



COMMISSIONE EUROPEA

CENTRO COMUNE DI RICERCA

ISTITUTO

IL DIRETTORE

CONTRATTO DI LAVORO N

FRA

IL CENTRO COMUNE DI RICERCA (CCR) DELLA COMMISSIONE EUROPEA

E

LA SIGNORA/IL SIGNOR

Borsa di formazione mediante la ricerca

Azione diretta

Livello Dottorato/Post dottorato/Ricercatore Senior (Categoria 20-30-40)

La Comunità Europea, (qui di seguito denominata “la Comunità”), rappresentata dalla Commissione Europea, (qui di seguito denominata “la Commissione”), che ai fini del presente contratto agisce nella persona del signor/della signora.... Direttore dell’**Istituto...** del Centro Comune di Ricerca della Commissione Europea (qui di seguito denominata CCR);

da una parte;

e

la signora/il signore... nata/o a.... il.... e residente in... , Codice Fiscale n...., di seguito denominata/o “Borsista”;

dall’altra parte;

HANNO CONVENUTO, al fine di permettere alla/al borsista di acquisire ulteriori conoscenze ed una maggiore esperienza nel settore scientifico di sua competenza, contribuendo nel frattempo ad incrementare il potenziale scientifico del CCR, di realizzare un progetto intitolato “.....” ed effettuato nell’ambito del “7° Programma Quadro” presso il CCR di Ispra.

La signora/Il signor è stata/o designata/o quale responsabile scientifico del progetto.

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente contratto e le parti convengono e stipulano quanto segue:

Articolo 1

Fonti normative e Foro competente

Il presente contratto è disciplinato:

- a) Dalla legge italiana.
- b) Dalle regole amministrative applicabili ai borsisti nell'ambito del 7° Programma Quadro di ricerca in vigore al CCR

Articolo 2

Durata

Il presente contratto a tempo determinato avrà decorrenza dal----- e avrà termine al-----.

Il rapporto di lavoro terminerà alla scadenza sopra indicata, ad eccezione dei casi indicati al successivo articolo 3.

Articolo 3

Proroga e sospensione

Il Centro Comune di Ricerca, a suo insindacabile giudizio, potrà accordare una proroga o una sospensione della durata del presente contratto nei seguenti casi:

- aspettativa richiesta dal lavoratore per gravi motivi personali;
- casi di forza maggiore (Allegato II);
- proroga della durata del progetto.

Nei casi summenzionati di sospensione del contratto sarà necessaria la compilazione dell'allegato V al fine di documentare l'effettiva ripresa del progetto.

Articolo 4

Malattia

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento la/il borsista ha l'obbligo di dare immediata notizia dell'inizio e della prosecuzione della propria malattia al CCR; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, la stessa sarà considerata non giustificata.

La/Il borsista è tenuta/o a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo che eventualmente il CCR potrà disporre. Durante la malattia, la/il borsista ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni nell'anno solare (ultimi dodici mesi), trascorso il quale, perdurando la malattia, il CCR potrà procedere alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di malattia il/la borsista avrà diritto, alle normali scadenze del periodo di paga, ad un'indennità di malattia, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
- 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi;

della retribuzione giornaliera netta cui la/il borsista avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Articolo 5

Infortunio sul lavoro

Il CCR provvederà ad assicurare la/il borsista presso l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione degli Infortuni sul Lavoro (INAIL) secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

La/Il borsista deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, sul luogo di lavoro o durante il tragitto casa/lavoro e lavoro/casa al CCR tramite il proprio Responsabile scientifico e inviare tempestivamente il certificato medico al servizio medico del CCR. Durante il periodo di temporanea inabilità al lavoro la/il

borsista ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni nell'anno solare, trascorso il quale, perdurando l'inabilità, il CCR potrà procedere alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal CCR alla/al borsista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione all'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (dopo l'infortunio);
- 2) 90% (novanta per cento), per i giorni dal 5° al 20°;
- 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui la/il borsista avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Articolo 6

Maternità

La borsista che venga a conoscenza della gravidanza, dovrà darne immediata comunicazione al Responsabile scientifico del progetto. Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la borsista ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lett. a) e c), la borsista ha la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Articolo 7

Congedi parentali

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi otto anni di vita. Ai fini dell'esercizio del

diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al CCR un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità. I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e dell'art. 33 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
- d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151), per i periodi di congedo parentale è riconosciuta alla borsista o al borsista, fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.

(Permessi per assistenza al bambino)

Il CCR deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lett. a), b), c), del capoverso precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.

I periodi di riposo di cui al presente articolo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono

considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Per detti riposi è riconosciuta un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

Articolo 8

Sede di lavoro e missioni

Il progetto indicato nel presente contratto dovrà essere svolto presso il CCR di ISPRA. Qualora particolari esigenze, concordate preventivamente con il Responsabile scientifico del progetto, dovessero rendere necessario lo svolgimento di attività al di fuori della struttura, con l'osservanza delle procedure di autorizzazione previste, le spese di missione saranno trattate in base alle regole e condizioni in vigore al CCR per il rimborso delle stesse al personale statutario.

Articolo 9

Orario di lavoro

La/Il borsista dovrà essere dedicata a tempo pieno allo svolgimento dei lavori di ricerca oggetto del presente contratto. L'orario settimanale sarà di ore 37,5 (trentasette ore e trenta minuti), articolate su cinque giorni lavorativi, da lunedì a venerdì.

La/Il borsista si asterrà dal lavoro nei giorni festivi in coincidenza con il calendario osservato da tutto il personale del CCR.

Non è in alcun caso ammesso il lavoro straordinario, pertanto, l'eventuale prestazione lavorativa protratta oltre il normale orario di lavoro giornaliero non sarà retribuita.

Articolo 10

Dimissioni

Qualora la/il borsista si trovi nell'impossibilità oggettiva di portare a termine il progetto, potrà presentare le proprie dimissioni scritte al Responsabile gerarchico chiedendo la risoluzione anticipata del contratto, con un preavviso di 20 (venti) giorni lavorativi.

In tal caso saranno liquidati gli emolumenti maturati fino alla data di effettiva prestazione.

