



**INGV**  
terremoti  
vulcani  
ambiente

ISTITUTO NAZIONALE  
DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA

Istituto Nazionale di Geofisica  
e Vulcanologia  
AOO INGV  
**Protocollo Generale - U**  
N. 0003401  
del 24/02/2015



Direzione centrale  
Affari amministrativi  
e del Personale

Sito WEB

OO. SS.  
Direttori di Struttura  
Direttori di Sezione

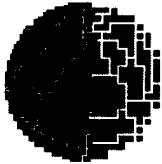
LL.SS.

Oggetto: Pubblicità atti

Si trasmette copia dell'allegata delibera con richiesta di procedere alle prescritte notifiche.

Delibera n. 165 del 19/02/2015 – Allegato B al Verbale n.02/2015: approvazione schema nuovo Regolamento del personale dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia

IL DIRIGENTE  
Tullio PEPE



# Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia

Delibera n. 165/2015

Allegato B al Verbale n. 02/2015

Oggetto: approvazione schema nuovo Regolamento del personale dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia

## IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Visto il Decreto legislativo 29 settembre 1999, n. 381, con il quale è stato istituito l'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia;
- vista la Legge 27 settembre 2007, n. 165, concernente la "Delega al Governo in materia di riordino degli Enti di Ricerca";
- visto il Decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, concernente il "Riordino degli Enti di Ricerca" in attuazione dell'art. 1 della Legge 27 settembre 2007, n. 165;
- visto lo Statuto dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia emanato con Decreto del Presidente n. 90 del 21 marzo 2011 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana - Serie Generale n. 90 del 19 aprile 2011;
- visto il Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Istituto Nazionale di Geofisica emanato con Decreto del Presidente n. 366 del 6 novembre 2013 e pubblicato sul sito istituzionale;
- in relazione alla necessità di procedere all'adozione di un nuovo Regolamento del Personale, in sostituzione di quello vigente approvato con Decreto del Presidente n. 69 del 4/3/2003, coerente con l'evoluzione della normativa di riferimento e con i nuovi assetti ordinamentali;
- sentite le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative;
- sentito il Direttore generale;
- su proposta del Presidente,

## DELIBERA

E' approvato lo schema di nuovo Regolamento del personale dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia nel testo allegato alla presente Delibera della quale costituisce parte integrante e sostanziale.

Il predetto schema di Regolamento viene inviato agli Organi vigilanti per la necessaria approvazione.

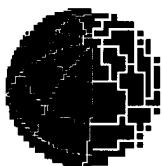
Roma, 19/02/2015

La segretaria verbalizzante  
(Sig.ra Silvana TUCCI)

*Silvana Tucci*

IL PRESIDENTE  
(Prof. Stefano GRESTA)

*Stefano Gresta*



# Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia

## ISTITUTO NAZIONALE DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA REGOLAMENTO DEL PERSONALE

(Schema di regolamento approvato dal CdA in data 19 febbraio 2015)

### SOMMARIO

#### PREMESSA

#### TITOLO I - PRINCIPI GENERALI

- Art. 1 - Finalità e ambito di applicazione e oggetto**
- Art. 2 - Rapporto di lavoro**
- Art. 3 - Piani di fabbisogno**
- Art. 4 - Programmazione delle assunzioni**
- Art. 5 - Modalità di reclutamento**
- Art. 6 - Concorso pubblico con procedura informatica**

#### TITOLO II - PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE RICERCATORE E TECNOLOGO

- Capo I - Tempo indeterminato*
  - Art. 7 - Criteri generali**
  - Art. 8 - Bandi di concorso**
  - Art. 9 - Svolgimento dei concorsi**
  - Art. 10 - Assunzione con chiamata diretta: riconoscimento e valorizzazione del merito eccezionale**
- Capo II - Tempo determinato*
  - Art. 11 - Criteri generali**

#### TITOLO III - PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DALL'VIII AL IV LIVELLO

- Art. 12 - Assunzioni a tempo indeterminato**
- Art. 13 - Assunzioni a tempo determinato**

#### TITOLO IV - PRINCIPI GENERALI DI GESTIONE E AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

- Art. 14 - Modalità di gestione del rapporto**
- Art. 15 - Fascicolo personale e professionale, stato matricolare**
- Art. 16 - Mobilità nazionale e internazionale dei dipendenti**
- Art. 17 - Mobilità interna**
- Art. 18 - Rapporti con l'Università**
- Art. 19 - Comandi e distacchi**
- Art. 20 - Formazione del personale**
- Art. 21 - Valutazione del personale**



## INGV

**TITOLO V - DISPOSIZIONI RIGUARDANTI I DIRETTORI DELLE STRUTTURE DI RICERCA, I DIRETTORI DELLE SEZIONI E GLI INCARICHI AL PERSONALE RICERCATORE E TECNOLOGO**

**Art. 22 - Procedura di valutazione comparativa per l'individuazione dei Direttori delle Strutture di ricerca**

**Art. 23 - Direttore di Struttura: disciplina del rapporto**

**Art. 24 - Procedura di valutazione comparativa per l'individuazione dei Direttori delle Sezioni**

**Art. 25 - Direttore di Sezione: disciplina del rapporto**

**Art. 26 - Incarichi al Personale ricercatore e tecnologo**

**TITOLO VI - DISPOSIZIONI RIGUARDANTI LA DIRIGENZA E GLI INCARICHI AL PERSONALE DAL VI AL IV LIVELLO**

**Art. 27 - Nomina dei Dirigenti**

**Art. 28 - Funzioni dei Dirigenti**

**Art. 29 - Responsabilità dirigenziale**

**Art. 30 - Incarichi al Personale dal V al IV livello**

**TITOLO VII - PERSONALE ASSOCIATO**

**Art. 31 - Personale associato**

**Art. 32 - Soggiorni scientifici**

**TITOLO VIII - DIRITTI, OBBLIGHI E RESPONSABILITA' DEL PERSONALE RICERCATORE E TECNOLOGO**

**Art. 33 - Libertà di ricerca, responsabilità professionale e finanziaria**

**Art. 34 - Diritti di proprietà intellettuale**

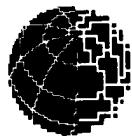
**TITOLO IX - OBBLIGHI DI TUTTO IL PERSONALE**

**Art. 35 - Obblighi del personale**

**TITOLO X - DISPOSIZIONI FINALI**

**Art. 36 - Norme transitorie**

**Art. 37 - Entrata in vigore**



# INGV

## PREMESSA

L'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (da ora in poi: INGV o Ente) quale ente pubblico di ricerca non strumentale pone tra i suoi obiettivi qualificanti una gestione del personale coerente con le proprie attività di ricerca e di sviluppo tecnologico e le risorse finanziarie disponibili e comunque finalizzata a:

- accrescere la cultura e la professionalità del personale per incrementare qualitativamente e quantitativamente le proprie attività di ricerca e di sviluppo tecnologico;
- favorire un equilibrato sviluppo delle prospettive di carriera del personale;
- mantenere un equo rapporto tra personale a tempo determinato e a tempo indeterminato funzionale a realizzare le prospettive di stabilità di impiego;
- garantire pari opportunità di genere e prevenire ogni forma di discriminazione.



