AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

ARAN - Protocollo Uscita
N.0007538/2017 del 11/10/2017

SERVIZIO DI CONTRATTAZIONE 1
U.O. Settori della Conoscenza
Risposta a nota pec del 2/5/2017
Prot. ARAN E. n. 0003956 del 2/5//2017

Al CNR
Consiglio Nazionale delle Ricerche
Direzione Centrale Gestione delle Risorse Umane
P.le Aldo Moro 7
00185 Roma

protocollo-ammcen@pec.cnr.it

e, p.c. Al Dipartimento della Funzione Pubblica
Servizio Studi e Consulenza Trattamento del personale
Palazzo Vidoni
Corso V. Emanuele 116
00186 ROMA

protocollo_dfp@mailbox.governo.it

Oggetto: chiarimenti applicazione art. 58 del CCNL 21/2/2002.

Con la nota in riferimento codesto Consiglio ha richiesto un parere sulla corretta applicazione dell'art. 58 del CCNL 21/2/2002 in materia di orario di lavoro dei ricercatori e tecnologi.

Si chiede in particolare:

- se sia possibile per ricercatori e tecnologi svolgere la propria prestazione lavorativa al di fuori della sede di servizio, in ogni luogo in cui ritengano opportuno svolgere la propria attività, compreso la propria abitazione, senza alcuna autorizzazione da parte del direttore o dirigente o responsabile della struttura di afferenza;

- se esistano eventuali limiti territoriali per l'espletamento dell'attività fuori sede ai sensi dell' art. 58, ovvero se sia possibile per i ricercatori e tecnologi svolgere l'attività fuori sede sia all' interno del Comune della sede di servizio che al di fuori di questo e, se in quest'ultimo caso debba, comunque, applicarsi l'istituto della missione;

- quali debbano essere i contenuti dell'autocertificazione dell'attività svolta fuori sede.

Al riguardo si fa presente che l' art. 58 del CCNL del 21 febbraio 2002 prevede espressamente che:" *L'orario di lavoro di ricercatori e tecnologi è di 36 ore medie settimanali nel trimestre. I ricercatori e tecnologi hanno l'autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro. La presenza in servizio è assicurata correlandola in modo flessibile alle esigenze della propria attività scientifica e tecnologica, agli incarichi loro affidati, all'orario di servizio della struttura in cui operano, tenendo conto dei criteri organizzativi dell'Ente. Lo svolgimento dell'attività al di fuori della sede di servizio deve essere autocertificato mensilmente."*

Dalla formulazione della citata disposizione emerge che l'orario di lavoro dei ricercatori e tecnologi presenta delle specifiche connotazioni, essenzialmente connesse alle esigenze dell'attività scientifica e di ricerca. Infatti a tali dipendenti viene riconosciuta la possibilità di organizzare la propria presenza in servizio e il proprio tempo di lavoro in modo autonomo e flessibile. Ciò anche in presenza, al pari degli altri dipendenti degli enti di ricerca, di un preciso obbligo orario di 36 ore settimanali, che hanno l'unica particolarità di essere caratterizzate da peculiari modalità di computo su base trimestrale.

In ogni caso, la suddetta disposizione non tralascia di specificare che l'autodeterminazione della propria attività lavorativa, da parte dei dipendenti in esame, deve in ogni caso essere correlata all' orario di servizio della struttura in cui gli stessi operano e deve tener conto dei criteri organizzativi dell'Ente.

Da tale precisazione risulta evidente che l'esercizio dell'autonomia e flessibilità, riconosciute dal CCNL ai ricercatori e tecnologi, non può non tener conto del contesto organizzativo e funzionale di riferimento, oltre al fatto che, come anche chiarito da codesto Ente, tali dipendenti, pur godendo di specifiche prerogative, sono comunque inquadrati in un rapporto di lavoro di tipo subordinato e, quindi, sono assoggettati ai poteri del datore di lavoro, secondo i principi definiti dagli artt. 2086, 2094 e 2104 del codice civile e richiamati dal d.lgs. n. 165 del 2001.

Da quanto sopra consegue che l'attuazione in concreto di tale autodeterminazione nello svolgimento dei propri compiti deve essere ricondotta ad un sistema gestionale ordinato e coerente, che consenta al datore di lavoro pubblico di assumere tutte le iniziative ritenute più opportune al fine di assicurare, con trasparenza e correttezza, il rispetto di tutti gli obblighi contrattuali correlati al rapporto di lavoro del proprio personale.

