

REGOLAMENTO DEL PERSONALE DELL'ISTITUTO NAZIONALE DI
GEOFISICA E VULCANOLOGIA

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**
- Art. 11 - Riconoscimento della professionalità**

Capo II - Tempo determinato

- Art. 12 - Criteri generali**
- Art. 13 - Selezioni pubbliche**

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

Capo I - Tempo indeterminato

- Art. 14 - Criteri generali**

Capo II - Tempo determinato

- Art. 15 - Criteri generali**
- Art. 16 - Selezioni pubbliche**

TITOLO IV - PRINCIPI GENERALI DI GESTIONE E AMMINISTRAZIONE DEL
PERSONALE

- Art. 17 - Modalità di gestione del rapporto**
- Art. 18 - Fascicolo personale e professionale, stato matricolare**
- Art. 19 - Mobilità nazionale e internazionale dei dipendenti**
- Art. 20 - Mobilità interna ed esterna**
- Art. 21 - Collaborazione con l'Università**

Art. 22 - Assegnazione temporanea alle imprese

Art. 23 - Comandi e distacchi

Art. 24 - Formazione del personale

TITOLO V - DISPOSIZIONI RIGUARDANTI I DIRETTORI DELLE STRUTTURE DI RICERCA, I DIRETTORI DELLE SEZIONI E I DIRIGENTI AMMINISTRATIVI E TECNICI

Art. 25 - Procedura di valutazione comparativa per l'individuazione dei Direttori delle Strutture di ricerca

Art. 26 - Direttore di Struttura: disciplina del rapporto

Art. 27 - Procedura di valutazione comparativa per l'individuazione dei Direttori delle Sezioni

Art. 28 - Direttore di Sezione: disciplina del rapporto

Art. 29 - Nomina dei Dirigenti amministrativi e tecnici e conferimento dell'incarico

Art. 30 - Funzioni dei Dirigenti amministrativi e tecnici

Art. 31 - Responsabilità dirigenziale

TITOLO VI - PERSONALE ASSOCIATO

Art. 32 - Personale associato

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

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

Art. 34 - Diffusione e valorizzazione dei risultati e impegno verso l'opinione pubblica

Art. 35 - Diritti di proprietà intellettuale

TITOLO VIII - OBBLIGHI DI TUTTO IL PERSONALE

Art. 36 - Obblighi del personale

TITOLO IX - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 37 - Norma transitoria

Art. 38 - Entrata in vigore

PREMESSA

L'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (INGV) 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.

TITOLO I - PRINCIPI GENERALI

Art. 1 - Finalità e ambito di applicazione e oggetto

1. Il presente regolamento è adottato in attuazione del Decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, nell'ambito dell'autonomia regolamentare e organizzativa degli enti pubblici di ricerca sancita dall'articolo 8, comma 1, della Legge 9 maggio 1989, n. 168, 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 e ai principi e disposizioni del Codice Civile, per quanto compatibili, e nel rispetto dei principi di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità e trasparenza della gestione, nonché di efficienza e snellezza operativa.
2. La stesura del presente regolamento, per quanto concerne in particolare il personale ricercatore e tecnologo, è altresì ispirata ai principi contenuti nella Raccomandazione della Commissione dd. 11/3/2005 riguardante la Carta Europea dei Ricercatori.
3. 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 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 legislativo n. 165/2001 e s.i.m., 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, al telelavoro e ai **periodi sabbatici**.
3. Alle procedure di reclutamento per le assunzioni possono partecipare, se in possesso dei requisiti richiesti, soggetti di qualunque nazionalità.
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/tecnologi.

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

Commento [f1]: Manca, la regolamentazione di tali periodi.