**INGV**

## TITOLO I - PRINCIPI GENERALI

### **Art. 1 - Finalità e ambito di applicazione e oggetto**

1. Il presente regolamento è adottato, ai sensi dell'art. 3, commi 4 e 5, dello Statuto, in attuazione del Decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213 (da ora in poi: Decreto legisl. n. 213/2009), nell'ambito dell'autonomia regolamentare e organizzativa degli enti pubblici di ricerca sancita dall'art. 8, comma 1, della Legge 9 maggio 1989, n. 168 e in conformità ai principi e alle vigenti norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui al Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive integrazioni e modificazioni (da ora in poi: Decreto legisl. n. 165/2001).

2. Il presente regolamento è adottato, inoltre, nel rispetto dei principi e disposizioni del Codice Civile, per quanto compatibili, e in generale dei principi di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità e trasparenza della gestione, nonché di efficienza e snellezza operativa.

3. La stesura del presente regolamento, per quanto concerne in particolare il personale ricercatore e tecnologo e il personale inquadrato nel ruolo speciale a esaurimento di cui all'art. 6, comma 7, del Decreto legisl. n. 381/1999 (da ora in poi anche: ricercatori), è altresì ispirata ai principi contenuti nella Raccomandazione della Commissione dd. 11/3/2005 riguardante la Carta europea dei ricercatori, nonché nel Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori.

4. Il presente regolamento definisce le procedure di reclutamento per l'assunzione del personale a tempo indeterminato e a tempo determinato, nonché i principi a carattere generale di gestione e amministrazione del personale, non disciplinati nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (da ora in poi: CCNL) di riferimento, in attuazione anche delle normative europee in materia.

### **Art. 2 - Rapporto di lavoro**

1. Il rapporto di lavoro dei dipendenti dell'INGV è regolato dalla normativa vigente in materia di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e, in particolare, dal Decreto legisl. n. 165/2001, dalle disposizioni contenute nel Codice Civile, in quanto applicabili, e nei CCNL di riferimento.

2. L'INGV, facendo espresso riferimento a tutte le norme concernenti i principi di pari opportunità in materia di occupazione e di impiego e di tutela e sostegno della paternità e della maternità, favorisce condizioni di lavoro che consentano sia alle donne che agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera, prestando particolare attenzione, in tale contesto, agli orari di lavoro flessibili, al lavoro part - time e al telelavoro.

3. Alle procedure di reclutamento per le assunzioni possono partecipare, se in possesso dei requisiti richiesti, soggetti di cittadinanza italiana, europea ed extra-europea.

4. Le procedure di reclutamento dovranno essere aperte, trasparenti e, per quanto concerne il personale ricercatore e tecnologo, comparabili a livello internazionale nella prospettiva della creazione di un mercato del lavoro europeo attrattivo, aperto e sostenibile per i ricercatori.



**INGV**

### **Art. 3 - Piani di fabbisogno del personale e consistenza dell'organico**

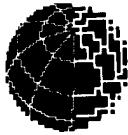
1. Nell'ambito del Piano Triennale di Attività, aggiornato annualmente, e con riferimento al Documento di Visione Decennale, il Consiglio di Amministrazione definisce la programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale in funzione del perseguitamento degli obiettivi stabiliti; la relativa Delibera è adottata sentite le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva ai sensi della normativa vigente (da ora in poi: organizzazioni sindacali).
2. L'organico dell'INGV viene aggiornato ai sensi degli articoli 2 e 6 del Decreto legisl. n. 165/2001 e dell'art. 5, comma 4, del Decreto legisl. n. 213/2009, secondo la procedura di seguito indicata.
3. Il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione delle organizzazioni sindacali, determina annualmente la consistenza e le variazioni dell'organico e i piani di assunzione nelle diverse tipologie contrattuali, nei limiti stabiliti dal vigente Piano Triennale di Attività e delle disponibilità di bilancio e nel rispetto dei vincoli quantitativi e procedurali posti dalla normativa vigente.
4. Nel definire il fabbisogno del personale nei profili di ricercatore e tecnologo il Consiglio di Amministrazione tiene conto del Piano Triennale di Attività, delle Linee di Attività nelle quali si articolano le Strutture di Ricerca dell'Ente e delle Infrastrutture Trasversali.
5. Nel definire il fabbisogno del personale nei livelli dal IV al VIII, il Consiglio di Amministrazione tiene conto delle motivate esigenze avanzate dal Direttore generale e dai Direttori di Sezione.

### **Art. 4 - Programmazione delle assunzioni**

1. Nell'ambito delle procedure di pianificazione, il Consiglio di Amministrazione autorizza le richieste di assunzioni presentate dai Direttori delle Strutture, dal Direttore generale e dai Direttori di Sezione distinte per profilo e per livello. Per i diversi profili del personale ricercatore e tecnologo, viene precisata la macro area e, ove possibile, anche la Linea di Attività di riferimento.
2. I relativi bandi di concorso sono emanati dal Direttore generale, in base ai piani di assunzione di cui al precedente articolo 3 e nel rispetto dei criteri generali di cui ai successivi Titoli II e III.

### **Art. 5 - Modalità di reclutamento**

1. Il reclutamento del personale a tempo indeterminato può avvenire, nel rispetto degli artt. 28 e 35 del Decreto legisl. n. 165/2001, dell'ulteriore specifica normativa in materia, dei CCNL e dei vincoli previsti in materia di finanza pubblica:
  - a) per concorso pubblico o altra procedura selettiva prevista dalla legge;
  - b) per chiamata diretta ai sensi dell'art. 13 del Decreto legisl. n. 213/2009;
  - c) per mobilità da Enti Pubblici di Ricerca o da altre Amministrazioni pubbliche;
  - d) per utilizzo di graduatoria degli idonei non vincitori entro i limiti di validità temporale della graduatoria stessa.
2. I provvedimenti di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato, a conclusione della relativa procedura, sono di competenza del Direttore generale.
3. Il reclutamento del personale a tempo determinato avviene nel rispetto dell'art. 36 del Decreto legisl. n. 165/2001, dell'ulteriore specifica normativa in materia, dei



**INGV**

CCNL e dei vincoli previsti in materia di finanza pubblica, tramite procedura selettiva di norma svolta secondo le modalità previste per il tempo indeterminato.

