

Consorzio LaMMA

Laboratorio di Monitoraggio e Modellistica Ambientale per lo sviluppo sostenibile

REGOLAMENTO DEL PERSONALE

TITOLO I.....	3
PRINCIPI GENERALI.....	3
Art. 1 - Oggetto, finalità ed ambito di applicazione.....	3
TITOLO II.....	3
PERSONALE DIPENDENTE.....	3
Art. 2 - Personale dipendente.....	3
Art.3 - Dotazione organica e Programmazione del fabbisogno di personale.....	3
CAPO I - RECLUTAMENTO DEL PERSONALE.....	4
Art. 4 - Principi generali.....	4
Art. 5 - Reclutamento del personale a tempo indeterminato mediante concorso pubblico.....	4
Art. 6 - Reclutamento del personale a tempo determinato.....	5
Art. 7 - Contratti di collaborazione per esigenze specifiche e temporanee.....	5
Art. 8 - Assegni per la collaborazione ad attività di ricerca.....	5
CAPO II - ORDINAMENTO DEL PERSONALE.....	6
Art. 9 - Gestione e amministrazione del personale.....	6
Art. 10 - Servizi pregressi.....	6
Art. 11 - Mobilità temporanea interna ed esterna.....	6
Art. 12 - Mobilità di personale tra amministrazioni.....	6
Art. 13 - Trasferimenti.....	6
Art. 14 - Personale comandato.....	7
Art. 15 - Incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi.....	7
Art. 16 - Sede di servizio e sede di lavoro.....	7
Art. 17 - Orario di lavoro e di servizio per personale Tecnico-Amministrativo.....	7
Art. 18 - Orario di lavoro e di servizio per personale ricercatore e tecnologo.....	8
Art. 19 - Lavoro in turni.....	8
Art. 20 - Lavoro straordinario.....	9
Art. 21 - Riposo settimanale, ferie, permessi e congedi.....	9
Art. 22 - Trattamento di missione e rimborsi spese.....	9
Art. 23 - Indennità.....	9
Art. 24 - Indennità di reperibilità.....	10
Art. 25 - Società Spin-off.....	10
CAPO III - CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORO.....	10
Art. 26 - Rapporto di lavoro a tempo parziale.....	10
Art. 27- Telelavoro.....	10
CAPO IV - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI IMPIEGO E RIAMMISSIONE IN SERVIZIO.....	10
Art. 28 - Cessazione del rapporto di lavoro.....	10
Art. 29 - Esonero dal servizio, trattenimento in servizio e risoluzione del rapporto di lavoro per raggiungimento dell'anzianità contributiva.....	11
Art. 30 - Riammissione in servizio.....	11
CAPO V - DIRITTI, OBBLIGHI E RESPONSABILITA'.....	11
Art. 31 - Diritti.....	11
Art. 32 Obblighi e responsabilità.....	11
TITOLO III.....	12

PERSONALE ASSOCIATO.....	12
Art. 33 - Personale associato.....	12
Art. 34 - Tipologie di associatura.....	12
TITOLO IV.....	12
IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO E BENESSERE ORGANIZZATIVO.....	12
Art. 35 - Tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.....	13
TITOLO V.....	13
TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	13
Art. 36 - Trattamento dei dati personali.....	13
TITOLO V.....	13
DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI.....	13
Art. 37 - Entrata in vigore e modifiche.....	13

TITOLO I

PRINCIPI GENERALI

Art. 1 - Oggetto, finalità ed ambito di applicazione

1. Il Consorzio LAMMA - Laboratorio di Monitoraggio e Modellistica Ambientale per lo sviluppo sostenibile, di seguito Consorzio, assolve ai propri fini istituzionali avvalendosi, ai sensi dell'art. 3 del presente Regolamento, di proprio personale, nonché di personale dipendente di altri soci nell'ambito del fondo ordinario che gli stessi riconoscono annualmente al Consorzio, mediante incarico di ricerca scientifica o tecnologica o di collaborazione tecnica, oppure altre forme di associazione.
2. Il presente Regolamento del personale, adottato nel rispetto della legislazione vigente in materia di pubblico impiego di cui al D. Lgs. 30 Marzo 2001 n.165 e s.m.i., tenuto conto dei principi contenuti nella Carta Europea dei ricercatori del Codice Minerva, definisce il rapporto di lavoro del personale, nonché i diritti e gli obblighi che ad esso fanno capo.
3. Definisce, altresì, le procedure di reclutamento per l'assunzione di personale a tempo determinato e a tempo indeterminato, nonché le modalità per la gestione e l'amministrazione del personale.
4. Il Consorzio assicura parità di trattamento normativo economico e previdenziale per ciascun profilo e livello e pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e violenza fisica, morale o psichica sui luoghi di lavoro.
5. Il Consorzio, nel recepire le indicazioni della Commissione Europea, garantisce la valorizzazione e lo sviluppo delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere la professionalità, l'esperienza e il patrimonio delle competenze; realizza la migliore utilizzazione delle risorse umane assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti; garantisce, inoltre, l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività scientifica e di ricerca.

