



Ai
Dirigenti/Direttori/Responsabili
delle Unità Organiche e Strutture
del CNR

OGGETTO: Chiarimenti applicazione art. 58 del CCNL 21/2/2002. Nota ARAN
Prot. n.0007538/2017 del 11/10/2017.

Si trasmette la nota ARAN prot. n. 0007538/2017 del 11/10/2017 (All. 1) con la quale vengono forniti chiarimenti in merito all'applicazione dell'art. 58 del CCNL 21/2/2002 relativamente all'orario di lavoro di ricercatori e tecnologi.

In particolare l'ARAN chiarisce alcuni aspetti di particolare rilevanza per la gestione del rapporto di lavoro di ricercatori e tecnologi che vengono di seguito evidenziati.

1. Autonomia e flessibilità dell'orario di lavoro.

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 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.

2. Attività fuori sede

Si ritiene 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.

3. Svolgimento attività lavorativa presso la propria abitazione

Circa la possibilità di effettuare l'attività scientifica e/o di ricerca presso la propria abitazione, **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.

4. Servizio fuori sede e missione

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 dal CCNL 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".

I Dirigenti/Direttori/Responsabili in indirizzo sono tenuti a dare la massima diffusione della presente circolare a tutto il personale dipendente.

IL DIRETTORE GENERALE f.f.

Allegato:

1) Nota ARAN, prot. n.0007538/2017 del 11/10/2017.