4. In ogni caso, il reclutamento avviene nel rispetto dell'equilibrio di genere, ferma restando la precedenza dei criteri di qualità e di competenza.

**Art. 6 - Concorso pubblico con procedura informatica**

1. Il Consiglio di Amministrazione disciplina con proprio provvedimento lo svolgimento di fasi di concorsi pubblici con procedura informatica, analogamente a quanto già previsto e attivato in altri Paesi dell'Unione Europea, nel rispetto dei principi di trasparenza, efficienza delle procedure di assunzione e con la finalità di realizzare una economicità del processo amministrativo.



INGV

## TITOLO II - PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE RICERCATORE E TECNOLOGO

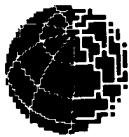
### *Capo I - Tempo indeterminato*

#### **Art. 7 - Criteri generali**

1. I concorsi pubblici per l'assunzione ai diversi livelli dei profili di ricercatore e tecnologo sono indetti in conformità ai principi generali contenuti nel Decreto legisl. n. 165/2001, nei CCNL, nella Carta europea dei ricercatori e nel Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori, alle norme a garanzia della parità di accesso tra uomo e donna nei luoghi di lavoro e alle disposizioni del Codice Civile, per quanto compatibili.
2. I criteri di valutazione dei candidati tengono conto dell'insieme delle esperienze maturate dai candidati, prevedendo che l'importanza degli indicatori bibliometrici sia adeguatamente ponderata nell'ambito di un'ampia gamma di criteri di valutazione dei titoli.
3. I criteri per la composizione e la formazione delle commissioni di concorso, articolate con riferimento alle diverse aree scientifiche e ai vari settori tecnologici, tengono conto dei seguenti principi:
  - le commissioni sono costituite in maggioranza da componenti esterni all'INGV e presiedute da dirigenti di ricerca o dirigenti tecnologi ovvero da professori universitari ordinari con comprovata esperienza internazionale e possono comprendere esperti anche stranieri,
  - le commissioni possono variare tra un numero minimo di tre a un numero massimo di cinque componenti e devono garantire un adeguato equilibrio di genere.

#### **Art. 8 - Bandi di concorso**

1. I bandi specificano il profilo, il livello, la macro area e, ove possibile, la Linea di Attività interessata e indicano, nel rispetto delle normative vigenti:
  - a) i requisiti di ammissione,
  - b) la tipologia delle competenze scientifiche e/o tecnologiche richieste,
  - c) i titoli scientifici e tecnologici valutabili, fra i quali l'esperienza professionale maturata,
  - d) i criteri di valutazione,
  - e) il numero e la natura delle prove da sostenere,
  - f) la previsione o meno di prove volte all'accertamento della conoscenza della lingua inglese e di nozioni di diritto pubblico
  - g) la sede di lavoro
  - h) l'eventuale definizione delle soglie di idoneità e l'eventuale previsione di utilizzo delle graduatorie degli idonei.
2. I bandi possono determinare preventivamente il numero massimo delle pubblicazioni scientifiche e dei rapporti tecnici da presentare a scelta del candidato.
3. In ogni caso, i bandi si ispirano ai principi di trasparenza ed equità e sono pubblicati con congruo anticipo per consentire la piena partecipazione.



**INGV**

#### **Art. 9 - Svolgimento dei concorsi**

1. Le commissioni di concorso sono nominate dal Direttore generale.
2. I commissari sono scelti nell'ambito di un elenco di esperti istituito e aggiornato periodicamente per ciascuna Struttura dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Direttore della Struttura interessata.
3. I concorsi sono conclusi entro il termine di quattro mesi dalla data di insediamento della commissione. Per particolari motivazioni, su richiesta del Presidente della commissione, il termine predetto può essere prorogato di due mesi dal Direttore generale.
4. Al termine dei propri lavori la commissione forma la graduatoria generale di merito.
5. Il Direttore generale provvede ad approvare la graduatoria generale di merito, unitamente a tutti gli atti concorsuali, e a proclamare i vincitori. I vincitori sono individuati utilizzando sequenzialmente la graduatoria per un numero pari a quello dei posti a concorso.
6. Per ogni concorso è nominato dal Direttore generale un responsabile del procedimento, esterno alla commissione, con il compito di garantire e accettare la regolarità formale e il rispetto dei termini relativi a ogni fase dello stesso procedimento.

#### **Art. 10 - Assunzione con chiamata diretta: riconoscimento e valorizzazione del merito eccezionale**

1. Ai sensi dell'art. 13 del Decreto legisl. n. 213/2009, il Consiglio di Amministrazione, previo nulla osta del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sulla base del parere del comitato di esperti per la politica della ricerca (CEPR), può autorizzare l'assunzione, per chiamata diretta, con contratto a tempo indeterminato, nell'ambito del 3% dell'organico dei ricercatori, nei limiti delle disponibilità di bilancio, con inquadramento fino al massimo livello contrattuale del personale di ricerca, di esperti italiani o stranieri dotati di altissima qualificazione scientifica negli ambiti disciplinari di riferimento, che si sono distinti per merito eccezionale ovvero che siano stati insigniti di alti riconoscimenti scientifici in ambito internazionale.

#### *Capo II - Tempo determinato*

#### **Art. 11 - Criteri generali**

1. Le assunzioni a tempo determinato sono effettuate in coerenza con la programmazione della progettualità triennale delle attività per specifici programmi o progetti di ricerca o per la gestione di infrastrutture tecniche complesse e anche nell'ottica di formare personale ad alta qualificazione professionale. Si terrà conto, in ogni caso, della necessità di evitare l'espansione della precarietà dei rapporti di lavoro.
2. Le assunzioni a tempo determinato avvengono in base all'art. 15 del CCNL 1994 - 1997 sottoscritto il 7 giugno 1996 e alle altre disposizioni previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva. In particolare, le assunzioni a tempo determinato con oneri a valere su risorse finanziarie non ordinarie sono disposte ai sensi dell'art. 1, comma 188, della Legge 23 dicembre 2005, n. 266; le assunzioni a tempo



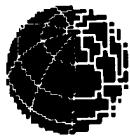
## INGV

determinato con oneri a valere su risorse finanziarie ordinarie sono disposte nei limiti di spesa di cui all'art. 1, comma 187, della Legge 23 dicembre 2005, n. 266 e, tendenzialmente, nei limiti numerici di cui all'art. 5, comma 4, del CCNL 2002 - 2005 sottoscritto il 5 marzo 2008.

