

(modifiche deliberate dalla Giunta in data 27.05.2009 e 29.11.2009 e approvate dal Consiglio Direttivo in data 27/11/2009 – modifiche deliberate dalla Giunta in data 11/02/2016 e approvate dal Consiglio Direttivo in data 28/04/2016)

## **REGOLAMENTO ORGANICO E DEL PERSONALE DEL CONSORZIO INSTM (AI SENSI DEGLI ART. 14 e 17 DELLO STATUTO)**

Questo regolamento si riferisce alla definizione dei compiti e delle funzioni del personale di cui il Consorzio INSTM si avvale o con cui collabora in modo coordinato per lo svolgimento dei propri compiti istituzionali.

**a) Personale dipendente del Consorzio.** Esso può essere dei seguenti tipi:

*i)* Assunto con contratto a tempo indeterminato sulla base di una dotazione organica, con tipo di selezione, stato giuridico e contrattuale e con trattamento economico determinati dal Titolo I del presente regolamento.

*ii)* Assunto con contratti a termine, in relazione a particolari esigenze della ricerca secondo procedure in accordo con quanto previsto dal Titolo I del presente regolamento.

*iii)* Con contratto di Apprendistato.

*iv)* Con contratto di inserimento (regolamentato dal Titolo I del presente regolamento).

*v)* Con ogni altra forma di contratto prevista dalle norme di legge vigenti al momento dell'assunzione.

**b) Personale Collaboratore associato** alle attività del Consorzio nell'ambito delle Unità di Ricerca e dei Laboratori. Questo Personale può essere:

*i)* Personale dipendente universitario: professori di ruolo operanti nel campo di attività nel Consorzio e con attività di ricerca sostanzialmente inserite nello stesso; ricercatori e dottorandi i cui programmi di ricerca si svolgono interamente nell'ambito dei programmi del Consorzio; tecnici e amministrativi, i cui compiti sono relativi alle Unità di Ricerca o ai Laboratori del Consorzio.

*ii)* Personale comandato presso il Consorzio dall'Università, da altre Amministrazioni dello Stato e da Enti di Ricerca pubblici e privati, oppure personale ricercatore e tecnico del CNR operante nel campo della Scienza e Tecnologia dei Materiali.

*iii)* Personale dipendente da altri Enti che afferisce ad Unità di Ricerca ivi istituite in base a convenzioni stipulate con gli stessi.

*iv)* Borsisti e personale in addestramento con borse o contratti del Consorzio o di altri Enti, partecipante a pieno tempo alle attività del Consorzio. Per tutto il personale di cui a questo Comma b) valgono le norme di cui al Titolo II del presente regolamento.

**c) Personale esterno collegato** su propria richiesta alle attività del Consorzio nell'ambito delle Sezioni e dei Progetti nazionali e internazionali del Consorzio. Questo personale può essere:

*i)* Personale universitario, dottorandi o borsisti che partecipano alle attività delle Sezioni e/o dei Progetti ma non partecipano sostanzialmente con l'intera propria attività scientifica a Unità o Laboratori del Consorzio.

*ii)* Personale di altri Enti collegati alle attività del Consorzio attraverso Convenzioni o accordi, che partecipino alle attività delle Sezioni ma non delle Unità eventualmente costituite presso tali Enti.

*iii)* Personale ricercatore di Enti pubblici o Privati che, a titolo personale, richieda di partecipare alle attività delle Sezioni e venga accettato dalle Sezioni stesse.

Per tutto il personale di cui a questo comma c) valgono le norme di cui al Titolo III del presente regolamento.

La partecipazione del personale di cui ai commi a), b) e c) agli organi collegiali del Consorzio, delle Unità e dei Laboratori dei Centri di Riferimento e delle Sezioni è regolamentato dall'Ordinamento dei Servizi che è redatto separatamente dal presente regolamento.

# TITOLO I

## Personale Dipendente: Dotazione Organica, Giuridica e Trattamento Economico del Personale

### INDICE

#### **Parte prima - Disposizioni di carattere generale**

- Art. 1 Personale del Consorzio
- Art. 2 Organico
- Art. 3 Personale con contratto a tempo indeterminato
- Art. 4 Personale con contratto a termine
- Art. 5 Personale con contratto di apprendistato e di inserimento
- Art. 6 Personale dirigente

#### **Parte seconda - Costituzione del rapporto di lavoro**

- Art. 7 Assunzione
- Art. 8 Periodo di prova
- Art. 9 Inquadramento
- Art.10 Sviluppo professionale

#### **Parte terza - Diritti e doveri**

- Art. 11 Doveri
- Art. 12 Incompatibilità di impieghi
- Art. 13 Diritti da invenzione industriale
- Art. 14 Sospensione cautelare facoltativa e sospensione obbligatoria a seguito di procedimento penale
- Art. 15 Sanzioni disciplinari
- Art. 16 Procedimento per l'erogazione delle sanzioni disciplinari
- Art. 17 Congedi per motivi di studio
- Art. 18 Malattia ed infortunio
- Art. 19 Chiamata e richiamo alle armi
- Art. 20 Aspettativa
- Art. 21 Trasferimenti
- Art. 22 Distacchi e comandi
- Art. 23 Lavoro a tempo parziale

#### **Parte quarta - Trattamento economico**

- Art. 24 Retribuzione mensile e determinazione degli elementi retributivi
- Art. 25 Stipendi e mensilità di retribuzione
- Art. 26 Aumenti periodici di anzianità
- Art. 27 Indennità di incentivazione, produttività e superminimi individuali
- Art. 28 Retribuzione oraria e giornaliera
- Art. 29 Trattamento economico per il personale ricercatore
- Art. 30 Trattamento economico dei dirigenti

#### **Parte quinta - Svolgimento del rapporto di lavoro**

- Art. 31 Orario di lavoro
- Art. 32 Lavoro straordinario, festivo, notturno
- Art. 33 Riposo settimanale

- Art. 34 Festività
- Art. 35 Ferie
- Art. 36 Assenze
- Art. 37 Permessi
- Art. 38 Trasferte in Italia o all'estero
- Art. 39 Assistenza sanitaria
- Art. 40 Assicurazione infortuni
- Art. 41 Assicurazioni sociali

**Parte sesta - Estinzione del rapporto di lavoro**

- Art. 42 Stabilità del rapporto di lavoro
- Art. 43 Cessazione del rapporto di lavoro
- Art. 44 Dimissioni volontarie
- Art. 45 Trattamento di fine rapporto

**Parte settima - Diritti sindacali e servizi sociali**

- Art. 46 Diritti sindacali
- Art. 47 Servizi sociali e benefici assistenziali

**Parte ottava - Profili professionali**

- Art. 48 Declaratorie dei livelli professionali del personale tecnico ed amministrativo
- Art. 49 Profili professionali del personale ricercatore

**Parte nona - Entrata in vigore e modifiche**

- Art. 50 Entrata in vigore del regolamento e modifiche
- Art. 51 Norme finali e transitorie

## **PARTE PRIMA - Disposizioni di carattere generale**

### **Art. 1 - Personale del Consorzio**

Il Consorzio si avvale, per l'attuazione dei propri compiti istituzionali, di personale dipendente con contratto a tempo indeterminato sulla base di una dotazione organica come dai successivi art. 2, 3 e 6, oppure con contratti a termine (art. 4), con contratti di inserimento (art. 5), con contratto di apprendistato (art. 5) e con ogni altra forma di contratto prevista dalle norme di legge vigenti al momento dell'assunzione, non specificatamente disciplinate dal presente regolamento, per cui si farà riferimento alle leggi vigenti.

### **Art. 2 - Organico**

Dell'organico fanno parte anche i lavoratori a tempo parziale secondo quanto contenuto all'art. 23.

La percentuale dei lavoratori che possono essere occupati a tempo parziale sarà stabilita annualmente dal C.D. in considerazione delle richieste pervenute e delle esigenze tecnico-organizzative del Consorzio.

