



Dipartimento
Ricerca

Sezione



Roma - Via Tortona 16 - Tel. 06.7012666

Email: info@fgu-ricerca.it

Perché il lavoro agile non è applicabile a Ricercatori e Tecnologi

Il lavoro agile in condizioni non emergenziali è normato dalla [Legge n. 81/2017](#).

La Funzione Pubblica, nelle sue [Linee Guida](#) del marzo 2018 in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (Direttiva n. 3/2017) specifica che:

“Ciascuna pubblica amministrazione, per agevolare l’adesione alle nuove modalità di organizzazione del lavoro, è chiamata, in particolare, a:

- **individuare obiettivi prestazionali specifici, misurabili, coerenti e compatibili con il contesto organizzativo**, che permettano da un lato di responsabilizzare il personale rispetto alla mission istituzionale dell’amministrazione, dall’altro di **valutare** e valorizzare **la prestazione lavorativa in termini di performance e di risultati effettivamente raggiunti”**.

Inoltre, nelle [Linee Guida](#) della Funzione Pubblica del 9 dicembre scorso su **POLA e Indicatori di Performance**, laddove si illustrano **esempi di comportamento** da osservare da parte del dipendente, si riportano testualmente **“compiti assegnati”**, **“obiettivi/task assegnati”**, nonché **“presenza on line in fasce orarie di contattabilità da concordare”**.

Il **lavoro agile** è quindi basato:

- su **prefissati e misurabili obiettivi e tempistiche** della prestazione di lavoro, concordati col datore di lavoro, e
- sulla **valutazione** del raggiungimento del risultato prestabilito da parte del datore di lavoro,

e tutti questi elementi presuppongono una **sovraordinazione gerarchica** del datore di lavoro in merito alle **modalità di svolgimento della ricerca**.

La legge però prevede anche che **il lavoratore in lavoro agile abbia diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore** a quello previsto dai CCNL per chi non svolge lavoro agile.

La vigente normativa di legge e contrattuale dei R&T stabilisce che:

1. i R&T sono figure professionali **dotate di autonomia** e **non subordinate alla dirigenza** per quanto attiene alla gestione delle attività di ricerca e tecnologiche:

D.lgs. n. 165/2001, art. 15, comma 2:

*“Nelle istituzioni e negli enti di ricerca e sperimentazione, nonché negli altri istituti pubblici di cui al sesto comma dell'articolo 33 della Costituzione, **le attribuzioni della dirigenza amministrativa non si estendono alla gestione della ricerca e dell'insegnamento**”.*

CCNL dell'aprile 2018, art. 80, comma 5:

*“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**”.*

CCNL dell'aprile 2018, art. 80, comma 3:

*“I ricercatori e i tecnologi costituiscono una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi degli Enti e, in tale ottica, rappresentano **figure professionali dotate di autonomia e responsabilità nell'espletamento della loro attività di ricerca**, fermo restando il rispetto della potestà regolamentare degli Enti.”.*

e quindi non è possibile prevedere che **obiettivi e tempistiche** della prestazione di lavoro dei R&T siano prefissati e **concordati col datore di lavoro**, né che sia possibile la **valutazione del raggiungimento del risultato** prestabilito da parte del datore di lavoro.

2. **la valutazione della performance dei soli R&T degli EPR è stata sottratta ai Direttori e ai singoli Enti** (quali datori di lavoro) dal **DPCM del 26 gennaio 2011** (art. 14, commi 1 & 2) che, a tutela del **principio di libertà della ricerca**, ha demandato all'ANVUR il compito di definirne obiettivi, indicatori, standard e modalità:

1. Gli enti pubblici nazionali di ricerca, nell'adozione degli statuti di autonomia, in attuazione del decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, tenuto conto di quanto previsto in materia di sistemi di valutazione dalla «Raccomandazione della Commissione dell'11 marzo 2005 riguardante la Carta europea dei ricercatori e un codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori» adottano specifiche misure volte a garantire:

*a) **misurazione e valutazione della performance dei ricercatori e dei tecnologi, previa definizione** di obiettivi, indicatori e standard, individuando fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità, [...]*

*2. [...] **l'ANVUR, d'intesa con la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche [NdR: ora ANAC], secondo quanto previsto dal DPCM attuativo dell'art. 13, comma 2, del d.lgs. n. 150 del 2009, individua specifici obiettivi, indicatori e standard** nonché le **modalità** per assicurare il ciclo di gestione della performance dei **ricercatori e dei tecnologi**”.*

e quindi, nelle more che siano definiti dall'ANVUR obiettivi, indicatori, standard e modalità di valutazione della performance dei R&T una **valutazione ex post** delle attività svolte in lavoro agile dai R&T **da parte del datore di lavoro non è legittima**.

3. i R&T hanno autonoma determinazione dell'orario di lavoro:

CCNL 2002, art. 58 - Orario di lavoro

2. 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.

e quindi non è possibile prevedere "**fasce orarie di contattabilità**" o "**di operatività**" per i R&T.

