

CONSIGLIO DIRETTIVO

DELIBERAZIONE N. 14562

Il Consiglio Direttivo dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare riunito in Roma in data 27 ottobre 2017, alla presenza di n. 32 dei suoi componenti su un totale di n. 34;

*Visto*

- la Legge n. 168/1989;
- la Legge n. 165/2007 recante norme in tema di "Delega al Governo in materia di riordino degli enti di ricerca";
- il Decreto Legislativo n. 213/2009, recante norme in materia di "Riordino degli enti di ricerca in attuazione della Legge 27 settembre 2007, n. 165", ed in particolare l'art. 6;
- il Decreto Legislativo n. 218/2016, recante norme in materia di "Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124";

*Visto*

- lo Statuto dell'INFN adottato con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 14418/2017;
- specificatamente l'articolo 12, comma 4, lettera f), secondo il quale il Consiglio Direttivo "adotta a maggioranza di due terzi dei suoi componenti lo Statuto dell'Ente e a maggioranza assoluta dei suoi componenti norme in materia di Organi e funzioni, nonché il Regolamento di Amministrazione, Finanza e Contabilità e il Regolamento del Personale e i relativi aggiornamenti, ai sensi della normativa vigente";
- il Regolamento del Personale dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare approvato con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 13418/2014;

*Considerato*

- l'esigenza di adeguare il vigente Regolamento del Personale dell'INFN a quanto dettato dal Decreto Legislativo n. 218/2016, ai sensi dell'art. 19, comma 1, del Decreto in oggetto;
- la proposta della Giunta Esecutiva;

con voti n. 32 voti a favore;

D E L I B E R A

- 1) Di approvare, in sostituzione del vigente Regolamento del Personale, il documento allegato che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, contenente il Regolamento del Personale dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare.
- 2) Il Regolamento del Personale, ai sensi dell'articolo 4 del citato Decreto Legislativo n. 218/2016:
  - a) verrà inviato al Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, il quale entro il termine di sessanta giorni eserciterà il controllo di legittimità e di merito;
  - b) verrà pubblicato, successivamente all'approvazione da parte del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, nel sito istituzionale dell'Istituto e del Ministero stesso.
- 3) Nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana sarà data notizia della pubblicazione del Regolamento del Personale sui siti istituzionali.
- 4) Il Regolamento del Personale entrerà in vigore il primo giorno del mese successivo a quello dell'avvenuta pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.

**REGOLAMENTO DEL PERSONALE**

**DELL'ISTITUTO NAZIONALE DI FISICA NUCLEARE (INFN)**

*A cura dell'Ufficio Ordinamento  
del Direttore Generale dell'INFN  
(27.10.2017)*

# INDICE

<b>TITOLO I - PRINCIPI GENERALI.....</b>	<b>4</b>
Articolo 1 – Oggetto, finalità ed ambito di applicazione .....	4
<b>TITOLO II - PERSONALE DIPENDENTE .....</b>	<b>4</b>
Articolo 2 - Personale dipendente .....	4
Articolo 3 - Fabbisogno del personale .....	4
<b>CAPO I - Reclutamento del personale dipendente.....</b>	<b>5</b>
Articolo 4 - Principi generali.....	5
<b>SEZIONE I - Assunzioni a tempo indeterminato .....</b>	<b>6</b>
Articolo 5 – Assunzioni mediante concorso pubblico o altre procedure selettive pubbliche.....	6
Articolo 6 - Assunzione di ricercatori e tecnologi dotati di altissima qualificazione scientifica o che siano stati insigniti di alti riconoscimenti scientifici in ambito internazionale .....	6
<b>SEZIONE II - Assunzioni a tempo determinato .....</b>	<b>6</b>
Articolo 7 - Assunzioni a tempo determinato .....	6
<b>CAPO II - Dirigenza.....</b>	<b>7</b>
Articolo 8 - Personale con qualifica dirigenziale .....	7
<b>CAPO III - Stato giuridico del personale INFN .....</b>	<b>7</b>
Articolo 9 - Costituzione e disciplina del rapporto di lavoro.....	7
Articolo 10 - Servizi pregressi.....	7
Articolo 11 - Sede di servizio.....	8
Articolo 12 - Invio del personale in missione .....	8
Articolo 13 - Orario di lavoro e di servizio .....	8
Articolo 14 - Lavoro straordinario.....	8
Articolo 15 - Riposo settimanale, ferie, permessi e festività .....	9
Articolo 16 - Aspettative .....	9
Articolo 17 - Congedi per motivi di studio o di ricerca .....	9
Articolo 18 - Performance individuale del personale e valorizzazione del merito .....	10
Articolo 19 - Mobilità temporanea interna ed esterna, distacco temporaneo presso imprese private	10
Articolo 20 - Mobilità di personale tra amministrazioni .....	10
Articolo 21 - Trasferimenti.....	10
Articolo 22 - Personale comandato .....	11
Articolo 23 - Incarichi presso Università .....	11
Articolo 24 - Incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi .....	12
Articolo 25 - Diritti, obblighi e responsabilità .....	12
Articolo 26 - Proprietà intellettuale e riservatezza .....	12
Articolo 27 - Proventi da attività di ricerca commissionata a favore di terzi.....	12
<b>SEZIONE I - Norme relative al personale ricercatore e tecnologo .....</b>	<b>13</b>
Articolo 28 - Libertà di Ricerca.....	13
Articolo 29 - Flessibilità lavorativa .....	13
Articolo 30 - Doveri e Buone pratiche .....	13
Articolo 31 - Valutazione e valorizzazione professionale .....	14
Articolo 32 - Mobilità e portabilità dei progetti.....	14
Articolo 33 - Attività didattica e Formazione .....	14
<b>CAPO IV - Conciliazione vita privata.....</b>	<b>15</b>

Articolo 34 - Rapporto di lavoro a tempo parziale.....	15
Articolo 35 - Telelavoro .....	15
Articolo 36 - Lavoro agile .....	15
<b>CAPO V - Cessazione del rapporto di impiego e trattenimento in servizio .....</b>	<b>15</b>
Articolo 37 - Cessazione del rapporto di lavoro e trattenimento in servizio .....	15
Articolo 38 - Riammissione in servizio .....	15
<b>TITOLO III - ALTRO PERSONALE .....</b>	<b>16</b>
Articolo 39 - Assegni di ricerca, borse di studio e contratti collaborazione.....	16
Articolo 40 - Personale associato.....	16
Articolo 41 - Tipologie di associazioni.....	16
<b>TITOLO IV - IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO, BENESSERE ORGANIZZATIVO, BENEFICI ASSISTENZIALI E FORMAZIONE .....</b>	<b>17</b>
Articolo 42 - Tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro .....	17
Articolo 43 - Tutele assicurative e benefici assistenziali.....	17
Articolo 44 - Formazione .....	17
<b>TITOLO V - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI .....</b>	<b>18</b>
Articolo 45 - Trattamento dei dati personali .....	18
<b>TITOLO VI - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI.....</b>	<b>18</b>
Articolo 46 - Entrata in vigore.....	18