In ogni caso la percentuale dei lavoratori occupati a tempo parziale non potrà superare il 50% dei lavoratori occupati a tempo pieno, fatta eccezione per la categoria del personale ricercatore alla quale non si applica alcuna limitazione percentuale, al fine di agevolare l'inserimento di tali figure in progetti e attività INSTM che non hanno carattere continuativo o permanente e che sono strettamente correlati alla disponibilità di appropriate fonti di finanziamento della ricerca.

### **Art. 3 - Personale con contratto a tempo indeterminato**

Le tipologie del personale tecnico, amministrativo e ricercatore assunto con contratto a tempo indeterminato sono indicate nell'art. 9.

### **Art. 4 - Personale con contratto a termine**

Per motivi oggettivi, il Consorzio può procedere ad assunzioni temporanee di personale straordinario con l'osservanza delle norme di cui al D.lgs 368/2001.

In particolare il Consorzio, sulla base della normativa vigente, può assumere personale, anche di cittadinanza straniera, di alta qualificazione scientifica o tecnica nel campo della ricerca avanzata, con contratto a termine di durata complessiva non superiore a 3 anni. In generale tutte le assunzioni a tempo determinato possono essere prorogate in ottemperanza a quanto previsto dal suddetto D.lgs 368/2001.

### **Art. 5 - Personale con contratto di apprendistato e di inserimento**

Il Consorzio potrà avvalersi della collaborazione di personale assunto con contratto di apprendistato ai sensi del DLGS n 276/2003. Potranno quindi essere attivate tre diverse modalità di assunzione degli apprendisti:

- Apprendistato per l'espletamento del diritto dovere all'istruzione e alla formazione.
- Apprendistato professionalizzante.
- Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Preso atto che al momento della firma del presente regolamento non sono stati emanati, da parte degli organi designati dalla legge, i regolamenti attuativi, sarà possibile attuare momentaneamente solo il contratto di apprendistato professionalizzante, per i giovani di età compresa tra i 18 ed i 25 anni.

La regolamentazione del contratto di apprendistato avverrà sulla base delle norme di legge e per quanto demandato alla contrattazione collettiva si farà riferimento al contratto del commercio.

Il contratto di inserimento tende a realizzare l'inserimento, o il reinserimento, nel mercato del lavoro delle categorie di lavoratori previste dalla legge, tramite progetti individuali di adattamento delle competenze professionali. Il contratto sarà stipulato sulla base delle norme del Dlgs 276/2003 e dell'accordo interconfederale 11 febbraio 2004.

## **Art. 6 - Personale dirigente**

Sono dirigenti coloro che, con ampi poteri decisionali svolti con elevato grado di responsabilità ed autonomia, forniscono un contributo determinante per la realizzazione dei fini del Consorzio e la gestione delle relative attività.

La Giunta, su proposta congiunta del Presidente e del Direttore del Consorzio, delibera l'assunzione dei dirigenti su proposta del Direttore del Consorzio, per chiamata diretta e con contratto a tempo determinato.

Il trattamento normativo dei dirigenti è regolato sulla base del contratto collettivo nazionale di lavoro delle Aziende industriali.

## **PARTE SECONDA - Costituzione del rapporto di lavoro**

### **Art. 7 - Assunzione**

Le assunzioni del personale a contratto a tempo indeterminato sono effettuate mediante concorsi nazionali o selezioni per titoli e/o esami per tutti i livelli professionali, quali sono definiti nei successivi Artt. 9, 48 e 49.

I requisiti per l'assunzione, le modalità di svolgimento dei concorsi e delle selezioni, la composizione delle commissioni esaminatrici e le modalità di accertamento della idoneità fisica saranno definiti da apposite norme deliberate dalla Giunta su proposta congiunta del Presidente e del Direttore.

L'assunzione dei dirigenti avviene per chiamata diretta.

Le assunzioni con contratto a tempo determinato o con contratto di inserimento e/o apprendistato avvengono per chiamata diretta. La loro eventuale conferma a tempo indeterminato dovrà essere deliberata e/o ratificata dalla Giunta.

### **Art. 8 - Periodo di prova**

L'assunzione del personale avviene con un periodo di prova non superiore ai 6 mesi. Per personale con precedente esperienza lavorativa il periodo di prova non può essere inferiore ai 2 mesi. Per quello senza esperienza il periodo di prova non può essere inferiore ai 3 mesi, fatta eccezione per quanto previsto a termini di legge per i contratti di apprendistato.

Non sono computati ai fini del periodo di prova i periodi di assenza dal servizio a qualsiasi titolo.

Non sono ammesse né la protrazione né il rinnovo del periodo di prova.

Superato il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, il dipendente s'intende confermato in servizio e la sua anzianità decorre, a tutti gli effetti, dalla data dell'assunzione.

Durante il periodo di prova le parti sono libere di recedere dal contratto senza niente dovere alla controparte.

### **Art. 9 - Inquadramento**

Il personale amministrativo e tecnico è inquadrato in una struttura articolata su dieci categorie di cui una riservata alle elevate professionalità, denominate rispettivamente B, C, D, EP (Elevate Specifiche Tipologie Professionali) corrispondenti alle declaratorie ed ai profili professionali di cui all'art. 48.

L'inquadramento del personale ricercatore viene effettuato per confronto tra le declaratorie di cui all'art. 49 e le specifiche attività assegnate ai singoli dipendenti.

Il personale ricercatore è inquadrato in una struttura articolata su sei livelli di cui all'art. 49 (ricercatore junior 1, ricercatore junior 2, ricercatore tirocinante, ricercatore esperto, primo ricercatore e dirigente di ricerca). Il personale dirigente è inquadrato secondo le norme del contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti delle Aziende industriali.

Al personale con contratto a termine si applica la normativa relativa al normale personale dipendente. Il trattamento economico del personale con contratto a termine è stabilito con riferimento all'inquadramento ed ai livelli stipendiali del personale dipendente.

### **Art. 10 - Sviluppo Professionale**

La Giunta, su proposta congiunta del Presidente e del Direttore del Consorzio, determina gli eventuali passaggi di livello, previa valutazione delle capacità individuali. Tale valutazione relativa al personale dipendente potrà essere condotta almeno una volta ogni tre anni.

La Giunta, su proposta congiunta del Presidente e del Direttore del Consorzio, delibererà inoltre in merito all'attribuzione di eventuali superminimi individuali a riconoscimento di particolare professionalità acquisita dal dipendente.

## **PARTE TERZA - Diritti e doveri**

### **Art. 11 - Doveri**

Il dipendente del Consorzio, che avrà dipendenza funzionale dal Rappresentante di Sede, Coordinatore del Laboratorio o dal Responsabile del Centro di Riferimento presso cui opererà, concorre al perseguimento degli obiettivi d'interesse pubblico che costituiscono gli scopi istituzionali dell'Ente.

A tal fine ha il dovere di assolvere le prestazioni alle quali é contrattualmente tenuto con assiduità, diligenza e scrupolo.

In particolare ha l'obbligo:

- a) di rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dal Consorzio per il controllo delle presenze;
- b) di non allontanarsi dal posto di lavoro senza autorizzazione;
- c) di mettere in grado il Consorzio, comunicando tempestivamente e non oltre 24 ore, l'assenza per malattia, di accertare lo stato di impedimento al lavoro;
- d) di comunicare tempestivamente ogni mutamento di residenza o domicilio;
- e) di osservare, nell'espletamento dei propri compiti, le direttive di organizzazione e di indirizzo impartitegli;
- f) di avere cura dei beni a lui affidati per lo svolgimento del servizio;
- g) di non utilizzare ai fini privati, o per ragioni che comunque non attengono al servizio, apparecchiature e materiali del Consorzio;
- h) di non trarre profitto di qualsiasi forma da quanto costituisce oggetto delle sue funzioni, o dalle conoscenze acquisite nell'espletamento delle attività di lavoro;
- i) di osservare il segreto d'ufficio.

