

Regolamento del Personale

PREMESSA

TITOLO I PRINCIPI GENERALI

- Art. 1 - Finalità, ambito di applicazione e oggetto.
- Art. 2 - Rapporto di lavoro.
- Art. 3 - Piani di fabbisogno del personale e consistenza dell'organico.
- Art. 4 - Programmazione delle assunzioni.
- Art. 5 - Modalità di reclutamento.

TITOLO II PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE RICERCATORE E TECNOLOGO

Capo I Tempo indeterminato

- Art. 6 - Criteri generali.
- Art. 7 - Bandi di concorso.
- Art. 8 - Svolgimento dei concorsi.
- Art. 9 - Concorso pubblico con procedura informatica.
- Art. 10 - Assunzione con chiamata diretta: riconoscimento e valorizzazione del merito eccezionale.

Capo II Tempo determinato

- Art. 11 - Criteri generali.
- Art. 12 - Selezioni pubbliche.

TITOLO III PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DEI LIVELLI IV - VIII

Capo I Tempo indeterminato

- Art. 13 - Criteri generali.

Capo II Tempo determinato

- Art. 14 - Criteri generali.
- Art. 15 - Selezioni pubbliche.

TITOLO IV PRINCIPI GENERALI DI GESTIONE E AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

- Art. 16 - Modalità di gestione del rapporto.
- Art. 17 - Fascicolo personale e professionale, stato matricolare.
- Art. 18 - Mobilità nazionale ed internazionale dei dipendenti.
- Art. 19 - Mobilità interna ed esterna.
- Art. 20 - Collaborazione con le Università.
- Art. 21 - Assegnazione temporanea alle imprese.

- Art. 22 - Comandi e distacchi.
Art. 23 - Formazione del personale.

TITOLO V

**DISPOSIZIONI RIGUARDANTI I DIRETTORI DI SEZIONI DI RICERCA
SCIENTIFICA E/O TECNOLOGICA DA CONSIDERARE RESPONSABILI DELLA
SEZIONE DI RIFERIMENTO, I DIRIGENTI AMMINISTRATIVI E I DIRETTORI
RESPONABILI DI SERVIZI TECNICI**

- Art. 24 - Procedura di valutazione comparativa per l'individuazione dei Direttori di Sezioni di Ricerca Scientifica e/o Tecnologica da considerare responsabili della Sezione di riferimento
Art. 25 - Nomina dei Dirigenti Amministrativi e dei Direttori Responsabili di Servizi Tecnici e conferimento dell'incarico.
Art. 26 - Funzioni dei Dirigenti Amministrativi e dei Direttori Responsabili di Servizi Tecnici.
Art. 27 - Responsabilità dei Dirigenti Amministrativi e dei Direttori Responsabili di Servizi Tecnici.

TITOLO VI

MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

- Art. 28 - Principi generali.

TITOLO VII

PERSONALE AFFILIATO

- Art. 29 - Personale affiliato.

TITOLO VIII

**DIRITTI, OBBLIGHI E RESPONSABILITA' DEL PERSONALE
RICERCATORE/TECNOLOGO**

- Art. 30 - Libertà di ricerca, responsabilità professionale e finanziaria.
Art. 31 - Diffusione e valorizzazione dei risultati e impegno verso l'opinione pubblica.
Art. 32 - Diritti di proprietà intellettuale.

TITOLO IX

OBBLIGHI DI TUTTO IL PERSONALE

- Art. 33 - Obblighi del personale.

TITOLO X

DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 34 - Entrata in vigore.

PREMESSA

L'OGS quale Ente Pubblico di Ricerca 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 nell'ottica di:

- 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;
- riconoscere come la forma di reclutamento prevista sia rappresentata dal tempo indeterminato che, per esigenze temporanee o eccezionali, può essere affiancata dal reclutamento a tempo determinato;
- garantire pari opportunità di genere.