## **TITOLO I - PRINCIPI GENERALI**

### **Articolo 1 – Oggetto, finalità ed ambito di applicazione**

1. L'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (di seguito anche INFN) assolve ai propri fini istituzionali avvalendosi, ai sensi dell'articolo 3 dello Statuto, di proprio personale, nonché di personale dipendente da Istituti di istruzione universitaria, Istituzioni di ricerca, altre Amministrazioni Pubbliche, o già dipendente di Università ed Istituzioni di ricerca di rilevanza internazionale, mediante incarico di ricerca scientifica o tecnologica o di collaborazione tecnica, ovvero altre forme di associazione.
2. Il Regolamento del personale dell'INFN definisce lo stato giuridico del personale, nonché i diritti e gli obblighi che allo stesso fanno capo. Tale Regolamento viene adottato nell'ambito dell'autonomia riconosciuta agli Enti Pubblici di Ricerca (EPR) dal D.Lgs. 31 dicembre 2009, n. 213, e dal D.Lgs. 25 novembre 2016, n. 218, nel rispetto della legislazione vigente in materia di pubblico impiego e in particolare di quanto stabilito dallo Statuto all'articolo 3, comma 4, e dalla normativa istitutiva del Comitato Unico di Garanzia (di seguito anche CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e delle relative Linee guida, assicurando il recepimento della Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori e tenendo conto dei principi contenuti nel documento European Framework for Research Careers e nel Codice Minerva.
3. L'INFN assicura parità di trattamento normativo economico e previdenziale in ciascun profilo e livello e pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e violenza fisica, morale o psichica sui luoghi di lavoro nel rispetto dei codici di comportamento e del Codice Etico, di cui si è dotato.
4. L'INFN, nel recepire le indicazioni della Commissione Europea, garantisce la valorizzazione e lo sviluppo delle risorse umane, allo scopo di migliorare ed accrescere la professionalità, l'esperienza e il patrimonio delle competenze; realizza la migliore utilizzazione delle risorse umane assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti; garantisce, inoltre, l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività scientifica e di ricerca.
5. L'INFN riconosce al personale ricercatore e tecnologo tutti i diritti e doveri stabiliti all'art. 2, commi 1 e 2, del D.Lgs. 218/2016, che ne costituiscono lo stato giuridico e che sono trattati nel Capo III - in particolare negli articoli dal n. 28 al n. 33 del presente Regolamento.
6. L'INFN assicura, in conformità a quanto disposto dal D.Lgs. 33/2013 e successive modifiche e integrazioni, la trasparenza intesa come accessibilità totale, anche attraverso la predisposizione di un'apposita sezione sul proprio sito web istituzionale delle informazioni concernenti la propria organizzazione e la propria attività e dei risultati concernenti l'attività di misurazione e valutazione della stessa.

## **TITOLO II - PERSONALE DIPENDENTE**

### **Articolo 2 - Personale dipendente**

1. Il rapporto di lavoro del personale dipendente dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare è disciplinato dalla legislazione vigente in materia di lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, dalle norme di contrattazione collettiva nonché dal presente Regolamento.
2. Il personale dipendente dell'INFN è costituito da:
  - a) personale con contratto a tempo indeterminato;
  - b) personale con contratto a tempo determinato;
  - c) personale straordinario con contratto a tempo determinato.

### **Articolo 3 - Fabbisogno del personale**

1. L'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare nel Piano Triennale di Attività (PTA) adottato ai sensi dell'art. 5, comma 4, del D.Lgs. 218/2016, e dell'articolo 3, comma 3, dello Statuto, definisce la programmazione

del fabbisogno del personale dipendente sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, in funzione del perseguimento della missione dell'INFN e nel rispetto dei limiti derivanti dalla legislazione vigente in materia di spese per il personale, ai sensi degli artt. 7 e 9 del D.Lgs. 218/2016, salvaguardando le risorse finanziarie necessarie alle attività di ricerca.

2. Nell'ambito della propria autonomia l'INFN determina, con deliberazione del Consiglio Direttivo, la consistenza e le variazioni dell'organico, che è unico a livello nazionale, in coerenza con il PTA, tenuto conto di quanto disposto dagli artt. 2 e 6 del D.Lgs. 165/2001 e previa informazione alle Organizzazioni Sindacali.
3. Il Piano Triennale di Attività è approvato dal Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca (MIUR) entro sessanta giorni dalla ricezione, decorsi i quali, senza che siano state formulate osservazioni, si intende approvato.
4. L'autorizzazione all'avvio delle procedure concorsuali è concessa con l'approvazione del Piano Triennale di attività e del fabbisogno del personale.

## **CAPO I - Reclutamento del personale dipendente**

### **Articolo 4 - Principi generali**

1. Il reclutamento del personale a tempo indeterminato avviene nel rispetto del D.Lgs. 218/2016, dell'ulteriore specifica normativa in materia, delle apposite previsioni contrattuali e dei vincoli previsti in materia di finanza pubblica. L'INFN, ferme restando le modalità relative alle assunzioni obbligatorie o al ricorso alle liste di collocamento nonché le altre modalità di carattere generale previste dalla legge, recluta il proprio personale a tempo indeterminato:
  - a) mediante concorso pubblico o altre procedure selettive, nell'ambito delle quali potranno essere previste riserve di posti da destinarsi al personale interno nelle modalità e limiti previsti dalla normativa vigente;
  - b) mediante utilizzazione delle graduatorie delle procedure di cui al precedente punto a), secondo le modalità previste dalla normativa vigente;
  - c) mediante mobilità da Ente del comparto o da altra Amministrazione, in conformità a quanto disposto dal D.Lgs. 165/2001;
  - d) mediante chiamata diretta nei limiti e secondo le modalità stabiliti dall'art. 16 del D.Lgs. 218/2016;
  - e) mediante altre procedure previste dalla normativa vigente.
2. Il reclutamento del personale a tempo determinato avviene nel rispetto dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001, dell'ulteriore specifica normativa in materia, delle apposite previsioni contrattuali e dei vincoli previsti in materia di finanza pubblica. L'INFN, ferme restando le modalità relative alle assunzioni obbligatorie o al ricorso alle liste di collocamento nonché le altre modalità di carattere generale previste dalla legge, recluta il proprio personale a tempo determinato:
  - a) mediante procedure selettive pubbliche;
  - b) mediante utilizzazione delle graduatorie secondo le modalità previste dalla normativa vigente;
  - c) mediante chiamata diretta nei limiti e secondo le modalità previste dalla normativa vigente.
3. Per esigenze di carattere eccezionale, l'INFN può reclutare, con provvedimento motivato, personale straordinario con rapporto di lavoro di durata non superiore a 90 giorni limitatamente ai profili professionali per i quali è consentito l'accesso con il diploma di scuola secondaria di secondo grado, in conformità a quanto disposto dall'art. 6, comma 1, della Legge 70/1975.
4. Le determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento e alle relative assunzioni sono comunicate al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. 218/2016.