### **Art. 12 - Incompatibilità di impieghi**

Fatta eccezione per il personale assunto con contratto a tempo parziale di cui all'art. 23, con il rapporto d'impiego o di lavoro alle dipendenze del Consorzio é incompatibile qualsiasi impiego privato o pubblico e l'esercizio di qualunque professione o industria, in relazione a quanto previsto dall'art. 2105 del Codice Civile.

Il dipendente per il quale venga accertata l'incompatibilità é diffidato dal Presidente del Consorzio, o da suo delegato, a cessare dalla situazione di incompatibilità.

Decorsi 15 giorni dalla diffida senza che l'incompatibilità sia cessata, il rapporto di impiego o di lavoro viene risolto.

La circostanza che il dipendente abbia ottemperato alla diffida non preclude l'eventuale azione disciplinare.

Eventuali deroghe all'incompatibilità di cui al comma 1 del presente articolo potranno essere, di volta in volta, valutate e deliberate dalla Giunta del Consorzio su richiesta motivata del dipendente.

### **Art. 13 - Diritti da invenzione industriale**

I diritti derivanti dall'invenzione industriale fatta nell'esercizio del rapporto di lavoro, o comunque nell'esecuzione di prestazioni a favore del Consorzio in cui l'attività di studio, di ricerca o di sperimentazione sia prevista come oggetto del rapporto ed a tale scopo retribuita, appartengono al Consorzio salvo il diritto spettante all'inventore di esserne riconosciuto autore.

Spetta all'inventore un equo premio, per la determinazione del quale si tiene conto dell'importanza dell'invenzione, avuto riguardo anche alla sua utilizzazione industriale.

Agli effetti dei commi precedenti si considera fatta durante il rapporto di lavoro l'invenzione industriale per la quale sia stato richiesto il brevetto entro un anno da quando l'inventore é cessato dal rapporto di lavoro ed ove si riferisca al campo di attività del Consorzio.

Qualora la Giunta dichiarerà con specifica delibera di non avere interesse a conseguire il brevetto, entro 60 giorni dalla proposta di brevettazione presentata dal dipendente, quest'ultimo potrà provvedervi a propria cura e spese usufruendo, quindi, di tutti i benefici connessi.

### **Art. 14 - Sospensione cautelare facoltativa e sospensione obbligatoria a seguito di procedimento penale**

Il dipendente sottoposto a procedimento penale può essere, quando la natura del reato sia particolarmente grave, sospeso dal servizio. L'apertura dell'azione penale preclude o, se già avviata, sospende sino alla conclusione dell'azione stessa, il procedimento disciplinare o quello di cui all'Art. 42 del presente contratto, sempre che riguardino lo stesso fatto.

Ove sia raggiunto da mandato o da ordine di cattura o comunque sottoposto ad applicazione provvisoria di misura di sicurezza o prevenzione comportanti restrizioni della libertà personale, il dipendente viene immediatamente sospeso dal servizio e dalla retribuzione.

Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo é concesso un assegno alimentare in misura non superiore alla metà della retribuzione base mensile in godimento al momento della sospensione - esclusi i compensi e le indennità che presuppongono l'effettiva prestazione del servizio o il disimpegno di particolari funzioni o mansioni - oltre alle quote per assegni familiari nella misura integrale.

Nel caso il procedimento penale si concluda con sentenza in giudicato di proscioglimento o di assoluzione, la sospensione é revocata e il dipendente ha diritto al trattamento economico non percepito, esclusi i compensi e le indennità connesse ad effettive prestazioni di servizio.

Il dipendente, già tratto in arresto in esecuzione di provvedimento dell'Autorità giudiziaria, é riammesso in servizio, ove abbia ottenuto la libertà provvisoria, con provvedimento del Presidente del Consorzio a meno che quest'ultimo non ritenga di dover disporre la permanenza della sospensione con provvedimento facoltativo.

La riammissione in servizio di cui al comma precedente é disposta senza pregiudizio per l'eventuale azione disciplinare a conclusione del procedimento penale.

Dei casi di sospensione ai sensi del presente articolo e delle richieste di riammissione in servizio, dovrà essere data comunicazione alla Giunta ed al Consiglio Direttivo.

### **Art. 15 - Sanzioni disciplinari**

Il dipendente che contravviene ai doveri che gli derivano dal rapporto di lavoro, é soggetto, in relazione alla gravità ed alla reiterazione della mancanza, ad una delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) ammonizione scritta
- b) multa per importo massimo di 4 ore di retribuzione
- c) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni

Al dipendente deve essere garantito l'esercizio del diritto alla difesa.



La sanzione disciplinare di cui alla lettera a) é irrogata dal Rappresentante di Sede, Coordinatore del Laboratorio o dal Responsabile del Centro di Riferimento presso cui si svolge la propria opera.

Le sanzioni di cui alla lettera b), c) sono irrogate dal Presidente del Consorzio, su proposta del Rappresentante di Sede, Coordinatore del Laboratorio o del Responsabile del Centro di Riferimento.

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

#### **Art. 16 - Procedimento per l'erogazione delle sanzioni disciplinari**

La contestazione formale degli addebiti al dipendente é effettuata dal responsabile dell'Unità operativa o del Laboratorio di appartenenza del dipendente interessato. Le contestazioni relative alle sanzioni disciplinari sono effettuate per iscritto, motivate e con l'assegnazione di un termine non inferiore a 5 giorni per la presentazione da parte del dipendente delle proprie giustificazioni per iscritto. Ove le giustificazioni siano ritenute valide, il dipendente é prosciolto dall'addebito ed allo stesso ne viene data comunicazione scritta.

Nel caso in cui le giustificazioni presentate siano, in tutto o in parte, ritenute non valide, il Presidente che ha contestato l'addebito procede direttamente, nell'ipotesi di cui alla lettera a) dell'Art. 15, all'irrogazione della sanzione - con provvedimento motivato scritto - inviando copia di tutti gli effetti al Presidente del Consorzio.

Prima di procedere alla trattazione dell'addebito, il Presidente sente personalmente l'interessato che può farsi assistere dalle OO.SS. e, qualora ritenga che siano necessarie ulteriori indagini, dispone per il proseguimento dell'istruttoria, designando eventualmente un proprio rappresentante per lo svolgimento di singoli atti.

Esaurita la fase istruttoria, il Presidente del Consorzio mette a disposizione del dipendente gli atti del procedimento perché possa farne copia e gli concede un termine non inferiore a 30 giorni perché possa presentare le sue difese per iscritto.

Il Presidente del Consorzio, se ritiene che nessun addebito possa essere mosso al dipendente, lo dichiara nella deliberazione da adottarsi al termine della trattazione di cui al comma precedente, dandone comunicazione scritta al dipendente medesimo ed ordinando l'archiviazione degli atti del procedimento.

Qualora ritenga che l'addebito sussista in tutto o in parte, propone la sanzione disciplinare da applicare, mediante motivata deliberazione scritta.

Il provvedimento con cui é inflitta la sanzione é emanato dal Presidente del Consorzio e comunicato al dipendente interessato entro 10 giorni.

#### **Art. 17 - Congedi per motivi di studio**

Ai dipendenti possono essere concessi congedi per motivi di studio, di ricerca scientifica o di collaborazione industriale, allo scopo di recarsi presso Istituti, Laboratori o Società italiani o esteri, nonché presso Istituzioni internazionali o comunitarie. Questi congedi sono di durata non superiore a 2 anni, eventualmente prorogabili, previa valutazione dell'interesse del Consorzio alla concessione dei congedi stessi. Ove ricorrano particolari motivi di interesse per il Consorzio, specie in relazione ad esigenze di collaborazione internazionale, i congedi predetti possono avere una durata continuativa, superiore al suddetto limite, eventualmente prorogabile.

