

INAF

# Regolamento del personale

Approvato con Delibera CdA n. 23/15 dell'11 maggio 2015



**TITOLO I**  
**PRINCIPI GENERALI**

**Articolo 1**

*Finalità ed ambito di applicazione*

**Articolo 2**

*Dotazione organica e fabbisogno di personale*

**Articolo 3**

*Programmazione delle assunzioni*

**TITOLO II**  
**PROCEDURE DI RECLUTAMENTO**

**Articolo 4**

*Principi generali*

**CAPO I**

**Reclutamento del personale a tempo indeterminato**

**Articolo 5**

*Modalità di reclutamento*

**Articolo 6**

*Procedure di reclutamento del personale ricercatore e tecnologo*

**Articolo 7**

*Procedure di reclutamento del personale dei livelli IV-VIII*

**Articolo 8**

*Riconoscimento e valorizzazione del merito eccezionale*

**Articolo 9**

*Contratti individuali di lavoro*

**CAPO II**

**Reclutamento del personale a tempo determinato**

**Articolo 10**

*Principi generali*

**Articolo 11**

*Modalità di reclutamento*

**Articolo 12**

*Procedure di reclutamento del personale a tempo determinato*

**Articolo 13**

*Contratti individuali di lavoro*

**CAPO III**

**Contratti di collaborazione**

**Articolo 14**

*Principi generali*

**Articolo 15**

*Stipula dei contratti*

**Articolo 16**

*Assegni di ricerca e borse di studio*

CAPO IV  
Personale associato

**Articolo 17**  
*Principi generali*

CAPO V  
Personale di qualifica dirigenziale

**Articolo 18**  
*Principi generali*  
**Articolo 19**  
*Incarichi dirigenziali*  
**Articolo 20**  
*Valutazione dei dirigenti e responsabilità dirigenziale*

CAPO VI  
Personale di ricerca

**Articolo 21**  
*Principi generali*  
**Articolo 22**  
*Direzione Strutture di Ricerca di particolare rilievo tecnico - scientifico*  
**Articolo 23**  
*Performance individuale del personale di ricerca*

CAPO VII  
Diritti, doveri e responsabilità

**Articolo 24**  
*Diritti brevettuali derivanti da invenzioni e opere dell'ingegno*  
**Articolo 25**  
*Diritti del personale derivanti da attività per prestazioni finanziate da committenti esterni*  
**Articolo 26**  
*Doveri del personale*  
**Articolo 27**  
*Sanzioni disciplinari e responsabilità*  
**Articolo 28**  
*Incompatibilità*

**TITOLO III**  
**GESTIONE ED AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE**

CAPO I  
Sede di lavoro, mobilità, flessibilità, telelavoro

**Articolo 29**  
*Sede di lavoro e sede di servizio*

**Articolo 30**

*Mobilità interna ed esterna*

**Articolo 31**

*Mobilità con le Università*

**Articolo 32**

*Flessibilità*

**CAPO II**

**Trattamento di missione del personale**

**Articolo 33**

*Principi generali*

**TITOLO IV**  
**FORMAZIONE**

**Articolo 34**

*Principi generali*

**TITOLO V**  
**SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

**Articolo 35**

*Principi generali*

**TITOLO VI**  
**TRASPARENZA, ACCESSO E PRIVACY**

**Articolo 36**

*Trattamento dati*

**TITOLO VII**  
**DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI**

**Articolo 37**

*Abrogazioni*

**Articolo 38**

*Norme transitorie*

# **TITOLO I** **PRINCIPI GENERALI**

## **Articolo 1** **Finalità ed ambito di applicazione**

1. Il presente regolamento è adottato in attuazione del Decreto Legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, di seguito denominato decreto di riordino e dello Statuto dell'Istituto Nazionale di Astrofisica, di seguito denominato INAF, e disciplina il reclutamento e la gestione del personale dell'Istituto, in conformità ai principi ed alle vigenti norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni, ai principi e disposizioni del codice civile, per quanto compatibili, nonché alle disposizioni della contrattazione collettiva di comparto, nel rispetto dei principi di trasparenza, efficienza, economicità ed efficacia.
2. Gli istituti e gli articoli del presente regolamento si intendono automaticamente modificati ed adeguati ad eventuali successive disposizioni di legge o della contrattazione collettiva che disciplinino diversamente le materie trattate.