Articolo 11

Trattamento economico

Il pagamento mensile alla/al borsista sarà effettuato direttamente in Euro (€).

Il trattamento economico sarà liquidato con cadenza mensile alla fine di ogni mese.

Retribuzione lorda del borsista €

Indennità di mobilità (allegato II)

Indennità di viaggio (allegato II)

Gli importi sono soggetti a trattenute sociali stabilite dagli Istituti Previdenziali.

Per quanto riguarda il prelievo fiscale si fa riferimento all'articolo 15.

Articolo 11 bis

Tredicesima mensilità

In coincidenza del 15 dicembre di ogni anno alla/al borsista sarà corrisposto un importo aggiuntivo pari ad una mensilità della retribuzione normale. In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, la/il borsista avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità quanti sono i mesi di calendario interi di servizio prestato, intendendosi per tali le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni. Tale importo concorre a formare il reddito complessivo annuo da lavoro dipendente ed è soggetto alle trattenute previdenziali e fiscali previste per le retribuzioni ordinarie.

Articolo 11 ter

Quattordicesima mensilità

Alla/Al borsista sarà corrisposto, entro il 10 luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione normale in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità).

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, la/il borsista avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14^a mensilità quanti sono i mesi di calendario interi di servizio prestato, intendendosi per tali le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni. Tale importo concorre a formare il reddito complessivo annuo da lavoro dipendente ed è soggetto alle trattenute previdenziali e fiscali previste per le retribuzioni ordinarie.

Articolo 11 quater

Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato la/il borsista ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato e corrisposto secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n° 297. Tale tipologia di reddito non è soggetta a prelievo previdenziale ed è soggetta a tassazione separata o ordinaria a seconda del calcolo più favorevole al contribuente. La/Il borsista può destinare l'accantonamento periodico del trattamento di fine rapporto a una forma pensionistica complementare ai sensi del D.Lgs. 252/2005.

Articolo 12

Ferie

Alla/Al borsista, per ogni anno di lavoro intero, competeranno 24 giorni di ferie retribuite (computati dal lunedì al venerdì). Nel caso di prestazioni lavorative inferiori all'anno le ferie competeranno in ragione di un dodicesimo per ogni mese lavorato, computando come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni. I giorni di ferie maturati dovranno essere fruiti durante il decorso del presente contratto, poiché come previsto dalla normativa italiana le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile.

Art. 13

Congedo matrimoniale

Alla/Al borsista compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di quindici giorni di calendario.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, il CCR dovrà concedere il congedo

straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

La/Il borsista ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, la/il borsista è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla normale retribuzione.

Articolo 13 bis

Congedi per studio

I borsisti iscritti ad un dottorato, che devono sostenere prove di esame o partecipare a corsi obbligatori (durante il contratto), hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti fino ad un massimo di due settimane (dieci giorni lavorativi) per tutta la durata del contratto, a condizione che presentino la relativa documentazione comprovante. Hanno inoltre diritto ad usufruire di altri 5 giorni retribuiti, pari a 37,5 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione o per incontri programmati con il corpo docente.

Art. 14

Permessi per decessi e gravi infermità

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 1° comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il/la borsista ha diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente purché la stabile convivenza con la/il borsista risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il secondo grado (figli, nipoti, genitori, nonni, fratelli) anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della borsista medesima.

Per fruire del permesso la/il borsista è tenuta a preavvertire il CCR dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, la/il borsista deve presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dal monte ferie di cui all'art. 12.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, la/il borsista è tenuta a documentare

detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso possono essere utilizzati dalla/dal borsista entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Articolo 15

Trattamento previdenziale e fiscale

Poiché le prestazioni previste dal presente contratto saranno svolte in Italia, la/il borsista verrà assicurata presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, per il versamento dei contributi di previdenza e disoccupazione, e presso l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione degli Infortuni sul Lavoro, per il versamento dei premi assicurativi, analogamente ad un lavoratore dipendente italiano.

Il CCR provvederà a trattenere dai redditi erogati mensilmente esclusivamente le ritenute previdenziali a carico della borsista.

I premi per l'assicurazione degli Infortuni sul Lavoro saranno interamente a carico del CCR.

Sarà invece obbligo della/del borsista provvedere autonomamente alla denuncia e alla tassazione dei redditi percepiti, in Italia o nel Paese di provenienza, a seconda delle Convenzioni bilaterali in vigore fra Stati.

Articolo 16

Obblighi della/del borsista

La/Il borsista assicura lo svolgimento del progetto concordemente a quanto definito nel presente contratto.

Obblighi particolari della/della borsista sono:

- 1) impegnarsi a tempo pieno, a scopo formativo, nella ricerca oggetto del progetto nonché alla consegna dei rapporti di cui all'articolo 20 del presente contratto;
- 2) non percepire altra borsa di studio o compensi per i lavori di ricerca che andrà a svolgere nell'ambito del progetto allegato;
- 3) informare il CCR, appena possibile, di fatti o avvenimenti che possano avere conseguenze sull'applicazione del presente contratto, come ad esempio:
 - qualsiasi avvenimento pregiudizievole di una corretta esecuzione del progetto od il completamento dello stesso od il cambiamento del termine di esecuzione;

- qualsiasi modifica delle informazioni che hanno costituito i criteri di selezione per l'assunzione;
 - tutti gli eventi rientranti tra le casistiche previste agli articoli 4, 5 e 6 (malattia, infortunio, maternità, ecc.) del presente contratto
- 4) rispettare gli standard di sicurezza adottati presso la struttura cui sarà adibito;
 - 5) sottoporsi tempestivamente alle visite mediche preventive e periodiche che il CCR dispone, sulla base del piano sanitario specifico e secondo le indicazioni del Servizio Medico;
 - 6) utilizzare correttamente tutte le attrezzature ed i mezzi necessari allo svolgimento del progetto posti a disposizione dal CCR e con restituzione degli stessi al termine del contratto, alle medesime condizioni nelle quali sono stati ricevuti, salvo il normale ed ordinario deterioramento dovuto all'uso;
 - 7) fornire al CCR tutte le informazioni necessarie alla corretta applicazione delle norme previdenziali.