## **SEZIONE I - Assunzioni a tempo indeterminato**

### **Articolo 5 – Assunzioni mediante concorso pubblico o altre procedure selettive pubbliche**

1. L'assunzione di personale a tempo indeterminato è effettuata in modo coerente con la programmazione triennale dell'attività effettuata in funzione del perseguimento della missione dell'INFN e della realizzazione dei programmi di ricerca ivi definiti.
2. Prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, per i ricercatori e tecnologi non devono essere attivate le procedure di cui al comma 1 dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, ai sensi di quanto disposto dall'art. 11, comma 1, del D.Lgs. 218/2016.
3. Il Consiglio Direttivo, tenuto conto dei principi contenuti nel Titolo II, Capo III, del D.Lgs. 165/2001 e nel Codice Minerva definisce con proprio Disciplinare:
  - a) le tipologie delle procedure selettive per ciascun profilo e livello professionale, le relative forme di pubblicità, i requisiti specifici di ammissione, le eventuali soglie di idoneità, le modalità di svolgimento delle procedure, i termini e le modalità di utilizzazione delle graduatorie coerentemente alle eventuali disposizioni di legge vigenti in materia;
  - b) i criteri per la composizione e l'operatività delle commissioni esaminatrici, nonché le modalità di nomina delle stesse;
  - c) il contenuto dei bandi.
4. Il Disciplinare di cui al precedente comma tiene conto dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e dell'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, in accordo con il Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle persone e con il Codice Etico.

### **Articolo 6 - Assunzione di ricercatori e tecnologi dotati di altissima qualificazione scientifica o che siano stati insigniti di alti riconoscimenti scientifici in ambito internazionale**

1. Il Consiglio Direttivo, nei limiti e secondo le modalità indicate nell'art. 16 del D.Lgs. 218/2016 dispone, con propria deliberazione, l'assunzione a tempo indeterminato di ricercatori o tecnologi, italiani o stranieri, dotati di altissima qualificazione scientifica o che siano stati insigniti di alti riconoscimenti scientifici in ambito internazionale.
2. Le proposte di chiamate dirette, adeguatamente motivate, possono essere presentate ogni anno alla Giunta Esecutiva nel corso della preparazione del PTA, da ciascun Direttore per far fronte a specifiche esigenze. La Giunta Esecutiva provvede a vagliare, ed eventualmente integrare, le candidature ed a proporre al Consiglio Direttivo la chiamata diretta per quelle che ritiene più adeguate.
3. Il profilo e il livello di inquadramento è stabilito in relazione al grado di qualificazione scientifica o alla rilevanza dei riconoscimenti conseguiti; la fascia stipendiale è attribuita in relazione all'esperienza professionale maturata.

## **SEZIONE II - Assunzioni a tempo determinato**

### **Articolo 7 - Assunzioni a tempo determinato**

1. L'assunzione di personale a tempo determinato è effettuata in modo coerente con la programmazione triennale delle attività, per specifici programmi o progetti di ricerca, per la gestione di infrastrutture complesse, nonché per esigenze di carattere organizzativo o sostitutivo.
2. La durata dei contratti tiene conto delle esigenze previste nella programmazione in conformità a quanto disposto dalle norme di legge e della contrattazione collettiva.
3. La costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato può avvenire:
  - a) secondo le procedure previste dall'articolo 4, comma 2, del presente Regolamento;

- b) per chiamata diretta, per il personale ricercatore e tecnologo di elevato livello ed esperienza, ai sensi dell'art. 20, comma 3, del D.Lgs. 127/2003;
  - c) per chiamata diretta per il personale tecnico di elevato livello di competenza, esperienza, ovvero altamente specializzato, secondo la normativa vigente.
4. Il Consiglio Direttivo, tenuto conto dei principi contenuti nel Titolo II, Capo III, del D.Lgs. 165/2001 e avuto riguardo alle esigenze in relazione alle quali è disposta l'assunzione, definisce con proprio Disciplinare:
- a) le tipologie delle procedure selettive per ciascun profilo e livello professionale, le relative forme di pubblicità, i requisiti specifici di ammissione, le eventuali soglie d'idoneità, le modalità di svolgimento delle procedure, i termini e le modalità di utilizzazione della graduatoria, eventuali specifiche clausole contrattuali;
  - b) i criteri per la chiamata diretta di personale di elevato livello ed esperienza, ove consentita dalla normativa vigente;
  - c) i criteri per la composizione e l'operatività delle commissioni esaminatrici, nonché le modalità di nomina delle stesse;
  - d) il contenuto dei bandi.

## **CAPO II - Dirigenza**

### **Articolo 8 - Personale con qualifica dirigenziale**

1. Il reclutamento di personale di qualifica dirigenziale ed il conferimento dei relativi incarichi, sono disposti secondo i principi contenuti nel D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni e nella ulteriore normativa prevista in materia di reclutamento dei dirigenti.
2. L'INFN può conferire incarichi dirigenziali a tempo determinato a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale ai sensi dell'art. 19 del suddetto D.Lgs. 165/2001. Il parere vincolante sulla validità curriculare dei dirigenti proposti, previsto dall'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 213/2009 è espresso dal Consiglio Direttivo con propria deliberazione entro 60 giorni dall'individuazione effettuata dal Direttore Generale ai sensi dell'articolo 30 dello Statuto

## **CAPO III - Stato giuridico del personale INFN**

### **Articolo 9 - Costituzione e disciplina del rapporto di lavoro**

1. La costituzione del rapporto di lavoro avviene mediante stipula di contratto individuale di lavoro, in forma scritta, tra l'INFN, in persona del Suo legale rappresentante, e il lavoratore.
2. Il rapporto di lavoro del personale dipendente dell'INFN è disciplinato dalle disposizioni del Codice Civile e dei contratti collettivi ed individuali di lavoro, fatte salve le disposizioni di cui al D.Lgs. 165/2001, e successive modifiche ed integrazioni, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo.
3. Il Consiglio Direttivo, con apposita deliberazione, individua le misure ed i provvedimenti inerenti la gestione del rapporto di lavoro la cui adozione sia riservata al Direttore della Struttura INFN presso la quale il dipendente presta servizio, salvo che il presente Regolamento non stabilisca diversamente.

### **Articolo 10 - Servizi pregressi**

1. Per il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in sede di costituzione del rapporto di lavoro ed ai soli fini dell'anzianità di servizio, sono riconosciuti i periodi di servizio prestato con contratti di lavoro a tempo determinato presso gli Enti Pubblici di Ricerca ed anche presso altre Istituzioni di Ricerca ed Università italiane. Per questi ultimi è riconoscibile solo per profili di inquadramento equivalenti a quelli dell'INFN.
2. Gli stessi periodi di cui al precedente comma, limitatamente ai periodi di servizio prestati presso EPR, potranno essere altresì riconosciuti ai fini del trattamento di quiescenza, subordinatamente alla



restituzione delle indennità percepite a seguito della risoluzione del precedente rapporto di lavoro maggiorate degli interessi legali.

3. Il servizio prestato a tempo determinato presso l'INFN, nel medesimo profilo di inquadramento con il quale è effettuata l'assunzione a tempo indeterminato, è utile ai fini delle progressioni di cui agli artt. 53 e 54 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 febbraio 2002 e successive modificazioni.
4. Ai fini del presente articolo e per un periodo complessivamente non superiore a 5 anni, per il personale assunto a tempo indeterminato potranno essere riconosciute le attività di ricerca scientifica e tecnologica svolte, presso altre Istituzioni di ricerca ed Università estere in profili di inquadramento equivalenti a quelli degli EPR, come giudicati da apposita commissione.