## **Articolo 2** **Dotazione organica e fabbisogno di personale**

1. L'INAF definisce, nell'ambito della propria autonomia organizzativa ed in coerenza con il Piano triennale di attività, il piano di fabbisogno di personale e la dotazione organica ai sensi e con le procedure previste dagli articoli 2 e 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni.
2. Il Consiglio di amministrazione, sentite le organizzazioni sindacali, determina il piano di fabbisogno di personale, la consistenza e le variazioni della dotazione organica ed i piani di assunzione nelle diverse tipologie contrattuali, nei limiti stabiliti dal piano triennale di attività, nel rispetto dei contingenti e dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente e con le modalità di cui all'art. 5 del decreto di riordino.
3. La dotazione organica, unica a livello nazionale ed articolata per profili e livelli, è ridefinita periodicamente e, comunque, a scadenza triennale, in relazione al piano triennale di attività ed ogni qual volta si renda necessario a seguito di processi di riorganizzazione, trasformazione o trasferimento di funzioni o in tutti gli altri casi previsti dalla legge.
4. In presenza di situazioni eccezionali e temporanee di soprannumerarietà di alcuni profili e/o livelli rispetto alla dotazione organica vigente, l'INAF è tenuto, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001, a rideterminare automaticamente la dotazione stessa, utilizzando le vacanze organiche di altri profili o livelli e rispettando, comunque, il principio dell'invarianza della spesa teorica della dotazione organica complessiva.
5. Fatto salvo quanto previsto dal comma precedente, in caso di cessazione dal servizio del personale con la qualifica di astronomo, i relativi posti andranno ad incrementare l'organico dei rispettivi livelli di ricercatore e/o tecnologo, secondo le disposizioni della vigente contrattazione integrativa.

### **Articolo 3** **Programmazione delle assunzioni**

1. I bandi di concorso sono emanati in relazione ai piani di assunzione del personale di cui al comma 2, dell'articolo 2, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto dei limiti e delle modalità previste dalla legislazione vigente e dei principi generali di cui al successivo articolo 4.
2. Il Direttore Generale, sentito il Direttore scientifico, nel rispetto delle priorità definite dal Piano triennale di attività, nonché dei contingentati e dei limiti di spesa previsti dalle normative vigenti, propone al Consiglio di Amministrazione il piano di reclutamento di personale.
3. Il Consiglio di Amministrazione delibera il piano di reclutamento di personale ed autorizza l'avvio delle relative procedure.
4. I bandi di concorso per il reclutamento di personale con rapporto di lavoro subordinato sono emanati dal Direttore Generale, il quale provvede alla nomina delle relative commissioni, nel rispetto dei criteri deliberati dal CdA.

## **TITOLO II** **PROCEDURE DI RECLUTAMENTO**

### **Articolo 4** **Principi generali**

1. Le procedure di reclutamento si conformano ai principi di cui all'art. 35 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni ovvero si conformano ai seguenti principi:
  - a) adeguata pubblicità delle procedure di reclutamento e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità ed assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo anche all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare, ove è opportuno, forme di preselezione;
  - b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
  - c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici;
  - d) decentramento, delle fasi di espletamento delle procedure concorsuali e/o selettive;
  - e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche elettive e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;
  - f) riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.
  - g) rispetto delle riserve dei posti previste da norme di legge e contrattuali.
2. L'INAF, in materia di reclutamento del personale ricercatore, aderisce ai principi generali previsti dalla Carta europea dei ricercatori e dal Codice di condotta per l'assunzione degli stessi di cui alla Raccomandazione della Commissione Europea 2005/251/CE dell'11 marzo 2005.
3. All'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico si procede dopo l'esperimento di procedure di mobilità, ai sensi di quanto previsto dall'art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni.
4. Al personale dipendente INAF appartenente alla qualifica di ricercatore astronomo ed astronomo associato, vincitore di concorso pubblico per l'accesso ai livelli II e I del profilo di ricercatore o tecnologo, si applica la normativa relativa al CCNL del personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione e viene riconosciuta l'anzianità pregressa nel superiore

profilo/livello, ai sensi e nella misura prevista dalle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva ed integrativa di comparto.

5. In attuazione del principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 dell'Accordo quadro allegato alla Direttiva 1999/70/CE e di cui all'art. 6, del Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368, relativo all'attuazione della predetta Direttiva 1999/70/CE, e successive modifiche ed integrazioni, al personale assunto a tempo indeterminato con profilo di ricercatore o tecnologo, all'atto della costituzione del rapporto di lavoro, sono riconosciuti, ai fini dell'anzianità di servizio e dell'attribuzione della fascia stipendiale ai sensi delle relative disposizioni del CCNL di comparto, i periodi di servizio prestati a tempo determinato presso l'INAF nel medesimo profilo.

6. Per le progressioni di livello all'interno dei singoli profili e per ogni altra maggiorazione economica nei confronti dei dipendenti INAF, si applicano le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

7. Ai fini di perequare il trattamento di fine rapporto, comunque denominato, l'INAF ammette a riscatto, a totale carico dei propri dipendenti, i periodi riconosciuti dall'INPDAP nelle misure dallo stesso applicate nei confronti del personale delle altre Pubbliche Amministrazioni.

## CAPO I

### Reclutamento del personale a tempo indeterminato

#### **Articolo 5**

##### **Modalità di reclutamento**

Il reclutamento del personale a tempo indeterminato, ferme restando le modalità relative alle assunzioni obbligatorie previste dalle norme vigenti, può avvenire:

- a) per concorso pubblico;
- b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per i profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo;
- c) mediante trasferimento di personale da Enti del comparto o da altre pubbliche amministrazioni;
- d) per chiamata diretta secondo le modalità e nel rispetto dei limiti di cui all'art. 13 del decreto di riordino n. 213/2009.

