

**REGOLAMENTO DEL PERSONALE  
E DELLE ATTIVITA' DI COLLABORAZIONE E FORMAZIONE**

**TITOLO I  
PRINCIPI GENERALI**

Art.1 - Finalità e ambito di applicazione

**TITOLO II  
RAPPORTO DI LAVORO DIPENDENTE**

**Capo I  
PRINCIPI GENERALI**

Art.2 - Dotazione organica e piani di fabbisogno

Art.3 - Programmazione delle assunzioni

Art.4 - Modalità di reclutamento

**Capo II  
RECLUTAMENTO DEL PERSONALE RICERCATORE E TECNOLOGO**

*Sezione I  
Tempo indeterminato*

Art.5 - Criteri generali

Art.6 - Bandi di concorso

Art.7 - Svolgimento dei concorsi

Art.8 - Riconoscimento e valorizzazione del merito eccezionale

Art.9 - Assunzione mediante tenure track

*Sezione II  
Tempo determinato*

Art.10 - Criteri generali

Art.11 - Selezioni pubbliche

**Capo III  
RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DAL IV AL VIII LIVELLO**

*Sezione I  
Tempo indeterminato*

Art.12 - Criteri generali

*Sezione II  
Tempo determinato*

Art.13 - Criteri generali

**Capo IV  
UFFICI DIRIGENZIALI ED ALTRE STRUTTURE DELL'ENTE**

Art.14 - Uffici dirigenziali

Art.15 - Funzioni dei direttori delle direzioni centrali

Art.16 - Funzioni dei dirigenti degli uffici dirigenziali

- Art.17 - Strutture tecniche e/o scientifiche - strutture amministrative non dirigenziali  
Art.18 - Sedi secondarie  
Art.19 - Unità di supporto amministrativo e contabile e segretario amministrativo

#### **Capo V**

#### **DIRETTORI DI DIPARTIMENTO E DI ISTITUTO**

- Art.20 - Criteri generali  
Art.21 - Valutazione e gestione del rapporto dei Direttori di Dipartimento e di Istituto

#### **Capo VI**

#### **VALUTAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE**

- Art.22 - Valutazione dei dirigenti, dei responsabili delle strutture tecniche e/o scientifiche e dei responsabili delle strutture amministrative dell'Amministrazione Centrale  
Art.23 - Performance individuale del personale e valorizzazione del merito  
Art.24- Modalità di gestione del rapporto  
Art.25 – Formazione del personale  
Art.26 – Incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi  
Art.27 - Riconoscimento dell'attività prestata a tempo determinato  
Art.28 - Telelavoro  
Art.29 - Sede di servizio, trasferimento temporaneo e definitivo del personale  
Art.30 - Mobilità  
Art.31 - Mobilità con gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico  
Art.32 - Personale comandato  
Art.33 - Mobilità tra pubblico e privato  
Art.34 - Congedi per motivi di studio o di ricerca scientifica

#### **Capo VII**

#### **DIRITTI OBBLIGHI E RESPONSABILITA'**

- Art.35 - Diritti  
Art.36 - Doveri del personale  
Art.37 - Pari opportunità e CUG  
Art.38 - Tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro  
Art.39 - Diritti di proprietà intellettuale  
Art.40 - Attività conto terzi

#### **TITOLO III**

#### **DELLE ATTIVITA' DI COLLABORAZIONE E FORMAZIONE**

- Art.41 - Assegni per la collaborazione ad attività di ricerca, borse di studio, dottorati di ricerca  
Art.42 - Tirocini formativi e di orientamento  
Art.43 - Requisiti e procedura per il conferimento del titolo di ricercatore emerito  
Art.44 - Attività di ricerca del ricercatore emerito  
Art.45 - Personale associato  
Art.46 - Contratto di apprendistato  
Art.47 - Collaborazioni coordinate e continuative ed occasionali  
Art.48 - Contratti di formazione e lavoro

#### **TITOLO IV**

#### **DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI**

- Art.49 - Abrogazioni  
Art.50 - Entrata in vigore

## **TITOLO I**

### **PRINCIPI GENERALI**

#### **Art.1**

(Finalità e ambito di applicazione)

1. Il Consiglio Nazionale delle Ricerche si avvale per lo svolgimento delle proprie attività di proprio personale dipendente, di personale dipendente di altre pubbliche amministrazioni in comando o assegnazione temporanea anche a seguito di convenzioni; di personale associato nonché di soggetti cui sono affidati, ai sensi della normativa vigente, incarichi di studio, ricerca ovvero consulenza. Il Consiglio Nazionale delle Ricerche svolge specifiche attività di formazione tramite conferimento di borse di studio ed assegni di ricerca.
2. Il presente regolamento è adottato in attuazione dello Statuto, del decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, di seguito denominato "decreto di riordino", del decreto legislativo 4 giugno 2003, n. 127, e successive modificazioni, nell'ambito dell'autonomia organizzativa degli enti pubblici di ricerca sancita dall'articolo 8, comma 1, della legge 9 maggio 1989 n. 168, e nel rispetto dei contratti collettivi nonché delle vigenti norme in materia di pubblico impiego; definisce le procedure di reclutamento per l'assunzione del personale a tempo determinato e a tempo indeterminato, nonché le modalità per la gestione e l'amministrazione del personale dipendente.
3. Il rapporto di lavoro dei dipendenti del Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR) è regolato dalla normativa vigente in materia di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e, in particolare, dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, dal decreto di riordino e dalle disposizioni contrattuali. Il reclutamento è aperto anche ai cittadini stranieri se in possesso dei requisiti richiesti.
4. Il Titolo III del presente regolamento disciplina le tipologie di collaborazione e formazione, quali gli assegni per la collaborazione alle attività di ricerca, i dottorati di ricerca, le collaborazioni coordinate e continuative, le prestazioni occasionali e professionali, l'associatura, il ricercatore emerito, le borse di studio, i tirocini/stage, e l'apprendistato.

## **TITOLO II**

### **RAPPORTO DI LAVORO DIPENDENTE**

#### **CAPO I**

##### **Principi generali**

#### **Art. 2**

(Dotazione organica e piani di fabbisogno)

1. Il Consiglio di amministrazione definisce, nell'ambito del piano triennale di attività ai sensi dell'art. 5 del decreto di riordino; dell'art. 16 del decreto legislativo 4 giugno 2003, n. 127 nonché dell'art. 18 dello Statuto; la programmazione annuale e triennale del fabbisogno di

personale dipendente, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, in funzione del perseguimento delle finalità dell'Ente.

2. La dotazione organica del Consiglio Nazionale delle Ricerche è unica a livello nazionale e per profilo ancorché distribuita su più livelli ed è definita previa informazione alle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva ai sensi della normativa vigente, nei limiti stabiliti dal piano triennale di attività e delle disponibilità di bilancio e nel rispetto dei vincoli quantitativi e procedurali posti dalla legislazione vigente.