Commento [f2]: Nota: Il Consiglio di Amministrazione, non conta fra i suoi membri una figura scientifica che rappresenti le peculiarità della ricerca geochimica e le sue finalità applicative. Altrettanto vale per il Consiglio Scientifico. Tale peculiarità, va denunciata per invitare la comunità scientifica ad una riflessione: questi organi democratici sono stati costituiti in seguito ad una consultazione che non si è basata su valutazioni di merito scientifico, poiché si è basata su un criterio democratico basato essenzialmente sulla visibilità dei candidati, piuttosto che sulla produttività scientifica. Occorre fare appello alla cultura multidisciplinare dell'ente per evitare che i futuri progressi in campo geochimico diventino impossibili all'interno dell'ente, e per scongiurare il rischio di escludere da un giusto processo selettivo di stabilizzazione una congrua parte di ricercatori e tecnologi già in forza da parecchi anni e che hanno sinora costituito efficace forza lavoro. (non è puramente un problema di carattere sindacale ma di merito e di perdita di prospettive).

1. Nell'ambito del programma triennale di attività, aggiornato annualmente, e con riferimento al Documento di Visione strategica decennale, il Collegio di Istituto definisce la programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale sia a tempo indeterminato che a tempo determinato in funzione del perseguimento degli obiettivi stabiliti. La relativa Delibera è adottata dal Consiglio di amministrazione.
2. L'organico dell'INGV è aggiornato ai sensi degli articoli 2 e 6 del Decreto legislativo n. 165/2001 e s.i.m. e dell'art 5, comma 4, del Decreto legislativo n. 213/2009, secondo la procedura di seguito indicata.
3. Il Consiglio di amministrazione, previa consultazione delle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva ai sensi della normativa vigente, 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 delle macro aree scientifiche e tecnologiche.

Art. 4 - Programmazione delle assunzioni

1. Nell'ambito delle procedure di pianificazione, il Collegio di Istituto predispone le richieste di assunzioni distinte per profilo e, ove necessario, per livello. Per i diversi profili del personale ricercatore e tecnologo, vengono precisati, ove possibile, anche il Programma di Attività di riferimento.
2. I relativi bandi di concorso sono emanati dal Presidente, in base ai piani di assunzione di cui al precedente articolo 3 e nel rispetto dei criteri generali di cui al successivo articolo 7.

Art. 5 - Modalità di reclutamento

1. Il reclutamento del personale a tempo indeterminato può avvenire, nel rispetto dei limiti numerici e di spesa posti dalla normativa vigente e ferme restando le modalità relative alle assunzioni obbligatorie o al ricorso alle liste di collocamento nonché ad altre modalità di carattere generale previste dalla legge e dai CCNL di riferimento:
 - a) per concorso pubblico;
 - b) per chiamata diretta ai sensi dell'art. 13 del Decreto legislativo 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,

Commento [f3]: Nota: in attesa di disciplinare il fabbisogno del personale sospendere i metodi di reclutamento 5b e 5c per i livelli di ricercatore e tecnologo e applicare il reclutamento a tempo determinato tramite chiamata diretta solo a chi ha già un rapporto di lavoro in essere con l'INGV.

ferma restando l'acquisizione delle necessarie autorizzazioni da parte dei competenti Ministeri ove previste.

3. Il reclutamento del personale a tempo determinato può avvenire nel rispetto dei limiti numerici e di spesa posti dalla normativa vigente e in coerenza con la contrattazione collettiva e, ferme restando altre modalità di carattere generale previste dalla legge:

- a) per procedura selettiva di norma svolta secondo le modalità previste per il tempo indeterminato;
- b) per chiamata diretta, con motivata delibera del Consiglio di Amministrazione dell'INGV, nei limiti fissati dall'art. 13 del Decreto legislativo n. 213/2009, riferiti al personale a tempo determinato in servizio presso l'INGV alla data dell'assunzione proposta.

4. In ogni caso, il reclutamento avviene nel rispetto dell'equilibrio di genere, come suggerito dalla Carta Europea dei Ricercatori, 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 della procedura amministrativa.