#### **Articolo 6**

##### **Procedure di reclutamento del personale ricercatore e tecnologo**

1. Il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle disposizioni normative in materia di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni contenuti nel Titolo II, Capo III, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni e nel Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, nonché nel rispetto delle disposizioni della contrattazione collettiva di comparto, definisce con propria delibera:

- a) le modalità generali di svolgimento dei concorsi per l'assunzione ai diversi profili e livelli del personale ricercatore e tecnologo;
- b) i requisiti di ammissione;
- c) i criteri per la formulazione dei bandi di concorso compresa la definizione di eventuali soglie di idoneità;
- d) i criteri generali per la valutazione dei titoli scientifici e tecnologici;
- e) le modalità generali di svolgimento delle prove concorsuali ed i criteri generali di valutazione delle stesse;

- f) i criteri per la composizione e la formazione delle commissioni esaminatrici;
- g) i criteri per stabilire il grado di decentramento delle procedure alle Strutture territoriali dell'Ente al fine di assicurarne l'efficacia, l'efficienza e l'omogeneità;
- h) le modalità di accoglimento delle domande provenienti da candidati comunitari ed extracomunitari.

## **Articolo 7**

### **Procedure di reclutamento del personale dei livelli IV-VIII**

1. Il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle disposizioni normative in materia di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni contenuti nel Titolo II, Capo III, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni e nel Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, nonché nel rispetto delle disposizioni della contrattazione collettiva di comparto, definisce con propria delibera:

- a) le modalità generali di svolgimento dei concorsi per l'assunzione ai diversi profili del personale tecnico-amministrativo;
- b) i requisiti di ammissione;
- c) i criteri per la formulazione dei bandi di concorso;
- d) i criteri per la composizione e la formazione delle commissioni esaminatrici;
- e) le modalità generali di svolgimento delle prove concorsuali;
- f) i criteri per stabilire il grado di decentramento delle procedure alle Strutture di ricerca dell'Ente al fine di assicurarne l'efficacia, l'efficienza e l'omogeneità.

## **Articolo 8**

### **Riconoscimento e valorizzazione del merito eccezionale**

1. L'INAF può assumere per chiamata diretta con contratto a tempo indeterminato, nell'ambito del 3 per cento dell'organico dei ricercatori e tecnologi e nei limiti delle disponibilità di bilancio, ricercatori e tecnologi italiani o stranieri dotati di altissima qualificazione scientifica, che si siano distinti per merito eccezionale ovvero che siano stati insigniti di alti riconoscimenti scientifici in ambito internazionale, con possibilità di inquadramento al massimo livello previsto dal CCNL di comparto, ivi compresa l'attribuzione della connessa fascia stipendiale.

2. In coerenza con il piano di fabbisogno del personale, come determinato dal Consiglio di Amministrazione, le assunzioni di cui al presente articolo avvengono secondo le modalità di cui all'art. 26, comma 2, dello Statuto ovvero su proposta congiunta del Direttore Scientifico e del Consiglio Scientifico, previo nulla - osta del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sulla base del parere del comitato di esperti per la politica della ricerca (CEPR), ai sensi dell'art. 13 del Decreto Legislativo di riordino n. 213/2009.

## **Articolo 9**

### **Contratti individuali di lavoro**

I contratti di lavoro relativi alle assunzioni di personale di cui al presente Capo I sono stipulati dal Direttore Generale, che può delegare alla sottoscrizione degli stessi i Direttori delle Strutture territoriali di Ricerca o i dirigenti degli uffici interessati alle assunzioni stesse.



**CAPO II**  
**Reclutamento del personale a tempo determinato**

**Articolo 10**  
**Principi generali**

1. L'INAF può assumere personale a tempo determinato, in coerenza con il Piano triennale di attività, nel rispetto delle previsioni e dei limiti previsti dall'art. 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e dalle specifiche vigenti disposizioni normative e contrattuali in materia, per esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale ovvero per specifici programmi o progetti di ricerca scientifici o tecnologici.
2. I contratti a tempo determinato hanno una durata pari a quella strettamente necessaria per il raggiungimento degli obiettivi dei programmi o progetti ovvero per il soddisfacimento delle esigenze temporanee o eccezionali per le quali sono stati attivati e, comunque, non superiore alla durata di cinque anni, alla condizione prevista dall'art. 24 del CCNL di comparto 2006-2009.
3. Per esigenze di carattere eccezionale, l'INAF può reclutare, con provvedimento motivato, personale straordinario con rapporto di lavoro di durata non superiore ai 90 giorni limitatamente ai profili professionali per i quali è consentito l'accesso con il diploma di scuola secondaria di secondo grado, in conformità a quanto disposto dall'art. 6, comma 1, della legge 20 marzo 1975, n. 70.

