tra l'Ente e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni del medesimo profilo, è possibile derogare alla durata di 36 mesi. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attivata esclusivamente nei seguenti casi:

- 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;
- c) prosecuzione di significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- d) rinnovo o proroga di un contributo finanziario.

#### 6. Nelle suddette ipotesi l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro può essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore e superiore a 6 mesi e dieci giorni per i contratti superiori a 6 mesi.

#### 7. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale.

Prima della scadenza del termine, il contratto di lavoro può estinguersi, secondo le regole generali dei contratti, anche per accordo tra le parti, per impossibilità sopravvenuta di carattere non temporaneo o per grave impedimento di una delle parti (dimissioni o licenziamento per giusta causa).

Il rapporto di lavoro a termine soggiace anche alle altre ipotesi di risoluzione previste per il contratto di lavoro a tempo indeterminato e che possono ugualmente determinarsi prima della scadenza del termine stesso (licenziamento disciplinare, etc.).

## **TITOLO II**

### **Reclutamento del personale**

#### **ART. 8**

##### *Principi generali*

1. Il reclutamento del personale deve avvenire nel rispetto di quanto espressamente previsto dall'art. 35 del D.Lvo. n. 165/2001 e per gli aspetti da quest'ultimo non disciplinati, secondo le disposizioni dettate dal DPR n. 487/1994, nonché del principio generale, stabilito dall'articolo 97 della Costituzione, secondo il quale l'accesso ai pubblici impieghi avviene esclusivamente sulla base di procedure concorsuali o selettive pubbliche.
2. Le procedure selettive riguardano tutti i profili professionali di cui al D.P.R. n. 171/91 (e s.m.i.) – confermate dai successivi CCNL – 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. In questo caso trova applicazione la disciplina prevista dal D.P.R. n. 487/1994, Capo III “Assunzioni mediante gli uffici circoscrizionali per l'impiego ai sensi dell'art. 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56”.

Trovano altresì applicazione le norme previste dal D.P.R. n. 487/1994, Capo IV “Assunzioni obbligatorie presso i datori di lavoro pubblici. Requisiti e modalità” relativamente ai soggetti di cui agli articoli 1 e 18 della legge 2 aprile 1968, n. 482, come integrato dall'art. 19 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

#### **ART. 9**

##### *Selezione*

1. La selezione del personale può avvenire alternativamente attraverso le seguenti procedure la cui indizione è effettuata dall'Amministrazione Centrale per la sede Centrale o dai Centri di ricerca per le esigenze degli stessi:
  - a) *Procedura ordinaria*  
La selezione avviene per titoli ed esami (almeno una prova scritta ed una prova orale) ed è affidata ad una Commissione, la cui composizione avviene nel rispetto della normativa vigente in materia.
  - b) *Procedura semplificata*

L'assunzione di personale a tempo determinato per lo svolgimento di programmi, attività o progetti di ricerca e di innovazione tecnologica, i cui oneri non risultino a carico del fondo di funzionamento dell'Ente, avviene per titoli ed esame consistente in un colloquio, al fine di garantire lo svolgimento della procedura selettiva in tempi rapidi e certi necessari allo svolgimento tempestivo dei programmi o progetti di ricerca, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

La presente procedura è affidata ad una Commissione nominata con decreto del Direttore Generale e dal Direttore del Centro per i Centri di ricerca e composta da tre esperti nelle materie indicate dal bando di selezione.

La Commissione è così composta:

Presidente: Dirigente di I o di II fascia o Direttore di Centro di Ricerca; Dirigente di ricerca o Dirigente tecnologo;

Componenti: dipendenti appartenenti ai profili professionali di ricercatore o tecnologo; dipendenti appartenenti ai profili professionali di funzionario di amministrazione. In caso di motivata necessità, è possibile nominare uno dei componenti tra il personale dipendente con profilo professionale almeno pari a quello oggetto della selezione.

Segretario: dipendente appartenente ai profili professionali di collaboratore amministrativo o collaboratore tecnico enti di ricerca oppure, in mancanza, di operatore di amministrazione o di operatore tecnico.

2. Gli aspetti operativi riguardanti entrambe le procedure saranno regolati da apposite circolari a cui si rinvia.
3. Il reclutamento degli operatori di amministrazione esula dalle suddette procedure in quanto per tale fattispecie trova applicazione la disciplina prevista dal D.P.R. n. 87/1994, Capo III "Assunzioni mediante gli uffici circoscrizionali per l'impiego ai sensi dell'art. 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56", già richiamata al precedente articolo 10, punto 2.

## **ART. 10**

### *Disposizioni finali*

Il presente Regolamento sostituisce il Regolamento attualmente vigente in materia.