Durante il periodo di congedo il dipendente potrà beneficiare del trattamento retributivo riservatogli dall'organismo ospitante. Ove tale trattamento risulti inesistente, o siano previsti solo borse di studio o premi, ovvero sia di misura inferiore a quella erogatagli dal Consorzio al momento dell'adozione del relativo provvedimento, il dipendente ha diritto rispettivamente alla conservazione della sola retribuzione complessiva mensile, oppure ad una ridotta pari alla differenza dei due trattamenti retributivi.

#### **Art. 18 - Malattia e infortunio**

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad assenza per malattia regolarmente accertata e tale da costituire impedimento alla prestazione del servizio stesso, l'Ente conserva il posto al dipendente, non in prova, per un periodo di mesi 12.

Durante l'interruzione il Consorzio corrisponde al dipendente 6 mesi di retribuzione intera e 6 mesi di retribuzione al 50%.

Superati i 12 mesi di cui al primo comma del seguente articolo, al dipendente che ne fornisca richiesta può essere concessa un'aspettativa fino a mesi 6, senza diritto alla retribuzione, con decorrenza dell'anzianità.

Qualora l'assenza per malattia abbia a protrarsi oltre i periodi indicati al primo e terzo comma del presente articolo, ovvero quando il dipendente sia stato assente per malattia per un periodo complessivo di 2 anni e mezzo nel quinquennio, il Consorzio ha altresì facoltà di risolvere il rapporto di lavoro.

Si considera a tutti gli effetti prosecuzione del periodo di malattia, quella malattia che il dipendente contragga non oltre i 30 giorni dalla cessazione della malattia precedente.

Quando l'assenza è conseguente ad infortunio sul lavoro od a malattia contratta a causa di servizio, che determinino una inidoneità anche temporanea, spetta al dipendente la retribuzione intera sino alla guarigione clinica o alla dichiarazione della sua inabilità totale al lavoro.

Il dipendente che, in relazione e durante il periodo della malattia, debba trasferirsi in località diverse dalla sua abituale residenza, deve darne preventiva comunicazione al Consorzio, per gli opportuni controlli.

L'idoneità al lavoro deve essere provata con certificato medico e, in ogni caso, è in facoltà del Consorzio di far constatare in qualsiasi momento tale incapacità in conformità alle disposizioni di legge in materia.

A tal fine il dipendente è tenuto a comunicare tempestivamente al Consorzio ogni eventuale temporaneo allontanamento dal proprio domicilio.

E' anche in facoltà del Consorzio di far constatare - da parte di Enti pubblici e di Istituti specializzati di diritto pubblico - la idoneità lavorativa del dipendente all'atto in cui egli si presenta al lavoro dopo il periodo di infortunio o malattia.

#### **Art. 19 - Chiamata e richiamo alle armi**

Per il trattamento spettante ai dipendenti in caso di servizio militare di leva o di richiamo alle armi si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Trascorso un periodo di 30 giorni dal collocamento in congedo, senza che il dipendente abbia ripreso servizio, il relativo rapporto di lavoro viene risolto, salvo obiettive e accertabili ragioni di impedimento.

#### **Art. 20 - Aspettativa**

Al dipendente non in prova può essere concesso, nell'arco di 5 anni, sempreché non ostino inderogabili esigenze di servizio, un periodo di aspettativa per motivi familiari, personali o di studio fino al massimo di un anno senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ai fini del trattamento di previdenza e indennità di fine rapporto.

Il dipendente ha diritto di usufruire di periodi di aspettativa previsti da specifiche disposizioni di legge (mandato parlamentare, per cariche elettive presso gli Enti locali, per cariche sindacali, ecc...).

#### **Art. 21 - Trasferimenti**

Il trasferimento del personale ad una diversa sede di servizio è disposto dalla Giunta a domanda dell'interessato ovvero per motivate esigenze di servizio.

Nel disporre il trasferimento il Consorzio tiene conto, oltre che delle esigenze di servizio, delle condizioni di famiglia, di eventuali necessità di studio del dipendente e dei propri figli.

Il provvedimento di trasferimento è notificato al dipendente con almeno 60 giorni di anticipo.

Il trattamento economico previsto per il trasferimento di ufficio è stabilito come segue:

- rimborso delle spese di viaggio per sé e per i familiari conviventi;
- integrale rimborso delle spese di trasporto per le masserizie;
- integrale rimborso per l'eventuale indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto;
- una indennità pari alla retribuzione complessiva mensile per un minimo di 3 ed un massimo di 12 mesi, in relazione alla dislocazione territoriale della nuova sede di lavoro;
- cinque giorni di permesso retribuito in occasione del trasferimento.

#### **Art. 22 - Distacchi e comandi**

Nell'interesse del Consorzio, e con delibera della Giunta, il personale può essere distaccato presso uffici o Enti in Italia o all'estero e, comunque, destinato a compiti particolari fuori della propria sede di lavoro. Sempre nell'interesse del Consorzio e con deliberazione della Giunta il personale può essere comandato a prestare servizio presso Amministrazioni pubbliche e private ivi comprese quelle internazionali e comunitarie, Università italiane e straniere, od altre istituzioni nazionali o straniere, previo consenso o su richiesta di dette Amministrazioni.

Il periodo trascorso in distacco o comando é utile a tutti gli effetti.

Alla spesa per il personale comandato provvede a proprio carico l'istituzione presso cui detto personale va a prestare servizio, salvo il caso che il comando sia disposto su richiesta del Consorzio: in ogni caso la Giunta delibererà in merito ad eventuali indennizzi.

#### **Art. 23 - Lavoro a tempo parziale**

Per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale si richiama quanto contenuto nel D.Lgs 61/2000 così come modificato dal Dlgs 276/2003.

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- esso verrà istituito con l'accordo di entrambe le parti;
- potrà essere stipulato un contratto part-time di tipo orizzontale, verticale o misto;
- è prevista la reversibilità da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze del Consorzio, ferma restando la volontarietà di entrambe le parti;
- si darà priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa ai lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni;
- al rapporto a tempo parziale verrà applicata l'intera disciplina del presente regolamento in quanto compatibile con la natura del rapporto stesso;
- si procederà alla riduzione, secondo criteri di proporzionalità, di tutti gli istituti normativi ed economici del presente regolamento;
- l'eventuale esercizio di altre professioni o attività d'impresa dovrà essere congiuntamente valutato da entrambe le Parti e non dovrà essere in nessun caso in conflitto con le attività del Consorzio.

E' ammesso il lavoro supplementare, orario di lavoro svolto oltre l'orario concordato fino al massimo di 39 ore settimanali, il quale sarà compensato da eventuali ore di assenza nel mese o retribuito con la maggiorazione del 30%.

E' possibile apporre ai contratti part-time clausole flessibili relativamente all'orario di svolgimento della prestazione di lavoro, collocazione diversa da quanto concordato della prestazione di lavoro, la flessibilità sarà retribuita con una indennità pari al 2% della paga mensile lorda.

Per i contratti part-time di tipo verticale e misto è possibile prevedere clausole elastiche, aumento della prestazione lavorativa in un determinato periodo, compensate da indennità pari al 2% della paga mensile lorda.

### **PARTE QUARTA - *Trattamento economico***

#### **Art. 24 - Retribuzione mensile e Determinazione degli elementi retributivi**

La retribuzione mensile lorda é costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base conglobata

- b) aumenti periodici di anzianità
- c) superminimi individuali

Per la particolare natura del Consorzio e per il tipo di attività lavorativa svolta dal personale tecnico e amministrativo, assimilabile a quanto svolto dal personale tecnico-amministrativo dipendente delle Università, la retribuzione base dei suddetti lavoratori del Consorzio è uguale a quella dei lavoratori soggetti al Contratto Collettivo Nazionale delle Università. Pertanto gli aumenti retributivi futuri del suddetto contratto si applicheranno anche ai dipendenti del Consorzio a decorrere dal mese successivo a quello in cui la Corte dei Conti approva gli aumenti retributivi del comparto Università. Per determinare la retribuzione base dei suddetti dipendenti del Consorzio si deve fare riferimento alla tabella di conversione dell'allegato A, sommare tutti gli elementi della paga annua del corrispondente livello del CCNL Università ed eseguire la proporzione tra la retribuzione corrispondente riportata alle 39 ore svolte dai dipendenti del Consorzio:

Retribuzione annua CCNL Università :  $36 = x : 39$

#### **Art. 25 - Stipendi e mensilità di retribuzione**

I valori dello stipendio mensile per livello, sono riportati in allegato a).