3. La consistenza e le variazioni della dotazione organica sono determinate con deliberazione del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 7, comma 2, lett. b) dello Statuto, tenuto conto di quanto disposto dagli articoli 2 e 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e dalla normativa vigente in materia.

3. Nel definire il fabbisogno del personale dei profili di ricercatore e tecnologo il Consiglio di amministrazione tiene conto delle aree scientifiche e settori tecnologici. L'elenco di dette aree e settori è aggiornato periodicamente sentito il Consiglio scientifico.

### Art. 3

#### (Programmazione delle assunzioni)

1. I piani di fabbisogno del personale vengono adottati tenuto conto dei risultati del processo di valutazione di cui all'art. 4, co. 1 lett. l) dello Statuto, nonché delle esigenze rappresentate dai direttori dei dipartimenti e degli istituti e dai responsabili degli uffici dell'amministrazione, i quali dovranno specificare profilo e livello del personale richiesto, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, motivando le richieste in funzione dello svolgimento dei compiti istituzionali.

2. Per i profili del personale ricercatore e tecnologo, i direttori dei dipartimenti e degli istituti nonché, per i profili del personale tecnologo, i responsabili degli uffici dell'amministrazione precisano anche l'area scientifica o il settore tecnologico e l'ambito disciplinare richiesti.

### Art. 4

#### (Modalità di reclutamento)

1. Il reclutamento del personale a tempo indeterminato può avvenire, nel rispetto dei limiti finanziari e di dotazione organica posti dalla normativa vigente e ferme restando le modalità relative alle assunzioni obbligatorie o al ricorso alle liste di collocamento nonché altre modalità di carattere generale previste dalla legge:

a) per concorso pubblico;

b) per chiamata diretta nei limiti e secondo le modalità fissati dall'articolo 13 del decreto di riordino;

c) per mobilità nei casi previsti dalla legge e ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera e) dello Statuto;

d) per utilizzo, ai sensi della normativa vigente, di graduatorie degli idonei non vincitori ed entro i limiti di validità temporale della graduatoria stessa;

e) secondo la procedura di tenure track di cui all'art. 9 del presente regolamento prevista dall'art. 4, comma 1, lettera f) dello Statuto.

2. Il reclutamento del personale a tempo determinato può avvenire, ai sensi dell'art. 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel rispetto dei limiti finanziari posti dalla normativa vigente secondo le disposizioni previste dal successivo art. 10 comma 3 e art. 13 comma 2 del presente regolamento.

## CAPO II

### RECLUTAMENTO DEL PERSONALE RICERCATORE E TECNOLOGO

#### *Sezione I - Tempo indeterminato*

#### Art. 5

##### (Criteri generali)

1. Il Consiglio di amministrazione, nel rispetto dei principi dettati dall'articolo 20 comma 4 del decreto legislativo 4 giugno 2003, n. 127 e in conformità con i principi generali contenuti nel titolo II, capo III, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, previa informativa alle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva ai sensi della normativa vigente, definisce con propria delibera:

- a) i criteri generali per la formulazione dei bandi di concorso, ivi inclusi i requisiti professionali, per l'assunzione ai diversi profili e livelli nonché la previsione di eventuali soglie di idoneità;
- b) i criteri per la composizione e la formazione delle commissioni di concorso, articolate con riferimento alle aree scientifiche e ai settori tecnologici, previo parere del Direttore di Dipartimento ovvero del Direttore Generale, utilizzando un albo di esperti interni ed esterni;
- c) i criteri per stabilire il grado di decentramento alle varie strutture dell'Ente delle procedure di reclutamento al fine di assicurarne l'efficacia, l'efficienza e l'omogeneità.

2. L'albo di cui al comma 1, lett. b) è istituito con provvedimento del Presidente previa definizione, con delibera del Consiglio di Amministrazione, dei criteri per l'individuazione e l'utilizzo/scelta dei nominativi degli esperti.

3. Le commissioni, possono variare tra un numero minimo di tre a un numero massimo di nove componenti, di cui almeno uno interno all'Ente.

#### Art. 6

##### (Bandi di concorso)

1. I bandi specificano il profilo, il livello, l'area scientifica o il settore tecnologico interessato e indicano, nel rispetto delle normative vigenti, i requisiti di ammissione, i titoli scientifici e tecnologici valutabili, le prove da sostenere, la tipologia delle competenze scientifiche e tecnologiche richieste, nonché la sede.

2. I bandi determinano preventivamente il numero massimo delle pubblicazioni scientifiche e/o rapporti tecnici da presentare a scelta del candidato.

3. 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 ad ogni fase dello stesso procedimento.

Art. 7

(Svolgimento dei concorsi)

- Per i concorsi per l'assunzione al livello iniziale del Ricercatore e del Tecnologo, la valutazione avviene per titoli, prova scritta e prova orale.
- Per i concorsi per l'assunzione del Primo Ricercatore, del Primo Tecnologo e del Dirigente Tecnologo, la selezione avviene sulla base della valutazione dei curricula e dei titoli scientifico/tecnici integrata da un colloquio;
- Per i concorsi per l'assunzione del Dirigente di Ricerca, la Commissione predispone la graduatoria sulla base dei curricula e dei titoli scientifici.
- Le domande di partecipazione dovranno essere presentate con modalità telematica.
- La Commissione può svolgere la propria attività attraverso l'utilizzo di modalità telematiche.
- La prova orale/colloquio può svolgersi anche con modalità a distanza utilizzando supporti informatici audio/video.
- Il verbale della Commissione recante l'individuazione dei criteri e parametri valutativi potrà essere reso pubblico con modalità telematica.
- Le procedure concorsuali devono concludersi entro sei mesi dalla data di effettuazione delle prove scritte ovvero, se trattasi di concorsi per soli titoli e/o per titoli e colloquio, dalla data di prima convocazione della Commissione. L'inosservanza di tale termine dovrà essere giustificata collegialmente dalla Commissione esaminatrice con motivata relazione da inoltrare al Presidente dell'Ente. Del mancato rispetto del termine massimo si terrà, in ogni caso, conto ai fini del conferimento di successivi incarichi a componente di Commissione esaminatrice.

Art. 8

(Riconoscimento e valorizzazione del merito eccezionale)

1. Il Consiglio di amministrazione, coerentemente con quanto stabilito nel piano di fabbisogno annuale di personale e nei limiti e con le modalità stabilite dall'articolo 13 del decreto di riordino, su proposta del Presidente, sentito il Consiglio scientifico generale, autorizza l'assunzione a tempo indeterminato fino al massimo livello di inquadramento previsto dal contratto del personale di ricerca, di studiosi, italiani o stranieri, dotati di altissima qualificazione scientifica ovvero che siano stati insigniti di alti riconoscimenti scientifici in ambito internazionale. La delibera specifica altresì la fascia retributiva riconosciuta.
2. Le procedure di cui al comma 1 possono applicarsi anche a studiosi di ruolo del CNR che, qualora selezionati, ai fini dell'assunzione nella nuova posizione saranno cessati dal rapporto di lavoro ed assunti con il nuovo inquadramento.
3. Il profilo e il livello di inquadramento è stabilito in relazione al grado di qualificazione scientifica o alla rilevanza dei riconoscimenti conseguiti; la fascia stipendiale è attribuita in relazione all'esperienza professionale maturata.