TITOLO II

PERSONALE DIPENDENTE

Art. 2 - Personale dipendente

1. Il rapporto di lavoro del personale dipendente del Consorzio è regolato dal D. Lgs. 30 Marzo 2001 n.165 e s.m.i., dalla legislazione vigente in materia di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, dalle norme di contrattazione collettiva, nonché dal presente Regolamento.
2. Il personale dipendente del Consorzio è costituito da:
 - a) personale con contratto a tempo indeterminato;
 - b) personale con contratto a tempo determinato.

Art.3 - Dotazione organica e Programmazione del fabbisogno di personale

L'Assemblea dei Soci, su proposta dell'Amministratore Unico, previa consultazione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie e delle Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione collettiva (di seguito RSU e OO.SS. rappresentative) per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro relativo al personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti Pubblici di Ricerca e Sperimentazione (di seguito CCNL EPR), e tenuto conto di quanto disposto dagli artt. 2

e 6 del D. Lgs. 30 Marzo 2001 n. 165 e s.m.i., dalla legislazione vigente in materia di lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, nonché dal presente Regolamento, determina la consistenza e le variazioni della dotazione organica, in funzione del perseguimento della missione del Consorzio e delle esigenze connesse alla realizzazione delle attività di ricerca e servizio previste nel Piano di Attività triennale, delle disponibilità di bilancio e nel rispetto dei vincoli quantitativi e procedurali posti dalla legislazione vigente.

CAPO I - RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Art. 4 - Principi generali

1. Il reclutamento del personale a tempo indeterminato può avvenire nel rispetto delle modalità di carattere generale previste dalla legge:
 - a. per concorso pubblico;
 - b. per mobilità da altra Amministrazione;
 - c. per utilizzo di graduatoria degli idonei non vincitori di cui al punto a), entro i limiti di validità temporale della graduatoria stessa;
 - d. mediante avviamento a selezione, tramite i servizi per l'impiego ai sensi della normativa vigente;
 - e. mediante le procedure di cui all'art. 5, comma 2 del CCNL EPR 2002-2005 del 7/4/2006;
 - f. mediante altre procedure previste dalla legge.
2. Il reclutamento del personale a tempo determinato può avvenire nel rispetto delle modalità di carattere generale previste dalla legge:
 - a. per procedura selettiva;
 - b. mediante utilizzazione delle graduatorie delle procedure di cui al precedente punto a), entro i limiti di validità temporale delle graduatorie stesse.

Art. 5 - Reclutamento del personale a tempo indeterminato mediante concorso pubblico

1. L'assunzione di personale a tempo indeterminato è effettuata in modo coerente con la programmazione triennale delle attività effettuata in funzione del perseguimento della missione del Consorzio e della realizzazione dei programmi di ricerca e dei servizi richiesti ivi definiti.
2. L'Amministratore Unico, in conformità con i principi contenuti nel titolo II, capo III, del D. Lgs. 30 Marzo 2001 n.165 e s.m.i. e nel Codice Minerva, previa consultazione delle RSU e OO.SS. rappresentative, definisce con proprio decreto:
 - a. le tipologie delle procedure selettive per ciascun profilo e livello professionale, le relative forme di pubblicità, i requisiti specifici di ammissione, le eventuali soglie di idoneità, le modalità di svolgimento delle procedure, i termini e le modalità di utilizzazione delle graduatorie;
 - b. i criteri per la composizione e l'operatività delle commissioni esaminatrici, nonché le modalità di nomina delle stesse tenendo presente che le commissioni possono variare tra un numero minimo di tre e un numero massimo di cinque componenti, di cui almeno uno interno al Consorzio;
 - c. il contenuto dei bandi.
3. Il reclutamento del personale tiene conto dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e dell'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica nazionale o sociale, alla religione o alle convinzioni, alla lingua, alla disabilità, alle opinioni politiche ed alle condizioni sociali o economiche.