**Articolo 11**  
**Modalità di reclutamento**

1. Il reclutamento del personale a tempo determinato può avvenire:
  - a) mediante procedura selettiva ai sensi dell'art. 35, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
  - b) mediante utilizzo delle graduatorie concorsuali a tempo indeterminato, secondo le modalità previste dalla vigente normativa in materia;
  - c) per chiamata diretta, nell'ambito del 10% dell'organico dei ricercatori e tecnologi e per specifici progetti di ricerca, ricercatori o tecnologi, italiani o stranieri, con documentata produzione scientifica di eccellenza e documentata attività di ricerca pluriennale in enti o istituzioni di ricerca o in atenei stranieri o in istituzioni di ricerca internazionali, ai sensi dell'art. 19, comma 5, del decreto legislativo 4 giugno 2003, n. 138 e del combinato disposto dell'art. 20, comma 3, e dell'art. 23, comma 8, del decreto legislativo 4 giugno 2003, n. 127;
  - d) per chiamata diretta, nel limite di un contingente massimo pari al 20% dell'organico del personale con profilo tecnico dei livelli IV-VIII, di personale tecnico di elevato livello di competenza, esperienza, ovvero altamente specializzato, anche di cittadinanza straniera, per attività di supporto tecnico nell'ambito dei programmi di ricerca e nell'ambito della gestione di infrastrutture tecniche complesse, ai sensi dell'art. 15, comma 4, lettera b), del CCNL di comparto 1994- 1997;
2. Ai sensi dell'art. 33, comma 1, del decreto legge 9 febbraio 2012 n. 5, convertito con modificazioni dalla legge 4 aprile 2012, n. 35, l'Ente stipula contratti di lavoro a tempo determinato con il personale dipendente con profilo di ricercatore, il quale, in seguito all'attribuzione di borse di studio, assegni o altre sovvenzioni dell'Unione europea o istituzioni internazionali, svolga la relativa attività di ricerca presso l'INAF e sia collocato in aspettativa senza assegni, su richiesta, per il periodo massimo di durata della borsa di studio, assegno o sovvenzione. Gli oneri relativi ai contratti di lavoro di cui al presente comma sono a carico dei finanziamenti derivanti dalla borsa di studio, assegno o sovvenzione dell'Unione europea o istituzione internazionale. Il trattamento economico

complessivo del ricercatore non può comunque eccedere quello previsto per il livello apicale e per la fascia più elevata del profilo di ricercatore dal vigente CCNL di comparto.

## **Articolo 12**

### **Procedure di reclutamento del personale a tempo determinato**

Il Consiglio di amministrazione, nel rispetto delle disposizioni normative in materia di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni contenuti nel Titolo II, Capo III, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni e nel Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, nonché delle norme della contrattazione collettiva di comparto, definisce i criteri per le procedure selettive relative all'assunzione di personale a tempo determinato nei diversi profili e livelli, nel rispetto dei principi di cui al precedente articolo 4, commi 1 e 2, nonché i criteri per la composizione delle commissioni esaminatrici.

## **Articolo 13**

### **Contratti individuali di lavoro**

1. I contratti di lavoro relativi alle assunzioni di personale di cui al presente Capo II sono stipulati dal Direttore Generale per le esigenze della Sede Centrale e dai Direttori delle Strutture territoriali di ricerca interessate per le esigenze delle medesime Strutture.

2. I competenti uffici della Direzione Generale forniscono il necessario supporto ai Direttori delle Strutture territoriali di ricerca per la corretta predisposizione dei contratti individuali di lavoro.

## **CAPO III**

### **Contratti di collaborazione**

## **Articolo 14**

### **Principi generali**

1. L'INAF può attivare collaborazioni a termine, per specifiche e temporanee esigenze cui non può far fronte con il personale in servizio o in relazione a specifici programmi o progetti di ricerca scientifici o tecnologici, mediante conferimento di incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, nel rispetto e nei limiti di cui alla normativa vigente.

2. La durata dei contratti di cui al presente articolo non può eccedere quella strettamente necessaria al soddisfacimento delle esigenze temporanee o alla durata del programma o progetto di ricerca scientifico o tecnologico.

3. Il Consiglio di Amministrazione delibera le modalità e le procedure comparative per il conferimento degli incarichi di collaborazione nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7, commi 6 e 6-bis, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni.

## **Articolo 15**

### **Stipula dei contratti**

1. I contratti di cui al presente Capo III sono stipulati dal Direttore Generale per le esigenze della Sede Centrale e dai Direttori delle Strutture di ricerca interessate per le esigenze delle Strutture stesse.

2. I competenti uffici della Direzione Generale forniscono il necessario supporto ai Direttori delle Strutture territoriali di ricerca.

## **Articolo 16** **Assegni di Ricerca e Borse di Studio**

1. L'INAF può conferire assegni per lo svolgimento di attività di ricerca ("Assegni di Ricerca") ai sensi della normativa vigente e nel rispetto di quanto previsto da un apposito Disciplinare adottato dal Consiglio di Amministrazione.

2. L'INAF può conferire Borse di Studio per attività formativa in favore di neolaureati o laureandi nel rispetto delle modalità e dei criteri indicati da apposito disciplinare deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

## CAPO IV Personale associato

### **Articolo 17** **Principi generali**

1. Per il raggiungimento dei propri fini istituzionali, l'INAF, ai sensi di quanto previsto dall'art. 12, comma 4, del decreto di riordino e dall'articolo 27 dello Statuto, si avvale anche di personale delle Università o di altri Enti Pubblici e privati, nazionali ed internazionali, nonché proveniente dal mondo dell'impresa, associato alle proprie attività.

2. Possono essere associati alle attività dell'INAF dipendenti in quiescenza provenienti da Università o altri Enti Pubblici, purché in possesso di elevata e comprovata qualificazione professionale, nonché laureandi, dottorandi, borsisti e assegnisti di ricerca.