Art. 9

(Assunzione mediante tenure track)

1. Ai sensi dell'art. 4 comma 1 lettera f) dello Statuto, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, il CNR può assumere con contratto a tempo indeterminato personale di qualsiasi profilo che sia titolare di un rapporto di lavoro subordinato, attribuito in qualità di

vincitore di concorso a tempo determinato indetto e svolto nel rispetto dei vincoli posti dalla legge per i concorsi a tempo indeterminato, e che abbia maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'Ente, nel medesimo profilo.

2. L'assunzione di cui al comma precedente può essere disposta dal Direttore Generale, su proposta del Direttore della Struttura di afferenza il quale attesti, con motivata ed analitica relazione, l'eccellenza scientifica e/o professionale dimostrata dal personale interessato in termini di rilevanza dell'attività svolta ai fini dell'avanzamento delle conoscenze ovvero dell'efficienza nel settore di attività.

3. Il dipendente assunto ai sensi del presente articolo nei primi cinque anni, non potrà essere assegnato presso Struttura diversa da quella di afferenza né trasferito, distaccato, comandato o assegnato temporaneamente presso altra pubblica amministrazione.

4. L'assunzione di cui alla presente disposizione avviene in deroga alle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, nonché del preventivo scorrimento di graduatorie vigenti.

### *Sezione II – Tempo determinato*

#### Art. 10

##### (Criteri generali)

1. Le assunzioni a tempo determinato sono effettuate in coerenza con la programmazione triennale delle attività per specifici programmi o progetti di ricerca o per la gestione di infrastrutture tecniche complesse.

2. La durata dei contratti è pari a quella necessaria per il soddisfacimento delle esigenze previste nella programmazione ed è comunque coerente con la normativa contrattuale vigente.

3. Sono previste le seguenti tipologie di reclutamento:

- a) per procedura selettiva;
- b) per utilizzo ai sensi della normativa vigente, di graduatorie degli idonei non vincitori ed entro i limiti di validità temporale delle graduatorie stesse;
- c) per chiamata diretta, per il personale ricercatore e tecnologo di elevato livello ed esperienza, ai sensi dell'articolo 20, comma 3, del decreto legislativo 4 giugno 2003, n. 127 ed ai sensi delle altre disposizioni normative e contrattuali vigenti.

4. Il Consiglio di amministrazione, nel rispetto dei principi dettati dal comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 4 giugno 2003, n. 127 e in conformità con i principi generali contenuti nel Titolo II, capo III, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e della contrattazione collettiva, definisce con propria delibera le modalità generali per l'assunzione ai diversi livelli e i riferimenti per la formulazione dei bandi, ivi inclusa la definizione delle soglie di idoneità, nonché i criteri per stabilire il grado di decentramento dello svolgimento dei concorsi.

#### Art. 11

##### (Selezioni pubbliche)

1. Le commissioni per le selezioni pubbliche sono formate con atto del Presidente e sono composte relativamente alle tipologie a) dell'articolo 10 comma 3, da tre esperti scelti nell'albo di cui all'articolo 5, dei quali almeno uno esterno all'Ente, di livello almeno pari a quello per il quale la selezione è bandita, se l'esperto è interno all'Ente, o a professore universitario di ruolo, se esterno all'Ente.

**CAPO III**

**RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DAL IV AL VIII LIVELLO**

**Sezione I - Tempo indeterminato**

**Art.12**

**(Criteri generali)**

1. Il CNR assume a tempo indeterminato il personale dei livelli da IV a VIII in base a quanto previsto dai contratti collettivi e dalle vigenti norme in materia di pubblico impiego.
2. Il Consiglio di amministrazione, previa informativa alle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva ai sensi della normativa vigente, nel rispetto dei principi dettati dal comma 1 dell'articolo 20 del decreto legislativo 4 giugno 2003, n. 127, e in conformità con i principi generali contenuti nel Titolo II, capo III, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e della contrattazione collettiva, definisce con propria delibera:
  - a) i criteri generali per la formulazione dei bandi di concorso,
  - b) i requisiti di ammissione;
  - c) i criteri per la composizione e la formazione delle commissioni di concorso;
  - c) i criteri per stabilire il grado di decentramento alle varie strutture dell'Ente delle procedure al fine di assicurarne l'efficacia, l'efficienza e l'omogeneità.
3. Le procedure concorsuali devono concludersi entro sei mesi dalla data di effettuazione delle prove scritte. L'inosservanza di tale termine dovrà essere giustificata collegialmente dalla Commissione esaminatrice con motivata relazione da inoltrare al Presidente dell'Ente. Del mancato rispetto del termine massimo si terrà, in ogni caso, conto ai fini del conferimento di successivi incarichi a componente di Commissione esaminatrice.

*Sezione II – Tempo determinato*

**Art. 13**

**(Criteri generali)**

1. Si applicano i criteri di cui all'articolo 10 commi 1 e 2.
2. Sono previste le seguenti tipologie di reclutamento:
  - a) per procedura selettiva;
  - b) per utilizzo ai sensi della normativa vigente, di graduatorie degli idonei non vincitori ed entro i limiti di validità temporale delle graduatorie stesse;
  - c) per chiamata diretta per il personale tecnico di elevato livello di competenza, esperienza, ovvero altamente specializzato, ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.
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, ivi inclusa la definizione delle soglie di idoneità, e per stabilire il grado di decentramento delle procedure.

**CAPO IV**

**UFFICI DIRIGENZIALI ED ALTRE STRUTTURE DELL'ENTE**

**Art.14**

**(Uffici Dirigenziali)**



1. Gli uffici dirigenziali possono essere ricoperti da dirigenti amministrativi, ricercatori e tecnologi del CNR, ai sensi dell'art. 17 comma 4 dello Statuto, in possesso di specifica qualificazione tecnico-professionale e di comprovata esperienza gestionale, e conoscenza delle normative e degli assetti organizzativi degli enti pubblici di ricerca.

2. Il reclutamento di personale di qualifica dirigenziale ed il conferimento dei relativi incarichi, sono disposti secondo i principi contenuti nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e successive modifiche ed integrazioni e nella ulteriore normativa prevista in materia di reclutamento dei dirigenti.

Il CNR può altresì conferire incarichi dirigenziali a tempo determinato a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale ai sensi dell'art. 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e successive modificazioni.

2. I ricercatori e tecnologi cui viene conferito un incarico ai sensi del comma 1 sono collocati in aspettativa senza assegni ai sensi del comma 6 dell'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni.

3. Il direttore generale, acquisito il parere vincolante del Consiglio di amministrazione ai sensi dell'art. 11 comma d) dello Statuto, provvede al conferimento dell'incarico ai direttori delle direzioni centrali.