TITOLO II - PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE RICERCATORE E TECNOLOGO

Capo I - Tempo indeterminato

Art. 7 - Criteri generali

1. Il Consiglio di Amministrazione dell'INGV, in conformità ai principi generali contenuti nel Decreto legislativo n. 165/2001 e s.i.m. e nella Carta Europea 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, previa consultazione delle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva ai sensi della normativa vigente, definisce triennialmente con propria delibera:

- a) le modalità generali di svolgimento dei concorsi per l'assunzione ai diversi profili e livelli e i criteri per la formulazione dei bandi, ivi inclusa la definizione delle eventuali soglie di idoneità nonché i requisiti di ammissione;
- b) i criteri di valutazione dei candidati che tengano 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;
- c) i criteri per la composizione e la formazione delle commissioni di concorso, articolate con riferimento alle aree scientifiche e ai settori tecnologici, in base ai seguenti principi:
 - le commissioni sono costituite in maggioranza da componenti esterni all'INGV e presiedute da dirigenti di ricerca o dirigenti tecnologi ovvero ancora da professori universitari ordinari con comprovata esperienza internazionale,
 - 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 e possono comprendere esperti anche stranieri;
- d) l'eventuale previsione di utilizzo numericamente limitato delle graduatorie degli idonei.

Art. 8 - Bandi di concorso

1. I bandi specificano il profilo, il livello, la macro area e, ove possibile, il Programma di Attività interessato e indicano, nel rispetto delle normative vigenti e in conformità con il bando, i requisiti di ammissione, i titoli scientifici e tecnologici valutabili, fra i quali l'esperienza professionale maturata, i criteri di valutazione, le prove da sostenere, la tipologia delle competenze scientifiche e tecnologiche richieste, nonché la sede di lavoro.

Commento [f4]: Nota:
l'incidentale riguardante l'equilibrio di genere va tolta perché superflua, può rimanere solo se la possibilità o la impossibilità dell'equilibrio di genere viene definita contestualmente al fine di evitare sfavorevoli interpretazioni. Occorre mirare a raggiungere l'equilibrio di genere, se ancora fra il personale in forza non ci sono i numeri per tale equilibrio e' ovviamente impossibile. Specificare anche il significato di "esperti anche stranieri", ritengo importante che sia personale inquadrato a livelli omologhi al resto dei componenti e soprattutto in servizio attivo.

2. I bandi possono determinare preventivamente il numero massimo delle pubblicazioni scientifiche e dei rapporti tecnici da presentare a scelta del candidato.

3. Nel bando è specificata l'eventuale possibilità di utilizzo successivo della graduatoria degli idonei.

Commento [f5]: Nota: la possibilità di utilizzo successivo della graduatoria degli idonei, dovrebbe essere inclusa e specificata in ogni bando.

4. Per ogni concorso è nominato dal Direttore generale un responsabile del procedimento, esterno alla commissione, con il compito di garantire e accertare la regolarità formale e il rispetto dei termini relativi a ogni fase dello stesso procedimento.

5. In ogni caso, i bandi si ispirano ai principi di trasparenza ed equità e sono pubblicati con adeguato anticipo per consentire la piena partecipazione.

Art. 9 - Svolgimento dei concorsi

1. Le commissioni di concorso sono nominate dal Direttore generale e si insediano entro il termine indicato nel provvedimento di nomina determinando il dettaglio dell'applicazione dei pesi e dei criteri indicati dal bando.

2. I concorsi sono conclusi entro il termine di quattro mesi dalla data di insediamento della commissione. Il Direttore generale, in casi eccezionali e per comprovate esigenze, può disporre una proroga non superiore a due mesi. Scaduto il termine finale senza la conclusione dei propri lavori, la commissione decade e i relativi componenti non possono essere chiamati dall'INGV a far parte di commissioni di concorso nei successivi tre anni.

3. Al termine dei propri lavori la commissione forma la graduatoria generale di merito. I vincitori sono individuati utilizzando sequenzialmente la graduatoria per un numero pari a quello dei posti a concorso.

4. Il Direttore generale provvede ad approvare la graduatoria generale di merito, unitamente a tutti gli atti concorsuali, e a proclamare i vincitori.

Commento [f6]: Nota: suggerirei di inserire una norma che riguarda l'obbligo di rendere pubblica tutta la procedura a partire dalla proposta di assunzione fino all'espressione del comitato di esperti, definendone i tempi. In un sistema che funzioni organicamente il merito eccezionale deve essere ampiamente riconosciuto e condiviso, per renderlo produttivo.

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

1. Ai sensi dell'art. 13 del Decreto legislativo 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 e tecnologi, nei limiti delle disponibilità di bilancio, con inquadramento fino al massimo livello contrattuale del personale di ricerca, ricercatori o tecnologi 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.