#### **Articolo 11 - Sede di servizio**

1. Ai fini del presente Regolamento si intende come sede di servizio del dipendente il luogo ove è ubicata la Struttura INFN presso la quale il dipendente è assegnato. Tale sede è indicata nel contratto individuale di lavoro.
2. La durata temporale dell'obbligo di permanenza nella sede di prima destinazione è di 3 anni, come disposto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. 218/2016.
3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di servizio è effettuata in conformità a quanto previsto dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001.

#### **Articolo 12 - Invio del personale in missione**

1. L'INFN svolge una rilevante parte della propria attività di ricerca istituzionale, nell'ambito di collaborazioni internazionali, sia a carattere teorico sia presso grandi infrastrutture di ricerca sedi di acceleratori e/o sistemi di rivelazione, di elevata complessità. Il personale, per esigenze di servizio o di ricerca di carattere temporaneo, può essere inviato in missione presso località diverse da quella della sede di servizio.
2. Il Consiglio Direttivo, con proprio Disciplinary individua specifici criteri e procedure per l'invio in missione del personale, nel rispetto della normativa vigente.

#### **Articolo 13 - Orario di lavoro e di servizio**

1. L'articolazione dell'orario di lavoro e di servizio è stabilita dall'INFN in conformità a quanto disposto in materia dalla contrattazione collettiva che salvaguarda l'autonoma determinazione del tempo di lavoro di ricercatori e tecnologi, nel rispetto della Carta Europea dei Ricercatori e delle esigenze di servizio o di ricerca dell'Istituto. Ricercatori e tecnologi assicurano la presenza in servizio correlandola in modo flessibile alle esigenze della propria attività scientifica e tecnologica, agli incarichi loro affidati, all'orario di servizio della struttura in cui operano, tenendo conto dei criteri organizzativi dell'Ente.
2. L'orario settimanale può essere ripartito in misura variabile nelle diverse giornate lavorative e, per esigenze di servizio o di ricerca, possono essere istituiti turni di lavoro, anche continui ed avvicendati, diurni, notturni e festivi, tenendo conto della dovuta sovrapposizione nell'avvicendamento del personale turnista. Al lavoro in turni si applica la disciplina prevista dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva.
3. Fermo restando quanto previsto dalla contrattazione collettiva per le diverse tipologie di personale e nel rispetto dello Statuto dei lavoratori, nonché del principio di efficienza della Pubblica Amministrazione, l'INFN individua le modalità di controllo dell'orario di lavoro più consone alle specifiche esigenze delle proprie attività, previa consultazione delle Organizzazioni Sindacali.

#### **Articolo 14 - Lavoro straordinario**

1. Il personale tecnico e amministrativo è tenuto, qualora gli venga richiesto, a prestare la propria opera oltre i limiti del normale orario di lavoro secondo quanto previsto dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva.

2. Il lavoro straordinario può essere richiesto solo per esigenze di servizio di carattere eccezionale, temporaneo e contingente non altrimenti sopperibili.
3. La richiesta di prestazioni di lavoro straordinario deve essere comunicata al dipendente con adeguato anticipo, compatibilmente con la situazione che determina la richiesta stessa.
4. I dati inerenti la distribuzione delle ore di lavoro straordinario e la relativa utilizzazione vengono comunicati alle Organizzazioni Sindacali come previsto dalla contrattazione collettiva.

#### **Articolo 15 - Riposo settimanale, ferie, permessi e festività**

1. In materia di riposo settimanale, ferie, permessi, si applica la disciplina prevista dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale.
2. Sono considerati giorni festivi, oltre alle domeniche, quelli riconosciuti come tali dalle vigenti disposizioni in materia; tutti gli altri giorni sono considerati feriali.
3. È altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta l'attività lavorativa, purché ricadente in giorno lavorativo.

#### **Articolo 16 - Aspettative**

1. Al personale dell'Istituto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, le seguenti tipologie di aspettativa:
  - a) per esigenze personali o familiari, ex art. 12 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del 21/2/2002, per una durata complessiva di 12 mesi in un triennio, da fruirsi al massimo in due periodi;
  - b) per ricongiungimento del coniuge all'estero, ex art. 14, comma 2 del CCNL del 21/2/2002. Tale aspettativa può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha generata;
  - c) per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa, ex art. 17 del CCNL del 13/5/2009, per una durata complessiva di 12 mesi.
2. Tali periodi sono senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità e non concorrono alla maturazione delle ferie. I provvedimenti di aspettativa sono di competenza del Presidente o suo delegato, dietro parere del Direttore della Struttura di appartenenza.
3. Al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato potranno essere concessi periodi di altri tipi di aspettativa previsti dalle vigenti disposizioni in materia

#### **Articolo 17 - Congedi per motivi di studio o di ricerca**

1. Al personale ricercatore e tecnologo possono essere concessi congedi per motivi di studio o di ricerca scientifica, allo scopo di recarsi presso Istituti o Laboratori esteri, nonché presso Istituzioni internazionali e comunitarie, fino a 5 anni ogni 10 anni di servizio. Il Consiglio Direttivo può autorizzare l'applicazione di questa normativa anche a personale appartenente ad altri profili per particolari esigenze funzionali della Struttura o di formazione del personale stesso.
2. I congedi di cui al comma precedente devono essere richiesti dal dipendente con motivata domanda e sono concessi dal Presidente dell'INFN, compatibilmente con le esigenze di servizio o di ricerca sentito il Consiglio Direttivo e il Direttore della Struttura presso la quale il dipendente è assegnato.
3. Il congedo può essere concesso se, al termine del periodo richiesto, il dipendente non supera 5 anni di congedo negli ultimi 10 anni di servizio. Ove ricorrano motivi eccezionali di interesse dell'INFN il congedo potrà essere concesso in deroga alla precedente norma, con l'accordo che il dipendente ne compenserà a posteriori la durata con altrettanti anni di servizio in sede, entro il decennio successivo. I periodi di tempo trascorsi in congedo per motivi di studio o di ricerca scientifica sono validi ai fini dell'anzianità di servizio; detti periodi non sono invece computabili ai fini delle ferie.

4. Il dipendente in congedo mantiene la retribuzione fissa mensile qualora l'Istituzione ricevente gli corrisponda una retribuzione inferiore al 75 per cento del trattamento forfettario di missione presso la stessa Istituzione. In ogni caso restano a carico del personale in congedo e dell'Ente le rispettive quote dei contributi previdenziali previsti dalle vigenti disposizioni in materia. Viene sospeso ogni altro compenso accessorio che non sia fisso o ricorrente o con carattere di generalità.
5. Il Presidente, su richiesta del dipendente, sentito il Consiglio Direttivo e il Direttore della Struttura presso la quale il dipendente è assegnato potrà altresì disporre la concessione di congedi per motivi di ricerca scientifica o di studio senza assegni. Anche in questo caso permane a carico dell'INFN e del personale, nei limiti delle rispettive quote, il versamento dei contributi previdenziali previsti dalle vigenti disposizioni in materia.
6. Il dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato, nei primi 5 anni di servizio può ottenere fino ad un massimo di due anni di congedo per motivi di studio o ricerca. Di norma, il primo periodo di congedo può essere concesso al neoassunto solo a partire dal secondo anno di servizio. Durante il periodo di prova, in nessun caso può essere concesso al dipendente neoassunto un congedo per motivi di studio o ricerca.