3. La durata dei contratti è pari a quella necessaria per il soddisfacimento delle esigenze previste nella programmazione ed è comunque coerente con le disposizioni di cui all'art. 5, comma 1, del CCNL 2002 - 2005 sottoscritto il 5 marzo 2008.

4. I contratti sono stipulati previa selezione pubblica. Le selezioni pubbliche sono indette ed espletate secondo i criteri e con le modalità previste per le assunzioni a tempo indeterminato.

5. Le commissioni per le selezioni pubbliche sono nominate con atto del Direttore generale e sono composte di norma da tre ricercatori o tecnologi dell'Ente o di altro ente di ricerca, di cui due possono essere di livello pari a quello per il quale la selezione è bandita. In ogni caso verrà prevista la presenza tra i commissari del ricercatore o tecnologo titolare del progetto nell'ambito del quale viene indetta la procedura selettiva.



**INGV**

## TITOLO III - PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DALL'VIII AL IV LIVELLO

### **Art. 12 - Assunzioni a tempo indeterminato**

1. L'INGV assume a tempo indeterminato il personale dei livelli dall'VIII al IV in base a quanto previsto dalle vigenti norme in materia di pubblico impiego e dai contratti collettivi di riferimento, nel pieno rispetto dei principi di equità e trasparenza.
2. I contratti, fatte salve le norme vigenti in materia di mobilità tra le pubbliche amministrazioni e di concorsi unici, sono stipulati previo concorso pubblico. I concorsi pubblici sono indetti ed espletati nel rispetto delle disposizioni di cui al DPR 9 maggio 1994, n. 487 e delle norme contrattuali vigenti.
3. Le commissioni per i concorsi pubblici sono nominate con atto del Direttore generale e sono composte di norma da tre dirigenti, ricercatori, tecnologi o funzionari dell'Ente o di altra pubblica amministrazione.
4. Per quanto non previsto nel presente articolo 12 si rinvia alle disposizioni, ove compatibili, di cui ai precedenti articoli 7, 8 e 9.

### **Art. 13 - Assunzioni a tempo determinato**

1. Si applicano i criteri di cui ai precedenti articoli 11, commi 1, 2 e 3, e 12, commi 2 e 3.
2. Le assunzioni vengono disposte nei livelli retributivi di ingresso di ciascun profilo professionale, fatto salvo quanto diversamente previsto dal CCNL del Comparto Ricerca per il personale a tempo indeterminato.



INGV

**TITOLO IV  
PRINCIPI GENERALI DI GESTIONE E AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE**

**Art. 14 - Modalità di gestione del rapporto**

1. L'assunzione avviene mediante stipula del contratto individuale di lavoro tra il lavoratore e il Direttore generale dell'Ente, che opera, ai fini dell'applicazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro, con le capacità e i poteri del datore di lavoro.
2. Il rapporto di lavoro è disciplinato, ai sensi del Decreto legisl. n. 165/2001, dalle disposizioni del codice civile e dei contratti collettivi e individuali di lavoro.
3. Il riconoscimento delle anzianità pregresse, maturate in periodi di lavoro prestati con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato prima dell'assunzione a tempo indeterminato è disciplinato dalla legge e dal CCNL.
4. La gestione del personale spetta al Direttore della Sezione di assegnazione del dipendente. I competenti uffici dell'Amministrazione forniscono al Direttore il necessario supporto. Il Direttore può delegare ai responsabili delle articolazioni interne della Sezione alcuni aspetti della gestione del personale.
5. La gestione del personale afferente alle Direzioni centrali e ai Centri Servizi dell'Amministrazione centrale è di competenza dei Dirigenti e dei Responsabili a essi preposti.

**Art. 15 - Fascicolo personale e professionale, stato matricolare**

1. Per ogni dipendente l'Istituto conserva e gestisce un apposito fascicolo personale contenente tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'ente o dallo stesso dipendente, che attengono al percorso personale e professionale, all'attività svolta, e ai fatti più significativi che lo riguardano anche ai fini della miglior valorizzazione della professionalità acquisita.
2. Per ogni dipendente, anche con il supporto di procedure informatiche, l'Istituto conserva e gestisce uno stato matricolare che riporta in forma sintetica i dati del fascicolo di stretta attinenza con la posizione personale, il trattamento economico, la posizione ai fini del trattamento pensionistico e il percorso professionale ai fini della progressione di carriera.
3. Relativamente agli atti e ai documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.
4. Il dipendente ha diritto a prendere visione liberamente dei documenti inseriti nel proprio fascicolo personale.
5. Le modalità per la tenuta del fascicolo personale e professionale e dello stato matricolare sono definite da apposito disciplinare emanato dal Direttore generale in ossequio ai principi di accessibilità e riservatezza e con la specifica previsione di opportuni informazione e contraddittorio per l'inserimento di eventuali atti di valutazione negativa e di provvedimenti disciplinari.

**Art. 16 - Mobilità nazionale e internazionale dei dipendenti**

1. In attuazione a quanto disposto dall'art. 12, comma 4, del Decreto legisl. n. 213/2009 il Consiglio di Amministrazione adotterà specifiche disposizioni agevolative per la mobilità dei dipendenti tra gli Enti di Ricerca, le Istituzioni



## INGV

Internazionali di Ricerca e le Amministrazioni pubbliche e le Imprese, senza nuovi maggiori oneri a carico della finanza pubblica, anche al fine di ottenere azioni di interscambio di competenze ed esperienza tra pubblico e privato.

2. In tale ambito il Consiglio di Amministrazione adotterà procedure per la valorizzazione e il sostegno della mobilità geografica e interdisciplinare a livello nazionale, regionale e internazionale, anche con riguardo allo sviluppo tecnologico, umano e sociale delle diverse regioni dell'Europa e dei paesi in via di sviluppo, come strumento di rafforzamento dello sviluppo professionale del personale.

3. La mobilità può essere indotta dalla richiesta del dipendente o da esigenze di servizio; nel primo caso il dipendente, ottenuto l'assenso dall'amministrazione di destinazione, deve chiedere il nulla osta al Consiglio di Amministrazione che dispone in merito, acquisito il parere del Direttore della Sezione competente; nel secondo caso il Consiglio di Amministrazione dispone in merito, dopo aver acquisito l'assenso dall'amministrazione di destinazione e il nulla osta del Direttore della Sezione competente, nonché il parere del Direttore della Struttura competente; in ogni caso la mobilità è decretata dal Direttore generale ai sensi dell'art. 30 del Decreto legisl. n. 165/2001 e sentite le organizzazioni sindacali.

### **Art. 17 - Mobilità interna**

1. Al fine di favorire la crescita culturale e di carriera, e fermo restando quanto previsto dal CCNL di riferimento e dalla normativa vigente, la mobilità interna può essere temporanea o definitiva.

