

GESTIONE DELL'ORARIO DI LAVORO DEI R&T: INDISPENSABILE UNA NORMA DI STATO GIURIDICO

Gianpaolo Pulcini

Riassunto

L'orario di lavoro costituisce uno degli istituti contrattuali che maggiormente caratterizza il grado di autonomia e di non subordinazione alla dirigenza dei Ricercatori e Tecnologi degli Enti Pubblici di Ricerca (EPR). Le distorte interpretazioni ed applicazioni da parte di quasi tutti gli EPR di questo istituto contrattuale, che tendono a ledere l'autonomia dei Ricercatori e Tecnologi e a non riconoscere loro la non subordinazione alla Dirigenza scientifica ed amministrativa del proprio Ente, sono qui illustrate e discusse. Al contempo, oltre a dare la corretta interpretazione delle norme contrattuali in questione, si fornisce e si motiva l'unica soluzione al problema: una norma di stato giuridico che superi l'orario di lavoro e lo sostituisca con un più appropriato "impegno di lavoro" forfettario.

Abstract

Working hours are one of the contractual rules that most characterize the degree of autonomy and non-subordination to the management of the Researchers and Technologists of the Italian Public Research Institutions (EPR). The distorted interpretations and applications by almost all the EPRs of this contractual rule, which tend to damage the autonomy of Researchers and Technologists and not to recognize their non-subordination to the scientific and administrative management of their Institution, are here illustrated and discussed. At the same time, in addition to giving the correct interpretation of the contractual rules in question, the only solution to the problem is provided and motivated: a legal status rule that exceeds the "working hours" and replaces it with a more appropriate flat rate "work commitment".

Parole chiave: *Contratto collettivo nazionale del lavoro, ricercatori e tecnologi, orario di lavoro, non subordinazione dirigenza, norma di stato giuridico.*

Keywords: *Collective National Labor Contract, Researchers and Technologists, Working hours, Non-subordination to the Management, Legal status rule.*

1. Introduzione

L'orario di lavoro dei Ricercatori e Tecnologi degli Enti Pubblici di Ricerca (EPR), attualmente normato dall'art. 58 del CCNL del 21/02/2002 e successivamente integrato dall'art. 21 del CCNL del 7/4/2006, costituisce certamente uno degli istituti contrattuali oggetto di maggiore scontro con le amministrazioni dei vari enti di ricerca per come va correttamente interpretato e, quindi, applicato.

Ciò accade non solo per motivi tecnici, che andremo ad illustrare nel seguito, ma anche perché la flessibilità dell'orario di lavoro, inteso in senso lato, di una categoria professionale dà la misura dell'autonomia e del livello di non subordinazione alla dirigenza scientifica ed amministrativa che vengono riconosciute a quella categoria professionale. In altre parole, riconoscere ampia flessibilità dell'orario di lavoro dei Ricercatori e Tecnologi significa per un ente di ricerca ammettere che, nella gestione dell'attività di ricerca e nella tecnologia, chi "comanda" sono ricercatori e

tecnologi e non i dirigenti (scientifici e amministrativi) dell'ente. Cosa che ben pochi enti sono disposti ad accettare.

Nel seguito illustreremo gli elementi caratterizzanti la gestione dell'orario di lavoro di ricercatori e tecnologi, dando la corretta interpretazione delle norme contrattuali, fino a concludere che solo una norma di stato giuridico, che superi l'orario di lavoro e lo sostituisca con un più appropriato "impegno di lavoro" forfettario, può fornire una valida soluzione alle erronee applicazioni da parte di molti enti e a talune contraddizioni offerte dal contratto stesso.

2. Utilizzo del cartellino: quando una chiara norma contrattuale è violata dagli enti.

L'obbligo di accertare l'orario di lavoro di tutti i dipendenti pubblici mediante controlli automatici fu introdotto dalla legge 724/1994 che, al comma 3 dell'art. 22 (Orario di servizio nelle amministrazioni

pubbliche), stabiliva: “*L’orario di lavoro, comunque articolato, è accertato mediante forme di controllo obiettive e di tipo automatizzato*”.

