



Dipartimento
Ricerca

Sezione



Roma - ViaTortona16-Tel.06.7012666

Email:info@fgu-ricerca.it

Napoli, 20 marzo 2024
Prot:24/2024

Al prof. Roberto Bassi
Presidente della SZN

Al dott. Massimo Francesco Cavaliere
Direttore Generale della SZN

e p.c. ai R&T della SZN

Oggetto: **Regolamento Lavoro Agile e PIAO**

Egregio Presidente,
Egregio Direttore Generale,

la FGU-DR- ANPRI, nel ringraziare dell'invio dei testi del Regolamento Lavoro Agile e del PIAO, fa notare, in merito al **Regolamento sul lavoro Agile**, quanto segue:

- Al comma 2 dell'Art. 4 – Modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, la Fascia di contattabilità non può essere applicata al personale Ricercatore e Tecnologo, in quanto in contrasto con la Legge 81 del 22 maggio 2017 che, all'art. 20, comma 1, stabilisce che *"Il lavoratore agile ha diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei prestatori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda."* Infatti, i R&T, ai sensi dell'art. 58 del CCNL del 2006, *"hanno l'autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro"*, e quindi il loro orario di lavoro non può essere soggetto ad alcuna imposizione/regolamentazione da parte dell'Ente, neanche quando lavorano in modalità agile. Essendo la legge normativamente superiore al CCNL, il comma 3 dell'art. 140 del CCNL 2018-2021 non può trovare a tal riguardo alcuna applicazione. Si chiede quindi di escludere ogni fascia di contattabilità per i R&T.

A puro titolo di scrupolo, si fa presente che il suddetto art. 20, comma 1, si applica anche al personale degli EPR, in quanto il comma 2 dell'art. 18 della succitata legge afferma chiaramente che *"Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, fatte salve le diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti"*.

- Quanto previsto all'art. 7 comma 2 (*"E' fatto obbligo al diretto Responsabile i Struttura di afferenza monitorare il regolare svolgimento delle attività svolte in modalità agile per il personale ai fini del raggiungimento degli obiettivi della struttura di riferimento"*), come del resto già segnalato in precedenza, non può essere applicato ai R&T, in quanto agli stessi non possono essere assegnati obiettivi dalla Dirigenza, né la loro attività può essere monitorata dalla Dirigenza, dato che il comma 5 dell'art 137 del CCNL 2019-2021 stabilisce che *"In applicazione del d. lgs. n. 165 del 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".
Si chiede quindi di escludere i R&T da quanto previsto nel suddetto comma 2.

Per quanto riguarda, invece, il **Piano Triennale di Fabbisogno del Personale**, si fa notare quanto segue:

- alla Tabella 31 "*Piano di reclutamento nel triennio 2024-2026*", sono previste due tornate di concorsi art.15 per la posizione apicale di (Dirigente di Ricerca, sia nel 2024 che nel 2025. Si segnala che l'art. 15 del CCNL del 2006 prevede che tali selezioni interne siano svolte con cadenza biennale, e pertanto la FGU-DR-ANPRI chiede di raggruppare nel 2024 i 2 passaggi da Primo Ricercatore a Dirigente di Ricerca programmati per il 2024 e i due analoghi passaggi di livello programmati per il 2025.
- la Tabella 32 "*Indicatori percentuali al 2026 in relazione alla piramide della ricerca*" riporta nella colonna "Obiettivo" delle percentuali massime di posizioni di I e II livello (rispettivamente del 15 e del 35%) per i profili di R&T. Come già detto in nostre precedenti comunicazioni, tali percentuali massime sono del tutto illegittime dato che il CCNL vigente non prevede più alcun tetto massimo per le posizioni di I e II livello (avendo eliminato precedenti percentuali del 20% per I livello e del 40% per il II livello, peraltro maggiori di quanto riportato nella Tabella 32, introdotte dall'art. 13 del dpr 171 del 1991), né ha concesso ai singoli Enti il potere di introdurre simili percentuali massime. Si chiede quindi di eliminare la colonna "Obiettivo" della succitata Tabella 32.

In permanenza di tali gravi anomalie e contrasti con le leggi e la normativa contrattuale vigente, la FGU-DR si vedrà costretta ad adottare le opportune azioni in sede legale.

Cordiali saluti

Raffaella Casotti
FGU-DR-ANPRI