2. La mobilità interna si attua su motivata richiesta del dipendente o per motivate esigenze di servizio connesse al perseguimento dei fini istituzionali; nel primo caso il dipendente deve chiedere il nulla osta al Direttore generale che dispone in merito, acquisito il parere dei Direttori delle Sezioni interessate; nel secondo caso il Direttore generale dispone in merito, dopo aver acquisito il parere dei Direttori delle Sezioni interessate; in ogni caso la mobilità è disposta nel rispetto delle procedure e dei criteri stabiliti dai contratti collettivi nazionali e, per il personale ricercatore e tecnologo, sentito il Direttore della Struttura di ricerca competente.

### **Art. 18 - Rapporti con le Università**

1. I ricercatori dell'INGV, a seguito di preventiva comunicazione al Presidente, possono assumere incarichi di insegnamento a contratto presso le Università, in materie pertinenti all'attività svolta, nei limiti e con le modalità previsti dai contratti collettivi di lavoro.

2. I ricercatori dell'INGV possono, altresì, svolgere, nell'ambito delle convenzioni stipulate, attività di ricerca presso le Università per periodi determinati, nonché assumere incarichi di direzione di centri o gruppi di ricerca presso le Università stesse.

### **Art. 19 - Comandi e distacchi**

1. In ossequio alle disposizioni di cui all'art. 12, comma 4 del Decreto legisl. n. 213/2009, i dipendenti dell'INGV possono essere comandati presso un altro ente pubblico di ricerca e/o altra amministrazione pubblica su richiesta dell'ente o



## INGV

dell'amministrazione stessi, previa acquisizione della disponibilità dell'interessato, ovvero su richiesta del singolo.

2. I dipendenti dell'INGV possono essere distaccati presso consorzi, fondazioni e società cui partecipa l'INGV, purché non vi osti lo svolgimento degli altri compiti istituzionali dell'ente e previa acquisizione della disponibilità dell'interessato.

3. I dipendenti dell'INGV possono essere distaccati presso altri datori di lavoro pubblici qualora siano state stipulate collaborazioni di ricerca purché non vi osti lo svolgimento degli altri compiti istituzionali dell'INGV e previa acquisizione della disponibilità dell'interessato.

4. Il Consiglio di Amministrazione definisce con propria delibera, ai sensi della normativa vigente, le modalità e le condizioni attuative di tali istituti, precisando, in particolare, il meccanismo del rimborso degli oneri in coerenza con quanto previsto dall'art. 70, comma 12, del Decreto legisl. n. 165/2001.

### **Art. 20 - Formazione del personale**

1. Richiamandosi alla Carta europea dei ricercatori e alle linee di azione definite nell'Agenda di Lisbona, l'INGV riconosce la rilevanza della formazione del personale da realizzarsi anche attraverso la mobilità e la collaborazione con le Università e forme riconosciute di docenza interna all'INGV che valorizzino le risorse di comprovata esperienza e competenza tecnico - scientifica.

2. La formazione del personale viene assicurata nell'ambito di programmi annuali di formazione e aggiornamento professionale approvati dal Direttore generale, sentiti i Direttori delle Sezioni e previa contrattazione con le organizzazioni sindacali.

### **Art. 21 - Valutazione del personale**

1. Il Consiglio di Amministrazione promuove, con propri provvedimenti, in attuazione del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e del DPCM 26 gennaio 2011 e tenendo conto dei limiti e delle modalità previsti dall'art. 74 del predetto Decreto legislativo, il merito e il miglioramento della performance.



INGV

## TITOLO V - DISPOSIZIONI RIGUARDANTI I DIRETTORI DELLE STRUTTURE DI RICERCA, I DIRETTORI DELLE SEZIONI E GLI INCARICHI AL PERSONALE RICERCATORE E TECNOLOGO

### **Art. 22 - Procedura di valutazione comparativa per l'individuazione dei Direttori delle Strutture di ricerca**

1. Il Direttore di Struttura è individuato, tramite procedure selettive, tra i ricercatori di I livello dell'Ente con contratto a tempo indeterminato, ed è nominato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente, sentito il Consiglio scientifico.
2. Il relativo bando è approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente.
3. I criteri di valutazione devono accertare l'alta qualificazione ed esperienza scientifica, professionale e manageriale dei candidati.
4. La selezione avviene con valutazione comparativa dei curricula scientifici e professionali dei candidati attestanti i requisiti richiesti. La valutazione deve essere integrata da un colloquio.
5. La selezione è affidata al Consiglio di Amministrazione stesso. L'incarico è attribuito dal Direttore generale.
6. Tre mesi prima del termine del primo triennio, il Direttore può essere confermato nell'incarico per un secondo triennio, con deliberazione motivata del Consiglio di Amministrazione, in presenza di valutazioni positive annuali, sull'attività della Struttura di ricerca, formulate dal Consiglio stesso, previa acquisizione del parere del Consiglio scientifico.
7. Tre mesi prima del termine del primo triennio, in caso di mancata conferma, ovvero tre mesi prima del termine del secondo triennio, si procede ad avviare la procedura selettiva.

### **Art. 23 - Direttore di Struttura: disciplina del rapporto**

1. Il Direttore di Struttura dura in carica per tre anni; il suo incarico può essere confermato una sola volta.
2. L'incarico può essere revocato anche prima della scadenza del triennio con decreto del Direttore generale e previa deliberazione del Consiglio di Amministrazione in conseguenza di:
  - ristrutturazione della rete di ricerca dell'INGV in base a una revisione delle macro aree e delle relative Strutture;
  - valutazione negativa del Consiglio di Amministrazione sui risultati raggiunti, con particolare riferimento all'attuazione delle linee strategiche di sviluppo delle attività della Struttura; in questo caso il predetto atto di revoca può essere emanato solo dopo aver garantito al Direttore un contraddirittorio sulle valutazioni negative attribuitegli e previa acquisizione del parere del Consiglio scientifico;
  - violazione delle disposizioni in materia di incompatibilità e conflitto di interessi previste dal presente regolamento.
3. Nel caso di revoca del Direttore, si procede, per la nomina del nuovo Direttore, secondo quanto stabilito nel precedente art. 22.