Art. 6 - Reclutamento del personale a tempo determinato

1. L'assunzione di personale a tempo determinato è effettuata in modo coerente con la programmazione triennale delle attività effettuate in funzione del perseguimento della missione del Consorzio e della realizzazione dei programmi di servizio e ricerca ivi definiti.
2. La costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato avviene ai sensi del D.P.R. 12 Febbraio 1991, n.171 e s.m.i..
3. La durata dei contratti tiene conto delle esigenze previste nella programmazione e, in conformità a quanto disposto dalle norme di legge vigenti e dalle norme di contrattazione collettiva.
4. L'Amministratore Unico, in conformità con i principi contenuti nel titolo II, capo III, del D. Lgs. 30 Marzo 2001 n.165 e s.m.i. e nel Codice Minerva, previa informativa alle RSU e OO.SS. rappresentative ai sensi della normativa vigente, definisce con proprio decreto:
 - a. le tipologie delle procedure selettive per ciascun profilo e livello professionale, le relative forme di pubblicità, i requisiti specifici di ammissione, le eventuali soglie di idoneità, le modalità di svolgimento delle procedure, i termini e le modalità di utilizzazione delle graduatorie;
 - b. i criteri per la composizione e l'operatività delle commissioni esaminatrici, nonché le modalità di nomina delle stesse tenendo presente che le commissioni possono variare tra un numero minimo di tre ed un numero massimo di cinque componenti, di cui almeno uno interno al Consorzio;
 - c. il contenuto dei bandi.
5. Al personale assunto con contratto a tempo determinato si applicano, in quanto compatibili, gli istituti giuridici ed economici previsti per il personale a tempo indeterminato.
6. In base all'art. 5 del CCNL 7.4.2006 qualora l'assunzione a tempo determinato sia avvenuta secondo le modalità di cui al precedente art. 5 l'Ente potrà, nei limiti stabiliti del fabbisogno di personale e previo il superamento di un'ulteriore verifica sull'attività svolta e sulla qualificazione conseguita, trasformare il rapporto a tempo indeterminato.

Art. 7 - Contratti di collaborazione per esigenze specifiche e temporanee

1. Il Consorzio può attivare collaborazioni a termine per specifiche esigenze temporanee, previa stipula di apposito contratto di collaborazione non subordinato a tempo determinato nelle forme e nei limiti della normativa vigente.
2. I limiti, le procedure generali per la stipula dei contratti di cui al comma 1 e la loro durata massima, che non può eccedere quella strettamente necessaria al soddisfacimento delle esigenze temporanee, sono definite dall'Amministratore Unico ai sensi della normativa vigente, previa informativa alle RSU.

Art. 8 - Assegni per la collaborazione ad attività di ricerca

1. Il Consorzio può conferire, ai sensi dell'art. 19, comma 1, del Decreto Istitutivo e secondo quanto stabilito all'art. 51, comma 6, della L. 27 Dicembre 1997, n. 449 e s.m.i, assegni per la collaborazione ad attività di ricerca, nell'ambito delle disponibilità di bilancio, attraverso idonee procedure pubbliche di valutazione comparativa.
2. L'Amministratore Unico definisce con proprio decreto, le modalità generali di svolgimento delle procedure di reclutamento e i criteri di composizione delle commissioni per l'attribuzione degli assegni di cui al comma 1.

CAPO II - ORDINAMENTO DEL PERSONALE

Art. 9 - Gestione e amministrazione del personale

1. L'assunzione avviene mediante stipula del contratto individuale di lavoro tra il lavoratore e l'Amministratore Unico.
2. Il rapporto di lavoro è disciplinato, ai sensi del D. Lgs. 30 Marzo 2001, n.165 e s.m.i., dalle disposizioni del Codice Civile e dei contratti collettivi e individuali di lavoro.