L'indennità di vacanza contrattuale sarà quella spettante per legge in base ai parametri ISTAT.

La retribuzione è corrisposta al dipendente per 12 mensilità posticipate il 27 di ogni mese. Nel mese di dicembre di ogni anno è corrisposta inoltre una 13<sup>o</sup> mensilità entro la prima metà del mese.

Nel caso di inizio o cessazione di lavoro nel corso dell'anno solare, la 13<sup>o</sup> mensilità viene raggugliata al numero di mesi di servizio effettivamente prestati.

#### **Art. 26 - Aumenti periodici di anzianità**

Il personale ha diritto ad aumenti biennali costanti di anzianità, in numero illimitato. Ogni scatto sarà calcolato applicando il 2,5% sullo stipendio percepito nel momento in cui matura lo scatto stesso senza quindi operare alcuna rivalutazione.

#### **Art. 27 - Indennità di incentivazione, produttività e superminimi individuali**

L'indennità di incentivazione è corrisposta al personale entro il mese di luglio di ogni anno ed è pari all'80% di una mensilità. Per i periodi di lavoro inferiori all'anno si determina la misura dell'indennità computandola in dodicesimi maturati; matura un dodicesimo se vengono lavorate più di 80 ore mensili.

I superminimi individuali verranno attribuiti secondo quanto previsto all'art. 10 per un importo massimo pari allo stipendio base del dipendente.

#### **Art. 28 - Retribuzione oraria e giornaliera**

La retribuzione oraria si determina dividendo la retribuzione mensile (stipendio, contingenza, aumenti periodici di anzianità) per 168. La retribuzione giornaliera si determina moltiplicando la retribuzione oraria per il numero delle ore lavorative della giornata.

#### **Art. 29 - Trattamento economico per il personale ricercatore**

Il trattamento economico per il personale ricercatore è quello fissato nell'allegato "A" in termini di valori minimi, da rapportare nel caso di lavoro a tempo parziale all'effettivo orario di lavoro.

Per il trattamento economico del personale ricercatore nell'ambito di programmi comunitari e/o internazionali o nell'ambito di accordi bilaterali con Paesi stranieri, come ad esempio il programma Marie Curie, sono applicati i parametri obbligatori stabiliti dal soggetto finanziatore e previsti nei relativi bandi o contratti/accordi bilaterali; in difetto sono applicati gli importi di cui al comma precedente.

### **Art. 30 - Trattamento economico dei dirigenti**

Il trattamento economico dei dirigenti è stabilito dalla Giunta sulla base del CCNL dei dirigenti di Aziende industriali.

## **PARTE QUINTA - Svolgimento del rapporto di lavoro**

### **Art. 31 - Orario di lavoro**

La durata normale dell'orario di lavoro è fissata in 39 ore settimanali suddivise in cinque giornate. L'orario di lavoro può essere, tenuto conto della organizzazione delle diverse Unità operative del Consorzio, di tipo flessibile.

### **Art. 32 - Lavoro straordinario, festivo, notturno**

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito dal dipendente oltre i limiti della durata normale giornaliera della prestazione lavorativa fissata dall'articolo 31.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale ed è effettuato solo per fare fronte ad esigenze imprevedibili. Deve essere sempre autorizzato.

Ogni ora di lavoro straordinario feriale, festivo o notturno viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata rispettivamente del 30%, del 50%, del 60%.

Si considera lavoro straordinario festivo quello compiuto nei giorni riconosciuti festivi ai sensi dell'articolo 34. Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le ore 22 e le ore 6.

### **Art. 33 - Riposo settimanale**

Il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo settimanale che di regola deve coincidere con la domenica.

### **Art. 34 - Festività**

Sono considerati giorni festivi:

- le domeniche ed i giorni destinati al riposo compensativo:  
1° gennaio, 6 gennaio, lunedì di Pasqua, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25 e 26 dicembre, il giorno del Santo Patrono del luogo dove si trova la sede di lavoro.

In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con la domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposta una quota giornaliera della retribuzione complessiva mensile.

### **Art. 35- Ferie**

Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie di 30 giorni lavorativi, escluso il sabato che, ai fini delle ferie è considerato giornata non lavorativa.

Le 4 giornate di ex-festività di cui all'art. 1 lettera a) e b) della Legge 23/12/1977 N. 937 vengono assorbite nei suddetti 30 giorni di ferie.

Il diritto alle ferie matura dal 1 gennaio di ciascun anno; il dipendente assunto posteriormente a tale data ha diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionale al periodo di servizio prestato.

La risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

Per eccezionali esigenze di servizio il Consorzio può rinviare ed interrompere le ferie, fermo il diritto del dipendente di completarne il godimento nello stesso anno e di ottenere il rimborso delle eventuali spese sostenute, comprese quelle di viaggio.

Il dipendente è tenuto a godere delle ferie nel corso dell'anno in cui le ha maturate. Ove questo non gli sia possibile, il residuo maturato, e non goduto, che risulterà a fine anno verrà aggiunto alle ferie che matureranno a partire dall'anno successivo. Le ferie sono un diritto "irrinunciabile" del lavoratore e come tali, le ferie non godute, potranno essere retribuite solo alla cessazione del rapporto di lavoro.

### **Art. 36 - Assenze**

Il dipendente che si assenti dalla propria sede di lavoro, per ragioni di servizio o per motivi personali, deve essere autorizzato preventivamente dal Responsabile dell'Unità o del Laboratorio cui appartiene.

Il dipendente che non può presentarsi in servizio per malattia o altra causa di forza maggiore, deve darne immediata comunicazione al Consorzio, inviando la relativa certificazione entro 72 ore dall'inizio dell'assenza.

### **Art. 37 - Permessi**

Al dipendente possono essere concessi, per particolari esigenze personali, a seguito di preventiva domanda, brevi permessi orari retribuiti o non retribuiti o a recupero.

Rientrano tra i permessi retribuiti (per un massimo di 5 giorni all'anno) quelli richiesti in occasioni di carattere familiare e personale di particolare importanza (perdita di congiunto stretto, perdita di parenti ed affini fino al IV grado, di nascita di un figlio, cambio di abitazione, visita selettiva di leva).

Ove contragga matrimonio il dipendente ha diritto ad un congedo retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario, non computabili come ferie.

In attuazione della Legge 20/5/1970 n° 300 ai lavoratori studenti verranno concessi permessi giornalieri retribuiti in concomitanza con le prove di esame.

### **Art. 38 - Trasferte in Italia o all'estero**

In relazione alle esigenze di servizio il personale può essere inviato in missione fuori della sua abituale sede di lavoro. Al personale in missione spetta:

- il rimborso del viaggio tramite il mezzo autorizzato più idoneo (aereo, treno, ...) o tramite auto (a tariffa chilometrica ACI) previa presentazione delle spese, con biglietti e/o fatture;
- il rimborso dell'albergo fino alla 1a categoria (dietro presentazione di ricevuta);
- il rimborso dei pasti (secondo gli importi deliberati annualmente dalla Giunta) dietro presentazione di ricevute e scontrini;
- il rimborso per gli spostamenti in città (bus, metropolitana, taxi, se giustificato) dietro presentazione di biglietti e/o ricevute.

Per trasferte di lunga durata (oltre i 30 giorni) la Giunta delibererà le modalità di indennizzo relative.