**INGV**

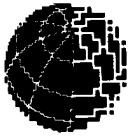
4. In caso di dimissioni, decesso o revoca dall'incarico prima del termine del triennio e in attesa della nuova nomina, le funzioni del Direttore sono svolte ad interim da un ricercatore di I livello afferente alla Struttura, scelto dal Presidente.
5. La carica di Direttore di Struttura è incompatibile con quella di membro del Consiglio di Amministrazione e del Consiglio scientifico e con quella di Direttore di Sezione, nonché con cariche analoghe presso altri soggetti laddove il Consiglio di Amministrazione ravvisi un conflitto di interessi.
6. Al Direttore è corrisposta un'indennità, il cui ammontare è fissato dal Consiglio di Amministrazione con riferimento al contratto collettivo nazionale di lavoro di comparto. La quota variabile della indennità è attribuita dal Direttore generale sulla base della valutazione annuale effettuata dal Consiglio di Amministrazione. La valutazione si basa sulla relazione consuntiva presentata dal Direttore di Struttura entro il 31 marzo di ogni anno, con riferimento agli obiettivi indicati nel Piano Triennale di Attività.

**Art. 24 - Procedura di valutazione comparativa per l'individuazione dei Direttori delle Sezioni**

1. Il Direttore della Sezione è nominato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente formulata sentito il Consiglio scientifico, sulla base di procedure selettive, all'interno di una rosa costituita da almeno tre ricercatori di I o II livello dell'Ente con contratto a tempo indeterminato, individuati dall'Assemblea del personale con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato almeno triennale afferente alla Sezione, con esclusione dei dipendenti eventualmente in carica come membri del Consiglio di Amministrazione. I candidati dovranno avere un'età anagrafica compatibile con la durata del mandato.
2. La selezione avviene con valutazione comparativa dei curricula professionali dei candidati attestanti la qualificazione professionale e gestionale dei candidati, tenendo conto delle esigenze scientifiche e organizzative della Sezione. La valutazione deve essere integrata da un colloquio.
3. La selezione è affidata al Consiglio di Amministrazione. L'incarico è attribuito dal Direttore generale.
4. Tre mesi prima del termine del primo triennio, il Direttore può essere confermato nell'incarico per un secondo triennio, con deliberazione motivata del Consiglio di Amministrazione, in presenza di valutazioni positive, annuali e triennali, sull'attività della Sezione, formulate dal Consiglio stesso, previa acquisizione del parere del Consiglio scientifico.
5. Tre mesi prima del termine del primo triennio, in caso di mancata conferma, ovvero tre mesi prima del termine del secondo triennio, si procede ad avviare la procedura selettiva.

**Art. 25 - Direttore di Sezione: disciplina del rapporto**

1. Il Direttore dura in carica per tre anni; il suo incarico può essere confermato una sola volta, anche con riferimento ai mandati già espletati prima dell'entrata in vigore del presente regolamento.
2. L'incarico può essere revocato anche prima della scadenza del triennio con decreto del Direttore generale, previa deliberazione del Consiglio di



## INGV

Amministrazione in conseguenza di:

- a) soppressione della Sezione a seguito di ristrutturazione della rete di ricerca dell'INGV;
  - b) valutazione negativa sui risultati raggiunti espressa dal Consiglio di Amministrazione con particolare riferimento al conseguimento degli obiettivi assegnati in sede di programmazione delle attività; in questo caso il predetto atto di revoca può essere emanato solo dopo aver garantito al Direttore un contraddittorio in relazione alle valutazioni negative attribuitegli;
  - c) violazione delle disposizioni in materia di incompatibilità e conflitto di interessi previste dal presente regolamento.
3. Nel caso di revoca del Direttore, si procede a bandire la procedura selettiva per il nuovo Direttore.
  4. In caso di dimissioni, decesso o revoca dall'incarico prima del termine del triennio e in attesa dello svolgimento della procedura selettiva, le funzioni del Direttore sono svolte ad interim da un componente il Collegio di Sezione, scelto dal Presidente.
  5. La carica di Direttore di Sezione è incompatibile con quella di membro del Consiglio di Amministrazione e del Consiglio scientifico e con quella di Direttore di Struttura, nonché con cariche analoghe presso altri soggetti laddove il Consiglio di Amministrazione ravvisi un conflitto di interessi.
  6. Al Direttore è corrisposta un'indennità, il cui ammontare è fissato dal Consiglio di Amministrazione con riferimento al contratto collettivo nazionale di lavoro di comparto. La quota variabile della indennità è attribuita dal Direttore generale sulla base degli esiti del ciclo di valutazione della performance.

### Art. 26 - Incarichi al Personale ricercatore e tecnologo

1. Ai sensi del Regolamento di organizzazione funzionamento, il Personale ricercatore e tecnologo nell'ambito delle Sezioni può essere nominato:
  - Referente dei Gruppi di Ricerca,
  - Responsabile delle Linee di attività,
  - Referenti per le Infrastrutture Traversali,
  - Responsabile delle Unità funzionali.
2. I Referenti dei Gruppi di ricerca sono eletti da e tra il personale afferente a ciascun Gruppo di Ricerca e sono nominati dal Direttore della Sezione ospitante il Gruppo; i Responsabili delle Linee di Attività sono nominati dal Direttore della Struttura di Ricerca competente tra i Referenti dei Gruppi afferenti a ciascuna Struttura; i Referenti per le Infrastrutture Trasversali sono nominati dal Presidente; i Responsabili delle Unità funzionali sono nominati dal Direttore della Sezione competente.
3. Il Personale ricercatore e tecnologo può essere preposto anche ai Centri Servizi dell'Amministrazione centrale, ai Settori delle Direzioni centrali dell'Amministrazione centrale, ai Settori e ai Laboratori dei Centri Servizi e ai Servizi tecnici o amministrativi delle Sezioni, in qualità di Responsabile ovvero di Coordinatore.
4. I Responsabili e i Coordinatori di cui al precedente comma 3 sono nominati dal Direttore generale, su designazione del Direttore generale ovvero del Direttore di



**INGV**

Sezione competente, previa acquisizione del parere vincolante del Consiglio di Amministrazione sulla validità curriculare dei nominativi proposti.

5. Gli incarichi di responsabilità e di coordinamento non possono avere durata inferiore all'anno e superiore al triennio e possono essere rinnovati una sola volta.

6. Con appositi provvedimenti, adottati sentite le organizzazioni sindacali, il Consiglio di Amministrazione determina le misure delle indennità eventualmente attribuibili ai Responsabili delle Unità funzionali e ai Responsabili e Coordinatori di cui al precedente comma 3. Le indennità sono attribuite dal Direttore generale.

7. Il Personale ricercatore e tecnologo può essere nominato Responsabile di progetti scientifici di particolare rilevanza. Con appositi provvedimenti, adottati sentite le organizzazioni sindacali, il Consiglio di Amministrazione definisce le modalità di nomina e determina le misure delle indennità eventualmente attribuibili ai Responsabili di Progetto. Le indennità sono attribuite dal Direttore generale.