3. L'associatura di cui ai precedenti commi 1 e 2 è disposta e può essere revocata dal Presidente dell'INAF ai sensi dell'apposito Disciplinare di cui al successivo comma 7.

4. L'associazione non costituisce rapporto di lavoro, si esplica a tempo determinato ed a titolo gratuito; è soggetta, per la sua attivazione, alle esigenze dei programmi e dei progetti di ricerca ed alle disponibilità logistiche delle singole Strutture e, per i dipendenti di altri Enti, al rilascio dell'autorizzazione del datore di lavoro di appartenenza.

5. Al personale associato è fatto divieto di svolgere attività in contrasto con quelle dell'INAF.

6. In caso di missione nell'interesse dell'Ente, a tale personale si applica il regime di rimborso analitico delle spese sostenute, secondo le modalità previste dall'art. 51, comma 5, del TUIR.

7. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente, sentito il Direttore Scientifico, disciplina con propria delibera le tipologie di associazione, le categorie dei destinatari, la durata e le caratteristiche specifiche di ciascuna tipologia, le modalità di attribuzione, gli adempimenti a carico degli interessati e dei Direttori delle Strutture.

8. L'INAF può attribuire incarichi gratuiti di ricerca o di collaborazione tecnico - scientifica al personale associato che opera con continuità e prevalentemente nell'Ente, nell'ambito dei programmi scientifici e presso le Strutture territoriali di quest'ultimo. Tali tipologie associative sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione su richiesta dell'interessato e proposta del Direttore della Struttura di afferenza.

CAPO V  
Personale di qualifica dirigenziale

**Articolo 18**  
**Principi generali**

1. L'accesso alla qualifica dirigenziale avviene tramite concorso pubblico nel rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni e delle modalità stabilite nel Regolamento per l'accesso alla dirigenza adottato con Decreto del Presidente della Repubblica 24 settembre 2004, n. 272.
2. Le commissioni esaminatrici dei concorsi per il reclutamento di personale dirigenziale sono composte secondo quanto stabilito dal Decreto del Presidente della Repubblica 24 settembre 2004, n. 272 e sono nominate con determinazione del Direttore Generale previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

**Articolo 19**  
**Incarichi dirigenziali**

Gli incarichi dirigenziali, nei limiti della vigente dotazione organica, sono conferiti ai dirigenti dal Direttore Generale, previa delibera del Consiglio di amministrazione, nel rispetto dei criteri di cui all'art. 19, commi 1 ed 1-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni.

**Articolo 20**  
**Valutazione dei dirigenti e responsabilità dirigenziale**

1. I dirigenti amministrativi sono sottoposti a valutazione secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.
2. La valutazione di cui al comma 1 costituisce presupposto per le misure di cui all'art. 21 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni.
3. Il Direttore Generale, ai fini della valutazione dei dirigenti amministrativi, provvede all'assegnazione degli obiettivi ai medesimi dirigenti entro il 31 gennaio di ogni anno e definisce i parametri e gli indicatori per la suddetta valutazione in coerenza con il piano della performance approvato dal Consiglio di Amministrazione.

CAPO VI  
Personale di ricerca

**Articolo 21**  
**Principi generali**

Al personale appartenente alla qualifica di astronomo è garantita parità di trattamento e di opportunità scientifica con il personale dei livelli I-III del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione nell'ambito di tutte le attività dell'Ente e nello svolgimento dei compiti di ricerca, nel rispetto della vigente legislazione.

**Articolo 22**  
**Direzione Strutture di Ricerca e di particolare rilievo tecnico - scientifico**

1. Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'Art. 28, comma 4, dello Statuto, sono individuate le Strutture di ricerca dell'INAF e sono determinate le relative indennità di direzione nei limiti di quanto stabilito dai Contratti Collettivi Nazionali di lavoro.

**Articolo 23**  
**Performance individuale del personale di ricerca**

1. L'INAF, previa definizione, da parte dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca, 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 dall'Art. 74, comma 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26 gennaio 2011.

2. In conformità a quanto disposto dai provvedimenti normativi indicati nel comma precedente, l'INAF adotta specifiche misure volte a garantire:

- (a) la misurazione, valutazione della performance di tutto il personale di ricerca dell'INAF, ivi incluso il personale appartenente alla qualifica di astronomo;
- (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.

**CAPO VII**  
**Diritti, doveri e responsabilità**

**Articolo 24**  
**Diritti brevettuali derivanti da invenzioni e opere dell'ingegno**

Con apposito disciplinare adottato dal Consiglio di Amministrazione, informate le OO.SS., su proposta congiunta del Direttore Generale e del Direttore Scientifico, l'INAF regola i diritti derivanti da invenzioni, brevetti industriali ed opere dell'ingegno nel rispetto della vigente normativa in materia, e 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.

**Articolo 25**  
**Attività per prestazioni finanziate da committenti esterni**

L'INAF, con apposito disciplinare deliberato dal Consiglio di Amministrazione, individua le modalità per l'effettuazione di prestazioni conto terzi ed i criteri di riparto dei proventi derivanti dalle attività finanziate da soggetti pubblici, privati e comunitari con risorse diverse dal finanziamento ordinario; nella determinazione del riparto si tiene conto, previa concertazione con le OO.SS., di specifiche disposizioni contenute nei CCNL.

