

**REGOLAMENTO INTERNO TRANSITORIO
PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DELL'IPA
ISTITUTO DI PREVIDENZA ED ASSISTENZA DEI DIPENDENTI DI
ROMA CAPITALE**

(Approvato con Determinazione del Commissario Straordinario n. 121 del 29/04/2020)

INDICE

RECLUTAMENTO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

- Art. 1 - Premesse
- Art. 2 - Pubblicità
- Art. 3 - Normativa e principi di riferimento
- Art. 4 - Ambito di applicazione
- Art. 5 - Comando o distacco di personale
- Art. 6 - Requisiti di ammissione dei candidati
- Art. 7 - Elementi dell'avviso di selezione
- Art. 8 - Commissione di valutazione
- Art. 9 - Valutazione dei candidati
- Art. 10 - Graduatorie
- Art. 11 - Assunzione
- Art. 12 - Trattamento dei dati personali
- Art. 13 - Entrata in vigore

Art. 1 - PREMESSE

L'IPA, nel rispetto dei principi anche di derivazione europea, di imparzialità, trasparenza e pubblicità, nonché di quelli di cui all'articolo 35, comma 3 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i., dalla normativa speciale in materia nonché dalle norme del CCNL per il personale degli Enti Locali, adotta il seguente regolamento interno.

Al termine di un importante processo risanatorio che, tra le altre, ha visto presentare alle competenti strutture di Roma Capitale diverse ipotesi di nuove forme statutarie, nell'ambito dell'attuale regime regolamentare e nelle more di una ridefinizione del nuovo assetto istituzionale dell'Istituto, viene adottato in via transitoria il presente Regolamento interno per il reclutamento del personale dell'Istituto a tempo determinato.

Ciò è reso necessario in considerazione del fatto che la scelta dell'assetto istituzionale a regime potrebbe comportare procedure e modalità di reclutamento e selezione differenti.

Al contempo però esigenze urgenti, in parte anche determinate da mutazioni organizzative che già si intravede la fase post pandemica determinerà richiedono una non rinviabile attivazione.

Nell'attuale situazione, l'IPA si avvale per una minima parte di personale in comando da Roma Capitale presso l'Istituto e di personale in somministrazione di lavoro. Ogni azione posta in essere dal Commissario Straordinario per elevare la porzione di tale qualifica di personale si è infatti rivelata non fruttuosa.

In prossimità della scadenza del contratto di somministrazione con la società aggiudicataria della procedura ad evidenza pubblica, era già apparso necessario ed urgente garantire la continuità dell'Istituto nell'attesa di portare a compimento il processo di riordino giuridico ed amministrativo, assicurando la continuità gestionale dell'Istituto stesso e garantendo l'efficientamento dei servizi erogati.

Ciò avviene sulla base di un piano dei fabbisogni redatto dall'Ufficio Commissariale che risulta al momento manchevole solo della definitiva stesura di un Piano industriale pluriennale.

Per tali motivi ed in considerazione della "*peculiare*" natura giuridica dell'IPA, nell'attesa si ripete della definizione del nuovo assetto istituzionale, si procederà¹ in deroga a quanto previsto dall'art. 36 del D.lgs 165/2001 e s.m.i. e dal CCNL degli Enti Locali (tetto del 20% del personale a tempo determinato rispetto a quello in servizio a tempo indeterminato), all'assunzione di personale a tempo determinato per far fronte ad urgenti e straordinarie esigenze di carattere pubblicistico sopra esposte.

L'apposizione del termine di durata alle forme contrattuali richiamate, oltre che l'individuazione delle categorie professionali, potrà variare in base alle esigenze funzionali di ciascuna area di competenza dell'Istituto, anche in

¹ La tempistica inerente lo svolgimento delle successive fasi è ovviamente condizionata al pieno allentamento delle regole dettate per via governativa a difesa del contagio pandemico COVID 19.

ragione:

- 1) della copertura del fabbisogno organico attraverso l'istituto del comando fornito dall'Organo vigilante Roma Capitale;
- 2) del fabbisogno organico delle strutture sanitarie dell'IPA in corso di ridefinizione circa gli assetti gestionali;
- 3) dalla dinamica della popolazione degli iscritti che si reputa possa esser oggetto di mutazioni ad oggi difficilmente quantificabili per effetto delle variazioni economiche che si produrranno in seno agli assetti dei nuclei familiari degli iscritti e dei dipendenti di Roma Capitale ed altri Enti convenzionati in genere.