TITOLO I PRINCIPI GENERALI

Art. 1

(Finalità, ambito di applicazione e oggetto)

1. Il presente regolamento è adottato in attuazione del D. Lgs. 213/2009, nell'ambito dell'autonomia regolamentare ed 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 D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. ed ai principi e disposizioni del Codice Civile, per quanto compatibili, nel rispetto dei principi di trasparenza, efficienza, economicità ed efficacia della gestione.
2. La stesura del presente regolamento, per quanto concerne in particolare il personale ricercatore/tecnologo è altresì ispirata ai principi contenuti nella Raccomandazione della Commissione Europea 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 comparto, in attuazione anche delle normative europee in materia.

Art. 2

(Rapporto di lavoro)

1. Lo stato giuridico e il trattamento economico del personale sono disciplinati dalle disposizioni del capo I titolo II del libro V del Codice Civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro subordinato, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., nel D. Lgs. 150/2009 e dai CCNL di comparto del personale delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione.
2. L'OGS 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 ed ai periodi sabatici, in ossequio al generale principio di rispetto delle pari opportunità ai sensi di quanto disposto nel D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. e ai compiti cui è preposto il Comitato Unico di Garanzia così come istituito dall'art. 21 L. 183/2010.

3. Alle procedure di reclutamento per le assunzioni possono partecipare, se in possesso dei requisiti richiesti, soggetti di cittadinanza italiana ed europea, secondo quanto disposto dall'art. 20 comma 1 e dall'art. 23 comma 8 del D. Lgs. 127/2003.
4. Le procedure di reclutamento dovranno essere aperte, trasparenti e, per quanto concerne il personale ricercatore/tecnologo, comparabili a livello internazionale nella prospettiva della creazione di un mercato del lavoro europeo attrattivo, aperto e sostenibile.

Art. 3

(Piani di fabbisogno del personale e consistenza dell'organico)

1. Nell'ambito del programma triennale di attività, aggiornato annualmente, e con riferimento alle linee guida enunciate nel PNR e al Documento di Visione Strategica decennale, il Consiglio di Amministrazione dell'OGS definisce la programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato in funzione del perseguimento degli obiettivi stabiliti.
2. L'organico dell'OGS è determinato e aggiornato ai sensi degli articoli 2 e 6 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. e dell'art. 5 comma 4 del D. Lgs. 213/2009 e s.m.i secondo la procedura di seguito indicata.
3. Il Consiglio di Amministrazione determina 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 tenuto anche conto della necessità di perseguire un'apposita strategia di sviluppo professionale per i ricercatori/tecnologi.
4. Nel definire il fabbisogno del personale nei profili di ricercatore e tecnologo il Consiglio di Amministrazione tiene conto delle aree scientifiche e dei settori tecnologici.
5. L'elenco di dette aree e settori è aggiornato periodicamente sentito il Consiglio Scientifico.

Art. 4

(Programmazione delle assunzioni)

1. I bandi di concorso sono emanati dal Direttore Generale in base ai piani di assunzione di cui al comma 3 del precedente articolo 3 e nel rispetto dei criteri generali di cui al successivo articolo 8.
2. Ai fini del precedente comma 1, nell'ambito delle procedure di pianificazione, i direttori responsabili/dirigenti dell'OGS predispongono le proprie richieste distinte per profilo e per livello.
3. Per i diversi profili del personale ricercatore e tecnologo, i direttori responsabili/dirigenti precisano anche l'area scientifica o il settore tecnologico richiesti.

Art. 5

(Modalità di reclutamento)

1. Il reclutamento del personale a tempo indeterminato può avvenire con le modalità e i limiti di cui agli articoli 28 e 35 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., nel rispetto dei limiti numerici della dotazione organica 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:

- a) per concorso pubblico;
 - b) per chiamata diretta ai sensi dell'art. 13 D. Lgs. 213/2009;
 - c) per mobilità da Enti Pubblici di Ricerca o da altre Amministrazioni Pubbliche.
2. I provvedimenti di autorizzazione all'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato, a conclusione della relativa procedura, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, ferma restando l'acquisizione delle necessarie autorizzazioni da parte dei competenti Ministeri ove previste.
 3. Il reclutamento del personale a tempo determinato deve avvenire nel rispetto dei limiti numerici della dotazione organica e di spesa posti dalla normativa vigente, in coerenza con la contrattazione collettiva e, ferme restando altre modalità di carattere generale previste dalla legge, per procedura selettiva di norma svolta secondo le modalità previste per il tempo indeterminato.