### **Art. 39 - Assistenza sanitaria**

Per l'assistenza in malattia il personale é iscritto al Servizio Sanitario Nazionale secondo la normativa di cui alla Legge 23/12/1978 n° 833 e successive modifiche ed integrazioni.

### **Art. 40 - Assicurazione infortuni**

Il personale soggetto all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e la malattie professionali, a norma del R.D. 17/08/1935 n° 1765 del D.P.R. 30/06/1965 n° 1124, e successive modificazioni ed integrazioni, é assicurato presso l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione degli Infortuni sul Lavoro (I.N.A.I.L.).

Il personale potrà, inoltre, essere assicurato dal Consorzio contro i rischi di infortunio sul lavoro e le malattie contratte per causa di servizio mediante una polizza cumulativa infortuni.

### **Art. 41 - Assicurazioni sociali**

Il personale é iscritto agli Enti di Previdenza in conformità alle norme sulla assicurazione obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti o alle speciali disposizioni sul trattamento pensionistico.

## **PARTE SESTA - Estinzione del rapporto di lavoro**

### **Art. 42 - Stabilità del rapporto di lavoro**

Salvo i casi di cessazione del rapporto di lavoro previsti dal successivo articolo 43, il Consorzio non può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro se non per destituzione conseguente ad inosservanza da parte del dipendente dei propri doveri, di gravità tale da non consentire, neppure in via provvisoria, la prosecuzione dello stesso rapporto di lavoro.

In tale ipotesi, su segnalazione scritta e motivata del diretto responsabile, il Presidente del Consorzio procede alla sospensione del dipendente dal servizio, con effetto immediato, mediante atto scritto - trasmesso a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno - recante puntuali indicazioni dei fatti e dei motivi a base del provvedimento, e propone con lo stesso atto alla Giunta la risoluzione del rapporto di lavoro.

Il dipendente, entro il termine di decadenza di venti giorni dalla data di ricezione della suddetta comunicazione, potrà presentare sue difese alla Giunta del Consorzio.

Trascorso tale termine senza che il dipendente abbia esercitato tale facoltà, la Giunta decide in via definitiva, con provvedimento motivato, in merito alla proposta di destituzione entro il termine massimo di trenta giorni.

Nel caso in cui il dipendente abbia esercitato la facoltà di cui al precedente comma, gli sarà erogato un assegno alimentare pari all'80% della retribuzione base mensile in godimento al momento della sospensione esclusi i compensi e le indennità che presuppongono l'effettiva prestazione del servizio o il disimpegno di particolari mansioni o funzioni oltre alle quote per assegni familiari nella misura integrale fino alla pronuncia definitiva della Giunta.

Gli importi corrisposti a questo titolo saranno detratti da quanto dovuto al dipendente per trattamento di fine rapporto nel caso di destituzione deliberata dalla Giunta. Nel caso contrario gli sarà corrisposto, per l'intero periodo della sospensione, il trattamento economico non percepito.

La Giunta decide in via definitiva entro il termine massimo di trenta giorni dalla data di ricevimento delle difese avanzate dal dipendente. Il dipendente ha diritto, su richiesta, di essere personalmente sentito dalla Giunta, con l'eventuale assistenza delle OO.SS. prima della decisione.

### **Art. 43 - Cessazione del rapporto di lavoro**

La cessazione del rapporto di lavoro, salvo quanto previsto dall'articolo 42, superato il periodo di prova, può avvenire nei seguenti casi:

- a) per risoluzione del rapporto da parte del Consorzio dopo che il dipendente ha superato i periodi di conservazione del posto di cui all'articolo 15 senza aver ripreso servizio;
- b) per risoluzione del rapporto da parte del Consorzio dopo che il dipendente ha superato i periodi di aspettativa previsti nel presente contratto senza aver ripreso servizio;
- c) per dimissioni volontarie;
- d) per collocamento automatico a riposo al raggiungimento del 65° anno di età;
- e) per mancata ottemperanza, entro il termine di 15 giorni, alla diffida del Consorzio a far cessare la situazione di incompatibilità di cui all'articolo;
- f) per decesso;
- g) per giustificato motivo oggettivo nei casi in cui le condizioni economiche del Consorzio non permettano la prosecuzione di uno o più rapporti di lavoro.

### **Art. 44 - Dimissioni volontarie**

**1.** Il dipendente può in qualunque momento manifestare la propria volontà di risolvere il rapporto di lavoro inoltrando per iscritto al Presidente del Consorzio le proprie dimissioni rispettando la procedura prevista dalla legge vigente.

2. Le dimissioni avranno effetto nei termini di preavviso stabiliti nell'allegato b) a seconda dell'anzianità di servizio e del livello professionale cui appartiene il lavoratore. I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini predetti deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Durante il periodo di preavviso, in caso di licenziamento, il Consorzio concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Direzione in rapporto alle esigenze del Consorzio.

La retribuzione afferente al periodo di preavviso lavorato sarà computabile ai fini di trattamento di fine rapporto.

#### **Art. 45 - Trattamento di fine rapporto**

All'atto della cessazione dal servizio spetta al personale un trattamento, a totale carico del Consorzio, secondo la Legge 29/05/1982 n° 279.

Per servizio prestato, ai fini del presente articolo, si intende quello effettivamente prestato senza interruzione, presso il Consorzio, nonché i periodi la cui valutazione ai fini stessi è ammessa esplicitamente dalle leggi vigenti.

La disposizione di cui al primo comma si applica anche al personale a tempo determinato.

### **PARTE SETTIMA - Diritti sindacali e servizi sociali**

#### **Art. 46 - Diritti sindacali**

Ai dipendenti del Consorzio si applicano, in materia di libertà di opinione e diritti sindacali, le norme della Legge 20/5/70 N° 300.

#### **Art. 47 - Servizi sociali e benefici assistenziali**

Con appositi provvedimenti, il Presidente del Consorzio disciplina la concessione del servizio mensa al personale, nonché la concessione dei seguenti benefici sociali:

- sussidi
- prestiti
- contributi a favore di organismi di cui all'articolo 11 della Legge 20/5/1970 n° 300.

### **PARTE OTTAVA - Profili professionali**

#### **Art. 48 - Declaratorie dei livelli professionali del personale tecnico ed amministrativo**

**CATEGORIA EP Quadro:** Appartengono a questa categoria i lavoratori, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, e quindi che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità nel coordinamento delle risorse umane; ovvero siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, alla ricerca e definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi aziendali, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

**CATEGORIA EP2:** Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva; che sovrintendono ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

- capo servizio di ufficio tecnico, amministrativo, legale
- capo centro EDP
- analista di sistema



- responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti
- esperto di sviluppo organizzativo

**CATEGORIA EP1:** Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale; che sovrintendono ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

**CATEGORIA D2:** Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

- addetto alla esecuzione di progetti
- contabile con mansioni di concetto
- segretario di direzione con mansioni di concetto
- chimico di laboratorio
- interprete o traduttore simultaneo
- programmatore analista

**CATEGORIA D1:** Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

**CATEGORIA C4:** Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguate esperienze, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica.

- Impiegato amministrativo che opera in condizioni di autonomia
- Programmatore

**CATEGORIA C3:** Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino conoscenze tecniche, e i lavoratori specializzati provetti che, nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica.

**CATEGORIA C2:** Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono compiti operativi che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche

- Contabile d'ordine
- Traduttore (per le sole traduzioni scritte e brevi conversazioni)
- Operatore del C.E.D.
- Addetto a mansioni d'ordine di segreteria

**CATEGORIA C1:** Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche

- Fatturista
- Preparatore di commissioni
- Pratico di laboratorio chimico

- Dattilografo
- Archivista, protocollista
- Schedarista
- Addetto al centralino telefonico
- Conducente di autovetture
- Operaio qualificato

**CATEGORIA B1:** Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività manuali o di ufficio che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche

- Usciere
- Fattorino
- Custode
- Operaio Comune
- Addetto alle pulizie

Nell'Allegato A viene riportata la tabella di raffronto dei livelli precedentemente assunti rispetto alle nuove declaratorie definite dal presente articolo.