Commento [f7]: Si propone di dare al Consiglio Scientifico il ruolo di istruire la pratica e valutare l'altissima qualificazione scientifica.

Commento [f8]: Nota: Vorrei esprimere la speranza che il Collegio di istituto possa equamente valutare la professionalità maturata per proporre i legittimi riconoscimenti su base di meriti culturali, anziché di visibilità territoriale, e comunque questo articolo potrà essere applicato solo in seguito ad una valutazione amministrativa dell'incidenza in bilancio, quindi non potrà riguardare un efficace riconoscimento di professionalità ma solo casi "particolari".

Art. 11 - Riconoscimento della professionalità

1. Su proposta del Collegio di Istituto, il Consiglio di amministrazione potrà riconoscere al ricercatore/tecnologo neo assunto una fascia retributiva superiore a quella iniziale in considerazione della professionalità maturata dallo stesso anche in precedenti rapporti di lavoro dipendente.

Commento [f9]: sentito il Consiglio Scientifico

Commento [f10]: per lo stesso motivo va riconosciuta la professionalità maturata anche al personale tecnico-amministrativo

Capo II - Tempo determinato

Art. 12 - 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 ricercatore/tecnologo ad alta qualificazione professionale.
2. La durata dei contratti è pari a quella necessaria per il soddisfacimento delle esigenze previste nella programmazione ed è comunque coerente con le disposizioni normative contrattuali vigenti nell'ottica di migliorare la stabilità delle condizioni di lavoro del personale e di evitare l'espansione della precarietà dei rapporti di lavoro.
3. All'inizio di ogni anno l'attività dei titolari dei contratti che nel corso dell'anno pervengono al termine massimo di scadenza viene sottoposta a verifica contestuale dal Collegio di Istituto.
4. Il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto dei principi generali e delle disposizioni vigenti definisce con propria delibera le modalità generali per l'assunzione ai diversi livelli di professionalità, da compararsi con quelli del personale a tempo indeterminato, e i riferimenti per la formulazione dei bandi di selezione pubblica, ivi inclusa la definizione delle soglie di idoneità.
5. I contratti sono stipulati previa selezione pubblica o, limitatamente ai casi di cui al precedente articolo 5, comma 3, lettera b), per chiamata diretta.

Art. 13 - Selezioni pubbliche

1. Le commissioni per le selezioni pubbliche sono nominate con atto del Direttore generale e sono composte di norma da tre esperti, anche internazionali, dei quali almeno uno esterno all'INGV, e di cui due possono essere di livello pari a quello per il quale la selezione è bandita.

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

Capo I - Tempo indeterminato

Art. 14 - Criteri generali

1. L'INGV assume a tempo indeterminato il personale dei livelli da VIII a IV in base a quanto previsto dalle vigenti norme in materia di pubblico impiego e dai contratti collettivi di riferimento.
2. Il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione delle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva ai sensi della normativa vigente, nel rispetto delle disposizioni normative contrattuali vigenti, definisce triennialmente con propria delibera le modalità generali per l'assunzione ai diversi livelli di professionalità e i criteri per la formulazione dei bandi, ivi inclusa la definizione delle soglie di idoneità.

Capo II - Tempo determinato

Art. 15 - Criteri generali

1. Si applicano i criteri di cui al precedente articolo 12, commi 1,2 e 3.
2. Le assunzioni avvengono in base all'articolo 15 del CCNL (94 - 97) del 7 giugno 1996 e alle altre disposizioni previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
3. Il Consiglio di amministrazione in base a quanto previsto dai contratti collettivi e dalle vigenti norme in materia di pubblico impiego definisce con propria delibera le modalità generali per l'assunzione ai diversi livelli e criteri per la formulazione dei bandi di selezione pubblica ivi inclusa la definizione delle soglie di idoneità.

Art. 16 - Selezioni pubbliche

1. Le assunzioni a tempo determinato di personale di cui all'articolo 15 del CCNL (94 - 97) del 7 ottobre 1996, avvengono previa selezione pubblica fermo restando quanto previsto dai contratti collettivi e dalla normativa vigente.