#### **Articolo 18 - Performance individuale del personale e valorizzazione del merito**

1. L'Istituto misura e valuta la performance organizzativa e individuale con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi offerti, incentivare la produttività e la qualità della prestazione lavorativa e di favorire la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità.
2. Le modalità applicative del ciclo di gestione della performance sono definite dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, previsto dall'art. 7 del D.Lgs. 150/2009.

#### **Articolo 19 - Mobilità temporanea interna ed esterna, distacco temporaneo presso imprese private**

1. La mobilità temporanea interna può attuarsi su richiesta del dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio, in conformità a quanto previsto dalla vigente legislazione in materia e dalla contrattazione collettiva.
2. Il Presidente, a seguito di richiesta del dipendente che evidenzii seri e gravi motivi e sentiti i Direttori delle Strutture interessate, può disporre l'assegnazione dello stesso presso una Struttura diversa da quella di appartenenza, per un periodo non superiore a sei mesi senza oneri a carico dell'INFN, ex art. 20 del DPR 346/1983.
3. L'INFN, ai sensi di quanto previsto dall'art. 14 della Legge 196/1997, e dall'art. 3 del D.Lgs. 297/1999, può autorizzare il distacco temporaneo del personale presso piccole e medie imprese, presso soggetti industriali e assimilati, per un periodo non superiore a quattro anni, rinnovabile una sola volta, nell'ambito di attività per il trasferimento tecnologico, su richiesta dell'impresa o del soggetto destinatario. Per tali periodi di distacco temporaneo il dipendente conserva il trattamento economico dell'INFN e la relativa copertura previdenziale.

#### **Articolo 20 - Mobilità di personale tra amministrazioni**

1. Il passaggio di personale tra Amministrazioni si attua con le modalità previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

#### **Articolo 21 - Trasferimenti**

1. Il personale dipendente, ad eccezione di quello che stia svolgendo il periodo di prova, tenuto conto di quanto disposto dal comma 2 dell'art. 30 e dal comma 5-bis dell'art. 35 del D.Lgs. 165/2001, a seguito di apposita domanda e compatibilmente con le esigenze di servizio o di ricerca, può essere trasferito ad altra sede.

2. L'INFN rende pubblici annualmente i posti vacanti che possono essere ricoperti mediante trasferimenti, compatibilmente con le esigenze di servizio o di ricerca delle Strutture di appartenenza dei dipendenti interessati.
3. I trasferimenti a domanda del personale sono attuati in base ad apposite graduatorie degli aspiranti, predisposte tenuto conto dei criteri di priorità e delle procedure stabiliti dalla contrattazione collettiva.
4. Il trasferimento a domanda non comporta alcun onere aggiuntivo per l'INFN.
5. L'INFN ha facoltà di disporre, qualora sussistano motivate esigenze di servizio o di ricerca, sentite le Organizzazioni Sindacali, il trasferimento d'ufficio del dipendente, sempre che a tali esigenze non si sia potuto provvedere mediante trasferimento a domanda.
6. In ogni caso l'INFN deve tener conto delle condizioni di famiglia, di eventuali necessità di studio del dipendente e dei suoi figli, nonché del servizio già prestato in sedi disagiate.
7. Ferme le modalità di gestione delle eventuali eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, nel caso di soppressione o di ristrutturazione di una Struttura l'INFN, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali, ne dà comunicazione a tutti i dipendenti interessati mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, almeno sei mesi prima della data di tale soppressione o ristrutturazione, indicando a detti dipendenti le Strutture presso le quali ritiene che i medesimi possano essere trasferiti per svolgere mansioni proprie del profilo di inquadramento.
8. Entro tre mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di cui al precedente comma, il dipendente deve far conoscere all'INFN la o le Strutture presso le quali è disposto a trasferirsi, operando la sua scelta anche al di fuori di quelle indicategli dall'Istituto.
9. Qualora, in seguito al trasferimento per motivi di servizio o di ricerca, dovesse rendersi necessario per il dipendente un periodo di qualificazione o di diversificazione scientifica, l'INFN provvede a comandare il dipendente predetto presso un idoneo organismo italiano o straniero, con l'osservanza delle modalità previste dall'art. 67 del DPR 411/1976, e successive modifiche e integrazioni, ovvero a fargli frequentare corsi di aggiornamento o di perfezionamento professionale.
10. In ogni caso il trasferimento del dipendente è disposto con deliberazione del Consiglio Direttivo. Il provvedimento di trasferimento è notificato al dipendente con almeno sessanta giorni di anticipo.
11. Ai sensi dell'art. 4, comma 44, della Legge 183/2011, al dipendente trasferito per esigenze di servizio o di ricerca l'indennità di prima sistemazione di cui all'art. 21 della Legge 836/1973, come adeguata dalla Legge 417/1978, spetta esclusivamente nel caso di effettivo mutamento della residenza del dipendente a seguito del trasferimento da una ad altra sede permanente di servizio.

#### **Articolo 22 - Personale comandato**

1. Il personale può essere comandato secondo le modalità previste dall'art. 40 della Legge 70/1975 e dell'art. 67 del DPR 411/1976 e successive modifiche e integrazioni e nei limiti di cui alla Legge 183/2010, a prestare servizio presso Amministrazioni Pubbliche, ivi comprese quelle internazionali e comunitarie, Università italiane e straniere, Istituti o Laboratori nazionali, internazionali o stranieri, od altri organismi di ricerca, previo consenso del dipendente e su richiesta di detti Enti o Amministrazioni all'INFN.
2. Il personale dell'INFN in posizione di comando può partecipare alle procedure interne per l'avanzamento di carriera.
3. Il periodo trascorso in posizione di comando è utile agli effetti del trattamento di quiescenza e di previdenza.
4. La spesa per il personale comandato è posta carico dell'Ente o Amministrazione presso cui detto personale va a prestare servizio

#### **Articolo 23 - Incarichi presso Università**

1. Il personale dell'INFN, anche laddove non siano previsti nell'ambito di specifiche convenzioni e accordi, può assumere incarichi di insegnamento a contratto presso le Università. Qualora l'attività didattica sia

a titolo gratuito e prevista nell'ambito di convenzioni e accordi, essa viene svolta all'interno dell'orario di lavoro.