Altresì, atteso il carattere pubblicistico dell'IPA, come richiamato nella Sentenze del TAR n.1951/2016 e nella Sentenza resa dalle Sezioni Unite della Suprema Corte n. 17748/2018, l'adozione di tale regolamento transitorio e della procedura selettiva assicura, in via eccezionale e temporanea, il soddisfacimento del personale dell'Istituto sia in termini quantitativi che qualitativi, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35, comma 3 del D.lgs. n. 165/2001, ovvero principalmente: 1) adeguata pubblicità, imparzialità ed economicità della selezione; 2) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti; 3) rispetto delle Pari opportunità.

Le spese del personale di IPA derivanti dal processo di selezione e assunzione suindicato dovrà risultare non superiore a quello in essere come rilevato dall'ufficio commissariale nel periodo ricompreso tra il 2016 ed il 2019.

La necessità ed urgenza dell'assunzione di personale a tempo determinato, come già argomentato, è determinato dalla situazione in essere e dal processo di determinazione del nuovo assetto istituzionale dell'IPA. In merito alla situazione in essere, rileva sottolineare che l'Istituto, ricorrendo in larga misura al personale somministrato sostiene una maggiorazione di costo, in particolare all'aggio riconosciuto all'agenzia di somministrazione.

Tramite il passaggio dal servizio di somministrazione al rapporto di lavoro a tempo determinato come più avanti espresso sarà quindi sostenuta una rilevante efficienza determinata dal minor costo quantificabile sulla base del medesimo numero e qualifiche del personale. In aggiunta, elemento anch'esso di rilievo, l'Istituto determinerà minori esborsi a titolo di imposta sul valore aggiunto come applicata su ogni fattura emessa dalla società di somministrazione.

Alla scadenza del rapporto di lavoro a tempo determinato, e una volta definito il nuovo assetto istituzionale, l'IPA potrà procedere all'indizione di una nuova selezione, nelle forme conformi all'assetto istituzionale prescelto, volta al reperimento di personale con contratto di lavoro espresso, se opportuno, anche a tempo indeterminato.

Le disposizioni del presente Regolamento transitorio sono subordinate al rispetto della normativa vigente nonché della regolamentazione interna.

Art. 2 - PUBBLICITA'

Il reclutamento del personale è mirato ad assicurare la copertura del fabbisogno professionale necessario a soddisfare le esigenze dell'Istituto in base al redigendo piano industriale che potranno essere indicate unitamente agli avvisi di selezione, mediante pubblicazione sul portale istituzionale www.ipa.roma.it, nella sezione dedicata ed aggiornata della pubblicità trasparente. L'IPA si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità ai suddetti piani organizzativi nonché ai relativi procedimenti per il reclutamento del personale, anche attraverso inserzioni su giornali locali e nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune. Eventuali modifiche ed integrazioni relative alle selezioni, saranno rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dei predetti avvisi. In applicazione del principio generale di massima conoscibilità della indizione di un concorso pubblico a tutti i cittadini fissato dall'art. 51, comma 1 e dall'art. 97 comma 3 della Costituzione, l'art. 4 del D.P.R. 487/94 prevede che il bando deve essere pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica, pubblicazione che, per gli Enti Locali Territoriali, può essere sostituita dalla pubblicazione di un Avviso di selezione contenente gli estremi dell'Avviso e l'indicazione della scadenza del termine per la presentazione delle domande.

Art. 3 - NORMATIVA E PRINCIPI DI RIFERIMENTO

L'IPA assicura il rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità, nonché della normativa vigente in materia di reclutamento del personale/contenimento costi del personale e conferimento di incarichi professionali tra cui i principi di cui agli artt. 7, comma 6 e 6 bis e 35, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001. La trasparenza e l'imparzialità della ricerca e selezione sono garantiti dal rispetto del presente Regolamento transitorio che dà evidenza dei criteri e delle modalità adottate nel processo di selezione. La pubblicità del processo è assicurata attraverso la pubblicazione delle ricerche in corso di personale nel sito internet della Istituto.