4. Il direttore generale ed i direttori delle direzioni centrali, ciascuno per gli Uffici dirigenziali di loro afferenza, rendono conoscibili a norma di legge, con avviso pubblicato sul sito web istituzionale, le posizioni dirigenziali che si rendono disponibili ed i criteri di scelta dei dirigenti. Il direttore generale e i direttori delle direzioni centrali individuano il dirigente nell'ambito di una rosa di soggetti in possesso dei requisiti di cui al comma 1, che abbiano manifestato interesse alla posizione. La rosa di nomi è proposta da una commissione di esperti nominata dal direttore generale. Il direttore generale e i direttori delle direzioni centrali conferiscono l'incarico di direzione acquisito il parere conforme del Consiglio di amministrazione di cui all'articolo 7 comma 2 lettera p) dello statuto.

5. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale, stipulato dal Direttore generale previa delibera del Consiglio di amministrazione, con cui è definito il corrispondente trattamento giuridico-economico in conformità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo alla dirigenza degli Enti di Ricerca (Area VII).

#### Art.15

##### (Funzioni dei direttori delle direzioni centrali)

Ai sensi dell'art. 20 comma 1 del Regolamento di organizzazione e funzionamento, i direttori delle direzioni centrali svolgono, in particolare, le seguenti funzioni:

- a) propongono al direttore generale le risorse finanziarie ed umane necessarie allo svolgimento dei compiti della direzione centrale cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- b) dirigono, coordinano e controllano l'attività dei dirigenti e dei responsabili delle strutture tecniche e delle strutture amministrative non dirigenziali di afferenza, anche con potere sostitutivo in caso di inerzia, e propongono l'adozione, nei confronti dei dirigenti, delle misure previste dall'articolo 21 del Dlgs 165/2001 in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi;
- c) provvedono al coordinamento delle attività riguardanti i Piani Triennali della Performance, della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e l'integrità;

- d) definiscono gli obiettivi che i dirigenti afferenti alla direzione centrale devono perseguire e attribuiscono le conseguenti risorse umane, finanziarie e materiali; provvedono alla valutazione delle performance organizzative ed individuali dei predetti dirigenti;
- e) adottano gli atti e i provvedimenti amministrativi ed esercitano i poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate rientranti nella competenza della Direzione.

#### Art.16

##### (Funzioni dei dirigenti degli uffici dirigenziali)

Ai sensi dell'art. 20 comma 2 del Regolamento di organizzazione e funzionamento, i dirigenti degli uffici dirigenziali svolgono, in particolare, le seguenti funzioni:

- a) propongono al direttore centrale le risorse finanziarie ed umane necessarie allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- b) formulano atti amministrativi ed esprimono pareri ai direttori delle direzioni centrali cui afferiscono;
- c) curano l'attuazione degli obiettivi assegnati dai direttori centrali ed adottano i relativi atti e provvedimenti amministrativi esercitando i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate;
- d) condividono con i direttori centrali l'organizzazione interna degli uffici cui sono preposti
- e) dirigono, coordinano e controllano l'attività degli uffici che da essi dipendono e dei responsabili delle strutture tecniche e delle strutture amministrative non dirigenziali anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia;
- f) provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici dal direttore centrale;
- g) definiscono gli obiettivi che i responsabili delle strutture tecniche e delle strutture amministrative non dirigenziali afferenti all'ufficio devono perseguire e provvedono alla valutazione delle performance organizzative ed individuali dei predetti responsabili;
- h) effettuano la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito e della produttività del lavoro prestato.

#### Art. 17

##### (Strutture tecniche e/o scientifiche - strutture amministrative non dirigenziali)

1. Il direttore generale per particolari esigenze funzionali può istituire, su proposta del direttore/dirigente interessato e previa delibera del consiglio di amministrazione, strutture organizzative tecniche e/o scientifiche o strutture amministrative non dirigenziali.
2. Per le strutture organizzative tecniche e/o scientifiche o strutture amministrative non dirigenziali afferenti all'Amministrazione Centrale, il direttore generale, i direttori delle direzioni centrali, i dirigenti degli Uffici, ciascuno per le strutture di loro afferenza, rendono conoscibili, con avviso pubblicato sul sito web istituzionale, le posizioni dei responsabili delle medesime che si rendono disponibili ed i criteri di scelta. Il direttore generale, i direttori delle direzioni centrali ed i dirigenti degli Uffici, individuano il responsabile nell'ambito di una rosa di soggetti, che abbiano manifestato interesse alla posizione. La rosa di nomi è proposta da una commissione diesperti nominata dal direttore generale. Il direttore generale, i direttori delle direzioni centrali ed i dirigenti degli Uffici conferiscono l'incarico di responsabilità.

#### Art. 18

##### (Sedi secondarie)

1. Ai sensi dell'art. 12 comma 2 del Regolamento di organizzazione e funzionamento, alle sedi secondarie è preposto un responsabile delegato alla gestione.
2. Le sedi secondarie degli istituti sono strutture scientifiche ai sensi dell'art. 1 comma 2 lettera q) del regolamento di organizzazione e funzionamento.
3. I direttori di Istituto, ciascuno per le sedi secondarie di loro afferenza, rendono conoscibili, con avviso pubblicato sul sito web istituzionale, le posizioni dei responsabili delle medesime che si rendono disponibili ed i criteri di scelta. Il direttore di Istituto individuano il responsabile nell'ambito di una rosa di soggetti, che abbiano manifestato interesse alla posizione. La rosa di nomi è proposta da una commissione di esperti nominata dal direttore di dipartimento. I direttori di istituto conferiscono l'incarico al responsabile della sede secondaria e conferiscono eventuali deleghe alla gestione secondo i criteri definiti dal Consiglio di amministrazione.

#### Art. 19

(Unità di supporto amministrativo e contabile e segretario amministrativo)

1. Ai sensi dall'art. 12 comma 4 e 18 comma 2 del Regolamento di organizzazione e funzionamento, il coordinamento dell'unità organizzativa interna di supporto amministrativo e contabile, denominata segreteria amministrativa, istituita presso le strutture scientifiche e le aree territoriali della ricerca è affidato ad un segretario amministrativo nominato tra il personale di adeguato livello professionale.
2. Il segretario amministrativo svolge, nell'ambito del centro di responsabilità, le funzioni di ragioneria come declinate nell'art. 2 comma 1 lett. r) del Regolamento di amministrazione, contabilità e finanza, effettuando tutte le operazioni definite nel medesimo Regolamento.
3. Il segretario amministrativo svolge il proprio incarico in autonomia.
4. Il segretario amministrativo non può svolgere funzioni di gestione della spesa e dell'entrata, né le funzioni di RUP.
5. Il segretario amministrativo, a prescindere dall'inquadramento contrattuale, deve possedere i seguenti requisiti:
  - a) laurea in discipline giuridiche o economiche;
  - b) comprovata esperienza almeno annuale nella gestione degli adempimenti amministrativo-contabili nell'ambito di un Ente pubblico di ricerca;
  - c) iscrizione nell'albo di cui al comma 6.
6. Presso la direzione generale - ufficio programmazione finanziaria e controllo è istituito l'albo dei segretari amministrativi la cui disciplina sarà regolamentata con disposizioni dal Direttore Generale.