TITOLO IV

PRINCIPI GENERALI DI GESTIONE E AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

Art. 17 - 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 legislativo n. 165/2001 e s.i.m., dalle disposizioni del codice civile e dei contratti collettivi e individuali di lavoro.
3. La gestione del personale dipendente spetta al Direttore della Sezione di assegnazione del dipendente. I competenti uffici dell'Amministrazione forniscono al Direttore il necessario supporto.
4. Il Direttore può delegare ai responsabili delle articolazioni interne della Sezione la gestione del personale. La gestione del personale afferente alle Direzioni centrali dell'Amministrazione centrale e ai Servizi amministrativi delle Sezioni è di competenza dei responsabili a essi preposti.

Art. 18 - Fascicolo personale e professionale, stato matricolare

1. Per ogni dipendente, il competente ufficio dell'Amministrazione centrale, 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, il medesimo ufficio di cui al precedente comma 1, 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 regolamento emanato dal Direttore generale in ossequio ai principi di accessibilità e riservatezza e con la specifica previsione di opportuno contraddittorio per l'inserimento di eventuali atti di valutazione negativa e di provvedimenti disciplinari.

Art. 19 - Mobilità nazionale e internazionale dei dipendenti

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

Commento [f11]: Nota: Premesso che, come previsto dall'art. 15 della del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "nelle istituzioni e negli enti di ricerca e sperimentazione, nonché negli altri istituti pubblici di cui al sesto comma dell'articolo 33 della Costituzione, le attribuzioni della dirigenza amministrativa non si estendono alla gestione della ricerca e dell'insegnamento". Ritengo a norma di legge che la gestione del personale non sia delegabile ai responsabili delle articolazioni ma, deve fare capo al Direttore di Sezione. In merito sarebbe opportuno un ulteriore approfondimento.

Commento [f12]: Nota: in sede di prima attuazione, sarebbe opportuno che a tutti i dipendenti sia indicato il contenuto del fascicolo, anche per poter esercitare il diritto di contraddittorio di cui all' art.19.

2. In tale ambito il Consiglio di Amministrazione dell'INGV adoterà 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.

Art. 20 - Mobilità interna ed esterna

1. Al fine di favorire la crescita culturale e di carriera anche esterna, 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, con atto del Direttore generale sulla base delle richieste dei Direttori delle Sezioni interessate, sentito il dipendente, e qualora la mobilità comporti mutamento della sede di lavoro, informate le Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva.

3. La mobilità esterna si attua con tutte le pubbliche amministrazioni nei casi previsti dalla normativa vigente e nel rispetto delle procedure e dei criteri stabiliti dai contratti collettivi nazionali; 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 interessata.

Art. 21 - Collaborazione con le Università

1. Il personale dell'INGV, previa richiesta all'Ente, può assumere incarichi di insegnamento a contratto presso le Università, in materie pertinenti all'attività svolta nonché assumere incarichi di direzione di centri o gruppi di ricerca presso l'università per periodi determinati.

2. Il personale dell'INGV è altresì autorizzato, nell'ambito delle convenzioni stipulate, a svolgere attività di ricerca presso le università per periodi determinati.

Art. 22 - Assegnazione temporanea alle imprese

1. Il Presidente, nell'ambito dei Protocolli di intesa stipulati ai sensi dell'articolo 23 bis del Decreto legislativo n. 165/2001, per singoli progetti, può disporre, previo consenso dell'interessato, l'assegnazione temporanea di un dipendente a un'impresa.

Art. 23 - Comandi e distacchi

1. I dipendenti dell'INGV con contratto di lavoro a tempo indeterminato, previo consenso dell'interessato, possono essere comandati presso un altro ente pubblico

di ricerca e/o altra amministrazione pubblica su richiesta dell'ente o dell'amministrazione, previa acquisizione della disponibilità dell'interessato.

2. I dipendenti dell'INGV a tempo indeterminato 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 e/o privati qualora siano state stipulate collaborazioni di ricerca purché non vi osti lo svolgimento degli altri compiti istituzionali dell'ente 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.

Art. 24 - 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.