L'Istituto può, pertanto, indicare, ove necessario, negli avvisi di selezione, apposita disciplina integrativa, anche con finalità di prevenzione della corruzione atta ad evitare l'insorgenza delle predette situazioni di conflitto, con riferimento ad eventuali vincoli e/o rapporti tra il candidato/collaboratore/professionista ed i selezionatori o coloro che ricoprono ruoli apicali o strategici all'interno dell'Istituto. È garantita la pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa vigente.

È assicurato il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori aventi diritto all'avviamento obbligatorio, garantendo loro il necessario supporto ai fini di un pieno e gratificante svolgimento dell'attività lavorativa (categorie protette). I principi sopra indicati e il rispetto della normativa cogente si applicano anche qualora l'Istituto si avvalga, nella ricerca e selezione del personale, del supporto di società esterne specializzate, scelte tramite procedura di gara, che avranno l'obbligo, previsto nel contratto, di rilasciare una dichiarazione in merito alla imparzialità, pubblicità e alla trasparenza con le quali hanno svolto l'incarico affidatogli. La gestione del processo di ricerca, selezione, assunzione e conferimento incarichi si svolge nel rispetto della normativa applicabile all'Istituto in materia di "Trasparenza", ai sensi del D. lgs. n. 33/2013 recante norme in materia di "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", come modificato dal D.lgs. n. 97/2016. Il personale dell'IPA e l'eventuale società specializzata coinvolti nel processo, nell'espletamento delle loro funzioni, trattano le informazioni contenute in atti e documenti applicando le indicazioni e le modalità comportamentali che l'Istituto ha adottato in adempimento di quanto previsto dalla normativa per la tutela del trattamento dei dati personali ai sensi del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" e successive modificazioni e integrazioni (Nuovo Regolamento Europeo sulla Privacy 2016/679).

Art. 4 – AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato che, per far fronte ad attività produttive e/o esigenze temporanee, avranno la durata massima stabilita dalla vigente normativa in materia e potranno variare in base alla copertura delle aree funzionali dell'IPA.

Art. 5 – COMANDO O DISTACCO DI PERSONALE DALL'ENTE CONTROLLANTE

In attuazione dei principi sanciti ai precedenti punti in premessa, in una logica di contenimento dell'incremento della spesa globale nell'ambito di un processo di riorganizzazione dell'Istituto, l'IPA può ricorrere alla fattispecie del distacco o comando di dipendenti di Roma Capitale, fermo il rispetto dei requisiti normativi della temporaneità e dell'interesse del distaccante.

Il personale interessato deve possedere adeguate esperienze lavorative o professionali compatibili con la specifica attività richiesta.

Tali esperienze devono caratterizzarsi in termini di piena idoneità rispetto al fabbisogno come immediato consolidamento/miglioramento qualitativo delle competenze della complessiva struttura aziendale dell'IPA per l'attività ad essa richiesta.

L'istituto non comporta in capo all'IPA la costituzione di alcun rapporto di lavoro, ma solo una modificazione temporanea ed oggettiva del rapporto di lavoro con il distaccante, di cui il personale resta dipendente a tutti gli effetti.

Art. 6 - REQUISITI DI AMMISSIONE DEI CANDIDATI

Potranno accedere alle future selezioni i soggetti che possiedono i seguenti requisiti essenziali:

- a) non aver riportato condanne penali anche con sentenza non passata in giudicato per i reati previsti nel capo 1, del titolo ii del libro II del codice penale e non essere destinatario di provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di prevenzione, di interdizione, di decisioni civili e di provvedimenti amministrativi iscritti nel casellario giudiziale. In ipotesi di condanne penali l'Istituto accerterà autonomamente e specificamente la gravità dei fatti penalmente rilevanti compiuti dal concorrente, al fine di valutare l'esistenza dei requisiti di idoneità morale ed attitudine ad espletare l'attività richiesta in conformità ai principi stabiliti per l'accesso al pubblico impiego;
- b) età non inferiore a 18 anni;
- c) idoneità fisica a ricoprire l'impiego;
- e) godimento dei diritti civili e politici;
- f) insussistenza nei propri confronti delle condizioni di cui al comma 16 ter dell'art. 53 D.lgs. 165/2001 s.m.i.;
- g) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31.12.1985;
- h) il possesso di un determinato titolo di studio ed eventualmente di un determinato numero di anni di esperienza del candidato;
- i) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'offerta.