Articolo 17

Tutela della Privacy e consenso della/del borsista

Ai sensi del D.Lgs 196/2003 che regola la tutela delle persone ed il trattamento dei dati personali, alla/al borsista sarà consegnato un estratto di tale legge, contenente l'art. 7 "diritto di accesso ai dati personali ed altri diritti" (allegato III).

Ai fini della gestione del rapporto, firmando il presente contratto, la/il borsista esprime il consenso al trattamento dei propri dati personali per gli adempimenti connessi al contratto stesso, sia regolati da leggi, sia stabiliti da accordi, regolamenti, normative e consuetudini. Inoltre consente espressamente il trattamento dei c.d. "dati sensibili" e la comunicazione di proprie notizie a terzi legittimati a conoscerle ed utilizzarle, incluso l'eventuale consulente esterno incaricato dal CCR dell'elaborazione periodica per la liquidazione degli emolumenti e dei conseguenti adempimenti amministrativi e contabili previsti dalle norme legislative.

Articolo 18

Codice di comportamento e regolamenti interni del CCR – Sito di Ispra

L'inosservanza da parte della/del borsista degli obblighi di legge o contrattuali relativi all'etica, alla diligenza, all'obbligo di fedeltà e segretezza e più in generale alle regole del corretto svolgimento del presente contratto, verranno sanzionate nei modi previsti dal codice di comportamento e dai regolamenti interni (Allegato I).

Articolo 19

Risoluzione anticipata

Il presente contratto potrà risolversi anticipatamente secondo quanto stabilito dall'articolo 10 dello stesso e nei casi elencati qui di seguito:

- In caso di gravi motivi tecnici, economici o di bilancio che abbiano conseguenze dirette sulla realizzazione del progetto (compreso il caso in cui risulti impossibile riprendere un contratto precedentemente sospeso per causa di forza maggiore). Il CCR stabilisce il periodo di preavviso tramite lettera raccomandata con ricevuta di ritorno alla/al borsista. Il preavviso non potrà essere inferiore ad un mese dalla data di ricevimento della lettera stessa. La risoluzione del contratto sarà effettiva alla fine del periodo di preavviso.

- Nel caso in cui, a seguito di richiesta scritta da parte del CCR (R.R.), la/il borsista non abbia provveduto ad adempiere ai suoi obblighi contrattuali entro trenta giorni di calendario dalla data di ricezione della raccomandata.

- Nel caso in cui la/il borsista faccia dichiarazioni false per le quali venga ritenuta responsabile o nel caso in cui faccia omissioni volontarie, al fine di beneficiare dei contributi finanziari o di qualsiasi altro vantaggio previsto nel contratto di lavoro, il CCR potrà rescindere il contratto dalla data di ricevimento della raccomandata con ricevuta di ritorno inviata alla/al borsista per contestare il fatto.

La/Il borsista dovrà prendere tutte le misure necessarie per disdire o ridurre gli impegni intrapresi per la realizzazione del progetto dal momento in cui riceve la lettera raccomandata del CCR che la informa della risoluzione del contratto.

In caso di risoluzione del contratto per grave inadempimento da parte della/del borsista, il CCR potrà esigere il risarcimento del danno che l'eventuale ritardo o interruzione del progetto avrà causato.

Articolo 20

Obbligo di fedeltà e riservatezza

La delicatezza delle prestazioni oggetto del presente contratto richiede la più rigida osservanza degli obblighi di fedeltà e segretezza, previste dalle norme di legge, dagli usi e dalle consuetudini in materia di lavoro subordinato.

La/Il borsista dovrà considerare confidenziale, e quindi non divulgare in alcun modo, qualsiasi notizia sul CCR, sulle sue strutture, sui suoi committenti, fornitori, dipendenti e collaboratori, che apprenda nel corso del rapporto di lavoro, così come specificato

nella dichiarazione di cui all'allegato IV.

Articolo 21

Conflitto d'interessi

La/Il borsista adotterà tutti i provvedimenti necessari per prevenire ogni situazione tale da compromettere l'imparzialità e l'obiettività nell'esecuzione del contratto. In particolare, un tale conflitto d'interessi può risultare da un interesse economico, da affinità politiche o nazionali, da legami familiari o affettivi o da ogni altra pertinente connessione o comunanza d'interessi. Ogni conflitto d'interessi che si palesi nel corso dell'esecuzione del contratto va notificato per iscritto al CCR, senza ritardo e la/il borsista dovrà adottare tutte le azioni necessarie per risolvere il conflitto creatosi.

Il CCR si riserva il diritto di accertare che i provvedimenti adottati dalla/dal borsista siano adeguati e, se necessario, potrà esigere provvedimenti supplementari, nel termine indicato dal CCR stesso.

La/Il borsista si asterrà da ogni contatto che possa compromettere la sua indipendenza.

La/Il borsista dichiara che:

- non ha presentato e non presenterà nessuna offerta di qualsiasi tipo dalla quale gli possa derivare del beneficio a norma del presente contratto;
- non ha concesso e non concederà a nessun terzo, chiunque egli sia, nessun beneficio, in denaro o in natura; non ha perseguito e non perseguirà, non ha cercato e non cercherà di ottenere, non ha accettato e non accetterà nessun beneficio, in denaro o in natura, da nessun terzo, chiunque egli sia, qualora un tale vantaggio costituisca una pratica illecita o comportamenti corruzione, in forma diretta o indiretta, configurandosi quale incentivo o ricompensa connessa all'esecuzione del presente contratto.

La/Il borsista, ai sensi dell'art. 2105 del Codice Civile (obbligo di fedeltà), non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con il CCR, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione del Centro, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo può dar luogo all'applicazione del provvedimento del licenziamento disciplinare senza preavviso.

Articolo 22

Divieto di svolgere altre attività nelle ore lavorative

Il lavoro che la/il borsista si appresta a svolgere in base al rapporto qui regolato, comporta l'interdizione dall'esercizio di qualsiasi altra attività nelle ore lavorative, sia remunerata sia gratuita. La partecipazione a convegni, conferenze, seminari etc.,

inerenti gli argomenti correlati al progetto, dovrà essere autorizzata preventivamente per via gerarchica dal CCR e non dovrà in alcun modo implicare funzioni di rappresentanza della Commissione.