Per lo stesso motivo, nonché per effetto del succitato comma 3, art. 80 del CCNL art. 80, riguardante la "**autonomia e responsabilità nell'espletamento della loro attività di ricerca**" dei R&T, i R&T non possono essere vincolati a lavorare **determinati giorni** della settimana **in presenza** ed **altri in modalità agile**, impedendo loro, ad esempio, di rientrare in sede ogni qualvolta lo ritengano funzionale alla propria attività.

Peraltro, **l'attività dei R&T:**

- se **svolta nell'ambito di progetti finanziati da terzi**, è già soggetta a tempistiche, rendicontazioni e produzione di report **fissati col o dal committente** ed è implicitamente o esplicitamente sottoposta anche ad una **valutazione dei risultati conseguiti** (in vista della prosecuzione o completamento del finanziamento), sempre da parte del committente.

Quindi, queste attività di **programmazione delle attività di ricerca** e di **rendicontazione/valutazione dei risultati ottenuti** sono una diretta conseguenza del finanziamento stesso del progetto di ricerca ed hanno come **referente il committente/finanziatore** e non già la Dirigenza dell'Ente.

- se **svolta senza finanziamenti esterni**, non può che essere lasciata alla **discrezionalità dei R&T la decisione di proseguire** un'attività di ricerca o **di abbandonarla** qualora risultasse, in corso d'opera, non più interessante o innovativa, di avviare un nuovo filone di ricerca, **di come frazionare** il suo tempo di lavoro su più attività, ..., e **tali decisioni non possono essere soggette ad una attività di programmazione concordata con l'Ente**.

Di conseguenza, **il lavoro agile** (in situazioni non emergenziali), **per come normato, è incompatibile con la vigente normativa di legge e contrattuale dei R&T e quindi non è applicabile ai R&T.**

Quale è l'alternativa al lavoro agile?

L'alternativa al lavoro agile per i R&T è già da tanti anni prevista nella normativa contrattuale vigente, in particolare dal comma 3, art. 58 del CCNL del 2002:

*"Lo svolgimento dell'**attività al di fuori della sede di servizio** deve essere autocertificato mensilmente"*

che riconosce ai R&T il diritto di svolgere la propria attività al di fuori della sede di lavoro, senza imporre alcuna limitazione relativamente al "dove" e al "quando" svolgere tale attività, nel rispetto della "**non ingerenza**" e della "**non subordinazione gerarchica**" alla Dirigenza dell'Ente per quanto attiene alla gestione della propria attività, imponendo solo l'obbligo di autocertificare mensilmente, a consuntivo, lo svolgimento dell'attività.

La suddetta incompatibilità tra lavoro agile e prerogative di legge e contrattuali dei R&T ha fatto sì che **l'INFN**, con la [Delibera n. 15197](#) del giugno 2019, **ha disciplinato il lavoro agile** (già prima dell'emergenza Covid) **per il solo personale tecnico ed amministrativo**, riservando ai R&T il diritto di svolgere attività al di fuori della sede di lavoro.

Anche **in emergenza Covid 19**, l'INFN ha attuato, già con la [Nota del Presidente n. 399](#) del 10 marzo 2020, la modalità di **lavoro agile per il solo personale tecnico ed amministrativo** ed ha promosso **l'attività al di fuori della sede di servizio per i R&T.**

È lo stesso CNR che in più di un'occasione è arrivato alle stesse conclusioni:

1. durante l'emergenza Covid, il **CNR ha riconosciuto la non subordinazione dei R&T alla dirigenza** ed ha infatti stabilito ([Nota del DG del 4 giugno 2020](#)) che la programmazione e rendicontazione dell'attività svolta in modalità agile dai R&T si configurano "*come una "rendicontazione mensile" dell'attività svolta di **esclusiva pertinenza del singolo ricercatore/tecnologo***" e che quindi sono soggette ad "*una mera presa d'atto da parte del Direttore/Responsabile*"
2. **Il Piano della Performance 2021-2023** dell'Ente, approvato dal CdA con la delibera n. 5 del 2021, afferma testualmente che:
 - "[...] il **contratto collettivo** del comparto **stabilisce de-facto condizioni di lavoro per ricercatori e tecnologi già equivalenti allo smart working**" (attività al di fuori della sede di servizio).
 - "*Allo stesso tempo è bene ricordare come la normativa sullo smart working sia in stretto collegamento con la così detta "legge Brunetta" [...] per l'implementazione di uno dei paradigmi fondamentali dello smart working stesso: il passaggio da un lavoro che predilige la qualità alla quantità attraverso **l'assegnazione di obiettivi individuali** al singolo dipendente pubblico al fine dell'aumento di efficienza della pubblica amministrazione. Purtroppo, a distanza di undici anni dall'entrata in vigore della legge (poi successivamente modificata e integrata) non è mai stato sciolto il **nodo di applicabilità e, eventualmente, di applicazione della stessa al personale Ricercatore e Tecnologo** che, nel frattempo, **ha visto l'entrata in vigore, anche, della carta europea dei ricercatori***".