Commento [f13]: Nota:
parimenti è da prevedere la
formazione del personale tecnico-
amministrativo.

TITOLO V - DISPOSIZIONI RIGUARDANTI I DIRETTORI DELLE STRUTTURE DI RICERCA, I DIRETTORI DELLE SEZIONI E I DIRIGENTI

Art. 25 - Procedura di valutazione comparativa per l'individuazione dei Direttori delle Strutture di ricerca

1. Il Direttore della Struttura di ricerca è nominato dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Presidente formulata sentito il Consiglio scientifico sulla base di una procedura selettiva.
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 e triennali, sull'attività della Struttura di ricerca, formulate dal 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.

Commento [f14]: Nota: vista l'alta qualificazione ed esperienza scientifica richiesta, è giusto specificare che i candidati possono essere anche esterni all'INGV.

Art. 26 - 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 Presidente 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 comitato internazionale di valutazione scientifica 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 contraddittorio 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 articolo 25.
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 componente il Collegio di 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 sulla base dei criteri e dei parametri di legge e con riferimento anche al contratto collettivo nazionale di lavoro di comparto.

Art. 27 - 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 una procedura selettiva, ove possibile all'interno di una rosa costituita da un minimo di due a un massimo di quattro ricercatori o tecnologi di I e II livello, ovvero dipendenti inquadrati in qualifiche corrispondenti dell'Ente, individuati dall'Assemblea del personale afferente alla Sezione.
2. I criteri di valutazione devono accertare la qualificazione professionale e gestionale dei candidati.
3. La selezione avviene con valutazione comparativa dei curricula professionali dei candidati attestanti i requisiti richiesti, tenendo conto delle esigenze scientifiche e organizzative della Sezione. La valutazione deve essere integrata da un colloquio.
4. La selezione è affidata al Consiglio di Amministrazione. L'incarico è attribuito dal Direttore generale.
5. 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 scientifico.
6. 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. 28 - 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 Presidente, sentito il Direttore di Struttura, previa deliberazione del Consiglio di 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 sulla base dei criteri e dei parametri di legge e con riferimento anche al contratto collettivo nazionale di lavoro di comparto.

Art. 29 - Nomina dei Dirigenti

1. I Dirigenti delle Direzioni centrali e dei Centri Servizi dell'Amministrazione centrale, nonché dei Servizi amministrativi delle Sezioni sono individuati e nominati dal Direttore generale previa acquisizione del parere vincolante del Consiglio di Amministrazione sulla validità curriculare dei Dirigenti proposti.

2. I Dirigenti delle Direzioni centrali e dei Servizi amministrativi delle Sezioni sono individuati tra i Dirigenti a tempo indeterminato in servizio presso l'INGV, ferma restando la facoltà del Direttore generale di determinare i contenuti dell'incarico dirigenziale proposto in coerenza con i compiti e le funzioni assegnati alla direzione amministrativa di competenza.

3. In caso di mancanza e/o assenza dei Dirigenti a tempo indeterminato è facoltà del Direttore generale proporre il conferimento di un incarico dirigenziale a dipendenti dell'INGV inquadrati nel profilo di ricercatore o di tecnologo, in possesso della necessaria competenza e professionalità, nell'osservanza delle disposizioni e delle procedure di cui Decreto legislativo n. 165/2001 e s.i.m..

4. I Dirigenti dei Centri Servizi sono individuati tra i dipendenti dell'INGV, inquadrati nel profilo di ricercatore o di tecnologo, in possesso della necessaria

Commento [f15]: Sfiducia dall'Assemblea del personale afferente alla Sezione Sfiducia

Commento [f16]: E' da escludere la possibilità di destinare personale con esperienza tecnica/scientifica ad incarichi puramente amministrativi. Come verrebbero valutati, i destinatari da tali incarichi, in occasione di concorsi che, giustamente, tengono in considerazione pubblicazioni e h-index?

competenza e professionalità, nell'osservanza delle disposizioni e delle procedure di cui Decreto legislativo n. 165/2001 e s.i.m..