TITOLO II PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE RICERCATORE E TECNOLOGO

Capo I Tempo indeterminato

Art. 6 (Criteri generali)

1. Il Consiglio di Amministrazione dell'OGS, in conformità ai principi generali contenuti nel D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., in particolare negli articoli 35, 36 e 70 comma 13, nella Carta Europea dei Ricercatori, nei principi e disposizioni del Codice Civile, per quanto compatibili, definisce 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 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, considerando le attività di supervisione, il lavoro in equipe, il trasferimento delle conoscenze, la gestione della ricerca, l'innovazione e le attività di sensibilizzazione del pubblico;
 - c) i criteri per la composizione e la formazione delle commissioni di concorso, nel rispetto dei principi di cui all'art. 9 comma 2 DPR 487/1994, articolate con riferimento alle aree scientifiche ed ai settori tecnologici, in base ai seguenti principi:
 - 1) le commissioni sono costituite in maggioranza da componenti esterni all'OGS e presiedute da dirigenti di ricerca o dirigenti tecnologici ovvero ancora da professori universitari ordinari con comprovata esperienza internazionale;
 - 2) le commissioni possono variare tra un numero minimo di tre a un numero massimo di cinque componenti e devono riflettere, laddove possibile, un adeguato equilibrio di genere e possono comprendere esperti anche stranieri.

Art. 7 (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, fra i quali l'esperienza professionale maturata, le prove da sostenere, la tipologia delle competenze scientifiche e tecnologiche richieste nonché la sede di lavoro.
2. I bandi possono determinare preventivamente il numero massimo delle pubblicazioni scientifiche e/o dei 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. 8

(Svolgimento dei concorsi)

1. Le commissioni di concorso sono nominate dal Consiglio di Amministrazione dell'OGS 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 i termini stabiliti dall'art. 11 comma 5 del DPR 487/1994. Al termine dei propri lavori la commissione forma la graduatoria di merito. I vincitori sono individuati utilizzando sequenzialmente la graduatoria per un numero pari a quello dei posti a concorso.

Art. 9

(Concorso pubblico con procedura informatica)

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

Art. 10

(Assunzione con chiamata diretta: riconoscimento e valorizzazione del merito eccezionale)

1. Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi del disposto dell'art. 13 del D. Lgs. 213/2009, previo nulla osta del Ministro, 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.

Capo II

Tempo determinato

Art. 11

(Criteri generali)

1. Le assunzioni a tempo determinato, a carico di fondi istituzionali, sono effettuate nel rispetto

di quanto stabilito dall'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. e nel limite di quanto previsto dall'art. 1 comma 187 della L. 266/2005 e s.m.i. . La durata temporale dei contratti stessi non potrà comunque eccedere quanto previsto dalla vigente normativa.

Le assunzioni a tempo determinato a carico dei fondi per specifici programmi o progetti di ricerca o per la gestione di infrastrutture tecniche complesse, in coerenza con la programmazione della progettualità triennale delle attività, avvengono nel rispetto di quanto disposto dall'art. 1 comma 188 della L. 266/2005 e s.m.i..

2. La durata dei contratti è pari a quella necessaria per il soddisfacimento delle esigenze previste nella programmazione e non potrà comunque eccedere quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti.
3. 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.
4. I contratti sono stipulati previa selezione pubblica o, limitatamente ai casi di cui al precedente art. 5 comma 1 lettera b) per chiamata diretta.

Art. 12

(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'OGS 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 DEI LIVELLI IV - VIII

Capo I

Tempo indeterminato

Art. 13

(Criteri generali)

1. L'OGS assume a tempo indeterminato il personale dei livelli IV – VIII in base a quanto previsto dalle vigenti norme in materia di pubblico impiego ed in particolare dall'art. 35 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i..