Articolo 23

Proprietà intellettuale e industriale, pubblicità e diffusione delle conoscenze

Qualsiasi conoscenza derivante dal progetto sarà di proprietà della Comunità sulla base dei regolamenti in vigore. Il nome dell'inventore verrà indicato nel brevetto.

1. La/Il borsista è incoraggiata a realizzare pubblicazioni sulle attività e sui risultati del progetto di formazione previa autorizzazione del CCR. Pur tenendo in considerazione la necessità di protezione delle conoscenze, il CCR non potrà opporsi senza validi motivi a tali pubblicazioni. Qualsiasi comunicazione, pubblicazione o diffusione di informazioni indipendentemente dal mezzo utilizzato (compreso Internet), riguardante lo stato di avanzamento del progetto o riguardante le conoscenze, indicherà il programma nell'ambito del quale il lavoro è stato eseguito o le conoscenze ottenute ed il tipo di supporto fornito dal CCR, mettendo in evidenza che i contenuti comunicati, pubblicati o diffusi rientrano esclusivamente nella responsabilità dell'autore e non riflettono l'opinione del CCR e che il CCR non è responsabile dell'uso che può essere fatto dei dati che compaiono in tali comunicati, pubblicazioni o diffusioni.

Qualora sia previsto l'uso del simbolo comunitario, sarà necessario chiedere l'autorizzazione preventiva della Commissione. Dovranno inoltre essere rispettati gli standard della Commissione, in particolare per quanto riguarda la presentazione grafica.

2. La Commissione potrà diffondere, tramite tutti i mezzi adeguati e fino a quando lo riterrà necessario, dati generali relativi in particolare agli obiettivi, al contributo finanziario della Comunità, alla durata ed allo stato di avanzamento del progetto e delle conoscenze riportate nel rapporto scientifico finale.

Il nome della/del borsista che ha effettuato il lavoro verrà pubblicato a meno che l'interessata manifesti una volontà contraria: in questo caso dovrà farlo preventivamente ed a tempo debito, sulla base di motivazioni opportunamente giustificate.

3. Senza pregiudizio di quanto previsto ai paragrafi 2. e 3. del presente articolo, le parti contraenti dovranno mantenere la massima riservatezza su dati, conoscenze e documenti che vengano loro comunicati in via confidenziale o la cui divulgazione potrebbe arrecare pregiudizio a una delle due parti.

Questo obbligo non dovrà essere rispettato nei casi seguenti:

- quando il contenuto di tali dati, conoscenze e documenti venga reso di dominio pubblico mediante lavori o azioni effettuati legalmente al di fuori del presente contratto e non basati sulle attività svolte nel suo ambito;
 - quando tali dati, conoscenze e documenti siano stati comunicati senza alcuna restrizione in merito al loro carattere confidenziale o qualora la parte che li abbia divulgati faccia appello al loro carattere confidenziale in una fase successiva.
4. Qualora nell'ambito del presente contratto sia prevista la comunicazione di dati, conoscenze o documenti confidenziali, le parti contraenti dovranno innanzitutto verificare che la parte ricevente i dati, le conoscenze ed i documenti mantenga su di essi la dovuta riservatezza e li utilizzi solo allo scopo per cui sono stati comunicati.

Articolo 24

Consegna dei rapporti periodici e del rapporto finale

La/Il borsista si impegna a consegnare in duplice copia al Direttore dell'Istituto i seguenti rapporti scientifici. I rapporti dovranno essere oggetto di precedente approvazione da parte del responsabile scientifico :

- un rapporto periodico, ogni 12 (dodici) mesi (contenente le informazioni inerenti ai progressi del progetto, compimento del lavoro programmato e risultati) ;
- un rapporto scientifico finale inerente a tutto il lavoro (gli obiettivi, i risultati e le conclusioni compreso un riassunto che riprenda tutti questi punti per l'intera durata del progetto).

L'impostazione grafica dei rapporti dovrà essere conforme alle direttive comunicate dal CCR. La qualità dei rapporti pubblicabili dovrà essere tale da poter consentire una riproduzione diretta.

Il rapporto scientifico periodico dovrà essere sottoposto al CCR entro 45 giorni dal termine del periodo coperto dallo stesso.

Il rapporto scientifico finale dovrà essere presentato al CCR entro due mesi dal termine della durata del progetto.

Una bozza del rapporto finale dovrà essere tuttavia consegnata entro la fine della durata del progetto.

In mancanza di osservazioni da parte del CCR nei due mesi successivi al loro ricevimento, i progetti saranno considerati approvati. In caso di mancata consegna del rapporto scientifico periodico o finale entro i termini stabiliti dal presente articolo, il CCR invierà un sollecito per iscritto (R.R. o raccomandata a mano).

Se entro trenta giorni di calendario dalla data di ricevimento di tale sollecito non vi sarà stato alcun riscontro, il CCR si riserva il diritto di bloccare in parte o, eccezionalmente, tutto il pagamento della borsa.

La/Il borsista deve fornire al CCR tutte le informazioni richieste per una buona esecuzione del progetto e del presente contratto.

Articolo 25

Disposizioni amministrative relative alla corrispondenza

Tutta la corrispondenza relativa all'esecuzione del presente contratto dovrà essere indirizzata come segue:

.1 Per questioni amministrative

Commissione Europea

Centro Comune di Ricerca

Unità Supporto di Gestione

.2 Per questioni di carattere scientifico/tecnico:

Commissione delle Comunità Europee

Centro Comune di Ricerca

Unità ...

All'attenzione del responsabile scientifico del progetto: signor/a

I-21020 Ispra (Varese)

.3 La persona indicata di seguito è autorizzata a controllare la buona esecuzione del presente contratto: signor/a (Capo Unità)

Articolo 26

Modifiche al contratto

Il presente contratto può essere modificato solo mediante accordo scritto, firmato da entrambe le parti.

Articolo 27

Allegati

I documenti allegati al presente contratto formano parte integrante e sostanziale dello stesso.