Art. 10 - Servizi pregressi

Ai sensi dell'art. 4 comma 3 CCNL EPR 2006-2009 del 13/5/2009 ai soli fini delle progressioni di cui agli art. 53 e 54 del CCNL EPR 1998-2001 del 21/2/2002, i periodi di anzianità comprendono anche il servizio prestato a tempo determinato nello stesso ente e nel medesimo profilo;

Art. 11 - Mobilità temporanea interna ed esterna

1. La mobilità temporanea interna può attuarsi su richiesta del dipendente in conformità a quanto previsto dalla contrattazione collettiva e dalla vigente legislazione in materia.
2. Il Consorzio, in conformità a quanto previsto dall'art. 12, comma 4, del D. Lgs. 31 Dicembre 2009 n. 213 e s.m.i., consente forme di mobilità temporanea del proprio personale verso altri Enti ed Istituzioni di ricerca nazionali ed internazionali, previo accordo con gli Enti di destinazione.
3. Compatibilmente con le esigenze di servizio il Consorzio a seguito di richiesta del dipendente che evidenzia seri e gravi motivi, può disporre l'assegnazione dello stesso presso una struttura del LaMMA diversa da quella di appartenenza, senza oneri a carico del Consorzio.

Art. 12 - Mobilità di personale tra amministrazioni

Il passaggio di personale tra amministrazioni si attua con le modalità previste dall'art. 30 del D. Lgs. 30 Marzo 2001, n.165 e s.m.i..

Art. 13 - Trasferimenti

1. Il personale dipendente, ad eccezione di quello che stia svolgendo il periodo di prova, a seguito di apposita domanda e compatibilmente con le esigenze di servizio o di ricerca, può essere trasferito ad altra sede.
2. Il Consorzio rende pubblici i posti vacanti che possono essere ricoperti mediante trasferimenti, compatibilmente con le esigenze di servizio o di ricerca delle strutture di appartenenza dei dipendenti interessati.
3. I trasferimenti a domanda del personale sono attuati tenuto conto dei criteri di priorità e delle procedure stabilite in sede di contrattazione integrativa.
4. Il trasferimento a domanda non deve comportare alcun onere aggiuntivo per il Consorzio.
5. Nel caso di ristrutturazione o di soppressione di una struttura, per motivate esigenze di servizio o di ricerca, il Consorzio, previo confronto con le RSU e le OO.SS. rappresentative, ne dà comunicazione ai dipendenti interessati mediante lettera raccomandata A/R almeno 6 mesi prima della data di attuazione del provvedimento, indicando a detti dipendenti la struttura e/o l'ufficio presso cui i medesimi dovranno essere trasferiti per svolgere mansioni proprie del profilo d'inquadramento.
6. Qualora in seguito al trasferimento per motivi di servizio o di ricerca dovesse rendersi necessario per il dipendente un percorso di riqualificazione, il Consorzio provvede all'opportuna formazione anche attraverso il comando presso un idoneo organismo italiano o

straniero oppure con la frequenza di corsi di aggiornamento o di perfezionamento professionale.

7. Il trasferimento del dipendente è disposto dall'Amministratore Unico, previa approvazione degli organi preposti e notificato con almeno 60 giorni di anticipo.

Art. 14 - Personale comandato

1. Il personale può essere comandato a norma dell'art. 40 della L. 20 Marzo 1975 n. 70 e dell'art. 67 del D.P.R. 26 Maggio 1976 n. 411 e s.m.i. e nei limiti di cui alla L. 4 Novembre 2010 n. 183 s.m.i., a prestare servizio presso Amministrazioni Pubbliche, ivi comprese quelle internazionali e comunitarie, Università nazionali ed internazionali, Istituti o Laboratori nazionali, internazionali o altri organismi di ricerca, previo consenso del dipendente e su richiesta di detti Enti o Amministrazioni al Consorzio.
2. Il personale del Consorzio in posizione di comando può partecipare alle procedure interne per l'avanzamento di carriera. Il periodo trascorso in posizione di comando è utile a tutti gli effetti.
3. La spesa per il personale comandato è posta a carico dell'ente o amministrazione presso cui detto personale va a prestare servizio.