Tale obbligo era stato già introdotto per tutto il personale degli enti di ricerca dal comma 7 dell’art. 9 (Programmazione dell’orario di servizio ed articolazione dell’orario di lavoro) del CCNL del 1987 (il D.P.R. n.568/1987) dove si stabiliva che “*L’orario di lavoro è documentato per tutto il personale dipendente attraverso sistemi meccanici od elettronici di rilevazione, che assicurino una piena ed oggettiva conformità fra i dati rilevati e l’effettiva ed integrale prestazione dell’attività lavorativa per il tempo prescritto*”. Obbligo confermato nella successiva tornata contrattuale del 1991 dal comma 2 dell’art. 39 (Durata e rilevazione dell’orario di lavoro) del D.P.R. n. 171/1991 che affermava: “*L’osservanza dell’orario di lavoro è documentata per tutto il personale attraverso sistemi automatici di rilevazione che assicurino una piena ed oggettiva conformità fra i dati rilevati e l’effettiva ed integrale prestazione dell’attività lavorativa per il tempo prescritto*”.

A seguito della tornata contrattuale del 1998, che vide il contratto dei Ricercatori e Tecnologi degli EPR stipulato nell’area della dirigenza insieme ai dirigenti amministrativi degli enti, i criteri di osservanza dell’orario di lavoro degli stessi si differenziarono decisamente da quelli del personale tecnico ed amministrativo, differenza confermata sin dalla successiva tornata contrattuale del 2002 (che vide i Ricercatori e Tecnologi degli EPR uscire dall’area della dirigenza e tornare nel comparto ricerca).

Nel CCNL stipulato il 21/2/2002, infatti, l’utilizzo di sistemi di controllo automatico fu formalmente confermato per il solo personale tecnico ed amministrativo dal comma 4 del vigente art. 48 (Orario di lavoro del personale tecnico/amministrativo) che stabiliva per tale personale: “*L’osservanza dell’orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico*”. Al contrario, invece, nel vigente art. 58 di quel contratto, che tuttora norma l’orario di lavoro dei Ricercatori e Tecnologi, non c’è riferimento alcuno a controlli automatizzati dell’orario di lavoro, né al comma 1, che stabilisce: “*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*”, né altrove.

L’assoluta mancanza, nel CCNL del 2002 e in quelli successivi, di alcun riferimento all’obbligo di accertare l’orario di lavoro dei Ricercatori e Tecnologi

mediante controlli di tipo automatico, assieme al fatto che il CCNL del 1998, all’art. 80, formalmente disapplicò tutte le precedenti norme contrattuali (art. 9 del D.P.R. n. 568/1987 e art. 39 del D.P.R. n. 171/1991) che imponevano il suddetto obbligo per tutto il personale degli EPR, implica, così come più volte sentenziato dalla Corte di Cassazione, che i Ricercatori e Tecnologi degli EPR non sono soggetti ad alcuna forma di controllo dell’orario di lavoro.

In particolare, la Cassazione Civile, con le sentenze n. 3298/1994 e n. 11025/2006, ha “*stabilito il principio che per i dipendenti pubblici l’obbligo di adempiere alle formalità prescritte per il controllo dell’orario di lavoro deve discendere da apposita fonte normativa legale o contrattuale*” e che quindi per introdurre tale obbligo non è sufficiente una norma di tipo generale, quale è il suddetto art. 22 della legge 724/1994. Peraltro, tutte le precedenti norme contrattuali che prevedevano tale vincolo anche per i Ricercatori e Tecnologi sono state formalmente disapplicate, come già detto, dal CCNL del 5/3/1998.

Il principio stabilito dalla Corte di Cassazione è stato in seguito confermato anche dal Tribunale del Lavoro di Bologna, prima, e dalla Corte di Appello di Bologna, poi, con la sentenza n. 435/2015 (diventata definitiva non avendo il CNR presentato ricorso), che nell’annullare il licenziamento di un Ricercatore del CNR, ha così affermato: “*deve ritenersi non solo che i ricercatori e tecnologi abbiano l’autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro ma che sia, correlativamente, esclusa l’introduzione di forme di disciplina dell’orario di lavoro e di controllo sull’osservanza dello stesso, salve le eventuali determinazioni di una costituenda commissione paritetica*”. Di conseguenza, ribadisce la Corte di Appello, “*il sistema di rilevazione a badge previsto [...] per verificare i tempi di presenza in sede è palesemente in contrasto con la disciplina contrattuale*”.