2. Il personale dell'INFN può essere autorizzato o comandato a svolgere attività di ricerca presso le Università per periodi determinati, tenuto conto di quanto disposto dall'art. 70, comma 12, del D.Lgs. 165/2001.
3. Relativamente ai commi 1 e 2, le modalità con cui è concessa l'autorizzazione, ovvero i criteri di accordi e convenzioni con le Università, anche al fine di verificare il rispetto delle condizioni previste dalla legge, sono stabilite dal Consiglio Direttivo con proprio Disciplinare, tenendo conto della legislazione vigente, nonché delle norme al riguardo inserite nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

#### **Articolo 24 - Incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi**

1. In materia di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi si applica la disciplina dettata dal D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni, dal D.Lgs. 39/2013 e successive modifiche e integrazioni e dalla contrattazione collettiva.
2. L'autorizzazione allo svolgimento di incarichi presso altri soggetti pubblici o privati nazionali o internazionali, ove prevista, è concessa con provvedimento del Presidente o suo delegato. Tale autorizzazione è richiesta anche per lo svolgimento di incarichi di associazione presso altri Enti Pubblici di Ricerca o altre Università italiane.

#### **Articolo 25 - Diritti, obblighi e responsabilità**

1. Al personale dipendente dell'INFN sono riconosciuti i diritti previsti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dallo Statuto dell'Ente.
2. I dipendenti dell'INFN sono tenuti a prestare la propria attività con diligenza e conformano la propria condotta alla legislazione vigente in materia di rapporto di lavoro, ai codici di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, al Codice di Comportamento e Codice Etico dell'Istituto e alle disposizioni dettate dalla contrattazione collettiva e al Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle persone.
3. Il personale è responsabile, in relazione alle funzioni esercitate, dello svolgimento della propria attività di lavoro, nonché dagli obblighi derivanti dai doveri d'ufficio in conformità a dette funzioni ed alla struttura organizzativa dell'INFN.
4. In materia di responsabilità dei dipendenti si applicano le disposizioni legislative vigenti per il personale della Pubblica Amministrazione.
5. In caso di congedi per malattia, parentali o per ragioni di cura, il personale dipendente, al rientro in servizio, ha diritto al mantenimento delle medesime mansioni svolte prima dell'assenza o equivalenti, come stabilito dal D.Lgs. 151/2001 e successive modifiche e dal D.Lgs. 80/2015.

#### **Articolo 26 - Proprietà intellettuale e riservatezza**

1. L'INFN individua con apposito Disciplinare, previa consultazione con le Organizzazioni Sindacali, i diritti derivanti da invenzioni, brevetti industriali e da opere dell'ingegno, in base alla normativa vigente e nel rispetto dei principi sanciti dalla Carta Europea dei Ricercatori in materia di proprietà intellettuale.
2. I dipendenti sono tenuti a mantenere il segreto sulle notizie di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento della propria attività e la cui divulgazione possa arrecare danno all'INFN o a terzi.
3. In particolare i dipendenti sono tenuti ad osservare gli obblighi di riservatezza dei dati o dei risultati di ricerche oggetto di accordo commerciale o comunque soggetti a vincolo contrattuale o di privacy. Dell'eventuale obbligo alla riservatezza o segretezza, i dipendenti saranno preventivamente informati per iscritto.

#### **Articolo 27 - Proventi da attività di ricerca commissionata a favore di terzi**

1. Con apposito Disciplinare, e tenuto conto dell'informazione alle Organizzazioni Sindacali prevista dalla contrattazione collettiva, sono individuate modalità e criteri di riparto dei proventi derivanti da

contratti di ricerca, consulenza, formazione e attività di ricerca commissionata a favore di terzi concernenti prestazioni rese a committenti esterni.

## **SEZIONE I - Norme relative al personale ricercatore e tecnologo**

### **Articolo 28 - Libertà di Ricerca**

1. Al personale ricercatore e tecnologo è garantita piena libertà di ricerca, come sancito dall'art. 33 della Costituzione, e piena autonomia professionale nello svolgimento della propria attività. Tale personale contribuisce a pieno titolo alla definizione dei programmi scientifici dell'Ente, attraverso le Commissioni Scientifiche Nazionali e tutte le forme di rappresentanza scientifica previste nello Statuto.
2. Ricercatori e tecnologi hanno la responsabilità della presentazione nonché della gestione dei progetti di ricerca, così come stabilito all'art. 15, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. Essi sottopongono i propri progetti di ricerca ai normali meccanismi di scrutinio e valutazione scientifica predisposti dall'Ente.
3. L'INFN assicura ai propri ricercatori e tecnologi un ambiente di ricerca idoneo, dotato del supporto e delle infrastrutture sufficienti a sviluppare le attività di ricerca coerenti con la missione dell'Ente, come definita nello Statuto, e promuove la pubblicazione dei risultati ottenuti attraverso le procedure di peer review accettate dalla comunità scientifica, nonché la loro diffusione e la valorizzazione presso la società civile.

### **Articolo 29 - Flessibilità lavorativa**

1. L'INFN garantisce a ricercatori e tecnologi la flessibilità lavorativa necessaria all'adeguato svolgimento delle attività di ricerca. A questo scopo, in accordo con la normativa contrattuale, ad essi è riconosciuta l'autonoma determinazione del tempo di lavoro, come già riportato all'articolo 13 del presente Regolamento.
2. I ricercatori e tecnologi possono altresì svolgere, fatta salva la propria normale attività di ricerca, attività aggiuntive di docenza, consulenza, valutazione o pubblicistica, sia a titolo gratuito che retribuite, previa comunicazione e/o autorizzazione da parte del Presidente dell'Ente, nel rispetto delle normative vigenti.
3. I ricercatori e I tecnologi possono anche costituire società con caratteristiche di spin-off o di start-up, ai sensi degli artt. 2 e 3 del D.Lgs. 297/1999 e successive modificazioni e integrazioni, anche assumendo in tale ambito responsabilità formali, nel rispetto di quanto stabilito dal relativo Regolamento dell'INFN e dal Disciplinare per la tutela, lo sviluppo e la valorizzazione delle conoscenze dell'INFN.

### **Articolo 30 - Doveri e Buone pratiche**

1. Ricercatori e tecnologi, in quanto responsabili delle proprie attività di ricerca, sono tenuti ad operare nel rispetto delle pratiche etiche riconosciute e delle procedure stabilite dalla legge e dalla regolamentazione interna dell'INFN. In collaborazione con gli uffici amministrativi dell'Ente, essi devono altresì assicurare il rispetto dei vincoli di trasparenza ed efficienza contabile nella gestione di fondi di ricerca ad essi affidati. Nel caso in cui tali fondi provengano da contratti con finanziatori esterni all'Ente, è dovere dei ricercatori e tecnologi coinvolti rispettarne i termini e le condizioni.
2. Ricercatori e tecnologi hanno l'obbligo di svolgere la propria attività di ricerca nel pieno rispetto delle norme a tutela della salute e della sicurezza, come stabilito nel D.Lgs. 81/2008 e successive integrazioni. A tale scopo devono sottoporsi periodicamente a formazione ed aggiornamento.
3. In tutti i progetti di ricerca è responsabilità etica di ricercatori e tecnologi assicurare alla comunità scientifica la verificabilità dei risultati ottenuti. Compatibilmente con lo svolgimento delle proprie attività di ricerca, ricercatori e tecnologi sono altresì tenuti a favorire la comunicazione e divulgazione presso la società civile dei propri risultati e delle proprie metodologie di indagine.