Art. 15 - Incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi

1. In materia di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi si applica la disciplina dettata dal D. Lgs. del 30 Marzo 2001, n. 165 e s.m.i. e il D.Lgs 8 aprile 2013 n. 39 e dalla contrattazione collettiva.
2. L'autorizzazione allo svolgimento di incarichi presso altri soggetti pubblici o privati nazionali o internazionali è concessa con provvedimento dell'Amministratore Unico.

Art. 16 - Sede di servizio e sede di lavoro

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. Ai fini del presente Regolamento si intende come sede di lavoro la sede dove il dipendente presta la propria attività lavorativa. Essa può differenziarsi dalla sede di servizio nel caso in cui il dipendente, per motivi legati all'attività svolta, debba operare in una struttura situata in località diversa.

Art. 17 - Orario di lavoro e di servizio per personale Tecnico-Amministrativo

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali, articolato su cinque giorni ovvero su sei giorni, in casi eccezionali.
2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio, la cui articolazione è determinata, previo esame con le RSU e le OO.SS. rappresentative, dall'Amministratore Unico in conformità agli artt. 16 e 17 del D. Lgs. n. 165/2001.
3. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:
 - a. utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione della prestazione lavorativa; i diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere;
 - b. ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali e annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo, con particolare riguardo alle tipologie di orario da adottare per lo svolgimento delle attività fuori sede e in caso di temporanea chiusura di strutture;

- c. orario flessibile giornaliero, che consiste nel consentire di anticipare o posticipare l'orario di inizio o di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
 - d. particolari forme di flessibilità purché compatibili con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della L. 11 Agosto 1991, n. 266.
4. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è definita dall'Amministratore Unico previa consultazione con le RSU e le OO.SS. Rappresentative.
 5. La definizione dei criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art 28 c. 3, lett g del CCNL EPR quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio 2002-2003 verrà definita in sede di contrattazione integrativa anche in applicazione del D.Lgs 8 aprile 2003 n. 66. L'articolazione dettagliata dell'orario di lavoro e di servizio, le modalità di controllo, le flessibilità individuali e i recuperi verranno definiti dall'Amministratore Unico previa informazione preventiva alle RSU e alle OO.SS. rappresentative ai sensi dell'art. 31 del CCNL EPR quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio 2002-2003.

Art. 18 - Orario di lavoro e di servizio per personale ricercatore e tecnologo

1. Ai sensi dell'art. 58, comma 1, del CCNL 21.02.2002 l'orario di lavoro di ricercatori e tecnologi è di 36 ore medie settimanali nel trimestre.
2. L'art. 58, comma 2, del CCNL 21.02.2002 stabilisce che ricercatori e tecnologi determinano autonomamente il proprio tempo di lavoro, correlandolo in modo flessibile alle esigenze della propria attività scientifica e tecnologica, agli incarichi loro affidati, all'orario di servizio della struttura in cui operano e tenendo conto dei criteri organizzativi del Consorzio.
3. Ai sensi dell'art. 58, comma 3, del CCNL 21.02.2002 lo svolgimento dell'attività al di fuori della sede di servizio deve essere autocertificato mensilmente.
4. I ricercatori e tecnologi possono impiegare fino a 160 ore annue aggiuntive rispetto all'orario di lavoro indicato al comma 1, anche utilizzando le strutture del Consorzio, in attività destinate ad arricchimento professionale quali ricerca libera, attività di docenza, organizzazione di seminari e convegni, collaborazioni professionali, perizie giudiziarie per le quali l'autorizzazione da parte del Consorzio, ove richiesta, è sostituita dalla preventiva comunicazione al Consorzio medesimo da parte dell'interessato.
5. Ai sensi dell'art. 58, comma 5, del CCNL 21.02.2002 le ore di presenza in servizio in eccesso o in difetto rispetto all'orario di lavoro di cui al comma 1 al netto dei giorni di ferie goduti e delle assenze di cui agli artt. 17 e 18 CCNL EPR 1998-2001, al termine del periodo di riferimento vengono cumulate con quelle risultanti dei periodi precedenti. Il numero di ore in difetto non può essere superiore a 20. Le ore in difetto oltre le 20 vanno recuperate nel successivo periodo di riferimento, ferma restando la compensazione prevista per le altre ore in difetto dal primo periodo del presente articolo. Le eventuali ore in eccesso possono essere recuperate anche attraverso un massimo di 22 giorni di assenza compensativa all'anno.
6. E' ammessa la presenza in servizio oltre l'orario di lavoro di cui al comma 1, senza che ciò comporti alcun diritto a recuperi o compensi salvo quanto previsto al comma 5.
7. Diverse modalità di svolgimento dell'orario di lavoro potranno essere definite in sede di contrattazione integrativa tra l'Amministratore Unico e le RSU e le OO.SS. rappresentative, anche ai sensi del D. Lgs. 8 Aprile 2003, n.66.