Quanto qui esposto ed analizzato non può che portare alla conclusione che i Ricercatori e Tecnologi degli EPR non sono soggetti al cartellino e ad alcuna forma di controllo automatico dell’orario di lavoro, quale è ad esempio il software ePas utilizzato dal CNR in quasi tutte le sue sedi.

3. Articolazione settimanale dell’orario di lavoro: quando le norme contrattuali sono tra loro contraddittorie

Le norme contrattuali riguardanti l’eventuale articolazione dell’orario di lavoro su un prefissato numero di giorni settimanali seguono lo stesso iter descritto per il controllo dell’orario di lavoro.

Anche in questo caso, infatti, c'è una norma di legge di tipo generale, in particolare la succitata Legge n. 724/1994, che al comma 1 dell'art. 22 (Orario di servizio nelle amministrazioni pubbliche) stabilisce: *“L'orario di servizio nelle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, si articola su cinque giorni settimanali, anche nelle ore pomeridiane”*.

Anche in questo caso, ci sono precedenti norme contrattuali: il comma 1 dell'art. 10 del D.P.R. n. 568/1987 (*“L'orario di lavoro ordinario può essere articolato su sei o cinque giorni alla settimana con inizio non anteriore alle ore 7,30, salvo anticipazioni giustificate dalla particolare natura del servizio”*) e il comma 1 dell'art. 39 del D.P.R. n. 171/1991 (*“L'orario di lavoro del personale degli enti ed istituzioni di cui all'articolo 9 della legge 9 maggio 1989, n. 168, è fissato in 36 ore settimanali, distribuito di norma su cinque giorni”*) che impongono un'articolazione settimanale dell'orario di lavoro per tutto il personale degli EPR, norme contrattuali però formalmente disapplicate per i Ricercatori e Tecnologi dall'art. 80 del CCNL del 1998.

Ed anche in questo caso, mentre il vigente art. 48 del CCNL del 21/2/2002 (Orario di lavoro del personale tecnico/amministrativo) al comma 1 stabilisce che per il personale tecnico ed amministrativo *“l'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali e può essere articolato su cinque giorni ovvero su sei giorni per i servizi da erogarsi con carattere di continuità e che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana”*, il vigente art. 58 (Orario di lavoro dei Ricercatori e Tecnologi) del medesimo CCNL al comma 1 stabilisce che *“L'orario di lavoro di ricercatori e tecnologi è di 36 ore medie settimanali nel quadriestrate”* [così come modificato dal CCNL del 2018], senza contemplare, né qui né altrove, alcuna articolazione settimanale dell'orario di lavoro dei Ricercatori e Tecnologi.

Di conseguenza, nel rispetto dei suddetti principi stabiliti dalla Corte di Cassazione, in mancanza di una *“apposita fonte normativa legale o contrattuale”*, l'orario di lavoro dei Ricercatori e Tecnologi non può essere articolato su un prefissato numero di giorni settimanali.

Ciò significa che un Ricercatore o un Tecnologo potrebbe lavorare, ad esempio, 4 giorni alla settimana per 9 ore al dì e il quinto giorno della settimana essere semplicemente *“assente”* avendo effettuato le sue 36 ore medie settimanali.

La mancata articolazione settimanale dell'orario di lavoro dei Ricercatori e Tecnologi comporta però un vuoto applicativo. Infatti, mentre un giorno di ferie

o di malattia *“vale”* un quinto di 36 ore, ossia 7 ore e 12 minuti, quando l'orario di 36 ore settimanali è articolato su 5 giorni alla settimana, in assenza di una prefissata articolazione settimanale dell'orario di lavoro dei Ricercatori e Tecnologi, non è possibile determinare quante ore *“valga”* un loro giorno di ferie, o di malattia o di assenza compensativa. Eppure, poter determinare tale *“valore”* è indispensabile in quanto ogni giorno di assenza per ferie, malattia, o assenza compensativa, riduce il numero medio di ore da lavorare nel quadriestrate.