Capo II

Tempo determinato

Art. 14

(Criteri generali)

1. Si applicano i criteri di cui al precedente articolo 11, commi 1 e 2.
2. Le assunzioni avvengono in base all'articolo 15 del CCNL (94-97) del 7 ottobre 1996 e alle altre disposizioni previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, entro i limiti stabiliti dalle vigenti norme in materia e con specifico riferimento all'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 che richiama per gli EPR l'art. 1 comma 187 della L. 266/2005 come modificato

dalla L. 244/2007 e dal D.L. 95/2012.

3. Il Consiglio di Amministrazione in base a quanto previsto dai contratti collettivi e dalle vigenti norme in materia di pubblico impiego definisce con proprio atto 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. 15

(Selezioni pubbliche)

1. Le assunzioni a tempo determinato di personale di cui ai commi 1 e 2 del precedente articolo avvengono previa selezione pubblica fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente.

TITOLO IV

PRINCIPI GENERALI DI GESTIONE E AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

Art. 16

(Modalità di gestione del rapporto)

1. L'assunzione avviene mediante stipula del contratto individuale di lavoro tra il lavoratore ed il Direttore Generale dell'Ente.
2. Il rapporto di lavoro è disciplinato, ai sensi del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. , dalle disposizioni del Codice Civile e dei CCNL di comparto.
3. La gestione del personale dipendente spetta al direttore responsabile/dirigente della struttura di assegnazione del dipendente, che opera, ai fini dell'applicazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro, con le capacità e i poteri del datore di lavoro. I competenti uffici dell'Amministrazione forniscono al direttore responsabile/dirigente il necessario supporto.
4. Il personale di ciascuna struttura può prestare la propria attività su specifici progetti e programmi dell'OGS anche collaborando con il personale di altre strutture e rispondendo funzionalmente, per quanto concerne l'organizzazione delle specifiche attività e il raggiungimento degli obiettivi interni, al responsabile del singolo progetto o commessa.

Art. 17

(Fascicolo personale e professionale, stato matricolare)

1. Per ogni dipendente, la Struttura di Servizio cui compete la gestione delle risorse umane, 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, ed 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, la medesima Struttura di Servizio 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 ed 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 degli altri 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. 18

(Mobilità nazionale ed internazionale dei dipendenti)

1. In attuazione a quanto disposto dall'art. 32 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. e dall'art. 12 comma 4 del D. Lgs. 213/2009, il Consiglio di Amministrazione adotterà specifiche disposizioni agevolative per la mobilità dei dipendenti tra gli Enti di Ricerca, le Istituzioni Internazionali di Ricerca e le Imprese, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, anche al fine di ottenere azioni di interscambio di competenze ed esperienza tra pubblico e privato.
2. In tale ambito il Consiglio di Amministrazione dell'OGS adotterà procedure per la valorizzazione ed il sostegno della mobilità geografica ed interdisciplinare a livello nazionale, regionale ed internazionale, anche con riguardo allo sviluppo tecnologico, umano e sociale delle diverse regioni dell'Europa e dei paesi emergenti, come strumento di rafforzamento dello sviluppo professionale dei ricercatori.

Art. 19

(Mobilità interna ed esterna)

1. Al fine di favorire la crescita culturale e di carriera anche esterna, fermo restando quanto previsto dai CCNL di comparto, la mobilità interna può essere temporanea o definitiva. Essa 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 responsabili/dirigenti delle strutture interessate, sentito il dipendente e, qualora la mobilità comporti mutamento della sede di lavoro, informate le OO.SS..
2. La mobilità esterna, ai sensi del disposto dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. si attua con tutte le pubbliche amministrazioni nei casi previsti dalla normativa vigente e nel rispetto delle procedure e dei criteri stabiliti dai CCNL di comparto. 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 responsabile/dirigente della struttura interessata.