Art. 19 - Lavoro in turni

1. Nel Consorzio è ammesso il lavoro in turni, intendendo per lavoro a turni, ai sensi del D. Lgs. 8 Aprile 2003, n. 66 *“qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e*

il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane". Per lavoratore a turni si intende "qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni".

2. Ai sensi dell' art. 16 del CCNL EPR 2002-2005, al personale ricercatore e tecnologo che, per esigenze del Consorzio, sia impegnato in turni, verranno erogate specifiche indennità, definite in sede di contrattazione integrativa.

Art. 20 - Lavoro straordinario

1. Il personale tecnico e amministrativo è tenuto, qualora gli venga richiesto, a prestare la propria opera oltre i limiti del normale orario di lavoro secondo quanto previsto dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva.
2. Il lavoro straordinario può essere richiesto solo per esigenze di servizio di carattere eccezionale, temporaneo e contingente non altrimenti sopperibili.
3. La richiesta di prestazioni di lavoro straordinario deve essere comunicata al dipendente con adeguato anticipo, compatibilmente con la situazione che determina la richiesta stessa.
4. Ai sensi dell'art. 31, comma 4, lett. d del CCNL EPR quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio 2002-2003 va data successiva informazione alle RSU e le OO.SS. rappresentative della distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni.

Art. 21 - Riposo settimanale, ferie, permessi e congedi

1. In materia di riposo settimanale, ferie, permessi e congedi si applica la disciplina prevista dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale.
2. Per particolari motivi privati il personale ha diritto a permessi non retribuiti per un periodo massimo di 30 giorni all'anno computabili ad ogni effetto nell'anzianità di servizio.

Art. 22 - Trattamento di missione e rimborsi spese

1. Il Consorzio svolge una rilevante parte della propria attività di ricerca istituzionale nell'ambito di importanti collaborazioni nazionali ed internazionali. Il personale, per esigenze di servizio o di ricerca di carattere temporaneo, può essere inviato in missione presso località diverse da quella della sede di lavoro.
2. Il trattamento di missione spetta, oltre ai dipendenti del Consorzio, anche al seguente personale:
 - a. comandati, distaccati o assegnati al Consorzio
 - b. titolari di rapporti di lavoro con contratti a termine stipulati dal Consorzio.
3. Al personale che effettua missioni che comprendano il Sabato, la Domenica e/o giorni festivi sarà data la possibilità di effettuare il recupero durante i giorni lavorativi, entro la fine del mese successivo.
4. L'Amministratore Unico, previa informativa alle RSU e alle OO.SS. rappresentative, con proprio disciplinare individua i criteri e le procedure per l'invio in missione del personale del Consorzio e del personale di cui al comma 2, nel rispetto della normativa vigente e del presente Regolamento.

Art. 23 - Indennità

1. Al personale vengono riconosciute le indennità secondo quanto previsto dal contratto collettivo nazionale e dal contratto integrativo del Consorzio.
2. I fondi destinati ad indennità definite in sede di contrattazione integrativa che prevedano l'incarico individuale da parte dell'Amministratore Unico, se non utilizzate, saranno oggetto di ulteriore trattativa con le RSU e le OO.SS. rappresentative.

Art. 24 - Indennità di reperibilità

1. Possono essere previsti servizi di reperibilità limitatamente a periodi nei quali sono svolte attività che comportano la necessità di interventi d'urgenza al di fuori del normale orario di servizio.
2. Nell'organizzazione dei servizi dovrà essere garantita la rotazione dei dipendenti con idonee caratteristiche professionali che abbiano manifestato la loro adesione.
3. Il dipendente non può essere comandato a più di 8 turni di reperibilità al mese. Solo per motivi di emergenza documentati o di comprovata carenza di personale idoneo potrà effettuare fino a 16 turni di reperibilità al mese.