È quindi evidente come le norme contrattuali relative ad una eventuale articolazione settimanale dell'orario di lavoro dei Ricercatori e Tecnologi siano tra loro contraddittorie e creino un vuoto applicativo che gli enti, consciamente o no, hanno *“sanato”* imponendo anche ai Ricercatori e Tecnologi una articolazione settimanale (su 5 giorni) del loro orario di lavoro.

4. Quando norme contrattuali trovano la più variegata interpretazione

Sfortunatamente, non sono solo le norme contrattuali riguardanti l'osservanza dell'orario di lavoro dei Ricercatori e Tecnologi, e la sua articolazione settimanale, ad essere soggette ad errate interpretazioni ed applicazione da parte degli enti (e, chissà perché, sempre in maniera penalizzante per i Ricercatori e Tecnologi!). Qui di seguito riportiamo altre norme contrattuali frequentemente soggette ad errate applicazioni da parte degli enti.

4.1. Attività al di fuori della sede di servizio

Lo svolgimento dell'attività al di fuori della sede di lavoro è normato dal comma 3 dell'art. 58 del CCNL del 21/2/2002 che stabilisce: *“Lo svolgimento dell'attività al di fuori della sede di servizio deve essere autocertificato mensilmente”*.

Nessuna limitazione, temporale o geografica, è quindi prevista nella normativa contrattuale, né il CCNL consente agli enti di normare tale istituto contrattuale. Del tutto illegittima è quindi l'esclusione della propria abitazione quale luogo di svolgimento dell'attività fuori sede che tantissimi EPR impongono.

Emblematica è la situazione al CNR che non vieta espressamente di svolgere presso la propria abitazione l'attività fuori sede, limitandosi ad osservare, nella Circolare n. 32/2017, che svolgere attività presso la propria abitazione *“sarebbe in contrasto con i suddetti principi contrattuali”*, senza peraltro fornire alcun riferimento normativo o contrattuale che avvalorati tale

esclusione. Ma di fatto, in molti istituti dell'ente, i direttori non consentono ai Ricercatori e Tecnologi di svolgere l'attività fuori sede presso la propria abitazione. Eppure, è lo stesso CNR che nel Piano della Performance 2021-2023 (approvato dal CdA con la Delibera n. 5/2021) nell'affermare che *“il contratto collettivo del comparto stabilisce de-facto condizioni di lavoro per ricercatori e tecnologi già equivalenti allo smart working”*, ammette che il contratto riconosce ai R&T il diritto di svolgere l'attività fuori sede ovunque essa sia consentita col lavoro agile, quindi anche presso la propria abitazione.

Precludere la possibilità di svolgere attività fuori sede ovunque un Ricercatore o Tecnologo ritenga sia funzionale alla sua attività (ad esempio: fuori dei limiti comunali della propria sede, o all'università in assenza di apposita convenzione, come al CNR spesso si tenta di fare) è inoltre in palese contrasto con quanto stabilito dal D.Lgs. 218/2016 che, all'art. 1, tra i diritti che gli enti sono tenuti ad assicurare ai propri Ricercatori e Tecnologi in applicazione della Carta Europea dei Ricercatori, include *“la necessaria flessibilità lavorativa funzionale all'adeguato svolgimento delle attività di ricerca”*. Flessibilità lavorativa che si traduce nella piena autonomia sia dell'orario di lavoro che della scelta del luogo ove svolgere la propria attività di ricerca.

Né, infine, la dirigenza scientifica di un ente può assumersi il diritto di stabilire quale luogo sia funzionale alle attività di ricerca e a quelle tecnico-scientifiche di un Ricercatore o Tecnologo, dato che l'art. 80 del CCNL del 19/4/2018, al comma 5, ha stabilito che *“in applicazione del D.Lgs. n. 165/2001, art. 15 comma 2, il personale ricercatore e tecnologo non può essere gerarchicamente subordinato alla dirigenza di cui all'art. 19 del citato decreto legislativo per quanto attiene alla gestione della ricerca o delle attività tecnico-scientifiche”*. Ed il luogo ove svolgere l'attività di ricerca rientra certamente nella gestione della ricerca e delle attività tecnico-scientifiche.

4.2. Assenza compensativa

L'assenza compensativa è un altro istituto contrattuale normato dall'art. 58 del CCNL del 21/2/2002, in particolare dal comma 5 che stabilisce: *“Le eventuali ore in eccesso possono essere recuperate anche attraverso un massimo di 22 giorni di assenza compensativa all'anno”*.