Art. 20

(Collaborazione con le Università)

1. Il personale dell'OGS, fatto salvo quanto disposto dall'art. 58 comma 4 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998 - 1999, previa autorizzazione, 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'OGS può essere autorizzato a svolgere attività di ricerca presso le Università per periodi determinati.

3. Le modalità con cui sono concesse dette autorizzazioni, anche al fine di verificare l'esistenza dei finanziamenti a carico dell'Università delle citate attività e il rispetto delle condizioni previste dalla legge, sono stabilite con delibera del Consiglio di Amministrazione, tenendo conto delle norme al riguardo inserite nei CCNL di comparto.

Art. 21

(Assegnazione temporanea alle imprese)

1. Il Direttore Generale, acquisiti i pareri del direttore responsabile/dirigente e dell'interessato, nell'ambito dei Protocolli di intesa stipulati ai sensi dell'art. 23-bis del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., per singoli progetti può disporre, previa deliberazione del Consiglio di Amministrazione, l'assegnazione temporanea di un dipendente ad un'impresa.

Art. 22

(Comandi e distacchi)

1. I dipendenti dell'OGS con contratto di lavoro a tempo indeterminato, previo loro consenso, possono essere comandati presso altro Ente Pubblico di Ricerca o altra Amministrazione Pubblica nel rispetto di quanto disposto dall'art. 30 comma 2bis del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. e dall'ulteriore normativa vigente in materia, tra cui l'art. 1 comma 414 L. 228/2012.
2. I dipendenti a tempo indeterminato possono essere distaccati presso altri datori di lavoro pubblici e/o privati qualora siano state stipulate collaborazioni di ricerca anche secondo le procedure previste dall'art. 3 comma 2 del D. Lgs. 297/1999.
3. Il Consiglio di Amministrazione definisce con propria delibera, previa consultazione delle OO.SS. ammesse alla contrattazione collettiva, ai sensi della normativa vigente, le modalità e le condizioni attuative di tali istituti. La ripartizione degli oneri per il personale comandato tra le amministrazioni interessate avviene in coerenza con la previsione dell'art. 70 comma 12 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Art. 23

(Formazione del personale)

1. Richiamandosi alla Carta Europea dei Ricercatori ed alle linee di azione definite nell'Agenda di Lisbona, l'Ente 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'OGS che valorizzino le risorse di comprovata esperienza e competenza tecnico scientifica.

TITOLO V

DISPOSIZIONI RIGUARDANTI I DIRETTORI DI SEZIONI DI RICERCA SCIENTIFICA E/O TECNOLOGICA DA CONSIDERARE RESPONSABILI DELLA SEZIONE DI RIFERIMENTO, I DIRIGENTI AMMINISTRATIVI E I DIRETTORI RESPONSABILI DI SERVIZI TECNICI

Art. 24

(Incarichi di Direzione delle Sezioni o Centri di Ricerca Scientifica e/o Tecnologica)

1. Ogni Sezione o Centro di Ricerca Scientifica e/o Tecnologica è retta da un Direttore il quale

risponde del conseguimento dei risultati previsti, dell'attuazione degli indirizzi generali deliberati dagli organi dell'Ente, della produttività, della efficacia, dell'imparzialità e della legittimità dell'azione della struttura cui è preposto e può essere delegato in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008.