#### CAPO V

#### DIRETTORI DI DIPARTIMENTO E DI ISTITUTO

#### Art.20

(Criteri generali)

1. Il personale cui è conferito l'incarico di direttore di dipartimento e di istituto ai sensi dell'art. 12 comma 7 e dell'art. 14 comma 5 dello Statuto è collocato in aspettativa senza assegni ai sensi

del comma 6 dell'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni.

2. Le procedure di selezione dei direttori di dipartimento e di istituto sono disciplinate rispettivamente dagli art. 5 e 10 del Regolamento di organizzazione e funzionamento.

2. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale, stipulato dal Direttore generale previa delibera del Consiglio di amministrazione, con cui è definito il corrispondente trattamento giuridico-economico e la relativa indennità di risultato.

#### Art. 21

(Valutazione e gestione del rapporto dei Direttori di Dipartimento e di Istituto).

1. La disciplina del rapporto di lavoro e la relativa valutazione dei risultati del Direttore di dipartimento e del Direttore di Istituto sono definiti rispettivamente dall'art. 6 e dall'art. 11 del Regolamento di organizzazione e funzionamento.

### CAPO VI

#### VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

#### Art. 22

(Valutazione dei dirigenti, dei responsabili delle strutture tecniche e/o scientifiche e dei responsabili delle strutture amministrative non dirigenziali dell'amministrazione centrale).

1. I dirigenti degli uffici dirigenziali, i direttori di dipartimento e di istituto, i responsabili delle strutture tecniche e/o scientifiche e i responsabili delle strutture amministrative dell'Amministrazione Centrale, tenuto conto del Piano delle performance approvato dal CNR e degli obiettivi assegnati, sono sottoposti ad una valutazione delle proprie prestazioni e competenze organizzative secondo le modalità e con le procedure definite dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 e successive modificazioni per quanto applicabile.

2. La valutazione di cui al comma 1 costituisce presupposto per le misure di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, e per ogni altra disposizione premiale o sanzionatoria prevista dalla legge.

3. Per i responsabili delle strutture tecniche e/o scientifiche e per i responsabili delle strutture amministrative dell'Amministrazione Centrale sarà prevista l'attribuzione di apposite indennità di posizione e di risultato i cui oneri graveranno sul bilancio dell'Ente.

3. La valutazione dei direttori preposti alle direzioni centrali compete al direttore generale.

4. La valutazione dei dirigenti/responsabili degli uffici e strutture interni alla direzione generale compete al direttore generale.

5. La valutazione dei dirigenti/responsabili degli uffici e strutture interni alle direzioni centrali compete al direttore della direzione centrale interessata.

6. La valutazione dei responsabili delle strutture afferenti all'ufficio dirigenziale compete al dirigente dell'ufficio medesimo.

Art. 23

(Performance individuale del personale e valorizzazione del merito)

1. Il CNR, previa definizione da parte del Consiglio di Amministrazione, degli obiettivi specifici, degli indicatori e degli standard, nonché delle modalità dirette ad assicurare il ciclo di gestione della performance dei ricercatori e tecnologi, adotta le specifiche misure previste dalla normativa vigente.

2. In conformità a quanto disposto dalla normativa vigente, il CNR, adotta, nel rispetto della parità e delle pari opportunità, specifiche misure volte a garantire:

a. la misurazione e valutazione della performance dei ricercatori e tecnologi, previa definizione, da parte del Consiglio di Amministrazione, di obiettivi, indicatori e standard e modalità per assicurare il ciclo di gestione della performance dei ricercatori e tecnologi ed individua fasi, tempi, modalità soggetti e responsabilità, nonché le relative procedure di conciliazione;

b. l'utilizzazione di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito e delle eccellenze;

c. la trasparenza dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

3. Il CNR, individua strumenti e procedure di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa in ambito amministrativo in conformità a quanto prescritto dalla normativa vigente, tenendo conto degli obiettivi assegnati ai singoli uffici/strutture e dei principi di parità e pari opportunità.

Art.24

(Modalità di gestione del rapporto)

1. L'assunzione avviene mediante stipula del contratto individuale di lavoro tra il lavoratore ed il Presidente.

2. Il rapporto di lavoro è disciplinato, ai sensi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e successive modificazioni, dalle disposizioni del codice civile e dei contratti collettivi e individuali di lavoro.

3. La gestione del rapporto di lavoro spetta al dirigente/direttore/responsabile della Struttura di afferenza del dipendente che opera, anche ai fini dell'applicazione delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di igiene sul lavoro, con le capacità e i poteri del datore di lavoro privato.

Art. 25

(Formazione del personale)

1. Il direttore generale nell'ambito delle prerogative di cui all' art. 11, comma 1, lettera b) dello Statuto sottopone il "Piano di formazione" al Presidente per la presentazione al Consiglio di Amministrazione.
2. Nell'ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie la Direzione Centrale della Gestione delle Risorse Umane propone annualmente al Direttore Generale un piano di formazione del personale in servizio, compreso quello con qualifiche dirigenziali, in un'ottica di valorizzazione delle professionalità e di continua crescita, sviluppo e internazionalizzazione delle competenze del personale tutto.
3. Il "Piano di formazione" tiene conto dei fabbisogni rilevati presso tutte le strutture dell'Ente, ovvero dell'opportunità di formazione e qualificazione professionale del personale con qualifica dirigenziale, delle indicazioni in merito al rafforzamento delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi assegnati alle diverse strutture dell'Ente, nonché delle innovazioni gestionali, normative e tecnologiche, dello sviluppo di una cultura dell'integrità e trasparenza e di una cultura di genere nell'Ente. Il Piano indica altresì gli obiettivi, le metodologie formative da adottare, l'impiego di risorse interne da coinvolgere come docenti e le risorse finanziarie necessarie ai fini dell'organizzazione delle attività formative, tali risorse sono accertate nei limiti di quelle disponibili.
4. Le attività di formazione del personale sono svolte tenendo conto anche delle attitudini individuali del personale, dei diversi percorsi professionali e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione. Le medesime attività sono oggetto di specifica valutazione, anche ai fini della rideterminazione delle risorse da assegnare.