**INGV**

## TITOLO VI - DISPOSIZIONI RIGUARDANTI LA DIRIGENZA E GLI INCARICHI AL PERSONALE DAL VI AL IV LIVELLO

### **Art. 27 - Nomina dei Dirigenti**

1. I Dirigenti delle Direzioni centrali dell'Amministrazione centrale sono individuati e nominati dal Direttore generale tra i Dirigenti a tempo indeterminato in servizio presso l'INGV previa acquisizione del parere vincolante del Consiglio di Amministrazione sulla validità curriculare dei Dirigenti proposti.
2. Resta ferma la facoltà del Direttore generale di attribuire al personale dirigenziale incarichi diversi in relazione a specifiche esigenze funzionali.
3. Nel caso in cui l'individuazione e la nomina dei predetti Dirigenti vengano effettuate a favore di un esperto esterno, esso è assunto con contratto ex art. 19, comma 6, del Decreto legisl. n. 165/2001 incompatibile con qualsiasi altra attività salvo gli incarichi affidati dal Consiglio di Amministrazione. L'individuazione di un esperto esterno avverrà dopo un'indagine interna che verifichi la presenza di professionalità già presenti nell'Ente atte a ricoprire il ruolo. La nomina avverrà previa acquisizione del parere vincolante del Consiglio di Amministrazione sulla validità curriculare dei Dirigente proposto.
4. La nomina dei Dirigenti è accompagnata dall'affidamento dell'incarico dirigenziale, nel quale devono essere definiti compiti, funzioni, personale assegnato e obiettivi annuali.
5. L'incarico dirigenziale non può avere durata inferiore al triennio e superiore al quinquennio e può essere rinnovato.
6. L'indennità di posizione e l'indennità di risultato, comunque denominate, da corrispondersi ai Dirigenti sono determinate dal Consiglio di Amministrazione sulla base delle disposizioni normative e contrattuali vigenti e sono attribuite, con riferimento agli esiti del ciclo di valutazione della performance, dal Direttore generale.

### **Art. 28 - Funzioni dei Dirigenti**

1. Ai Dirigenti delle Direzioni centrali dell'Amministrazione centrale spetta la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, compresa l'adozione di tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, mediante autonomi poteri di organizzazione delle risorse umane e strumentali e di controllo.
2. I Dirigenti esercitano, tra gli altri, i seguenti compiti e poteri:
  - a) persegono gli obiettivi a essi assegnati dal Direttore generale, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitando i poteri di spesa nei limiti stabiliti dal Regolamento di amministrazione, contabilità e finanza;
  - b) dirigono, coordinano e controllano l'attività degli uffici che da essi dipendono e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia;
  - c) provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate alle proprie Direzioni centrali;
  - d) formulano proposte ed esprimono pareri al Direttore generale;
  - e) svolgono tutti gli altri compiti a essi delegati dal Direttore generale.



**INGV**

**Art. 29 - Responsabilità dirigenziale**

1. I Dirigenti delle Direzioni centrali dell'Amministrazione centrale operano per la realizzazione dei programmi e dei progetti loro affidati in relazione agli obiettivi fissati e sono responsabili del risultato dell'attività svolta dagli uffici ai quali sono preposti.
2. I Dirigenti di cui al precedente comma 1 sono responsabili del rispetto e dell'applicazione di tutte le norme che disciplinano i rapporti di lavoro e il funzionamento degli uffici, incluse le norme di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori e per la vigilanza sull'ambiente di lavoro, sul rispetto della privacy e su forme di mobbing e di discriminazione.
3. Le disposizioni del presente articolo si applicano in quanto compatibili ai Direttori delle Sezioni dell'INGV.

**Art. 30 - Incarichi al Personale dal VI al IV livello**

1. Il Personale dal VI al IV livello può essere preposto ai Centri Servizi dell'Amministrazione centrale, ai Settori e agli Uffici delle Direzioni centrali e dei Centri Servizi dell'Amministrazione centrale e ai Servizi amministrativi delle Sezioni, in qualità di Responsabile ovvero di Coordinatore.
2. I Responsabili e i Coordinatori di cui al precedente comma 1 sono nominati dal Direttore generale previa acquisizione del parere vincolante del Consiglio di Amministrazione sulla validità curriculare dei nominativi proposti.
3. Gli incarichi di responsabilità e di coordinamento non possono avere durata inferiore all'anno e superiore al triennio e possono essere rinnovati una sola volta.
4. Con appositi provvedimenti, adottati sentite le organizzazioni sindacali, il Consiglio di Amministrazione determina la misura delle indennità eventualmente attribuibili ai Responsabili e Coordinatori di cui al precedente comma 1. Le indennità sono attribuite dal Direttore generale.



## INGV

### TITOLO VII - PERSONALE ASSOCIATO

#### **Art. 31 - Personale associato**

1. L'INGV può avvalersi, per lo svolgimento delle proprie attività istituzionali, di collaborazioni con personale di ricerca di elevata esperienza e qualificazione, sia italiano che straniero, che sia dipendente delle Università, di Enti pubblici di ricerca o di altre Amministrazioni o Enti pubblici e privati nonché personale in quiescenza dell'Ente e delle predette amministrazioni. Il Consiglio di Amministrazione stabilirà con proprio provvedimento i criteri di carattere generale in materia di personale associato.
2. L'associazione deve essere disposta per programmi specifici inseriti e previsti nell'ambito del Piano Triennale di Attività, per un periodo determinato comunque non superiore alla durata del programma.
3. L'associazione è disposta o revocata dal Presidente dell'INGV su proposta del Direttore della Struttura di ricerca competente, formulata sentito il Direttore della Sezione interessata.
4. Il personale associato ha accesso all'uso dei servizi, degli strumenti e delle apparecchiature dell'INGV, nell'ambito e per le finalità dei programmi e dei progetti ai quali collabora, partecipando alle attività della Struttura di ricerca e della Sezione cui afferisce con le modalità stabilite dalla delibera del Consiglio di Amministrazione di cui al comma 1.
5. Al personale associato è riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per le missioni connesse con l'attività di ricerca tanto per recarsi presso le sedi dell'INGV, quanto in altri luoghi, nei limiti e alle condizioni previste per i ricercatori dell'Ente. Le relative spese potranno gravare esclusivamente su risorse finanziarie diverse da quelle ordinarie di bilancio.