2. L'incarico di cui al comma 1 è attribuito dal Direttore Generale previa nomina da parte del Consiglio di Amministrazione, a seguito di apposita procedura di valutazione comparativa, attuata con riferimento all'art.12, comma 4, del D. Lgs. 213/09.
3. La procedura di valutazione comparativa è affidata al Consiglio Scientifico dell'OGS.
4. A conclusione della procedura, il Consiglio Scientifico proporrà al Consiglio di Amministrazione una terna di candidati idonei a ricoprire l'incarico tra i quali il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente, individuerà quello da nominare. E' facoltà del Consiglio di Amministrazione sottoporre a un colloquio i candidati selezionati dal Consiglio Scientifico.
5. Possono partecipare alla valutazione comparativa ricercatori e tecnologi degli Enti pubblici di Ricerca inquadrati nei due livelli superiori, professori di I e II fascia delle Università italiane, figure professionalmente equivalenti provenienti da Enti o Università straniere, esperti con provata professionalità ed esperienza anche del settore imprenditoriale.
6. Il candidato nominato dal Consiglio di Amministrazione Direttore di Sezione o Centro di Ricerca Scientifica e/o Tecnologica, qualora dipendente a tempo indeterminato di amministrazione pubblica, prima di assumere l'incarico, dovrà essere collocato, dall'amministrazione di appartenenza sulla base dei propri regolamenti, in posizione di fuori ruolo o di aspettativa per tutta la durata dell'incarico. Analoga disciplina si applica ai dipendenti dell'OGS che, qualora selezionati per l'incarico di che trattasi ad esito della prevista procedura comparativa, saranno parimenti collocati in aspettativa per l'intera durata dell'incarico.
7. L'incarico di Direttore di Sezione o Centro di Ricerca Scientifica e/o Tecnologica ha durata quadriennale e può essere rinnovato consecutivamente una sola volta.
8. L'incarico di Direttore di Sezione o Centro di Ricerca Scientifica e/o Tecnologica è attribuito previa assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato ex art. 19, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001 incompatibile con qualsiasi altra attività salvo gli incarichi affidati dal Consiglio di Amministrazione.
9. Il trattamento economico complessivo annuale, omniconcomprensivo, da corrispondere al Direttore di Sezione o Centro di Ricerca Scientifica e/o Tecnologica nel quadriennio è parametrato nella percentuale dell' 80% del trattamento stabilito per il Direttore Generale dell'OGS e si compone di una parte fissa e di una parte variabile, non superiore al 20% della quota fissa, definita dal Consiglio di Amministrazione in sede di avvio della procedura selettiva con riferimento alla attività e alla dimensione complessiva della Sezione o Centro da dirigere. Tale parte è comprensiva della retribuzione di risultato da erogarsi al Direttore di Sezione o Centro in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali specificatamente previsti nel piano performance dell'OGS.
Il Consiglio di Amministrazione dell'OGS potrà valutare, in sede di rinnovo dell'incarico, nel rispetto del limite massimo previsto, la possibilità di modifica dell'ammontare del trattamento economico da corrispondersi al Direttore di Sezione o Centro interessato qualora nel corso del quadriennio precedente siano intervenute significative modificazioni relative all'attività e alla dimensione complessiva della Sezione o Centro da dirigere.
10. L'incarico di Direttore di Sezione o Centro di Ricerca Scientifica e/o Tecnologica può essere revocato, per giusta causa, con delibera unanime dell'intero Consiglio di Amministrazione.
11. Nessun ulteriore compenso e/o indennità comunque denominati può essere erogato al Direttore di Sezione o Centro di Ricerca Scientifica e/o Tecnologica.

Art. 25

(Nomina dei Dirigenti Amministrativi e dei Direttori Responsabili di Servizi Tecnici e conferimento dell'incarico)

1. I dirigenti dell'Amministrazione e i direttori responsabili di Servizi Tecnici sono individuati e nominati dal Direttore Generale previa acquisizione del parere vincolante del Consiglio di Amministrazione sulla validità curricolare dei soggetti proposti.
2. Gli incarichi di funzione dirigenziale amministrativa sono conferiti ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. 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. I direttori responsabili di Servizi Tecnici sono di norma individuati tra i dipendenti dell'OGS inquadrati nel profilo di tecnologo, in possesso della necessaria competenza e professionalità e nel rispetto dei CCNL di comparto.
4. La nomina dei dirigenti amministrativi, il conferimento dell'incarico dirigenziale e la determinazione dell'indennità di funzione dirigenziale sono regolate da quanto disposto dall'art. 19 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i..
5. L'incarico di direttore responsabile di Servizi Tecnici non può avere durata inferiore al triennio e superiore al quinquennio e può essere rinnovato.
6. L'indennità di funzione, comunque denominata, da corrisponderci ai direttori responsabili di Servizi Tecnici è determinata dal Consiglio di Amministrazione sulla base delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