#### Art. 26

(Incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi)

1. In materia di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi si applica la disciplina dettata dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, dal decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 e successive modifiche e integrazioni e dalla contrattazione collettiva.
2. I criteri per la concessione dell'autorizzazione ai direttori di dipartimento e ai direttori di istituto allo svolgimento degli incarichi extraistituzionali ai sensi dell'art. 53 decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 vengono definiti con deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

#### Art. 27

(Riconoscimento dell'attività prestata a tempo determinato)

1. Per il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in sede di costituzione del rapporto di lavoro ed ai soli fini dell'anzianità di servizio, sono riconosciuti, fino ad un massimo di 5 anni, i periodi di servizio prestato con contratti di lavoro a tempo determinato presso gli Enti Pubblici di Ricerca (EPR).
2. Gli stessi periodi di cui al precedente comma potranno essere altresì riconosciuti ai fini del trattamento di quiescenza, subordinatamente alla restituzione delle indennità percepite a seguito della risoluzione del precedente rapporto di lavoro maggiorate degli interessi legali.
3. Il servizio prestato a tempo determinato presso il CNR nel medesimo profilo di inquadramento con il quale è effettuata l'assunzione a tempo indeterminato è utile ai fini delle progressioni economiche di cui agli articoli 53 e 54 del Contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto in

data 21 febbraio 2002 per il personale dei livelli IVV - VIII e dell'attribuzione delle progressioni economiche ai sensi dell'art. 4, comma 6, del CCNL sottoscritto in data 5 marzo 1998, per il personale dei livelli di ricercatore e tecnologo. Ai fini del presente articolo e per un periodo complessivamente non superiore a 5 anni, per il personale assunto tempo indeterminato potranno essere riconosciute le attività di ricerca scientifica e tecnologica svolte, a tempo determinato, presso altre Istituzioni di Ricerca ed Università italiane in profili di inquadramento equivalenti a quelli degli EPR.

#### Art. 28

##### (Telelavoro)

1. Il CNR può avvalersi, a norma della normativa vigente, del telelavoro allo scopo di razionalizzare le attività sulla base di specifici progetti, secondo le modalità organizzative disciplinate dal decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70 ed avuto riguardo alle specifiche disposizioni della contrattazione collettiva.
2. Il Consiglio di Amministrazione definisce con apposito Disciplinare l'applicazione del telelavoro nel CNR previa informativa alle organizzazioni sindacali.

#### Art. 29

##### (Sede di servizio, trasferimento temporaneo e definitivo del personale)

1. Ai fini del presente Regolamento si intende come sede di servizio del dipendente il luogo ove è ubicata la struttura presso la quale il dipendente è assegnato. Tale sede è menzionata nel contratto individuale di lavoro.
2. Fermo restando quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro di comparto, il trasferimento del personale presso altra sede di lavoro può essere temporaneo, per il periodo di un anno, rinnovabile fino ad un massimo di cinque anni, ovvero definitivo. Esso si attua con atto del direttore generale:
  - su richiesta del Direttore della Struttura o dell'Ufficio interessato e sulla base di motivate esigenze di servizio connesse al perseguimento dei fini istituzionali;
  - su richiesta del dipendente medesimo, previo nulla osta dei Direttori delle strutture o degli Uffici interessati che ne dovranno verificare la compatibilità con le esigenze scientifiche, tecniche e organizzative della Struttura medesima.
3. Per esigenze organizzativo - funzionali ovvero in esecuzione di accordi o convenzioni sottoscritti con altri Enti, Pubbliche Amministrazioni, Università, il personale può essere trasferito temporaneamente, previa prestazione del consenso e senza oneri aggiuntivi per l'Ente, a svolgere la propria attività lavorativa anche presso una sede di lavoro diversa da quella di servizio, coincidente con altra Struttura del CNR o con quella degli Enti, Pubbliche Amministrazioni, Università con cui è stato sottoscritto l'accordo o la convenzione.
4. Il CNR pubblica periodicamente un avviso con l'indicazione dei posti disponibili che a tal fine intende ricoprire nelle diverse sedi di servizio.

#### Art. 30

##### (Mobilità)

1. Il CNR, nei limiti dei posti vacanti e delle corrispondenti disponibilità finanziarie, individua la disponibilità dei posti da destinare alla mobilità all'interno del Comparto degli Enti di ricerca e, per i profili tecnici ed amministrativi, delle Università.
2. Il CNR può attivare anche processi di mobilità intercompartimentale che, nelle more della definizione della tabella di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione, di cui all'art. 29 bis del D. Lgs. 165/2001, verranno istruiti sulla base di tabelle di equiparazione provvisorie definite con deliberazione del Consiglio di Amministrazione.
3. Al fine di cui al comma 2 il CNR, attraverso un bando telematico, avvia la procedura di selezione di mobilità. Le domande devono essere corredate del curriculum professionale e del parere favorevole della Struttura di provenienza e saranno oggetto di valutazione da parte di una Commissione di esperti interni alla struttura nominata dai Dirigenti/Direttori delle Strutture CNR. La selezione avverrà sulla base dei seguenti criteri di scelta:
  - a) valutazione curriculum;
  - b) valutazione titoli di servizio e professionalità.
4. Il CNR, nelle procedure di mobilità, provvede prioritariamente a valutare i dipendenti di altre amministrazioni in posizione di comando o fuori ruolo presso l'Ente.

#### Art. 31

(Mobilità con gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico)

1. Ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 4 giugno 2003 n. 127 e con apposite convenzioni, stipulate ai sensi dell'articolo 26 del regolamento di organizzazione e funzionamento, sulla base di specifici criteri stabiliti con delibera del Consiglio di amministrazione che tengano conto della particolarità delle attività da svolgere, è autorizzata l'assunzione di incarichi di direzione e l'espletamento di attività di ricerca presso gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (I.R.C.C.S.) di diritto pubblico. Con le stesse modalità si provvede all'associazione del personale dell'area della ricerca degli I.R.C.C.S. ad istituti del CNR per lo svolgimento di specifici programmi o progetti di ricerca.
2. L'autorizzazione è concessa dal Presidente previa istruttoria del direttore generale. Se l'attività di ricerca è svolta nell'ambito della programmazione delle attività del CNR il dipendente mantiene il trattamento economico, negli altri casi è collocato in aspettativa senza assegni.

#### Art. 32

(Personale comandato)

1. Il personale può essere comandato secondo le modalità previste dall'art. 40 della legge 20 marzo 1975, n. 70 e dell'art. 67 del decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976 n. 411 e successive modifiche e integrazioni e nei limiti di cui alla legge 4 novembre 2010, n. 183, a prestare servizio presso amministrazioni pubbliche, ivi comprese quelle internazionali e comunitarie, Università italiane e straniere, Istituti o Laboratori nazionali, internazionali o stranieri, od altri organismi di ricerca, previo consenso del dipendente e su richiesta di detti Enti o Amministrazioni al CNR.



2. Il personale del CNR in posizione di comando può partecipare alle procedure interne per l'avanzamento di carriera.
3. Il periodo trascorso in posizione di comando è utile agli effetti del trattamento di quiescenza e di previdenza.
4. Il Consiglio di Amministrazione con apposita deliberazione definisce le linee guida per l'attivazione e la proroga dei comandi.

## Art. 33

## (Mobilità tra pubblico e privato)

1. Ai fini dell'art. 12, co. 4, del decreto di riordino, i ricercatori e tecnologi possono chiedere di essere collocati in aspettativa senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale nonché di essere assegnati temporaneamente, per singoli progetti, presso altre pubbliche amministrazioni o imprese private, ai sensi dell'articolo 23-bis, co 7, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dell'articolo 49 del regolamento di organizzazione e funzionamento.