Art. 7 – ELEMENTI DEGLI AVVISI DI SELEZIONE

Gli avvisi di selezione per il reclutamento delle risorse conterranno:

- a) le modalità ed il termine perentorio di presentazione delle domande;
- b) le modalità di verifica del possesso dei requisiti professionali ed attitudinali richiesti in

relazione alla posizione da ricoprire nonché le modalità di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere gli eventuali colloqui professionali, attitudinali e motivazionali, ivi incluse eventuali prove preselettive;

- c) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
- d) i titoli che danno eventualmente luogo a precedenza o preferenza;
- e) l'eventuale numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale, con indicazione di quelli riservati per legge a favore di determinate categorie;
- f) i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione.
- g) la mansione da ricoprire e inquadramento contrattuale e giuridico applicato.

Art. 8 – COMMISSIONI DI VALUTAZIONE

La valutazione per la selezione dei candidati, sarà affidata a commissioni di valutazione, appositamente nominate dal Consiglio di Amministrazione dell'Istituto ed in fase commissariale dal Commissario Straordinario, composte nel rispetto dei criteri di cui all'art. 35, comma 3, lett. e) d. lgs. 165/2001 s.m.i. e da almeno tre componenti di comprovata esperienza in materia che non si trovino nelle situazioni previste dall'art. 35 bis del D.lgs. 165/2001.

La Commissione esamina le domande presentate dai candidati e decide sull'ammissione degli stessi, attende sul regolare funzionamento delle prove, determina per ciascun candidato il rispettivo voto e formula la graduatoria finale.

Art. 9 – VALUTAZIONE DEI CANDIDATI

Le procedure di selezione garantiranno l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la celerità dell'espletamento e saranno informate a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza. Sulla base delle più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione, saranno accertate la preparazione culturale e teorica nonché le effettive capacità ed attitudini del candidato oltre che l'esperienza maturata per ricoprire la posizione offerta in funzione degli obiettivi dell'azienda, adottando meccanismi oggettivi e trasparenti di verifica del possesso dei requisiti.

Art. 10 – GRADUATORIE

Gli esiti delle selezioni saranno tempestivamente resi noti mediante pubblicazione nella sezione dedicata del sito internet www.ipa.roma.it

All'uopo verranno costituite graduatorie dei candidati valutati idonei, cui si farà riferimento anche in caso di mancata copertura delle posizioni offerte per rinuncia o cause di forza maggiore da parte dei soggetti già selezionati.

Art. 11 – ASSUNZIONE

L'assunzione in servizio, ai sensi dell'art. 10 dell'attuale Statuto dell'IPA compete al Consiglio di Amministrazione dell'Istituto, ed in fase commissariale al Commissario Straordinario, che provvede alla nomina, sospensione e revoca ed alla retribuzione del personale dell'Ente.

L'assunzione in servizio, avverrà con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale secondo le forme contrattuali di impiego previste dall'ordinamento, nel rispetto della normativa nazionale vigente in materia. Ove previsto, il collocamento in organico del personale selezionato, è preceduto da un periodo di prova della durata indicata dalla normativa contrattuale nazionale e specifica.

Art. 12 – TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali forniti dai candidati in sede di partecipazione alle selezioni verranno trattati nel pieno rispetto di quanto disposto dal D. lgs n. 196/2003 e s.m.i. e dal Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali n. 2016/679 del 27.04.2016.

Art. 13 – ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso sul portale istituzionale www.ipa.roma.it ed avrà efficacia provvisoria, nelle more di una compiuta definizione istituzionale dell'IPA.