5. Nel caso in cui l'individuazione e la nomina dei Dirigenti delle Direzioni centrali e dei Centri Servizi vengano effettuati a favore di un esperto esterno, esso è assunto con contratto a tempo determinato incompatibile con qualsiasi altra attività salvo gli incarichi affidati dal Consiglio di Amministrazione dell'INGV.

6. La nomina dei Dirigenti è accompagnata dall'affidamento dell'incarico dirigenziale, nel quale devono essere definiti compiti, funzioni, personale assegnato e obiettivi annuali.

7. L'incarico di Dirigente non può avere durata inferiore al triennio e superiore al quinquennio e può essere rinnovato.

8. L'indennità di funzione e l'indennità di risultato, comunque denominate, da corrispondersi ai Dirigenti sono determinate dal Consiglio di Amministrazione dell'INGV sulla base delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

Art. 30 - Funzioni dei Dirigenti

1. Ai Dirigenti preposti alle Direzioni centrali e ai Centri Servizi dell'Amministrazione centrale e ai Servizi amministrativi delle Sezioni 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.

I suddetti Dirigenti esercitano, tra gli altri, i seguenti compiti e poteri:

- a) formulano proposte ed esprimono pareri al Direttore generale;
- b) curano l'attuazione dei progetti e delle gestioni a essi assegnati dal Direttore generale, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitando i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate;
- c) svolgono tutti gli altri compiti a essi delegati dal Direttore generale;
- d) 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;
- e) provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate alle proprie strutture.

Art. 31 - Responsabilità dirigenziale

1. I Dirigenti preposti alle Direzioni centrali e ai Centri Servizi dell'Amministrazione centrale e ai Servizi amministrativi delle Sezioni 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 esercitano, ove ricorrano i presupposti, l'azione disciplinare nei confronti del personale assegnato alle loro strutture. In

materia di responsabilità dirigenziale si applica la disciplina prevista dall'articolo 21 del Decreto legislativo n. 165/2001 e s.i.m..

3. I Dirigenti di cui al precedente comma 1 sono responsabili dell'applicazione delle norme di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori e per la vigilanza sull'ambiente di lavoro e su forme di mobbing e di discriminazione.

4. Le disposizioni del presente articolo si applicano in quanto compatibili ai Direttori delle Sezioni dell'INGV.

5. Con appositi provvedimenti il Consiglio di Amministrazione disciplina le responsabilità attribuibili ai Responsabili delle Unità Funzionale e ai Responsabili di Programmi di Attività e ne determina le correlate indennità.

Commento [f17]: Nota: come già explicitato in precedenza ritengo che le disposizioni del presente articolo non siano delegabili anche ai Responsabili delle Unità Funzionali.

TITOLO VI - PERSONALE ASSOCIATO

Art. 32 - 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 pensionato 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 programma 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 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 a pieno titolo 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. 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 il personale ricercatore/tecnologo dipendente dell'Ente.
5. Qualora l'associato contribuisca all'acquisizione di un progetto di entità finanziaria significativa e di alto valore scientifico, il Direttore della Struttura di ricerca può proporre la nomina a responsabile scientifico dello stesso nel rispetto degli interessi scientifici ed economici dell'INGV.
6. L'associazione può essere disposta anche nei confronti del Personale pensionato dell'INGV già inquadrato nei primi due livelli retributivi che venga collocato a riposo in data successiva a quella di entrata in vigore del presente regolamento.

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

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

1. I Ricercatori/Tecnologi godono della libertà di pensiero e di espressione, nonché della libertà di stabilire i metodi per risolvere i problemi secondo le pratiche e i principi etici riconosciuti.
2. I Ricercatori/Tecnologi devono tuttavia riconoscere gli obblighi che derivano da circostanze particolari di ricerca o da vincoli operativi, a esempio motivi di programmazione, bilancio o di infrastruttura, o, soprattutto nel settore industriale, per motivi di tutela della proprietà intellettuale.
3. I Ricercatori/Tecnologi devono impegnarsi a garantire che i loro lavori siano utili per aumentare la conoscenza a disposizione della società e non siano plagio di ricerche già effettuate altrove.
4. I Ricercatori/Tecnologi debbono chiedere tutte le autorizzazioni necessarie prima di avviare le loro attività di ricerca coerenti con gli obiettivi strategici dell'Ente, che devono essere noti, o di accedere alle risorse fornite.
5. I Ricercatori/Tecnologi finanziati con fondi pubblici sono responsabili anche dell'utilizzo efficace del denaro dei contribuenti e pertanto devono aderire ai principi di una gestione finanziaria solida, trasparente ed efficace e cooperare in caso di Audit autorizzati sulla loro ricerca.