## Art. 34

## (Congedi per motivi di studio o di ricerca scientifica)

1. I ricercatori e tecnologi possono usufruire di congedi per motivi di studio o di ricerca scientifica allo scopo di recarsi presso Università ovvero altri Enti pubblici o privati, nazionali ed esteri, nonché presso istituzioni internazionali o comunitarie.
2. I congedi di cui al precedente comma sono concessi dal Direttore Generale, su istanza dell'interessato corredata del programma dell'attività da svolgere, compatibilmente con le esigenze di servizio verificate dal Direttore del Dipartimento e dell'Istituto di afferenza del dipendente.
3. I congedi possono avere la durata di un anno e sono prorogabili fino ad un massimo di cinque anni nel corso di un decennio.
4. I periodi di tempo trascorsi in congedo per motivi di studio o di ricerca scientifica sono validi ai fini dell'anzianità di servizio; detti periodi non sono invece computabili ai fini delle ferie.
5. Durante i congedi il dipendente ha diritto alla conservazione del normale trattamento economico, fatta eccezione per le indennità di carattere particolare o derivanti da funzione/posizione e per i compensi per lavoro straordinario, ove non usufruisca di assegni, di borse di studio o di premi di importo corrispondente da parte delle istituzioni ospitanti. Nel caso che gli assegni, le borse di studio o i premi corrisposti al dipendente dalle istituzioni ospitanti siano di importo inferiore alla retribuzione dovutagli dall'Ente, al dipendente stesso è concesso un assegno pari alla differenza tra i due trattamenti.
6. Il congedo per motivi di studio o di ricerca con assegni verrà concesso sulla base dei seguenti criteri:
  - nei limiti dei fondi destinati ai congedi con assegni;
  - a seguito di apposite selezioni da attivarsi con cadenza semestrale, che tendano ad accertare il merito mediante valutazione dei curricula degli aspiranti sulla base di criteri oggettivi e predeterminati.

7. Nel caso di congedo per motivi di studio senza assegni permane a carico dell'Ente e del dipendente, nei limiti delle rispettive quote, il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali previsti dalle vigenti disposizioni in materia.

8. Qualora durante tale periodo vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, il direttore generale può richiamare il dipendente in servizio entro un termine congruo. Il dipendente, per gli stessi motivi, può richiedere di riprendere servizio nell'Ente.

## **CAPO VII**

### **DIRITTI OBBLIGHI E RESPONSABILITA'**

#### **Art. 35**

##### **(Diritti)**

1. Il personale dipendente CNR ha diritto alle prerogative previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro, secondo le modalità in esso precisate. Il personale di ricerca contribuisce alla programmazione delle attività con le modalità indicate nel regolamento di organizzazione e funzionamento.

#### **Art. 36**

##### **(Doveri del personale)**

1. I dipendenti del CNR conformano la propria condotta ai codici di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, alle disposizioni contenute nei contratti collettivi e nel codice di comportamento dell'Ente.

2. Il codice di comportamento del CNR è approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 per quanto applicabili, si estendono al personale associato e a chiunque, a qualsiasi titolo operi all'interno nell'ambito degli uffici e delle strutture dell'Ente.

3. I codici di comportamento e le disposizioni di cui al comma 1 sono affissi nelle sedi dell'Ente in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti e vengono pubblicati sul sito istituzionale del CNR.

#### **Art. 37**

##### **(Pari opportunità e CUG)**

1. Il CNR garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale ed una valorizzazione delle caratteristiche di genere.

2. Il CNR garantisce l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla

religione e alla lingua nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale e nella sicurezza sul lavoro.

3. Il CNR sostiene e promuove iniziative volte all'attuazione delle politiche orientate ad una organizzazione del lavoro che valorizzi tutte le differenze e le abilità per una migliore qualità del lavoro e promuove programmi di azioni positive e l'attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Art. 38

(Tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro)

1. Il CNR attua la legislazione vigente in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e promuove tutte le ulteriori misure di prevenzione per gli aspetti non esplicitamente contemplati dalla normativa, con particolare attenzione alla valutazione dei rischi in ottica di genere.

2. Il Direttore di ciascuna Struttura del CNR opera, ai fini dell'applicazione delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, con le capacità e i poteri del datore di lavoro previsti dalla legislazione medesima.

3. Le procedure di gestione della sicurezza sono indicate nei Documenti di Valutazione dei Rischi custoditi in ciascuna Struttura.

4. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza partecipano alle attività di gestione della sicurezza secondo le disposizioni di legge.

5. I lavoratori sono tenuti alla frequenza dei corsi di informazione e formazione previsti in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, prevenzione incendi e gestione emergenze, che possono essere effettuati anche attraverso l'ausilio di strumenti multimediali destinati alla formazione con metodologia interattiva.

6. Il CNR assicura alle figure professionali della sicurezza la formazione e l'aggiornamento occorrenti per l'esercizio delle rispettive competenze e responsabilità.

7. Il CNR assicura un ambiente di lavoro non discriminatorio e attento al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

Art. 39

(Diritti di proprietà intellettuale)

1. Il CNR disciplina con apposito regolamento i diritti derivanti da invenzioni, brevetti industriali e da opere dell'ingegno, 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.

Art. 40

(Attività conto terzi)

1. Con apposito regolamento sono disciplinate modalità e criteri di riparto dei proventi derivanti da contratti di consulenza e convenzioni di ricerca per conto terzi.

### TITOLO III

#### DELLE ATTIVITA' DI COLLABORAZIONE E FORMAZIONE

##### Art. 41

(Assegni per la collaborazione ad attività di ricerca, borse di studio, dottorati di ricerca)

1. Sulla base del piano triennale gli istituti provvedono alla concessione delle borse di studio, alla realizzazione di dottorati di ricerca e all'attribuzione di assegni per lo svolgimento di attività di ricerca.

2. Le borse di studio hanno durata annuale, rinnovabile fino ad un massimo di tre anni.

3. I dottorati di ricerca sono realizzati secondo le modalità di seguito indicate:

a) accreditamento di corsi di dottorato di ricerca;

b) costituzione o partecipazione a consorzi con università che istituiscono i corsi fermo restando il rilascio del titolo accademico da parte delle istituzioni universitarie;

c) convenzioni con università per la partecipazione del CNR ai corsi di dottorato delle stesse.

4. La disciplina per l'istituzione dei corsi, le modalità di accesso, gli obiettivi formativi e il relativo programma di studi, la durata, il contributo per l'accesso e la frequenza, il numero, le modalità di conferimento e l'importo delle borse di studio per i corsi di cui alla lettera a) del comma 3 nonché le convenzioni di cui alla lettera c) del comma 3 è approvata con regolamento dal Consiglio di amministrazione ai sensi dell'articolo 20 comma 3 dello statuto.

5. Gli oneri per il finanziamento degli strumenti disciplinati dal presente articolo possono essere coperti mediante convenzione con soggetti terzi pubblici e privati secondo modalità e procedure deliberate dal consiglio di amministrazione.