- I. Codice di comportamento e regolamenti interni del CCR – Sito di Ispra
- II. Condizioni specifiche
- III. Articolo 7, D.Lgs 196/03 (Tutela della Privacy)
- IV. Dichiarazione di confidenzialità
- V. Ripresa del progetto in seguito a sospensione

Fatto a Ispra,

Il contraente

Nome: signora

Firma:

Data:

Per la Commissione:

Nome: signor/a

Titolo: Direttore dell'Istituto....

Firma:

Data:

Agli effetti dell'Articolo 1341, 2° Comma, del Codice Civile Italiano, il Contraente dichiara specificatamente di accettare le seguenti disposizioni:

- Articolo 24, penultimo capoverso (riduzione dei pagamenti).

Il contraente: signor/a

Nome:

Firma:

Data:

ALLEGATO I

CODICE DI COMPORTAMENTO E REGOLAMENTI INTERNI DEL CCR SITO DI ISPRA

1) Orario di lavoro e festività

L'orario di apertura del Centro è il seguente:

08.00 - 20.00 lunedì - venerdì

Al di fuori di questa fascia oraria è necessario munirsi di debita autorizzazione da richiedere ai servizi competenti tramite l'unità di appartenenza.

Se applicato nell'unità di appartenenza l'orario flessibile verrà messo in pratica secondo le seguenti modalità:

- fasce ad orario fisso, periodi durante i quali tutto il personale deve essere presente:
CORE TIME - 09.30 - 12.00 lunedì - venerdì
14.30 - 16.00 lunedì - venerdì
- fasce ad orario mobile, periodi durante i quali il personale è libero di scegliere la propria ora di arrivo e partenza:
SPAN TIME - 08.00 - 09.30 lunedì - venerdì
12.00 - 14.30 lunedì - venerdì
16.00 - 20.00 lunedì - venerdì

Deroghe agli orari sopra definiti saranno possibili solo dietro preventiva autorizzazione scritta concessa di volta in volta dai superiori gerarchici del borsista.

2) Tessera di servizio

Il CCR rilascia per ogni persona una tessera di servizio che l'interessato è tenuto a conservare ed a tenere in evidenza o ad esibire su richiesta del personale di vigilanza dello stabilimento.

Il borsista si impegna a restituire la tessera di servizio al CCR al termine del periodo contrattuale.

In caso di smarrimento o sottrazione della tessera il borsista è tenuto ad informare immediatamente il Servizio Sicurezza. In mancanza il borsista sarà ritenuto responsabile di ogni eventuale danno causato alla Commissione per la perdita o mancata restituzione di detta tessera.

3) Assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, rimane l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al responsabile scientifico del progetto e alla segreteria di unità al fine di registrare l'assenza in TIM (Time Management).

4) Ferie

Il borsista è obbligato a richiedere le proprie ferie al Capo dell'Unità di assegnazione mediante l'applicativo TIM (Time Management) prima del giorno di decorrenza del periodo di ferie oggetto della richiesta e comunque con un ragionevole anticipo.

5) Norme sulla sicurezza e infortuni

Tutte le informazioni relative alle norme di sicurezza verranno fornite al borsista dal responsabile per la sicurezza dell'Istituto di assegnazione.

L'Istituto di assegnazione provvederà a rendere edotti i borsisti dei rischi esistenti nei luoghi di lavoro, portando a loro conoscenza le norme essenziali di prevenzione ed esigendone il pieno rispetto, riservandosi, in ogni caso, il diritto di allontanare coloro che contravvenissero ai propri obblighi di sicurezza.

Nel caso in cui il borsista debba svolgere lavori non specificatamente prevedibili nella fase contrattuale, egli si impegna a prendere tutti gli accordi necessari con il responsabile scientifico del progetto e con il Capo dell'Unità di assegnazione prima di eseguire qualsiasi ulteriore lavoro, sia per l'evidenziazione dei rischi esistenti, sia per evitare che il lavoro da compiere possa interferire con la normale attività della CCR o condizionare il medesimo.

In caso di infortunio o incidente, ovvero di accertamento, da parte del borsista, di situazioni di pericolo, questi, oltre a dare immediata esecuzione a quanto eventualmente prescritto dalle norme che regolano la materia, dovrà senza indugio informare dell'accaduto il superiore gerarchico ed il responsabile per la sicurezza, per l'eventuale verifica da parte di quest'ultimo delle circostanze che le hanno determinate.

Per informazioni sulla procedura consultare il sito internet del CCR (http://www.cc.cec/home/dgserv/jrc/s_jrcservices/sprp/sprp_home.htm facendo riferimento al link "Settore Sicurezza sul lavoro").

6) Norme di radioprotezione per i borsisti che svolgono attività all'interno di zone controllate del CCR.

In tale ambito la normativa di riferimento è quella prevista dal D.lgs. 17 marzo 1995, n. 230 e successive modifiche nonché le leggi ed i regolamenti relativi all'infortunistica convenzionale.

Pertanto, coloro che svolgono lavori all'interno di **zone controllate** del CCR saranno classificati, in funzione delle destinazioni lavorative, come "Esposti di categoria A", "Esposti di categoria B" e "Autonomi e dipendenti da terzi con particolari compiti nell'ambito aziendale".

Il borsista sarà coperto da una polizza assicurativa contro il rischio di infortunio e malattia da radiazioni ionizzanti comprovata da un attestato di assicurazione dell'I.N.A.I.L. o dell'Ente assicuratore competente per gli Stati membri. Durante il periodo di permanenza lavorativa del borsista al C.C.R., la sorveglianza fisica della protezione verrà effettuata presso il C.C.R. seguendo le procedure e le norme radioprotezionistiche adottate dal C.C.R. per il proprio personale.

Il C.C.R., in funzione della destinazione lavorativa, si riserva di non accettare, a suo insindacabile giudizio o in relazione ai risultati della visita medica, il borsista che abbia già assorbito dosi troppo elevate in relazione alle dosi valutate per l'esecuzione dei lavori.

Inoltre, per i borsisti classificati come "esposti di categoria A e B" il C.C.R. si riserva di non accettare, a suo insindacabile giudizio, quei borsisti che a seguito delle visite mediche di cui agli artt. 84 e 85 D. Lgs. 230/95 e successive modifiche, siano stati classificati "idonei a determinate condizioni".