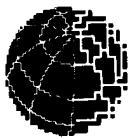
#### **Art. 32 - Soggiorni scientifici**

1. L'INGV può associare temporaneamente alle proprie attività scienziati stranieri per soggiorni scientifici presso le proprie sedi, finalizzati allo sviluppo di attività in collaborazione. In tal caso al "ricercatore visitatore" può essere assegnato per un periodo variabile da uno a diciotto mesi un compenso il cui importo è stabilito dal Direttore della Sezione ospitante nell'ambito dei seguenti limiti:

- fino a 3.700 euro lordi mensili, per i ricercatori visitatori che hanno posizione equivalente al primo livello retributivo;
- fino a 2.800 euro lordi mensili, per i ricercatori visitatori che hanno posizione equivalente al secondo livello retributivo;
- fino a 1.900 euro lordi mensili, per i ricercatori visitatori che hanno posizione equivalente al terzo livello retributivo.

Ai ricercatori visitatori può competere, inoltre, il rimborso delle spese di viaggio per l'andata e il ritorno.

2. Per i soggiorni di durata inferiore a quella mensile, al ricercatore visitatore può competere il rimborso delle spese di viaggio, di soggiorno e di vitto, con le modalità previste nell'ambito del trattamento di missione in Italia per i ricercatori dell'Ente, nonché un compenso di 150 euro lordi per l'eventuale conferenza tenuta presso l'istituto.

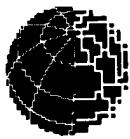


**INGV**

3. Il trattamento di cui al comma precedente può essere esteso anche a ricercatori visitatori italiani.

4. I soggiorni scientifici di cui al precedente comma 1 sono autorizzati dal Presidente su proposta del Direttore della Struttura di ricerca competente, formulata sentito il Direttore della Sezione interessata.

4. I soggiorni scientifici di cui al precedente comma 2 sono autorizzati dal Direttore della Sezione interessata.



**INGV**

## TITOLO VIII - DIRITTI, OBBLIGHI E RESPONSABILITA' DEL PERSONALE RICERCATORE/TECNOLOGO

### **Art. 33 - Libertà di ricerca, responsabilità professionale e finanziaria**

1. I ricercatori, ferma restando la libertà di pensiero e di espressione stabilita dalla Costituzione Italiana, nonché la libertà di stabilire gli argomenti e gli obiettivi della ricerca e i metodi per risolvere i problemi secondo le pratiche e i principi etici riconosciuti nella Raccomandazione della Commissione dd. 11/3/2005 riguardante la Carta europea dei ricercatori, riconoscono gli obblighi che derivano da:

- circostanze particolari della ricerca o vincoli operativi, quali ad esempio motivi di programmazione, bilancio e disponibilità delle necessarie infrastrutture di ricerca;
- la definizione dei grandi progetti di interesse istituzionale dell'Ente;
- il ruolo dell'Ente come componente del Servizio Nazionale di Protezione Civile di cui all'art. 6 della legge 24 febbraio 1991, n. 225 e la conseguente necessità di una politica di informazione coerente per tutte le problematiche che riguardano la Protezione Civile, nell'ambito degli Accordi Quadro decennali stipulati tra l'Ente e il Dipartimento della Protezione civile;
- la tutela della proprietà intellettuale di cui al successivo articolo 35;
- gli obblighi di indipendenza e di non-concorrenza che riguardano tutto il personale INGV di cui al successivo articolo 36.

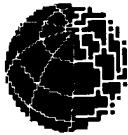
2. Gli obblighi di cui al precedente comma 1 vengono precisati dal Presidente ovvero dai Direttori di Struttura con appositi atti.

3. I ricercatori sono responsabili dell'utilizzo efficace del finanziamento pubblico e pertanto deve aderire ai principi di una gestione finanziaria solida, trasparente ed efficace e cooperare in caso di Audit autorizzati sulla propria ricerca.

### **Art. 34 - Diritti di proprietà intellettuale**

1. L'INGV disciplinerà con apposito regolamento i diritti derivanti da invenzioni, brevetti industriali e da opere dell'ingegno, derivanti da attività dell'Ente stesso, in base alla normativa vigente e, in particolare, definirà i criteri per la determinazione del canone relativo alla licenza concessa a terzi per l'uso dell'invenzione, nonché ogni ulteriore aspetto dei reciproci rapporti.

2. Le disposizioni di cui al precedente comma sono estese, ove compatibili, anche al personale inquadrato nel profilo di collaboratore tecnico degli enti di ricerca.

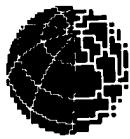


**INGV**

## TITOLO IX - OBBLIGHI DI TUTTO IL PERSONALE

### **Art. 35 - Obblighi del personale**

1. Tutto il Personale conforma la propria condotta al Codice di comportamento generale di cui al DPR 16 aprile 2013, n. 62, al Codice di comportamento dell'INGV e al Codice di condotta per la tutela della dignità delle persone e per la prevenzione delle molestie sessuali e morali dell'INGV, nonché alle disposizioni contenute nei contratti collettivi.
2. Alle medesime disposizioni di cui al comma 1, per quanto applicabili, si conforma il personale associato e chiunque a qualsiasi titolo operi all'interno degli uffici dell'Ente.
3. I codici di comportamento e le disposizioni di cui al comma 1 sono rese pubbliche e disponibili per tutti i dipendenti.
4. Tutto il personale dell'Ente, dipendente o non dipendente, è tenuto alla scrupolosa osservanza delle vigenti normative in materia di orario di lavoro, di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di garanzie anti - mobbing e anti - discriminazione.
5. Le normative di cui al precedente comma 4 sono raccolte e integrate in testi unici chiari e accessibili in qualsiasi momento a tutto il Personale.



**INGV**

## TITOLO X - DISPOSIZIONI FINALI

### **Art. 36 - Norme transitorie**

1. I geofisici ordinari, i geofisici associati e i ricercatori geofisici attualmente collocati nel ruolo posto in esaurimento dall'art. 6, comma 7, del Decreto legislativo 29 settembre 1999, n. 381 possono inoltrare istanza all'Ente per essere inquadrati nel corrispondente livello retributivo degli enti pubblici di ricerca scientifica, con riconoscimento, a tutti i fini, dell'anzianità pregressa. Sulla istanza si pronuncia, con propria delibera da adottarsi previo confronto con le organizzazioni sindacali, il Consiglio di Amministrazione che, nell'occasione, provvede anche ad attribuire il profilo professionale relativo.

2. I posti riservati al ruolo posto in esaurimento dall'art. 6, comma 7, del Decreto legislativo 29 settembre 1999, n. 381 resisi vacanti a seguito di transito nei profili professionali degli enti pubblici di ricerca ovvero di cessazione o trasferimento ad altra amministrazione sono trasformati in posti dei corrispondenti profili professionali degli enti pubblici di ricerca in occasione delle variazioni dell'organico di cui al precedente art. 3, comma 3.

### **Art. 37 - Entrata in vigore**

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo a quello della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana ovvero nel Sito WEB istituzionale.