Art. 26

(Funzioni dei Dirigenti Amministrativi e dei Direttori Responsabili di Servizi Tecnici)

1. Le funzioni dei dirigenti amministrativi e dei direttori responsabili di Servizi Tecnici sono regolate rispettivamente dall'art. 19 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. e dalle norme dei CCNL di comparto.
2. I suddetti dirigenti amministrativi e i direttori responsabili di Servizi Tecnici esercitano i seguenti compiti e poteri:
 - a) formulano proposte ed esprimono pareri al Direttore Generale;
 - b) curano l'attuazione dei progetti e delle gestioni ad 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 ad essi delegati dal Direttore Generale;
 - d) dirigono, coordinano e controllano l'attività degli uffici e dei responsabili dei procedimenti amministrativi che da essi dipendono, 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. 27

(Responsabilità dei Dirigenti Amministrativi e dei Direttori Responsabili di Servizi Tecnici)

1. I dirigenti amministrativi delle Strutture di Servizio devono operare per la realizzazione dei programmi e dei progetti loro affidati in relazione agli obiettivi fissati e sono responsabili del risultato dell'attività svolta dalle strutture alle quali sono preposti.
2. I dirigenti amministrativi delle Strutture di Servizio 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'art. 21, D. Lgs. 165/2001 e s.m.i..

3. I dirigenti amministrativi e i direttori responsabili di Strutture di Servizio Amministrative/Tecniche, con riferimento alle Strutture ed al personale loro assegnato ed in relazione alle vigenti normative in materia di sicurezza, possono essere delegati di funzioni da parte del datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008 con la conseguente assunzione delle responsabilità e degli obblighi a queste connessi.
4. I dirigenti amministrativi e i direttori responsabili di Strutture di Servizio Amministrative/Tecniche sono responsabili, nell'ambito delle funzioni delegate, 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 in ossequio al generale principio di rispetto delle pari opportunità ai sensi di quanto disposto nel D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. e ai compiti cui è preposto il Comitato Unico di Garanzia così come istituito dall'art. 21 L. 183/2010.

TITOLO VI

MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

Art. 28

(Principi generali)

1. Alla luce e nel totale rispetto di quanto introdotto dall'art. 5 comma 11 e seg. del D.L. 95/2012 e del combinato disposto dell'art. 74 comma 4 del D. Lgs. 150/2009 e del DPCM 26/01/2011, tenuto conto di quanto illustrato nelle susseguenti delibere in materia emanate dalla CIVIT, il Direttore Generale, i dirigenti amministrativi, il personale dei livelli IV-VIII, i ricercatori e i tecnologi ed i direttori responsabili di Servizi Tecnici e di Strutture di Ricerca, per la parte amministrativo gestionale loro affidata, devono perseguire il miglioramento degli standard qualitativi ed economici della struttura alla quale sono preposti tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale.
2. La misurazione e la valutazione della performance sono finalizzate ad ottenere un miglioramento della qualità dei servizi svolti e offerti dalle strutture amministrativo-gestionali dell'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle strutture organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
3. L'OGS si dota di idonei strumenti regolamentari ed attuativi finalizzati a misurare e valutare la performance dell'Ente nel suo complesso, delle sue strutture organizzative, delle sue attività e dei singoli dipendenti secondo le modalità e nei termini previsti dalle disposizioni legislative vigenti. A tal fine, in attuazione dell'art. 21 dello Statuto e nelle modalità previste dall'art. 14 del D. Lgs. 150/2009, viene adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance, che consente, attraverso il Piano di misurazione e valutazione della performance, la valutazione individuale del personale dell'Ente. La valutazione del Direttore Generale compete al Consiglio di Amministrazione; la valutazione dei dirigenti amministrativi compete al Direttore Generale; la valutazione del personale dei livelli IV – VIII compete ai dirigenti amministrativi e ai responsabili preposti alla direzione delle strutture tecniche e scientifiche. La valutazione scientifica dei ricercatori e tecnologi viene attuata ai sensi dell'art. 21 comma 4 dello Statuto.
4. L'OGS adotta inoltre modalità e strumenti di comunicazione che garantiscano la massima

trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance, applicando sistemi di pubblicità dei criteri utilizzati nonché di partecipazione al processo valutativo, garantendo adeguato contraddittorio.