## **Articolo 26**

### **Doveri del personale**

1. Il personale dell'INAF conforma la propria condotta al Codice di comportamento dei pubblici dipendenti, al rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità dell'azione amministrativa, alle disposizioni legislative in materia ed a quelle contenute nei vigenti CCNL di comparto.
2. Il personale è tenuto a prestare la propria attività mantenendo il segreto sulle notizie di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento della propria attività e la cui divulgazione possa arrecare danno all'INAF o a terzi.
3. Al personale appartenente alla qualifica di astronomo, il cui rapporto di impiego resta disciplinato dal vigente ordinamento ai sensi dell'art. 3 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni, si applicano le norme disciplinari previste dal Titolo VII, Capo I, II e III del Decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3.
4. I codici di comportamento e le disposizioni di cui ai commi 1 e 3 sono pubblicati sul sito istituzionale dell'INAF; tale pubblicazione, che deve evidenziare anche le relative sanzioni, equivale ad ogni effetto all'affissione nella sede di lavoro.

## **Articolo 27**

### **Sanzioni disciplinari e responsabilità**

L'INAF, ai sensi di quanto previsto dall'Art. 69, comma 4, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 individua presso la Direzione Generale l'ufficio o il Servizio competente per i procedimenti disciplinari.

## **Articolo 28**

### **Incompatibilità**

1. Ferme restando specifiche incompatibilità previste da disposizioni legislative vigenti, le cariche di Presidente, di componente del Consiglio di Amministrazione, del Consiglio scientifico, del Collegio dei Revisori, del Comitato per la valutazione delle attività di ricerca e dell'Organismo indipendente di valutazione e dell'Organismo indipendente di valutazione della ricerca sono mutuamente incompatibili tra di loro e con quelle di Direttore generale, di Direttore Scientifico e di Direttore di Struttura, nonché con incarichi politici elettivi.
2. Il Presidente, i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Consiglio Scientifico, del Collegio dei Revisori, dell'Organismo indipendente di valutazione e dell'Organismo indipendente di valutazione della ricerca, il Direttore generale e il Direttore Scientifico ed i Direttori di Struttura non possono essere amministratori o dipendenti di imprese o società che partecipano a programmi o progetti nei quali l'INAF è presente con ruolo prevalente.
3. Il Presidente, i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio dei Revisori, del Consiglio Scientifico, dell'Organismo indipendente di valutazione e dell'Organismo indipendente di valutazione della ricerca, il Direttore generale e il Direttore Scientifico non possono far parte di commissioni di concorso per il reclutamento di personale dell'Ente.
4. Entro venti giorni dalla data di efficacia della nomina, i soggetti di cui al presente articolo dichiarano formalmente, sotto la propria responsabilità, di non versare in situazioni di incompatibilità. La dichiarazione è resa al Presidente, o a chi ne fa le veci, qualora l'incompatibilità riguardi il Presidente medesimo.
- 5 Il Presidente, o chi ne fa le veci, ove risulti la sussistenza di situazioni di incompatibilità, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato:

- a) stabilisce un termine non superiore a venti giorni entro il quale egli può esercitare l'opzione;
- b) trascorso tale termine, ove non sia cessata la causa d'incompatibilità ovvero l'interessato non abbia presentato le proprie dimissioni, provvede a darne comunicazione ai soggetti che hanno proceduto alla nomina per i provvedimenti di competenza ovvero la decadenza dal sopraggiunto incarico.
6. Le dimissioni, anche al di fuori delle ipotesi previste dal comma 5, sono presentate all'autorità che ha proceduto alla nomina e comunicate al Presidente, o a chi ne fa le veci, e hanno effetto dalla data della loro accettazione da parte dell'autorità competente per la nomina.

### **TITOLO III**

## **GESTIONE ED AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE**

### **CAPO I**

#### **Sede di lavoro, mobilità, flessibilità e telelavoro**

#### **Articolo 29**

##### **Sede di lavoro e sede di servizio**

1. La sede di servizio è il luogo ove è ubicata la struttura alla quale è assegnato il dipendente.
2. La sede di lavoro, che di norma coincide con quella di servizio, è il luogo ove il dipendente è tenuto a prestare la propria attività lavorativa.
3. Il contratto individuale di lavoro contiene l'indicazione della sede di servizio e della sede di lavoro di prima destinazione del dipendente, in conformità a quanto stabilito nel bando di concorso.
4. Fatto salvo quanto stabilito dalle disposizioni in materia di telelavoro, qualora sussistano motivate ed urgenti esigenze di funzionamento delle Strutture, il dipendente può essere chiamato a svolgere in via temporanea le proprie mansioni, ferma restando la propria sede di servizio, presso più di una Struttura INAF situata nello stesso comune.