Anche in questo caso il CCNL non pone alcuna limitazione in merito, ad esempio, al numero di giorni consecutivi di assenza compensativa di cui può usufruire un Ricercatore o Tecnologo. In teoria, quindi, un Ricercatore o Tecnologo può usufruire anche di 22

giorni consecutivi di assenza compensativa. Ed invece, alcuni (pochi, per fortuna) istituti del CNR ritengono che non si possa usufruire di due o più giorni di assenza consecutiva, così come vorrebbero imporre un limite anche mensile ai giorni di assenza compensativa!

Sulla questione appare poi assurda l'ignoranza mostrata da alcuni uffici del CNR, ad esempio quello che ha ideato il sistema ePas per il rilevamento dell'orario di lavoro, che, a 20 anni dall'entrata in vigore del CCNL, confonde la *“assenza compensativa”* con il *“riposo compensativo”* (istituto contrattuale normato dall'art. 49 del CCNL del 21/2/2002 per il solo personale tecnico ed amministrativo e ben diverso dall'assenza compensativa) prevedendo come motivazione di assenza il solo *“riposo compensativo”*.

4.3. Programmazione delle ferie

L'art. 59 del CCNL del 21/2/2002, al comma 1, stabilisce che *“costituisce specifica responsabilità del ricercatore e tecnologo programmare e organizzare le proprie ferie in modo da garantire comunque l'assolvimento dei propri compiti e degli incarichi affidati alla sua responsabilità”*.

È evidente, quindi, che i Ricercatori e Tecnologi non sono tenuti a pianificare preventivamente le proprie ferie, avendo la responsabilità di organizzarle in base alle proprie esigenze, né a farsele autorizzare. Anche in merito a questo istituto contrattuale si assiste troppo frequentemente alla richiesta fatta ai Ricercatori e Tecnologi da molti istituti del CNR di comunicare con largo anticipo la pianificazione delle proprie ferie, se non addirittura, in alcuni casi, di farsele autorizzare. Senza, peraltro, poter accompagnare queste assurde richieste con alcuna circolare dell'ente, dato che l'amministrazione centrale del CNR non ha mai preteso che anche i Ricercatori e Tecnologi pianifichino le proprie ferie.

4.4. Durata minima giornata di lavoro

Il comma 2 dell'art. 58 del CCNL del 21/2/2002 stabilisce che *“i ricercatori e tecnologi hanno l'autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro”*. Ne deriva incontestabilmente che ai Ricercatori e Tecnologi non può essere imposto alcun orario massimo di inizio giornata lavorativa, o alcuna durata minima dell'orario di lavoro giornaliero, se non nel rispetto dell'orario di apertura della sede. Un Ricercatore o Tecnologo può, ad esempio, iniziare la sua giornata di lavoro alle 18 e terminarla dopo 30 minuti.

Eppure, anche se con frequenze sempre minori,

non è raro che in alcuni istituti del CNR si pretenda che la giornata lavorativa di un Ricercatore o Tecnologo duri almeno 4 ore. Anche in questo caso, però, nessuna circolare del CNR accompagna tale assurda pretesa.

5. La colpa non è solo degli enti, anche l'ARAN fa la sua parte.

Potrà sembrare assurdo ma l'erronea interpretazione ed applicazione di alcune norme contrattuali da parte degli enti, in particolare di quelle relative all'orario di lavoro dei Ricercatori e Tecnologi, è dovuta anche all'ARAN che spesso mostra ignoranza e incompetenza nel formulare i suoi *“orientamenti applicativi”*, così come nel predisporre la *“Raccolta sistematica delle norme contrattuali”*, una *“collazione delle clausole contrattuali vigenti, raccolte all'interno di uno schema unitario”* proposta, così si legge sul sito dell'ARAN, per *“facilitare la lettura dei diversi contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, stipulati negli anni, offrendone una visione unitaria e sistematica”*.