Ciò anche allo scopo di mettere in grado gli uffici competenti di effettuare gli ulteriori adempimenti gestionali riguardanti gli istituti, quali i permessi, la malattia, le ferie, ecc., per i quali è essenziale il computo dei giorni di assenza ai fini del raggiungimento dei limiti quantitativi previsti dai CCNL, che devono essere attentamente verificati, anche nell'ottica di non creare disparità con le altre categorie di lavoratori.

In tale contesto, si ritiene altresì ammissibile che l'Ente stesso provveda ad individuare specifici criteri o a fornire apposite indicazioni operative anche per i casi di svolgimento delle attività presso una sede di diversa da quella di servizio.

Infatti, tale ulteriore prerogativa, prevista per il personale in esame, deve essere giustificata da specifiche motivazioni di carattere scientifico e collegata alla necessità di dover effettuare particolari compiti e funzioni che non possono essere attuati nella sede abituale di lavoro, la quale deve in ogni caso rimanere il punto di riferimento principale per lo svolgimento dell'attività professionale. Peraltro, in via generale, la sede si configura come il luogo stabilito per lo svolgimento della prestazione lavorativa e rappresenta uno degli elementi maggiormente significativi del rapporto di lavoro subordinato, anche sotto il profilo delle garanzie per il lavoratore.

Del resto, lo stesso CCNL prevede che, nell'ipotesi di attività fuori sede, il dipendente sia tenuto a predisporre una specifica autocertificazione mensile, i cui contenuti potranno essere definiti dall'Ente, in base alle proprie necessità funzionali ed organizzative. In ogni caso, sembrerebbe opportuno che in essa, tra l'altro, siano precisati i motivi che hanno indotto il lavoratore a svolgere la prestazione lavorativa al di fuori della sede di servizio, nonché siano fornite le opportune indicazioni circa l'attività effettuata, che deve, pur sempre, essere coordinata con le finalità istituzionali della struttura di appartenenza.

Alla luce delle considerazioni fin qui formulate si esprimono, invece, non poche perplessità circa la possibilità di effettuare l'attività scientifica e/o di ricerca presso la propria abitazione, in quanto si ritiene che tale ipotesi sarebbe in contrasto con i suddetti principi contrattuali, anche perché nel settore pubblico lo svolgimento della prestazione lavorativa presso il proprio domicilio rappresenta un fatto eccezionale, che viene specificatamente regolamentato da disposizioni di legge e contrattuali (ad esempio, il telelavoro o lo *smart working* sperimentale) e non può essere lasciato all' iniziativa discrezionale del singolo dipendente.

Inoltre, non va sottovalutato che l'eventuale attuazione di una siffatta modalità lavorativa richiede anche l'attuazione di una serie di adempimenti di tipo tecnico-

procedurale, nonché la valutazione delle eventuali ricadute in termini di responsabilità datoriali nei confronti dei dipendenti, che non possono non investire l'autonomia decisionale degli enti interessati.

Al riguardo, inoltre, non sembra marginale considerare gli obblighi in capo all'Ente relativamente alle esigenze di sicurezza e di copertura assicurativa INAIL del proprio personale. Sotto tale profilo, assume particolare rilievo l'applicazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, che prevede ampie responsabilità per il datore di lavoro, il quale è tenuto ad assicurare l'integrità fisica dei propri dipendenti. Contestualmente, non vanno sottovalutate le ricadute sul piano della prevenzione degli infortuni sul lavoro, atteso che la normativa vigente prevede criteri rigorosi per il riconoscimento delle relative tutele. Si ritiene, infatti, che mentre tali tutele possano estendersi allo svolgimento della prestazione lavorativa presso altre sedi lavorative, non sia possibile prevederle per le attività effettuate presso il domicilio del dipendente, atteso che questo è ammesso solo in relazione alle citate specifiche discipline.

Infine, per quanto concerne la problematica riguardante se e quando il servizio "fuori sede" debba considerarsi "trasferta", occorre rilevare che quest'ultimo istituto non è stato disciplinato dai CCNL dell'Università e, pertanto, risulta necessario fare riferimento alla regolamentazione vigente nel pregresso regime pubblicistico, anche per quanto riguarda le relative circolari applicative. Ciò sulla base di quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 13 maggio 2009 che, in assenza di una specifica disciplina contrattuale, rinvia "*a tutta la normativa contrattuale e legislativa applicata nel comparto, per quanto compatibile con le disposizioni del presente CCNL*".

IL DIRETTORE
(Dott.ssa Elvira Gentile)