### **Articolo 31 - Valutazione e valorizzazione professionale**

1. L'INFN garantisce che la produttività scientifica e tecnologica di ricercatori e tecnologi sia valutata, nelle procedure concorsuali o in altre selezioni interne, da esperti di comprovata competenza ed esperienza nelle specifiche aree disciplinari.
2. L'INFN garantisce inoltre la misurazione e valutazione della performance dei ricercatori e tecnologi previa definizione, da parte dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR), di obiettivi, indicatori e standard e modalità per assicurare il ciclo di gestione della performance.
3. Ricercatori e tecnologi sono tenuti a sottoporsi alle procedure di valutazione della ricerca previste dalla legge, rendendo disponibili i dati relativi alla propria produzione scientifica e tecnologica agli organi competenti, ove richiesto. L'Ente assicura che le valutazioni collettive delle Strutture dell'Ente siano sempre tenute totalmente distinte dalle forme di valutazione e selezione individuale di ricercatori e tecnologi.
4. L'INFN riconosce che le opportunità di carriera costituiscono lo strumento primario di valorizzazione professionale e si impegna, compatibilmente con i vincoli di bilancio e con la programmazione scientifica, a rendere disponibili con regolarità un congruo numero di concorsi per l'accesso a tutti i livelli dei profili di ricercatore e tecnologo, assicurando così un costante ricambio.
5. L'INFN istituisce, come previsto all'art. 15 del D.Lgs. 218/2016, premi biennali per il personale ricercatore e tecnologo che abbia conseguito risultati di eccellenza, e ne stabilisce le regole in apposito Disciplinare.

### **Articolo 32 - Mobilità e portabilità dei progetti**

1. L'INFN riconosce il valore della mobilità di ricercatori e tecnologi fra Istituzioni di ricerca, imprese private e aree disciplinari, come elemento arricchente e altamente formativo nella carriera. Pertanto ne assicura la valorizzazione nelle proprie procedure di selezione e valutazione. Ricercatori e tecnologi che utilizzano la mobilità temporanea interna ed esterna, il distacco temporaneo presso imprese private, il trasferimento ad altra sede dell'Ente o il comando presso altre Amministrazioni, hanno diritto a mantenere la titolarità dei progetti di ricerca scientifica o tecnologica finanziati da soggetti diversi dall'INFN, ove scientificamente possibile, previo accordo dell'Istituzione ricevente e del committente di ricerca.
2. L'INFN garantisce, in caso di mobilità interna, la piena portabilità delle risorse finanziarie dei progetti a loro affidati, mentre in caso di mobilità esterna si impegna a stipulare gli opportuni accordi con le Istituzioni riceventi per assicurare al ricercatore o tecnologo la necessaria continuità nella gestione del proprio progetto.

### **Articolo 33 - Attività didattica e Formazione**

1. Il personale ricercatore e tecnologo può assumere incarichi di insegnamento a contratto presso le Università in quanto compatibili con la propria attività di ricerca. L'INFN ne favorisce la partecipazione agli organi didattici degli atenei attraverso specifiche norme da introdurre nelle convenzioni, come previsto all'articolo 3 dello Statuto. Qualora tale attività didattica sia a titolo gratuito viene svolta all'interno dell'orario di lavoro.
2. Ricercatori e tecnologi assicurano di aggiornare e perfezionare continuamente la propria professionalità, attraverso i più opportuni strumenti formativi, ai quali l'Ente garantisce pieno accesso.
3. Il personale ricercatore e tecnologo, previa autorizzazione del Presidente, può assumere incarichi di direzione di dipartimenti o centri di ricerca presso Università per periodi determinati.
4. Il personale ricercatore e tecnologo dell'INFN può svolgere attività didattica e di ricerca presso le Università sulla base di apposite convenzioni secondo quanto previsto dall'art. 55, comma 1, del DL 5/2012, come modificato dalla Legge di conversione n. 35/2012, e dal successivo Decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca del 27 novembre 2012.
5. Le modalità con cui è concessa l'autorizzazione, ovvero i criteri di accordi e convenzioni con le Università, anche al fine di verificare il rispetto delle condizioni previste dalla legge, sono stabilite dal



Consiglio Direttivo nello stesso Disciplinare previsto all'art. 23 del presente Regolamento, nel rispetto della normativa vigente.

## **CAPO IV - Conciliazione vita privata**

### **Articolo 34 - Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. L'INFN può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale o trasformare, su richiesta del dipendente, il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.
2. Tenuto conto di quanto disposto dalla legislazione vigente in materia, l'INFN, previa informativa alle Organizzazioni Sindacali, con proprio Disciplinare stabilisce la regolamentazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

### **Articolo 35 - Telelavoro**

1. L'INFN può avvalersi a norma dell'art. 4, comma 1, della Legge 191/1998, anche su richiesta del dipendente, del telelavoro allo scopo di razionalizzare le attività sulla base di specifici progetti, secondo le modalità organizzative disciplinate dal DPR 70/1999 ed avuto riguardo alle specifiche disposizioni della contrattazione collettiva.
2. L'INFN si è dotato di un Disciplinare, che individua le attività per le quali si ravvisano le condizioni per il telelavoro, indicando gli obiettivi, le tipologie professionali da coinvolgere, i tempi e le modalità di attuazione.

### **Articolo 36 - Lavoro agile**

1. L'INFN può avvalersi, a norma dell'art. 14 della Legge 124/2015 e dell'art. 18, comma 3, della Legge 81/2017, su richiesta del dipendente, del lavoro agile allo scopo di incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
2. Il Consiglio Direttivo, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali e consultazione con il CUG, con apposita deliberazione, individua le attività per le quali si ravvisano le condizioni per il lavoro agile, indicando gli obiettivi, le tipologie professionali da coinvolgere, i tempi e le modalità di attuazione.

## **CAPO V - Cessazione del rapporto di impiego e trattenimento in servizio**

### **Articolo 37 - Cessazione del rapporto di lavoro e trattenimento in servizio**

1. La cessazione del rapporto di lavoro avviene:
  - a) per collocamento a riposo secondo la legislazione vigente e fatto salvo i casi previsti dalla normativa vigente per il trattenimento in servizio;
  - b) per dimissioni volontarie;
  - c) nei casi specificamente previsti dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva.
2. I provvedimenti di collocamento a riposo e di presa d'atto delle dimissioni volontarie sono adottati dal Direttore Generale dell'INFN.
3. I provvedimenti di risoluzione del rapporto di lavoro unilaterali sono adottati dal Consiglio Direttivo

### **Articolo 38 - Riammissione in servizio**

1. Il dipendente cessato per dimissioni volontarie o per motivi di salute, con motivata deliberazione del Consiglio Direttivo, può essere riammesso in servizio alle condizioni e con le modalità di cui all'art. 13 del DPR 411/1976.
2. La riammissione in servizio è subordinata alla verifica della sussistenza delle condizioni di legge e al possesso dei requisiti generali per l'assunzione.



3. Al dipendente riadesso in servizio sono attribuiti il profilo, il livello, la progressione economica e la fascia stipendiale in godimento all'atto della cessazione dall'impiego. L'anzianità maturata nella fascia stipendiale anteriormente alla cessazione non si computa ai fini del conseguimento della fascia stipendiale successiva.