Art. 25 – Società Spin-off

1. Il Consorzio LAMMA potrà dotarsi di un apposito regolamento per la presentazione, valutazione e approvazione dei progetti di società spin-off inerenti le attività di ricerca sviluppate al proprio interno;
2. Il regolamento spin-off dovrà essere approvato dall'Assemblea dei soci del Consorzio;
3. Il personale del Consorzio LAMMA potrà partecipare a società spin-off rispettando quanto riportato nel regolamento di cui al punto 1.

CAPO III - CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORO

Art. 26 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il Consorzio può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale o trasformare, su richiesta del dipendente, il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa.
2. I criteri generali per la determinazione delle priorità nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa sono oggetto di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 34, comma 3, lettera i) del CCNL EPR 1998-2001.

Art. 27- Telelavoro

1. Il Consorzio, ai sensi dell'art. 21 CCNL EPR 1998-2001, potrà realizzare progetti di telelavoro, con le modalità previste dall'accordo quadro nazionale sottoscritto il 23 Marzo 2000, ivi compreso il sistema di relazioni sindacali previsto dall'accordo stesso.
2. La contrattazione integrativa potrà disciplinare gli aspetti strettamente legati alle specifiche esigenze del Consorzio e dei lavoratori interessati e in particolare le materie di cui all'art. 3, comma 5, dell'accordo quadro sopracitato.
3. Entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente Regolamento, il Consorzio renderà operativo, il disciplinare relativo al telelavoro.

CAPO IV - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI IMPIEGO E RIAMMISSIONE IN SERVIZIO

Art. 28 - Cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro, oltre agli altri casi specificamente previsti dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva, avviene:
 - a. per collocamento a riposo nei limiti stabiliti dalla legge;

- b. per dimissioni volontarie;
- c. per decesso del dipendente.
2. I provvedimenti di collocamento a riposo e di presa d'atto delle dimissioni volontarie sono adottati dall'Amministratore Unico del Consorzio.
3. I provvedimenti di risoluzione del rapporto di impiego sono adottati dall'Amministratore Unico.

Art. 29 - Esonero dal servizio, trattenimento in servizio e risoluzione del rapporto di lavoro per raggiungimento dell'anzianità contributiva

Per l'esonero dal servizio, trattenimento in servizio e la risoluzione del rapporto di lavoro per raggiungimento dell'anzianità contributiva si applicano le norme di legge e gli accordi nel tempo vigenti.

Art. 30 - Riammissione in servizio

1. Il dipendente cessato per dimissioni volontarie o per motivi di salute, con motivata deliberazione dell'Amministratore Unico, può essere riammesso in servizio alle condizioni e con le modalità di cui all'art. 13 del D.P.R. 26 Maggio 1986 n. 411.
2. La riammissione in servizio è subordinata alla verifica della sussistenza delle condizioni di legge e al possesso dei requisiti generali per l'assunzione.
3. Al dipendente riammesso in servizio sono attribuiti il profilo, il livello, le parti fisse e ricorrenti del trattamento accessorio e la fascia stipendiale in godimento all'atto di cessazione dall'impiego. L'anzianità maturata nella fascia stipendiale anteriormente alla cessazione non si computa ai fini del conseguimento della fascia stipendiale successiva.
4. Il periodo di servizio maturato prima della riammissione è valutato, agli effetti del trattamento di quiescenza, subordinatamente alla restituzione delle indennità percepite a seguito della risoluzione del precedente rapporto, maggiorate degli interessi legali.

CAPO V - DIRITTI, OBBLIGHI E RESPONSABILITÀ

Art. 31 - Diritti

1. Al personale dipendente del Consorzio sono riconosciuti i diritti previsti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dallo Statuto del Consorzio.
2. Il Consorzio individua, con apposito disciplinare e previa consultazione con le RSU e le OO.SS. rappresentative, i diritti derivanti da invenzioni, brevetti industriali e da opere dell'ingegno, in base alla normativa vigente e nel rispetto dei principi sanciti dalla Carta Europea dei Ricercatori in materia di proprietà intellettuale.