5. L'OGS si dota di idonei strumenti regolamentari ed attuativi finalizzati a valutare la rilevanza scientifica nazionale ed internazionale dell'attività di ricerca in coerenza con quanto stabilito al riguardo dalle normative nazionali.

TITOLO VII PERSONALE AFFILIATO

Art. 29 (Personale affiliato)

1. L'OGS 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, nel rispetto del disposto dell'art. 5 comma 9 del D.L. 95/2012, di personale in quiescenza dell'Ente e delle predette amministrazioni. Il Consiglio di Amministrazione stabilirà con proprio provvedimento i criteri di carattere generale in materia di personale affiliato, nel rispetto di quanto disposto dall'apposito Regolamento interno in materia.
2. L'affiliazione 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'affiliazione è disposta o revocata dal Presidente dell'OGS su proposta del direttore responsabile della Sezione di Ricerca interessata.
4. Il personale affiliato ha accesso all'uso dei servizi, degli strumenti e delle apparecchiature dell'OGS, nell'ambito e per le finalità dei programmi e dei progetti ai quali collabora, partecipando a pieno titolo alle attività della Sezione di Ricerca cui afferisce con le modalità stabilite dalla delibera del Consiglio di Amministrazione di cui al comma 1. Al personale affiliato è riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per le missioni connesse con l'attività di ricerca nei limiti ed alle condizioni previste per il personale ricercatore/tecnologo dipendente dell'Ente.
5. Qualora l'affiliato contribuisca all'acquisizione di un progetto di alto valore scientifico, il Direttore responsabile della Sezione di Ricerca può proporre, a titolo gratuito, la nomina a responsabile scientifico dello stesso nel rispetto degli interessi scientifici ed economici dell'OGS.

TITOLO VIII DIRITTI, OBBLIGHI E RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE RICERCATORE/TECNOLOGO

Art. 30 (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 ed i principi etici riconosciuti.
2. I ricercatori/tecnologi devono tuttavia riconoscere i limiti a tale libertà che derivano da

circostanze particolari di ricerca o da vincoli operativi, ad 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, effettuati dai loro datori di lavoro o finanziatori.

Art. 31

(Diffusione e valorizzazione dei risultati e impegno verso l'opinione pubblica)

1. In osservanza ai principi contenuti nella Carta Europea dei Ricercatori, 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.
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. I ricercatori debbono impegnarsi per la diffusione dei dati validati prodotti con l'utilizzo di risorse finanziarie pubbliche.
2. A supporto dell'attività dei ricercatori, viene affidato ad un ufficio preposto il compito di promuovere e divulgare, in modo organico e coordinato l'attività scientifica dell'Ente.

Art. 32

(Diritti di proprietà intellettuale)

1. L'OGS disciplina 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, definisce 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 IX OBBLIGHI DI TUTTO IL PERSONALE

Art. 33

(Obblighi del personale)

1. I dipendenti dell'OGS conformano la propria condotta ai codici di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e alle disposizioni contenute nei CCNL di comparto.
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. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad 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 affiliato e a chiunque, a qualsiasi titolo operi nell'ambito degli uffici e delle strutture dell'Ente.
4. L'obbligo di affissione dei codici di comportamento e delle disposizioni di cui al comma 1 è integrato con il disposto degli artt. 54 comma 2 e 55 comma 2 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i..
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'OGS devono astenersi dal porre in essere atti, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con il proprio datore di lavoro.

**TITOLO X
DISPOSIZIONI FINALI**

Art. 34
(Entrata in vigore)

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