### **TITOLO III - ALTRO PERSONALE**

#### **Articolo 39 - Assegni di ricerca, borse di studio e contratti collaborazione**

1. Per raggiungere gli obiettivi previsti nel PTA e nel Documento di Visione Strategica, l'Istituto si avvale anche di personale in formazione, quali i titolari di assegni di ricerca e borse di studio. Inoltre può avvalersi di contratti di collaborazione ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 165/2001.
2. Tali tipologie di personale sono regolamentate da specifici Disciplinari. Anche tale personale armonizza la propria condotta, in modalità analoghe al personale dipendente, al Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle persone, ed è tenuto a rispettare i principi contenuti negli articoli 25, 26 e 30 del presente Regolamento.

#### **Articolo 40 - Personale associato**

1. Il personale associato è costituito da personale docente e ricercatore in materie scientifiche, tecnologo e tecnico-amministrativo dipendente del sistema universitario nazionale, di altri Enti pubblici e privati convenzionati, da studiosi stranieri che operino nelle Strutture dell'Istituto, da laureandi, dottorandi, borsisti e assegnisti universitari o di altre Organizzazioni convenzionate con l'Istituto nonché da personale già dipendente di Università e Istituzioni di ricerca di rilevanza internazionale, cui l'INFN conferisce incarichi di ricerca scientifica, tecnologica, di collaborazione tecnica o altre forme di associazione.
2. Il personale associato si impegna a contribuire alle attività dell'INFN così come programmate nel Piano Triennale di Attività e nel Documento di Visione Strategica previsti dall'articolo 4 dello Statuto dell'Ente.
3. Il personale associato armonizza la propria condotta, in modalità analoghe al personale dipendente, al Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle persone, ed è tenuto a rispettare i principi contenuti negli articoli 25, 26 e 30 del presente Regolamento.
4. L'associazione non costituisce rapporto di lavoro, è a termine e gratuita nonché soggetta per la sua attivazione alle esigenze dei programmi e dei progetti di ricerca e delle disponibilità logistiche delle singole Strutture e, per i dipendenti di altri Enti o di Università, anche al rilascio dell'autorizzazione del datore di lavoro di appartenenza.

#### **Articolo 41 - Tipologie di associazioni**

1. Il personale associato si articola in due distinte tipologie:
  - a) personale titolare di incarichi di ricerca o di collaborazione tecnica;
  - b) personale titolare di altre tipologie di associazione.
2. Gli incarichi di cui al comma 1.a) riguardano coloro che operano con continuità e prevalentemente nell'INFN, nell'ambito dei programmi e delle Strutture di quest'ultimo e sono attribuiti con deliberazione della Giunta Esecutiva su richiesta dell'interessato e proposta del Direttore della Struttura di appartenenza.
3. Le altre tipologie di associazione di cui al comma 1.b) riguardano tutte le forme di collaborazione diverse da quelle di cui al comma 1.a) e sono attribuiti dal Presidente su richiesta dell'interessato e proposta del Direttore della Struttura di appartenenza.
4. Il Consiglio Direttivo, con apposito Discipinare, definisce le tipologie di associazione, le categorie dei destinatari, la durata e le caratteristiche specifiche di ciascuna tipologia, le modalità di attribuzione, gli adempimenti a carico degli interessati e dei Direttori delle Strutture, nonché i diversi contingenti massimi e le necessarie verifiche sull'attività svolta.

## **TITOLO IV - IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO, BENESSERE ORGANIZZATIVO, BENEFICI ASSISTENZIALI E FORMAZIONE**

### **Articolo 42 - Tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**

1. L'INFN attua la legislazione vigente in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e promuove tutte le ulteriori misure di prevenzione per gli aspetti non esplicitamente contemplati dalla normativa, con particolare attenzione alla valutazione dei rischi in ottica di genere.
2. Il Direttore di ciascuna Struttura dell'INFN opera, ai fini dell'applicazione delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, con le capacità e i poteri del datore di lavoro previsti dalla legislazione medesima.
3. Le procedure di gestione della sicurezza sono indicate nei Documenti di Valutazione dei Rischi custoditi in ciascuna Struttura.
4. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza partecipano alle attività di gestione della sicurezza secondo le disposizioni di legge.
5. I lavoratori sono tenuti alla frequenza dei corsi di informazione e formazione previsti in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, prevenzione incendi e gestione emergenze, che possono essere effettuati anche attraverso l'ausilio di strumenti multimediali destinati alla formazione con metodologia interattiva.
6. L'INFN assicura alle figure professionali della sicurezza la formazione e l'aggiornamento occorrenti per l'esercizio delle rispettive competenze e responsabilità.
7. L'INFN assicura un ambiente di lavoro non discriminatorio e attento al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

### **Articolo 43 - Tutele assicurative e benefici assistenziali**

1. L'INFN garantisce al proprio personale, oltre alle tutele assicurative obbligatorie, anche trattamenti complementari e benefici di natura assistenziale quali:
  - a) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale;
  - b) concessione di prestiti al personale dipendente;
  - c) assegnazione di borse di studio ai figli del personale dipendente;
  - d) concessione e gestione dei mutui edilizi a tasso agevolato in favore del personale dipendente;
  - e) concessione di contributi per iniziative locali di carattere sociale, culturale e ricreativo;
  - f) concessione di contributi al personale dipendente con figli in età prescolare;
  - g) concessione dei sussidi a favore del personale dipendente.

Le tutele assicurative e i benefici assistenziali sono regolamentati tramite propri Disciplinari.

### **Articolo 44 - Formazione**

1. L'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare individua nella formazione uno strumento indispensabile per la crescita professionale e per l'aggiornamento del personale in servizio e per l'inserimento nei processi organizzativi del personale di nuova assunzione.
2. Le attività formative sono rivolte al personale dipendente con contratti di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. Ove possibile e senza ulteriori oneri a carico del fondo formazione, ne è consentita la fruizione anche ai titolari di assegni di ricerca e di borse di studio dell'Istituto e ai titolari di incarichi di ricerca e di collaborazione e delle altre tipologie di associazione.

## **TITOLO V - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

### **Articolo 45 - Trattamento dei dati personali**

1. L'INFN effettua il trattamento dei dati personali nel rispetto del D.Lgs. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni.
2. Il trattamento dei dati personali avviene nel rispetto del principio della trasparenza degli atti e dell'attività della Pubblica Amministrazione come sancito dalla Legge 241/1990, e dal D.Lgs. 33/2013 e successive modifiche e integrazioni

## **TITOLO VI - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI**

### **Articolo 46 - Entrata in vigore**

1. Il presente Regolamento entra in vigore, dopo le procedure previste al comma 2 dell'art. 4 del D.Lgs. 218/2016, il primo giorno del mese successivo a quello dell'avvenuta pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.
2. In sede di prima attuazione del presente Regolamento e fino all'adozione dei Disciplinari in esso previsti, continuano a trovare applicazione i Regolamenti ed i Provvedimenti assunti dall'INFN nel previgente ordinamento.