#### **Art. 49 - Profili professionali del personale ricercatore**

**RICERCATORE JUNIOR 1** - Appartiene a questo livello il ricercatore esordiente in possesso di diploma di Laurea Triennale o di Laurea Specialistica. Il Ricercatore Junior 1 può svolgere attività di supporto alla ricerca applicata coordinata da ricercatori più esperti e di ricerca di base sotto la guida diretta del personale collaboratore associato o di ricercatori (per INSTM dalla classe Tirocinante compresa, in su); può acquisire autonomia operativa nell'utilizzo di strumentazioni routinarie ed approcciarsi all'uso di tecniche o tecnologie consolidate e che non comportino un'esperienza pregressa. Può partecipare a progetti di ricerca sia come personale attivo che, all'occorrenza come personale in formazione.

**RICERCATORE JUNIOR 2** - Appartiene a questo livello il ricercatore in possesso di diploma di Laurea Quinquennale o di Laurea Specialistica e di una minima esperienza post-laurea. Il Ricercatore Junior 2 può svolgere attività di ricerca applicata e di base, anche a livello avanzato sotto la guida diretta di personale collaboratore associato esperto e di ricercatori (per INSTM dalla classe Tirocinante compresa, in su), può acquisire nel tempo autonomia operativa su strumentazioni avanzate ed approcciarsi all'uso di tecniche o tecnologie consolidate e specialistiche derivanti anche da maturata esperienza pregressa, dopo essere stato formato all'utilizzo delle stesse da personale esperto. Può partecipare a progetti di ricerca sia come personale attivo che come personale in formazione.

**RICERCATORE TIROCINANTE** - Appartiene a questo livello il ricercatore in possesso di esperienza di lavoro diretta nella attività di ricerca acquisita a livello post-laurea attraverso borse di studio, dottorati di ricerca o altri canali equivalenti di formazione; attitudine composta da elementi oggettivi, atta a determinare avanzamenti nelle conoscenze nello specifico settore. Il ricercatore Tirocinante può svolgere attività di ricerca di base ed avanzata in modo autonomo. Può acquisire nel tempo autonomia operativa su strumentazioni avanzate, approcciarsi all'uso di tecniche o tecnologie specialistiche. Può partecipare a progetti di ricerca come personale attivo. Può presentare proposte progettuali individuali o come responsabile di sede in progetti multisede ed essere responsabile di ricerche inerenti contratti industriali. Può seguire la formazione di borsisti, dottorandi e ricercatori Junior 1 e Junior 2. Può tenere corsi o moduli di insegnamento universitari, previa autorizzazione (rif. art. 12)

**RICERCATORE ESPERTO** - Appartiene a questo livello il ricercatore in possesso di esperienza di lavoro diretta nell'attività di ricerca acquisita a livello di Ricercatore Tirocinante per un minimo di 3 anni; attitudine composta da elementi oggettivi, atta a determinare avanzamenti nelle conoscenze nello specifico settore. Svolge attività di ricerca sia a livello individuale che come riferimento di un piccolo

gruppo di ricerca. Ha autonomia operativa su strumentazioni avanzate o state-of-the-art. Può partecipare a progetti di ricerca come personale attivo e presentare proposte progettuali individuali o come responsabile di sede in progetti multisede o come coordinatore di progetti nazionali o europei. Può interfacciarsi direttamente con aziende per lo sviluppo di ricerche congiunte tramite lo strumento del contratto industriale. Segue la formazione di borsisti, dottorandi e ricercatori Junior 1 e Junior 2. Può tenere corsi o moduli di insegnamento universitari, previa autorizzazione (rif. art. 12).

**PRIMO RICERCATORE** - Appartiene a questo livello il ricercatore in possesso di capacità acquisita, confermata da elementi oggettivi, nel determinare autonomamente avanzamenti significativi nelle conoscenze nel settore preminente di attività. Copre alcune delle funzioni di coordinamento del gruppo di ricerca group leader, partecipando attivamente ad iniziative mirate di fund raising a sostegno della ricerca, divulgazione scientifica e trasferimento tecnologico, allo sviluppo di particolari tematiche all'interno dei gruppi di ricerca, partecipa attivamente alla fase di tutoraggio di personale in formazione del personale e degli studenti.

**DIRIGENTE DI RICERCA** - Appartiene a questo livello il Dirigente Ricercatore in possesso di capacità acquisita, comprovata da elementi oggettivi, nel determinare autonomamente avanzamenti di particolare originalità e di significativo valore internazionale nel settore prevalente di ricerca. Ricopre tutte le funzioni di dirigente con ampi poteri decisionali svolti con elevato grado di responsabilità ed autonomia, fornendo un contributo determinante alla realizzazione della ricerca del Consorzio. Ricopre tutte le funzioni di group leader avendo totale indipendenza scientifica.

## **PARTE NONA** - *Entrata in vigore e modifiche*

### **Art. 50 - Entrata in vigore del regolamento**

Il presente regolamento entra in vigore dalla data della sua approvazione da parte del Consiglio Direttivo del Consorzio.

Le modifiche ed integrazioni al regolamento sono delegate dal Consiglio Direttivo alla Giunta, vengono pertanto approvate dalla Giunta con successiva ratifica nella prima riunione utile del Consiglio Direttivo ed entrano in vigore dalla delibera di approvazione della Giunta.

### **Art. 51 – Norme finali e transitorie**

Per quanto non previsto nel presente regolamento si rimanda alle norme di legge in vigore ed al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore Terziario e Servizi (con esclusione della parte relativa all'accordo per l'Ente Bilaterale).

Nell'allegato A si definisce l'equivalenza tra la scala classificatoria del presente regolamento (in vigore da Gennaio 2009) e quella del precedente regolamento (in vigore fino a dicembre 2006).

(modifica Giunta 27.05.2009 e 27/11/2009, ratifica CD 27.11.2009)

ALLEGATO A

<b>Livelli precedente regolamento</b>	<b>Categorie attuale regolamento</b>	<b>Categorie CCNL Università</b>
Quadro	EP Quadro	EP5
10	EP2	EP2
9	EP1	EP1
8	D2	D5
7	D1	D3
	C4	C5
6	C3	C3
5	C2	C1
4	C1	B2
3	B1	B1
2	-	-
1	-	-

**TABELLA DEI VALORI STIPENDIALI MENSILI  
PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO**

<b>Categoria</b>	<b>Paga Lorda conglobata (nov. 2002) in Euro</b>	<b><u>Paga Lorda Conglobata (adeguamenti i gen. 2005)</u> in Euro</b>	<b><u>Paga Lorda Conglobata (adeguamenti apr. 2006)</u> in Euro</b>	<b><u>Paga Lorda Conglobata (adeguamenti gen. 2007)</u> in Euro</b>	<b><u>Paga Lorda Conglobata (adeguamenti gen. 2009)</u> in Euro</b>
CATEGORIA EPQuadro	2.643,69	2.852,51	2.971,17	3.105,09	3.207,66
CATEGORIA EP2	2.227,09	2.399,21	2.495,35	2.607,60	2.693,15
CATEGORIA EP1	2.106,60	2.268,43	2.357,04	2.469,28	2.554,84
CATEGORIA D2	1.912,12	2.078,83	2.193,00	2.301,30	2.384,66
CATEGORIA D1	1.767,95	1.922,20	2.027,36	2.125,16	2.199,61
CATEGORIA C4	1.567,43	1.704,23	1.799,36	1.890,85	1.961,33
CATEGORIA C3	1.450,19	1.577,38	1.665,22	1.748,51	1.811,90
CATEGORIA C2	1.363,49	1.483,03	1.565,44	1.648,73	1.712,12
CATEGORIA C1	1.241,55	1.350,98	1.427,50	1.504,73	1.563,72
CATEGORIA B1	1.162,86	1.264,95	1.336,53	1.413,76	1.472,45