Prima della data di inizio della prestazione il C.C.R. informerà i borsisti in merito ai rischi specifici cui potrebbero essere esposti nei luoghi di lavoro e alle norme interne di protezione radiologica; fornirà, inoltre, i necessari mezzi di protezione individuali e quelli per la sorveglianza dosimetrica.

Al termine delle prestazioni o nel caso di interruzioni della prestazione svolta presso il C.C.R., il C.C.R. medesimo rilascerà al borsista una comunicazione individuale attestante le dosi assorbite presso l'impianto, conservandone copia.

Ogni borsista deve presentarsi al Servizio Radioprotezione del C.C.R. prima di lasciare in modo definitivo il Sito di Ispra.

Il/La borsista sarà assoggettato altresì ai seguenti obblighi:

- a) partecipare ad un breve corso, precedente l'inizio effettivo del lavoro, sui rischi delle radiazioni ionizzanti e sulle procedure che regolano il comportamento e l'esecuzione dei lavori all'interno della zona controllata. Il borsista non potrà essere impiegato per lavori diversi da quelli per i quali è stato istruito e sui quali è stato informato.
- b) qualora sia ritenuto necessario, a giudizio del C.C.R., sottoporsi, all'inizio, durante, e/o alla fine del periodo lavorativo presso il C.C.R. di Ispra, a quei controlli (Human Body Counter, radiotossicologia, ecc.) atti ad accertare l'eventuale presenza di contaminazione interna.
- c) al termine del periodo di durata della borsa presso il C.C.R. di Ispra, ritirare la comunicazione scritta relativa alla dose di radiazioni assorbita nel periodo di permanenza presso il C.C.R.

Il borsista è tenuto, altresì, ad osservare le seguenti disposizioni:

- a) non introdurre e consumare cibi, bevande e sigarette all'interno dei locali classificati "zone controllate";
- b) all'uscita dalla zona controllata, spogliarsi degli indumenti protettivi (che vanno riposti negli appositi contenitori) e controllare l'eventuale presenza di contaminazione radioattiva sulle superfici del corpo;
- c) acconsentire a sottoporsi, in ogni momento, durante la presenza nel C.C.R., a controlli ed ispezioni da parte del personale dei Servizi di Sicurezza e di Radioprotezione, nonché da parte del Servizio Medico e dell'Ingegnere di Sicurezza.

I borsisti classificati come **“Esposti di categoria A”** o **“Esposti di categoria B”**, oltre che agli obblighi previsti dagli articoli precedenti devono ottemperare altresì alle seguenti disposizioni:

- a) Fornire i certificati medici attestanti “l’idoneità” al lavoro in presenza di radiazioni ionizzanti.
- b) Comunicare immediatamente al C.C.R. la eventuale variazione di classificazione intervenuta durante la prestazione e riscontrata in seguito alle visite mediche di cui all’art. 85 D. Lgs. 230/95 e successive modifiche.
- c) Provvedere a tutti gli adempimenti legislativi che la nuova classificazione comporti.

Nel caso di attività lavorativa che preveda l’utilizzo di lavoratori classificati come **“Esposti di categoria A”** il **borsista**, oltre ad ottemperare agli obblighi previsti dagli articoli precedenti e tenendo conto altresì delle disposizioni ulteriori previste dai decreti applicativi al D. Lgs. 230/95 e successive modifiche, allorquando verranno emanati, si impegna a fornire la documentazione attestante la notifica o autorizzazione del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale come previsto dell’Art. 62, comma 4 del D. Lgs. 230/95 e successive modifiche.

Il CCR si impegna a munire il borsista del libretto personale di radioprotezione di cui all’art. 62, comma 3 del D. Lgs. 230/95 e successive modifiche.

7) Adempimenti Amministrativi

Al fine di consentire la corretta applicazione delle norme previdenziali e fiscali sarà cura del/della borsista informare a mezzo comunicazione scritta il CCR circa:

- 1) la variazione della composizione del suo nucleo familiare;
- 2) la propria situazione dei carichi familiari;
- 3) la variazione del proprio stato civile;
- 4) la variazione del proprio domicilio in Italia;
- 5) la variazione della propria residenza all’estero.

8) Conservazione e consegna dei materiali

Il borsista si impegna ad assicurare il corretto utilizzo delle attrezzature e dei mezzi necessari allo svolgimento del progetto, nel pieno rispetto dei programmi concordati con il CCR.

9) Rapporti gerarchici.

Si invita alla consultazione dell’Organigramma del CCR sul sito. <http://ec.europa.eu/dgs/jrc/index.cfm?id=1440&lang=en>

10) Provvedimenti disciplinari

1) Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nel presente regolamento danno luogo, secondo la gravità dell’infrazione, previo procedimento disciplinare, all’applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- (a) rimprovero verbale;
- (b) rimprovero scritto (censura);
- (c) multa con importo non superiore a 4 ore di retribuzione;
- (d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni;
- (e) licenziamento con preavviso;
- (f) licenziamento senza preavviso.

2) I ricercatori e tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano all'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca che gli enti sono tenuti a garantire ai sensi dell'art. 2, n. 6, legge n. 421/92 e dall'art. 7, comma 2, D.lgs. n. 165/01.

3) Il CCR, salvo il caso del rimprovero verbale, non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza aver prima contestato l'addebito e senza aver sentito, a sua difesa, il dipendente eventualmente assistito da un procuratore o da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. La contestazione va effettuata in forma scritta entro e non oltre i 20 giorni da quando l'ufficio istruttore individuato dagli enti sia venuto a conoscenza del fatto.

4) La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

5) Nel caso in cui, ai sensi dell'art. 55, comma 4, D.lgs. n. 165/01, la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai fini del comma 2 dello stesso art. 55, comunica all'ufficio competente il fatto da contestare al dipendente. Il responsabile della struttura deve effettuare la comunicazione, con atto formale, entro e non oltre i 20 giorni da quando abbia avuto conoscenza del fatto.

6) Al dipendente o su sua espressa delega al suo difensore è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

7) Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

8) L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate al comma 1. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

9) Con il consenso del dipendente la sanzione applicabile nelle ipotesi di cui al comma 1, lett. c) e d), può essere ridotta di 1/3, ma in tal caso non sono più esperibili l'impugnazione né il tentativo di conciliazione.

10) Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione. Del pari, non si tiene conto del rimprovero verbale se non seguito, entro i predetti 2 anni, da rimprovero scritto (censura) in relazione a un comportamento reiterato già oggetto dello stesso rimprovero verbale.

11) I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

12) Il dipendente può impugnare in sede arbitrale la sanzione disciplinare irrogata entro 20 giorni dalla notifica del provvedimento.

13) Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'accordo quadro sottoscritto il 23.1.01, in materia di arbitrato e conciliazione.

14) Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità di quanto previsto dall'art. 55, D.lgs n. 165/01, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- (a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- (b) rilevanza degli obblighi violati;
- (c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- (d) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'ente, agli utenti o a terzi e del disservizio determinato;
- (e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti del CCR, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- (f) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra loro;

15) La recidiva nelle infrazioni previste ai commi 4 e 5, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

16) Al dipendente responsabile di più infrazioni compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate e accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

17) La sanzione disciplinare del rimprovero verbale viene comminata nel rispetto della dignità personale del dipendente per le infrazioni di cui al presente comma, quando esse siano di lieve entità. Le sanzioni disciplinari, dal rimprovero scritto al massimo della multa d'importo pari a 4 ore di retribuzione, si applicano, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui ai commi 1 e 2, per le seguenti infrazioni:

- (a) inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;
- (b) condotta non conforme a principi di correttezza verso l'ente, gli altri dipendenti, gli utenti o i terzi;

- (c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nello svolgimento dell'attività di ricerca, fatto salvo, peraltro, quanto previsto dall'art.60, comma 1, o nella cura dei locali o altri beni strumentali a lui affidati in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;
- (d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'ente o di terzi;
- (e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nei limiti previsti dall'art. 6, legge n. 300/70;
- (f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro, laddove previsti;
- (g) altre violazioni dei doveri di comportamento non ricomprese specificamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'ente, per gli utenti o per terzi;
- (h) svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato nel bilancio dell'ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

18) La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- (a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- (b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- (c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
- (d) ingiustificato ritardo, fino a 10 giorni, nel raggiungere la sede assegnata dal CCR;
- (e) testimonianza falsa o reticente nell'ambito di procedimenti disciplinari;
- (f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, degli utenti o di terzi;
- (g) responsabilità in alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, utenti o terzi;
- (h) manifestazioni denigratorie nei confronti dell'ente, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1, legge n. 300/70;
- (i) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;
- (j) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'ente, agli utenti o a terzi.

19) La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'ente e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, quali:

- (a) recidiva plurima, per almeno 3 volte nell'anno, nelle mancanze previste dal comma 5, anche se di diversa natura, ovvero recidiva, nel biennio, in una mancanza, tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di 10 giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7, lett. a);
- (b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
- (c) rifiuto espresso e reiterato al trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;
- (d) assenza ingiustificata e arbitraria dal servizio per oltre 10 giorni lavorativi consecutivi;
- (e) persistente insufficiente rendimento fatto salvo quanto previsto dall'art. 46, comma 1, ovvero atti o comportamenti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell'adempimento degli obblighi di servizio, rispetto ai carichi di lavoro, laddove previsti;
- (f) responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori del servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.

20) La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per infrazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'ente e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali:

- (a) recidiva nella responsabilità di alterchi negli ambienti di lavoro con ricorso a vie di fatto nei confronti di superiori o di altri dipendenti ovvero di terzi;
- (b) accertamento che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- (c) condanna passata in giudicato:
 - 1) per i delitti di cui all'art. 58, comma 1, lett. a), b), c), d), e), D.lgs. n. 267/00;
 - 2) per gravi delitti commessi in servizio;
- (d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

21) Il procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 27, comma 3, deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare.

Qualora l'ente venga a conoscenza di fatti che possano dar luogo a una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini previsti dall'art. 27, comma 3, dalla data di conoscenza della sentenza.

22) Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 8 è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva. Trova applicazione l'art. 5, comma 4, legge n. 97/01.

23) Al codice disciplinare di cui al presente articolo deve essere data pubblicità mediante consegna di una copia al borsista all'atto della firma del contratto. Il codice disciplinare si applica dal 1° giorno di lavoro del borsista.

11) Dettaglio dei provvedimenti disciplinari specifici

Oltre che nei casi previsti dall'articolo 11, saranno applicati i seguenti provvedimenti disciplinari:

Multa nei confronti del borsista che:

- non ottempererà agli obblighi di cui all'articolo 13 del contratto.

Sospensione dalla retribuzione e dal servizio nei confronti del/della borsista che:

- commetta infrazioni alla procedura di cui all'art. 18 del contratto

Licenziamento disciplinare esclusivamente per le seguenti mancanze:

- grave violazione degli obblighi incombenti sul borsista quali l'osservanza nel modo più scrupoloso dei propri doveri e del segreto d'ufficio nonché della conservazione dei materiali e attrezzature da lui presi in consegna.
- infrazione delle norme di legge riguardanti la sicurezza sul lavoro;
- esecuzione, in concorrenza con l'attività del CCR, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dall'orario di lavoro;
- ipotesi ricadenti sotto la disciplina di cui all'art. 2119 del codice civile della Repubblica Italiana (contemplante le ipotesi di recesso per giusta causa);
- recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo Pensioni dei Lavoratori Dipendenti presso l'INPS. Il lavoratore ha la facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Le misure sopra elencate saranno assunte nel pieno rispetto delle procedure fissate dalla legge n. 300/1970.

Pertanto ai sensi e per gli effetti della citata legge le norme in materia di sanzioni disciplinari saranno portate a conoscenza dei borsisti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il borsista colpito da provvedimento disciplinare che intende impugnare la legittimità del provvedimento stesso potrà avvalersi delle procedure conciliative previste dall'art. 7 del citato Statuto dei Lavoratori.