#### **Articolo 30**

##### **Mobilità interna ed esterna**

1. L'INAF attua la mobilità del personale secondo le tipologie sotto indicate, nel rispetto della vigente disciplina legislativa e contrattuale in materia:
  - a) mobilità interna, permanente o temporanea;
  - b) mobilità esterna, compartimentale ed intercompartimentale, permanente e temporanea.
2. La mobilità interna, riguardante la variazione della sede di servizio, può essere temporanea o permanente; si attua su richiesta del dipendente o per motivate esigenze di servizio connesse al perseguimento dei fini istituzionali, in coerenza con il Piano triennale di attività e secondo modalità e criteri definiti dal Consiglio di Amministrazione, sentite le OO.SS..  
L'INAF può disporre, qualora sussistano motivate ed indifferibili esigenze di servizio o di ricerca, il trasferimento d'ufficio del dipendente applicando, ove previste, le relative disposizioni contrattuali. In caso di mobilità d'ufficio l'INAF dovrà comunque tenere conto delle condizioni di famiglia, di eventuali necessità di studio del dipendente e dei suoi figli.
3. La mobilità interna è disposta con atto del Direttore Generale, o suo delegato, sentiti i Direttori delle Strutture interessate, i quali devono pronunciarsi entro trenta giorni dalla richiesta: decorso tale termine, si può procedere al trasferimento. In ogni caso, la valutazione dei Direttori di Struttura deve far riferimento ad elementi oggettivi di funzionamento dell'attività della Struttura stessa.

4. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il Direttore Generale può disporre a domanda, per gravi, urgenti e documentati motivi, l'assegnazione temporanea del dipendente ad altra Struttura, senza corresponsione di indennità o rimborso spese a favore del dipendente interessato.
5. L'INAF attua la mobilità compartimentale ed intercompartimentale nel rispetto di quanto disposto dall'art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni.
6. Il Consiglio di amministrazione, nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, stabilisce, previa intesa con le organizzazioni sindacali ai sensi del vigente CCNL di comparto, i profili, i livelli, le sedi di destinazione ed il numero dei posti vacanti da coprire in via permanente tramite procedure di mobilità.
7. I criteri e le modalità delle procedure di mobilità in entrata sono definiti con delibera del Consiglio di Amministrazione, sulla base dei seguenti principi:
  - a) interesse dell'Ente;
  - b) adeguata pubblicità delle procedure di mobilità;
  - c) precedenza, per la mobilità in entrata, ai dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o fuori ruolo presso l'Ente, che facciano domanda di trasferimento;
  - d) attivazione periodica delle procedure di mobilità tramite l'emanazione di appositi bandi.
8. La mobilità in entrata e in uscita è disposta con atto del Direttore Generale, su richiesta del dipendente, acquisito il nulla-osta dell'Amministrazione di provenienza o di destinazione, sentito il Direttore della Struttura interessata, il quale deve pronunciarsi entro trenta giorni dalla richiesta: decorso tale termine, si può procedere al trasferimento. In ogni caso, la valutazione dei Direttori di Struttura deve far riferimento ad elementi oggettivi di funzionamento dell'attività della Struttura stessa.
9. L'INAF, per motivate esigenze organizzative temporanee in relazione al Piano triennale di attività, può utilizzare, in comando o assegnazione temporanea, personale di altre Pubbliche Amministrazioni, con modalità definite dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto delle vigenti norme legislative e contrattuali in materia.
10. Il Consiglio di amministrazione delibera i criteri e le modalità del comando o dell'assegnazione temporanea del personale INAF presso altre Amministrazioni Pubbliche nazionali, internazionali e comunitarie, università, centri, istituti o laboratori nazionali, internazionali o stranieri, nel rispetto della normativa vigente in materia. Il comando o l'assegnazione temporanea del personale INAF è disposta, su richiesta del dipendente, con atto del Direttore Generale, sentito il Direttore della Struttura interessata, che deve pronunciarsi entro trenta giorni dalla richiesta. Decorso tale termine, si può procedere al trasferimento.
11. Gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale del personale INAF, comandato o collocato in assegnazione temporanea presso altre Pubbliche Amministrazioni, sono posti a carico dell'amministrazione che utilizza il dipendente, secondo le modalità di riparto di cui all'art. 70, comma 12, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

### **Articolo 31** **Mobilità con le Università**

1. Il personale ricercatore, astronomo e tecnologo in servizio presso l'INAF può essere autorizzato ad assumere incarichi di insegnamento a contratto presso Università italiane ed estere, in materie pertinenti all'attività svolta, fatto salvo l'espletamento dei compiti istituzionali ed il rispetto della disciplina dell'orario di lavoro presso INAF.
2. Il personale di cui al comma 1 può essere autorizzato ad assumere incarichi di direzione di dipartimenti o centri di ricerca, o a svolgere attività di ricerca, presso le istituzioni Universitarie per periodi determinati.
3. Le modalità con cui è concessa l'autorizzazione all'assunzione degli incarichi di cui ai commi precedenti sono disciplinati con deliberazione del Consiglio di Amministrazione nel rispetto della vigente normativa in materia.



4. In attuazione dei commi 1 e 2, l'INAF può anche stipulare convenzioni con Università italiane ed estere per il conseguimento di obiettivi di comune interesse. Le convenzioni stabiliscono, con l'accordo del soggetto interessato, le modalità di ripartizione tra l'Università e l'INAF dell'impegno annuo dell'interessato, nonché degli oneri relativi al trattamento economico, nel rispetto dei criteri di cui al decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca 27 novembre 2012 n. 24786.