**TABELLA DEI VALORI STIPENDIALI MENSILI****PERSONALE RICERCATORE**

	<b>Nov. 2002 in Euro</b>	<b>Adeguamenti gen. 2005, in Euro</b>	<b>Ulteriori livelli inquadramento personale di ricerca deliberati a feb 2016 In Euro</b>
RICERCATORE JUNIOR 1			1.575,00
RICERCATORE JUNIOR 2			1.805,00
RICERCATORE TIROCINANTE	2.034,33	2.178,89	
RICERCATORE ESPERTO	-	2.363,93	
PRIMO RICERCATORE	2.643,40	2.831,23	
DIRIGENTE DELLA RICERCA	3.506,87	3.756,06	

**PERIODO DI PREAVVISO PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO**

<b>Anzianità di Servizio</b>	<b>Periodo di Preavviso</b>				
	<i>livelli EPQuadro</i>	<i>livelli EP2-EP1</i>	<i>livelli D2-D1</i>	<i>livelli C4-C3-C2-C1</i>	<i>livelli B1</i>
Tempo Determinato	1 mese	1 mese	1 mese	1 mese	1 mese
Tempo Indeterminato					
fino a 5 anni	6 Mesi	3 mesi	2 e 1/2	2 mesi	1 mese
da 5 a 10 anni	6 Mesi	4 mesi	3 mesi	2 e 1/2	1 e 1/2
oltre 10 anni	6 Mesi	5 mesi	3 e 1/2	3 mesi	2 mesi

**PERIODO DI PREAVVISO PERSONALE RICERCATORE**

<b>Anzianità di Servizio</b>	<b>Periodo di Preavviso</b>			
	<i>livello Dirigente di Ricerca</i>	<i>livello Primo Ricercatore</i>	<i>livello Ricercatore Tirocinante e Esperto</i>	<i>Livello Ricercatore Junior 1 e 2</i>
Tempo Determinato	1 mese	1 mese	1 mese	1 mese
Tempo Indeterminato				
fino a 5 anni	6 Mesi	3 mesi	2 e 1/2	2 mesi
da 5 a 10 anni	6 Mesi	4 mesi	3 mesi	2 e 1/2
oltre 10 anni	6 Mesi	5 mesi	3 e 1/2	3 mesi

## TITOLO II

### Personale Collaboratore Associato

**Art. 1** - Il personale Collaboratore associato partecipa a pieno titolo alle attività delle Unità di Ricerca/Laboratorio/ Centro di Riferimento e delle Sezioni Nazionali Tematiche del Consorzio. Esso entra a far parte dell'Unità/Laboratorio su propria domanda e previa accettazione della Giunta.

**Art. 2** - Il rapporto tra il personale Collaboratore associato e il Consorzio è pari ad un incarico di collaborazione annuale rinnovabile, assegnato a titolo gratuito.

Sulla base di questo rapporto il Collaboratore ha accesso all'uso degli strumenti e delle disponibilità del Consorzio nell'ambito dei progetti approvati e si impegna a collaborare pienamente agli scopi istituzionali del Consorzio.

Il Collaboratore è, dal punto di vista funzionale, coordinato dal Rappresentante di Sede per l'esclusiva attività svolta nel Consorzio e partecipa a tutti gli organi del Consorzio come previsto dall'ordinamento.

**Art. 3** - La assegnazione dell'incarico annuale rinnovabile sarà basata, per il personale ricercatore costituito dai professori, ricercatori, dottorandi e borsisti, sulla valutazione della attività scientifica svolta e della completa corrispondenza dei programmi con le attività del Consorzio.

L'assegnazione dell'incarico per il personale tecnico e amministrativo operante presso le Unità di Ricerca o comandato da altri Enti presso le Unità/Laboratori/Centri di Riferimento INSTM, verrà basata sulla previa autorizzazione dell'Ente di appartenenza e sull'effettivo inserimento nelle attività tecnico/amministrative dell'Unità/Laboratorio/Centri di Riferimento INSTM.

**Art. 4** - Il rinnovo annuale dell'Incarico di collaborazione sarà operato dalla Giunta tenendo conto sia delle nuove domande di adesione che della cancellazione per cessazione o diminuzione di attività del personale esistente.

**Art. 5** - Nelle convenzioni con le Università e gli Enti consorziati dovrà prevedersi che la copertura assicurativa del personale collaboratore associato sia garantita dalle Università/dagli Enti medesimi anche quando il personale svolge attività nell'ambito dei programmi del Consorzio.

**Art. 6** - Il trattamento relativo alle missioni svolte per conto e nell'ambito delle attività del Consorzio è regolato come nell'art. 39 Titolo I.

L'autorizzazione per tali missioni è data dal Responsabile del progetto di pertinenza o dal Direttore del Consorzio o suo delegato.

**Art. 7** - I diritti derivanti da invenzioni e brevetti industriali frutto delle attività di ricerca svolte dal personale operante a vario titolo nel Consorzio, sono regolati con disciplina specifica stabilita dalla Giunta nel rispetto della normativa vigente. Per i diritti derivanti da invenzioni e brevetti industriali fatte nel corso di progetti o programmi finanziati, parzialmente o complessivamente dal Consorzio è prevista la stipula di appositi accordi di comproprietà tra le parti, ovvero tra il soggetto fisico riconosciuto quale autore e inventore, il Consorzio e, ove applicabile, le Università o gli altri Enti interessati che hanno contribuito al finanziamento dei progetti e programmi di riferimento.

## TITOLO III

### Personale esterno collegato

**Art. 1** - Il personale esterno collegato partecipa alle attività svolte nell'ambito di specifici progetti nazionali o internazionali e/o nell'ambito delle attività di coordinamento scientifico delle Sezioni nazionali.

Esso entra a far parte di un Progetto e/o Sezione, su propria domanda e previa accettazione del Consiglio Scientifico o della Giunta sulla base del parere del Direttore del Progetto/Sezione.

**Art. 2** - Il rapporto tra il personale esterno collegato e il Consorzio è un rapporto di collaborazione informale il cui vantaggio reciproco è quello dello scambio di informazioni e dell'accesso a strumentazioni e mezzi scientifici più ampi.

**Art. 3** - Il personale esterno collegato può partecipare alle attività di coordinamento, ai congressi, alle scuole organizzate dalle Sezioni. Esso partecipa altresì all'elezione degli organi della Sezione/Progetto di appartenenza secondo quanto previsto nell'ordinamento.

Esso sarà informato delle attività e dei progetti in avvio e potrà avere accesso alla rete informatica ed alle banche dati del Consorzio.

**Art. 4** - Il trattamento relativo ad eventuali missioni svolte per conto del Consorzio nell'ambito delle attività dei Progetti/Sezioni, previa autorizzazione del Direttore della Sezione/Progetto sarà regolato come nell'art. 39 Titolo I del presente regolamento.

**Art. 5** - L'elenco del personale esterno collegato viene aggiornato annualmente a cura dei Direttori di Sezione e di Progetto.

**Art. 6** - I diritti derivanti da invenzioni e brevetti industriali frutto delle attività di ricerca svolte dal personale operante a vario titolo nel Consorzio, sono regolati con disciplina specifica stabilita dalla Giunta nel rispetto della normativa vigente. Per i diritti derivanti da invenzioni e brevetti industriali fatte nel corso di progetti o programmi finanziati, parzialmente o complessivamente dal Consorzio è prevista la stipula di appositi accordi di comproprietà tra le parti, ovvero tra il soggetto fisico riconosciuto quale autore e inventore, il Consorzio e, ove applicabile, le Università o gli altri Enti interessati che hanno contribuito al finanziamento dei progetti e programmi di riferimento.