Fonti normative sopra citate e allegate

- Legge 20 maggio 1970, n. 300 Statuto dei Lavoratori (art. 7)
- Estratto del CCNL del settore Terziario - Confcommercio

Art. 7 Sanzioni disciplinari (Statuto dei Lavoratori)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse,

devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, (15), non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'Autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'Associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della massima Occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'Ufficio del Lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivolto dall'Ufficio del Lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'Autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

ALLEGATO II

CONDIZIONI SPECIFICHE

ARTICOLO 3

DEFINIZIONE DI FORZA MAGGIORE

Per forza maggiore s'intende un evento imprevedibile ed eccezionale che ha conseguenze sullo svolgimento del contratto e sull'attuazione del progetto e che non può essere né controllato né risolto, nonostante ogni ragionevole tentativo da parte della Commissione e del borsista.

Qualora un caso di forza maggiore renda temporaneamente impossibile l'adempimento del contratto, la parte interessata sarà sollevata dagli obblighi contrattuali direttamente influenzati dalla situazione di forza maggiore per l'intera durata della stessa o per qualsiasi altro periodo ritenuto ragionevole dal CCR alla luce delle circostanze. Tutto questo a condizione che la parte interessata:

- informi immediatamente per iscritto le altre parti contraenti del verificarsi della forza maggiore;
- faccia tutto il possibile per evitare e ridurre al minimo le conseguenze dovute alla forza maggiore;
- riprenda l'adempimento del contratto non appena il caso di forza maggiore venga a cessare e ne metta al corrente le altre parti contraenti immediatamente.

Il CCR ed il borsista dovranno fare tutto il possibile per ridurre al minimo gli effetti della forza maggiore sulla realizzazione del progetto e prenderanno di comune accordo tutte le misure ritenute necessarie a questo scopo.

Il CCR può decidere di sospendere i pagamenti per il periodo in questione.

Qualora la situazione di forza maggiore rendesse definitivamente impossibile l'adempimento del contratto alle condizioni stipulate, il contratto potrà essere risolto.

ARTICOLO 11

TRATTAMENTO ECONOMICO

L'ammontare dell'**indennità di mobilità** è stato fissato come segue:

- 500,00 euro/mese per i borsisti senza famiglia a carico al momento della firma del contratto *;
- 800,00 euro/mese per i borsisti sposati e/o con figli a carico al momento della firma del contratto *.

(*) **Gli importi sono soggetti a trattenute sociali stabilite dagli Istituti Previdenziali.**

L'indennità di mobilità di cui sopra è concessa al borsista il cui **luogo d'origine** dista dal CCR più di 70 Km. Al borsista avente diritto all'indennità di mobilità, può essere riconosciuta l'indennità più alta se nel corso del contratto ne soddisfa i criteri.

Indennità di viaggio:

All'inizio del contratto e per ogni periodo di dodici (12) mesi compiuti, verrà corrisposta un'**indennità di viaggio**, forfetaria andata e ritorno calcolata sulla base della tabella riportata successivamente, che prende in considerazione la distanza fra il **luogo di origine**¹ e l'istituzione ospite.

L'indennità di viaggio iniziale verrà pagata con il primo stipendio.

Tabella indennità di viaggio forfetaria *

Distanza (in Km)	Importo (€)
0 -70	0
71-500	250
501-1.000	500
1.001-1.500	750
1.501-2.500	1000
2.501-5.000	1500
5.001-10.000	2000
>10.000	2500

(*) **Gli importi sono soggetti a trattenute sociali stabilite dagli Istituti Previdenziali.**

Coefficiente correttore

Lo stipendio lordo del borsista è determinato dal coefficiente correttore in vigore nel paese in cui il sito CCR è situato. I coefficienti correttori sono quelli descritti nel Programma Marie Curie 7° PQ "People".

ALLEGATO III

ARTICOLO 17

Art. 7 D.Lgs. 196/2003 – Diritto di accesso ai dati personali ed altri diritti

1. L'interessato ha diritto di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano, anche se non ancora registrati, e la loro comunicazione in forma intelligibile.

2. L'interessato ha diritto di ottenere l'indicazione:

- a) dell'origine dei dati personali;
- b) delle finalità e modalità del trattamento;
- c) della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
- d) degli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'art. 5, comma 2;
- e) dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di rappresentante designato nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati.

3. L'interessato ha diritto di ottenere:

- a) l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;
- b) la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
- c) l'attestazione che le operazioni di cui alle lett. a) e b) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato.

4. L'interessato ha diritto di opporsi, in tutto o in parte:

- a) per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorchè pertinenti allo scopo della raccolta;
- b) al trattamento di dati personali che lo riguardano a fini di invio di materiale pubblicitario o di vendita diretta o per il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale.

ALLEGATO IV

DICHIARAZIONE DI CONFIDENZIALITA

Contratto di borsa fra il Centro Comune di Ricerca della Commissione europea e il/la signor/a

Titolo del progetto: " ..."

Mi impegno ad osservare la massima discrezione su fatti e notizie di qualsiasi natura di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio o in occasione dell'esercizio delle mie funzioni in relazione al progetto sopra indicato.

Mi impegno a non comunicare a persona non qualificata ad averne conoscenza, documenti o informazioni non ancora resi pubblici. Tale impegno resta valido anche dopo la cessazione dell'esercizio delle mie funzioni presso le Comunità.

Mi impegno a non pubblicare, né far pubblicare, solo o in collaborazione, scritti il cui oggetto riguardi l'attività delle Comunità, salvo espressa autorizzazione scritta. L'autorizzazione può essere negata solo quando la pubblicazione prevista sia di natura da compromettere gli interessi delle Comunità.

COGNOME e NOME (in stampatello) :

Firma :

Ispra,.....

ALLEGATO V

DICHIARAZIONE DI RIPRESA DEL PROGETTO DOPO LA SOSPENSIONE

Partecipazione a un contratto di borsa individuale fra il Centro Comune di Ricerca della Commissione europea ed il signor/la signora.....

TITOLO DEL PROGETTO

"....."

Il sottoscritto signor/signora....., (Responsabile scientifico del progetto)

E

il/la signor/signora, (Borsista)

con la presente dichiarano la ripresa del progetto di cui sopra.

Fatto a Ispra,

Il/La borsista

Nome:

Firma:

Data:

Per la Commissione:

Nome:

Titolo: Responsabile scientifico del progetto

Firma:

Data:

Approvazione dell'Unità Supporto Gestione dell'Istituto [nome dell'Istituto]