Art. 32 Obblighi e responsabilità

1. I dipendenti del Consorzio sono tenuti a prestare la propria attività con diligenza e conformano la propria condotta alla legislazione vigente in materia di rapporto di lavoro, ai Codici di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, alle disposizioni dettate dalla contrattazione collettiva ed al Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone.
2. I dipendenti sono tenuti a mantenere il segreto sulle notizie di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento della propria attività e la cui divulgazione possa arrecare danno al Consorzio stesso, ad uno dei soci afferenti al Consorzio o a terzi. Dell'eventuale obbligo alla riservatezza o segretezza i dipendenti saranno preventivamente informati per iscritto.
3. Il personale è responsabile, in relazione alle funzioni esercitate, dello svolgimento della propria

attività di lavoro, nonché degli obblighi derivanti dai doveri d'ufficio in conformità a dette funzioni ed alla struttura organizzativa del Consorzio.

4. In materia di responsabilità dei dipendenti si applicano le disposizioni legislative vigenti per il personale della Pubblica Amministrazione.

TITOLO III

PERSONALE ASSOCIATO

Art. 33 - Personale associato

1. Il personale associato è costituito da:
 - a. dipendenti degli Enti Soci del Consorzio;
 - b. dipendenti di altri Enti Pubblici e privati convenzionati con il Consorzio;
 - c. studiosi stranieri che operino nelle strutture del Consorzio;
 - d. laureandi, dottorandi, borsisti e assegnisti degli enti citati alle precedenti lettere *a)*, *b)* e *c)*.
2. Il personale associato contribuisce alle attività del Consorzio conformandosi alle regole valide per il personale del Consorzio stesso.
3. L'associatura non costituisce rapporto di lavoro ed è a termine. L'associatura è di norma gratuita, salvo diversi accordi con gli Enti Soci del Consorzio e, per la sua attivazione, è soggetta alle esigenze dei programmi e dei progetti di ricerca e delle disponibilità logistiche delle singole strutture ed al rilascio dell'autorizzazione del datore di lavoro di appartenenza.

Art. 34 - Tipologie di associatura

1. Il personale associato si articola nelle seguenti 3 tipologie:
 - a. personale associato proveniente da Enti Soci del Consorzio;
 - b. personale titolare di incarichi di ricerca e collaborazione;
 - c. personale titolare di altre tipologie di associazione.
2. Le associazioni di cui al comma 1 lettera *a)* vengono conferite su domanda dell'interessato corredata di curriculum. La domanda sarà valutata da una commissione mista paritetica costituita da rappresentanti del Consorzio e dell'Ente di appartenenza del soggetto che richiede l'associatura, tenendo conto dell'apporto che il candidato può dare alla struttura del Consorzio stesso.
3. Il personale associato di cui al comma 1 lettera *b)* riguarda coloro che operano con continuità e prevalentemente nel Consorzio nell'ambito di programmi e strutture di quest'ultimo e sono associati con deliberazione dell'Amministratore Unico su richiesta dell'interessato.
4. Le altre tipologie di associatura di cui al comma 1 lettera *c)* riguardano tutte le forme di collaborazione diverse da quelle di cui al comma 1 lettere *a)* e *b)* e sono attribuiti dall'Amministratore Unico su richiesta dell'interessato.

TITOLO IV

IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO E BENESSERE ORGANIZZATIVO

Art. 35 - Tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Il Consorzio 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. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza partecipano alle attività di gestione della sicurezza secondo le disposizioni di legge.
3. 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.
4. Il Consorzio assicura alle figure professionali della sicurezza la formazione e l'aggiornamento occorrenti per l'esercizio delle rispettive competenze e responsabilità.
5. Il Consorzio assicura un ambiente di lavoro non discriminatorio ed attento al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

TITOLO V

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Art. 36 - Trattamento dei dati personali

1. Il Consorzio effettua il trattamento dei dati personali nel rispetto del D. Lgs. 30 Giugno 2003 n.196 e s.m.i.
2. Il trattamento dei dati personali avviene nel rispetto del principio della trasparenza degli atti e dell'attività della Pubblica Amministrazione, come sancito dalla L. 7 Agosto 1990 n. 241 e s.m.i.

TITOLO V

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 37 - Entrata in vigore e modifiche

1. Il presente Regolamento entra in vigore il primo giorno del mese successivo all'approvazione dell'Assemblea dei Soci e trova applicazione fino ad eventuali modifiche.
2. I disciplinari previsti dal presente Regolamento verranno definiti entro 60 (sessanta) giorni dalla sua entrata in vigore.