In realtà, tale *“Raccolta sistematica delle norme contrattuali”* del comparto ricerca, più che facilitare la lettura dei diversi contratti, ne dà una lettura incompleta e distorta, dato che l'ARAN ha *“dimenticato”* di inserirvi tutte le norme contrattuali contenute nel CCNL del 1998 stipulato nell'area della dirigenza ed ancora vigenti per i R&T, quali, ad esempio:

- l'art. 80, col quale sono state disapplicate precedenti norme contrattuali riguardanti orario di lavoro dei R&T (obbligo del controllo automatico dell'orario di lavoro e articolazione dell'orario di lavoro su 5 o 6 giorni settimanali);
- i commi 5-10 dell'art. 4, con i quali è fissata la modalità di svolgimento delle verifiche della regolarità dell'attività svolta dai R&T per il passaggio di fascia stipendiale, le sue tempistiche (*“sono effettuate entro e non oltre il 30 aprile di ciascun anno”*), la possibilità che la verifica sia ripetuta l'anno successivo in caso di esito negativo;
- i commi 12-14 del medesimo art. 4, che normano il riconoscimento dell'anzianità dei R&T in caso di passaggio di livello sia a quello immediatamente superiore, sia dal III al I livello.

Il fatto quindi che gli enti *“dimentichino”* come siano state disapplicate tutte le precedenti norme contrattuali che imponevano l'obbligo del controllo automatico dell'orario di lavoro anche nei confronti del Ricercatore e Tecnologi è molto probabilmente facilitato dall'incompleto lavoro svolto dall'ARAN.

Emblematica è, infine, l'ignoranza mostrata dall'ARAN nel formulare, ad ottobre 2020, un suo orientamento applicativo sul presunto obbligo del cartellino anche per i R&T. In particolare, l'ARAN asserisce come anche i Ricercatori e Tecnologi siano soggetti a controlli automatici dell'orario di lavoro in quanto *“la Legge n. 724/1994, che ha introdotto l'utilizzo di sistemi automatizzati di rilevazione della presenza in servizio, all'art. 22, comma 3 stabilisce che «l'orario di lavoro, comunque articolato, è accertato mediante forme di controllo obiettivo e di tipo automatizzato».* Tale previsione costituisce quindi un obbligo per tutti i dipendenti pubblici per i quali la normativa contrattuale stabilisce un debito orario ordinario”.

Nell'esprimere questo orientamento applicativo, l'ARAN dimostra di ignorare le varie sentenze della Corte di Cassazione, in particolare quelle qui già citate, che stabiliscono che l'obbligo di sistemi automatici di rilevazione della presenza non può discendere da una generica fonte normativa, quale è per l'appunto la citata Legge n. 724/1994, ma da una *“apposita fonte normativa legale o contrattuale”*.

Ancora maggior sbigottimento suscitano le ultime argomentazioni addotte dall'ARAN nel tentativo di legittimare la rilevazione automatizzata delle presenze dei Ricercatori e Tecnologi, ossia che *“la rilevazione automatizzata della presenza è finalizzata anche ad altre esigenze come, ad esempio, quella di sicurezza, di copertura assicurativa INAIL e di attribuzione del buono pasto”*.

A tal riguardo, va innanzitutto sottolineato che l'ARAN invoca esigenze legate alla *“sicurezza”* e alla *“copertura assicurativa INAIL”* senza però citare alcuna specifica norma di legge o contrattuale che avvalorino tale affermazione. E ciò semplicemente perché non esiste alcuna norma di legge o contrattuale che imponga l'uso del cartellino per il rispetto della sicurezza sul posto di lavoro o per la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni. D'altronde, se così non fosse, tutti i magistrati e i docenti universitari non rispetterebbero la normativa in materia di sicurezza e non sarebbero coperti dall'assicurazione INAIL!

Infine, l'ARAN afferma che l'uso del cartellino è finalizzato anche alla *“attribuzione del buono pasto”*. E dicendo ciò l'ARAN dimentica che il comma 6 dell'art. 5 del CCNL del 21/2/2002 stabilisce che al solo *“personale dei livelli III - I la consegna dei buoni pasto avviene sulla base di apposite dichiarazioni del dipendente di effettuare l'orario di lavoro”* superiore alle sei ore, con la relativa pausa. Dichiarazione non prevista invece per il personale tecnico ed amministrativo per il quale sussiste invece l'obbligo del cartellino.