### **Articolo 32** **Flessibilità**

1. L'INAF può disporre forme flessibili nell'organizzazione del lavoro del proprio personale, ivi compreso il telelavoro, allo scopo di razionalizzarne le attività sulla base di specifici progetti, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della Legge 16 giugno 1998, n. 191 e successive modificazioni ed integrazioni, secondo le modalità organizzative disciplinate dal Decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70 e tenuto conto delle specifiche disposizioni della contrattazione collettiva.

2. Il Consiglio di Amministrazione, previo confronto con le organizzazioni sindacali, definisce con propria delibera le linee guida per l'impiego flessibile delle risorse umane dell'INAF; tali linee guida individuano le attività ed i connessi obiettivi, le tipologie professionali da coinvolgere, le modalità, i tempi e la durata di effettuazione.

## CAPO II Trattamento di missione del personale

### **Articolo 33** **Principi generali**

1. Possono essere inviati in missione, con diritto al corrispondente trattamento, nell'esclusivo interesse dell'Ente, i dipendenti dell'INAF, i dipendenti di altri Enti pubblici e privati ai quali vengano conferiti incarichi in funzione della qualifica rivestita, ovvero in rappresentanza degli Enti stessi, i soggetti che hanno un rapporto di collaborazione con l'INAF, tra cui il personale associato, con incarico gratuito ai sensi del presente regolamento.

2. E' ammesso il rimborso delle spese sostenute da soggetti diversi da quelli di cui al comma 1, che collaborino formalmente a programmi di ricerca e/o attività, per trasferte compiute nell'esclusivo interesse dell'Ente preventivamente e debitamente autorizzate.

3. Per progetti di ricerca finanziati dall'Unione Europea, nell'ambito dei quali partecipano più enti e istituzioni, è altresì ammesso il rimborso delle spese relative alle trasferte compiute per lo svolgimento di attività coordinate dall'Ente preventivamente e debitamente autorizzate.

4. In attuazione del presente articolo, il Consiglio di Amministrazione adotta un Disciplinare Missioni che definisce specifici criteri e procedure per l'invio in missione del personale di cui ai precedenti commi, stabilendo altresì i termini e le modalità di rimborso delle spese sostenute, ai sensi della vigente normativa. Resta fermo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di contenimento della spesa, in materia di trattamento di missione.

## **TITOLO IV** **FORMAZIONE**

### **Articolo 34** **Principi generali**

1. La formazione professionale è strumento indispensabile per l'aggiornamento e la crescita del personale in servizio e per l'inserimento professionale del personale di nuova assunzione.
2. L'INAF si pone l'obiettivo dell'aggiornamento continuo del proprio personale mediante opportune iniziative a ciò finalizzate.
3. L'INAF, sentite le organizzazioni sindacali, nel rispetto della vigente disciplina del CCNL, attua una verifica annuale delle necessità formative del personale sulla base di una valutazione complessiva delle esigenze dell'Ente, allo scopo di finalizzare l'azione formativa anche alla realizzazione dei propri progetti di ricerca e di sviluppo, nonché delle attività di funzionamento e supporto alla ricerca.
4. Le iniziative per la formazione e l'aggiornamento professionale sono attuate nei limiti delle disponibilità di bilancio, oltre che nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni legislative e contrattuali in materia.

## **TITOLO V** **SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

### **Articolo 35** **Principi generali**

1. L'INAF, secondo le attribuzioni di cui al Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni attua la normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuove ulteriori misure migliorative di prevenzione per gli aspetti non esplicitamente contemplati dalla medesima normativa.
2. Le procedure di gestione della sicurezza sono indicate nei documenti di valutazione del rischio che sono custoditi presso la Direzione Generale e presso ciascuna Struttura di Ricerca.
3. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza partecipano alle attività relative alla sicurezza secondo le attribuzioni di cui al Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81.
4. I dipendenti sono tenuti alla frequenza di appositi corsi di informazione e formazione in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, prevenzione incendi e gestione emergenze, che possono essere tenuti anche attraverso l'ausilio di strumenti multimediali destinati alla formazione con metodologia interattiva.
5. L'INAF assicura alle figure professionali, inserite nell'organizzazione della sicurezza, la formazione e l'aggiornamento necessario per l'esercizio delle rispettive competenze.

**TITOLO VI**  
**TRASPARENZA, ACCESSO E PRIVACY**

**Articolo 36**  
**Trattamento dati**

L'INAF effettua il trattamento dei dati personali e sensibili dei propri dipendenti e collaboratori nel rispetto del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e successive modificazioni ed integrazioni e garantisce la tutela e l'esercizio dei diritti degli interessati secondo le modalità previste nel medesimo Decreto Legislativo n. 196/2003.

**TITOLO VII**  
**DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI**

**Articolo 37**  
**Abrogazioni**

1. Sono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con il presente regolamento.
2. Fino all'approvazione del presente regolamento e dei disciplinari ivi previsti continuano a trovare applicazione le norme regolamentari precedenti, ove compatibili con lo Statuto.

**Articolo 38**  
**Norme transitorie**

Il presente regolamento entra in vigore il primo giorno del mese successivo alla data di pubblicazione del medesimo nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.