Commento [f18]: per tutti gli altri dipendenti la Costituzione Italiana non vale?

Commento [f19]: necessarie a cosa? come vanno chieste queste autorizzazioni? In quali casi?

Commento [f20]: Nota:
Questo comma, per il modo vago in cui e' espresso, suona in stridente contrasto con l'Art. 33. Quindi andrebbe eliminato o riformulato. Le nuove ricerche, spesso nascono da una necessità di verifica di vecchi esperimenti, o da intuizioni che spesso possono condurre a risultati assolutamente imprevisi in termini di obiettivi strategici tanto da essere definiti come "casuali", sebbene siano comunque il frutto di un lavoro accurato e lungo. Gli obiettivi strategici dell'Ente devono fornire linee guida generali e convogliare il grosso delle risorse economiche e scientifiche ma debbono anche incoraggiare la libertà di pensiero e di scelte metodologiche nel rispetto degli articoli 33.1, 33.2, 33.3

Art 34 - Diffusione e valorizzazione dei risultati e impegno verso l'opinione pubblica

1. Tutti i ricercatori devono porre in essere azioni volte a garantire la diffusione e valorizzazione dei risultati delle loro ricerche ovvero che i medesimi risultati siano comunicati, trasferiti in altri contesti di ricerca o, se del caso, commercializzati.
2. I Ricercatori debbono impegnarsi affinché le loro attività di ricerca siano correttamente rese note alla società in senso lato in modo tale che possano essere comprese da non specialisti migliorando in questo modo la comprensione delle attività e dei risultati scientifici da parte dei cittadini.
3. I Ricercatori debbono impegnarsi per la diffusione dei dati validati prodotti con l'utilizzo di risorse finanziarie pubbliche.

Art. 35 - 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.

TITOLO VIII - OBBLIGHI DI TUTTO IL PERSONALE

Art. 36 - Obblighi del personale

1. I dipendenti dell'INGV conformano la propria condotta ai codici di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e alle disposizioni contenute nei contratti collettivi.
2. In particolare il dipendente deve mantenere una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Questi non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna a evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.
3. Alle medesime disposizioni di cui al comma 1, per quanto applicabili, si conforma il personale associato e a chiunque, a qualsiasi titolo operi all'interno nell'ambito degli uffici e delle strutture dell'Ente.
4. I codici di comportamento e le disposizioni di cui al comma 1 sono affisse nelle sedi dell'Ente in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti.
5. Tutto il personale dell'Ente, dipendente o non dipendente, è tenuto alla scrupolosa osservanza delle vigenti normative in materia di sicurezza e salute sul lavoro e delle norme anti - mobbing e anti - discriminazione.
6. I dipendenti dell'INGV devono astenersi dal porre in essere atti, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con il proprio datore di lavoro.

TITOLO IX - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 37 - Norma transitoria

1. In sede di prima applicazione del presente regolamento, i ricercatori geofisici attualmente collocati nel ruolo posto in esaurimento dall'articolo 6, comma 7, del decreto legislativo 29 settembre 1999, n. 381 - tenuto conto delle specifiche mansioni e funzioni dagli stessi espletate all'interno dell'Ente e delle criticità, anche ai fini della progressione di carriera, derivanti dal loro peculiare inquadramento giuridico - saranno sottoposti, entro sei mesi dall'approvazione del presente Regolamento, ad apposita procedura di selezione interna indetta dal Consiglio di Amministrazione, basata sui titoli e sull'attività svolta, finalizzata al loro inquadramento nel profilo di primo ricercatore/primo tecnologo con riconoscimento dell'anzianità pregressa. Alla procedura parteciperanno i ricercatori geofisici che ne faranno istanza.

Art. 38 - Entrata in vigore

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