6. Gli assegni di ricerca hanno una durata compresa tra uno e tre anni, sono rinnovabili e non sono compatibili con la partecipazione a corsi di laurea, laurea specialistica o magistrale, dottorato di ricerca con borsa o specializzazione medica, in Italia o all'estero. La durata complessiva dei rapporti instaurati con gli assegnisti di ricerca, compresi gli eventuali rinnovi, non può superare il termine massimo previsto dalla normativa vigente. Ai fini del computo del termine massimo non si tiene conto del periodo in cui l'assegno è stato fruito in coincidenza con il dottorato di ricerca.

7. Il Consiglio di amministrazione con propria deliberazione specifica modalità e procedure per l'attivazione degli strumenti previsti dai commi 2 e 6 del presente articolo.

##### Art. 42

(Tirocini formativi e di orientamento)

1. Il Consiglio Nazionale delle Ricerche può ospitare tirocini formativi e di orientamento extracurricolari destinati a soggetti che hanno conseguito il titolo di studio da non più di 12 mesi. I tirocini sono attivabili previa convenzione con uno dei soggetti promotori, nel rispetto delle linee guida definite in sede di Conferenza Stato-Regioni e Province autonome, nonché della specifica normativa regionale e/o provinciale. Alla Convenzione tra ente promotore e struttura ospitante del

CNR, che può anche riguardare più tirocini, deve essere allegato un progetto formativo per ciascun tirocinante.

2. I tirocini di cui al comma 1 del presente articolo non possono avere una durata complessiva superiore a sei mesi.

3. I tirocinanti non possono essere utilizzati per attività che non siano coerenti con gli obiettivi formativi del tirocinio stesso.

4. I tirocinanti devono essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL, oltre che per la responsabilità civile verso i terzi con idonea compagnia assicuratrice. Il relativo onere è a carico del soggetto promotore, fatta salva diversa previsione della convenzione.

5. Al tirocinante è dovuta un'indennità di partecipazione il cui ammontare minimo è stabilito dalla normativa regionale e/o provinciale.

#### Art. 43

(Requisiti e procedura per il conferimento del titolo di ricercatore emerito)

1. L'Ente può conferire il titolo di "Ricercatore Emerito" a ricercatori e Direttori di strutture di ricerca che abbiano prestato servizio per almeno dieci anni di servizio presso l'Ente, i quali si siano distinti in considerazione della diffusione e della continuità della produzione scientifica, dell'apprezzamento delle opere da parte della comunità scientifica nonché degli incarichi di particolare prestigio ricoperti dall'interessato.

2. Il conferimento del titolo di ricercatore emerito è deliberato dal Consiglio di amministrazione su proposta del Direttore di Dipartimento, sentito il Consiglio scientifico. Il Titolo è attribuito dal Presidente con proprio decreto.

#### Art. 44

(Attività di ricerca del ricercatore emerito)

1. Il Ricercatore Emerito ha accesso all'uso dei servizi, degli strumenti e delle apparecchiature del CNR, nell'ambito e per le finalità dei programmi e dei progetti ai quali collabora.

2. Può continuare a coordinare progetti di ricerca di cui sia il responsabile, anche finanziati da enti pubblici o privati. Il Ricercatore Emerito può ricevere compensi per l'attività di ricerca finanziata in conto terzi, in conformità alla normativa interna dell'Ente. Può, inoltre, essere coordinatore di progetti conto terzi previa autorizzazione del direttore di Dipartimento interessato.

3. Limitatamente alle missioni che dovessero rendersi necessarie per l'assolvimento delle attività, al Ricercatore emerito può essere corrisposto il trattamento di missione in base alle disposizioni in vigore. Il direttore di istituto deve provvedere alla copertura assicurativa del ricercatore emerito che svolge la propria attività nell'ambito del CNR.

#### Art. 45

(Personale associato)

1. Sulla base di criteri di carattere generale deliberati dal Consiglio di amministrazione, gli istituti possono avvalersi di personale associato per specifici progetti di ricerca stabiliti nell'ambito delle procedure di programmazione e per un periodo non superiore alla durata del progetto.

2. I professori universitari di ruolo possono essere associati in qualità di associato senior, mentre i ricercatori universitari di ruolo, i ricercatori e tecnologi, di ruolo o ex dipendenti del CNR o di altri enti pubblici di ricerca, i ricercatori operanti in altre strutture scientifiche pubbliche o private, gli assegnisti e i borsisti del CNR, possono essere associati in qualità di associato junior. All'associato senior è consentito partecipare ad attività approvate di ricerca spontanea a tema libero.

3. L'associazione è disposta o revocata dal direttore dell'istituto sentito il consiglio di istituto. Dei relativi provvedimenti il direttore di istituto dà comunicazione corredata di curriculum al direttore di dipartimento di afferenza che la inoltra al Presidente.

4. Il personale associato ha accesso all'uso dei servizi, degli strumenti e delle apparecchiature del CNR, nell'ambito e per le finalità dei progetti ai quali collabora, partecipando a pieno titolo alle attività della struttura di ricerca cui afferisce con le modalità stabilite dalla delibera del Consiglio di amministrazione di cui al comma 1. Limitatamente alle missioni che dovessero rendersi necessarie per l'assolvimento dell'incarico, al personale associato può essere corrisposto il trattamento di missione in base alle disposizioni in vigore. Il direttore di istituto deve provvedere a verificare, e se necessario realizzare, la copertura assicurativa del personale associato che svolge la propria attività nell'ambito del CNR.

#### Art. 46

##### (Contratto di apprendistato)

1. Il CNR può procedere all'assunzione di personale mediante contratto di apprendistato nel rispetto della disciplina del reclutamento e dell'accesso definita ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.

#### Art. 47

##### (Collaborazioni coordinate e continuative ed occasionali)

1. Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 165/2001, per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, il CNR può conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, per lo svolgimento di attività di studio, ricerca e consulenza.

a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità della struttura conferente;

b) la struttura richiedente deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;

c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata; non è ammesso il rinnovo; l'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico;

d) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.

Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti di collaborazione di natura occasionale o coordinata e continuativa per attività svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo a

supporto dell'attività didattica e di ricerca, purché senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore.

Le strutture rendono pubbliche le procedure comparative per il conferimento degli incarichi di collaborazione.

Art. 48

(Contratti di formazione e lavoro)

1. Il CNR, ai sensi dell'art. 36, comma 2, del Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e a fronte di necessità organizzativo funzionali espressamente motivate dal Direttore/Dirigente della Struttura, attiva contratti di formazione e lavoro secondo la disciplina contenuta nei contratti collettivi nazionali.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 49

(Abrogazioni)

1. Sono abrogate le disposizioni incompatibili con il presente regolamento e, in particolare, il Regolamento del personale approvato con Decreto del Presidente del CNR del 4 maggio 2005 prot. 0025033.

Art. 50

(Entrata in vigore)

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