6. Conclusioni. L'unica soluzione è una norma di stato giuridico

L'insieme delle norme contrattuali riguardanti l'orario di lavoro dei Ricercatori e Tecnologi di fatto stabilisce che gli stessi sono tenuti a lavorare per circa 1500-1600 ore all'anno (tenuto conto dei giorni di ferie spettanti annualmente, delle festività religiose e laiche e dei 4 giorni di festività soppresse), da svolgere in sede o altrove, senza vincoli sulla durata della singola giornata lavorativa, usufruendo in piena autonomia dei giorni di ferie o delle assenze compensative.

L'unico vincolo imposto dalla normativa contrattuale è che si svolgano 36 ore medie settimanali nel quadrimestre. Vincolo, peraltro, neanche così rigoroso dato che il comma 5 dell'art. 58 del CCNL del 21/2/2002 consente ai Ricercatori e Tecnologi di lavorare in un quadrimestre anche per un numero inferiore di ore, imponendo loro solo di recuperare nel quadrimestre successivo le eventuali ore in difetto superiori alle 20.

Tutta la normativa riguardante l'orario di lavoro dei Ricercatori e Tecnologi potrebbe quindi essere sostituita da una norma di stato giuridico che, superando il concetto di "orario di lavoro", lo sostituisca con un più appropriato "impegno di lavoro", ad esempio di 1500-1600 ore annue.

Ciò, da un lato, non modificherebbe in alcun modo la flessibilità sull'orario di lavoro che la normativa contrattuale già adesso riconosce ai Ricercatori e Tecnologi, e dall'altro, consentirebbe di superare tutte quelle errate (e penalizzanti) interpretazioni ed applicazioni della normativa contrattuale da parte di molti enti di cui abbiamo dato ampia descrizione, nonché inaccettabili disomogeneità nell'applicazione del CCNL anche all'interno di uno stesso ente.

Inoltre, una norma di stato giuridico beneficia di una maggiore stabilità nel tempo, non essendo soggetta ai periodici rinnovi del CCNL e, sottraendo la materia alla contrattazione decentrata di ente e locale, riduce drasticamente le profonde disomogeneità

applicative da parte degli enti e all'interno degli enti.

Ovviamente, una norma di stato giuridico non dovrebbe limitarsi alla gestione dell'orario/impegno di lavoro ma estendere i diritti e doveri dei R&T già normati dal D.Lgs. n. 218/2016 e intervenire, ad esempio, su:

- ordinamento e procedure per reclutamento e progressione di carriera dei R&T;
- non subordinazione dei R&T alla dirigenza per quanto attiene alla gestione e allo svolgimento dell'attività di ricerca e tecnologica;
- forme di autogoverno degli enti da parte dei suoi R&T:
 - nomina dei direttori delle strutture di ricerca da parte dei R&T, ad esempio,
 - parere consultivo su nomina presidente dell'ente;
- riconoscimento anzianità nel passaggio da R a T e viceversa anche attraverso concorsi pubblici;
- riconoscimento anzianità nel passaggio da un ente ad un altro.

GIANPAOLO PULCINI

Entrato nell'ANPRI sin dalla sua fondazione (1986), e dall'ANPRI alla FGU-DR-ANPRI, ha fatto parte del Consiglio Nazionale a partire dal 1991 e della Segreteria Nazionale, in maniera quasi ininterrotta, a partire dal 2003. Attualmente è Responsabile nazionale per il CNR. Si è laureato in Ingegneria Aeronautica nel 1982 presso l'Università Federico II di Napoli e attualmente è Dirigente di Ricerca presso l'Istituto di Scienze e Tecnologie per l'Energia e Mobilità Sostenibile di Napoli del CNR, ove svolge attività di ricerca prevalentemente metodologica nell'ambito dei metodi statistici applicati all'ingegneria, con particolare riferimento all'affidabilità e la manutenibilità di unità tecnologiche. Ha ricoperto numerosi incarichi di docenza presso le Università Federico II e Parthenope di Napoli. È attualmente presente nella World's Top Scientists List, la classifica dei ricercatori più citati a livello internazionale nelle diverse discipline stilata dall'Università di Stanford.

Contatti:

gianpaolo.pulcini@stems.cnr.it