

Ida Bonifati



## ***CCNL AGIDAE Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche: l'orario di lavoro dei docenti a monte ore annuo***

**C**on l'ultimo trimestre del 2017, nell'ambito dell'attività sindacale dell'Associazione AGIDAE, si è ottenuto un importante e riconosciuto risultato: la firma del primo Contratto Collettivo Nazionale per il comparto Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche applicabile a tutti gli Enti del settore<sup>1</sup>. La trattativa sindacale, che ha condotto alla sottoscrizione del primo Contratto Collettivo Nazionale di categoria, avente validità dallo 01/09/2017 al 31/12/2020, è stata lunga ed impegnativa sia per la difficoltà di ricondurre ad un “*unicum*” una molteplicità di situazioni contrattuali derivanti dai differenti Contratti Collettivi di settore adottati dalle Istituzioni Universitarie, sia per l’“incertezza” politico-sindacale della stessa operazione, vista l'introduzione di istituti contrattuali innovativi quali il “**contratto a monte ore annuo convenzionale**”, oggetto di questa trattazione.

Se per il trattamento normativo ed economico del personale ATA si è fatto pedissequo riferimento al CCNL AGIDAE SCUOLA attualmente vigente, una evidente difficoltà in “*pars construens*” ha riguardato il raccordo degli inquadramenti, delle classificazioni del personale docente e la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro al quale associare una retribuzione mensile, da definire su parametri di **costo orario**.

Superando l'incertezza e l'indeterminatezza dei contratti atipici vigenti in molte Istituzioni con le inevitabili ripercussioni sul piano giudiziario in caso di controversie di lavoro, **la classificazione del personale docente è stata ricondotta nell'alveo del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato**, prevedendo rispettivamente due categorie di inquadramento: A-professori stabili (ovvero ordinari, straordinari, stabilizzati) e B-professori non stabili (docenti associati, incaricati, invitati e ricercatori).

<sup>1</sup> Facoltà Ecclesiastiche, Istituti Universitari Ecclesiastici, Istituti Superiori di Scienze Religiose, Seminari Maggiori, Istituti di alta formazione accademica, Istituti affiliati, ecc.

La specificità delle disposizioni normative riguardanti il sistema di classificazione del personale docente e l'orario di lavoro si riconduce alla peculiarità delle Istituzioni del settore universitario dove, in ragione dei flussi delle iscrizioni riguardanti gli insegnamenti delle materie non obbligatorie, queste ultime vengono periodicamente riproposte secondo i piani didattici stabiliti dagli Ordinamenti Universitari. La contrazione del numero degli studenti iscritti ai corsi universitari conduce alla non riproposizione di talune discipline opzionali o alla definitiva soppressione delle stesse ed impatta, sul piano gestionale, sul mancato rinnovo del contratto a termine del docente della materia; diversamente, l'incremento del numero degli iscritti determina un maggior carico di lavoro per il personale docente e la riproposizione dell'insegnamento opzionale anche per gli anni accademici successivi.

Per far fronte a tale situazione, è stata introdotta la previsione di **durata massima del contratto a termine del docente non stabile pari a 84 mesi, superando la soglia legale dei 36 mesi**. In tal modo, le Istituzioni Universitarie hanno il vantaggio di usufruire della prestazione lavorativa del docente sul medio-lungo periodo, senza che sia necessario attivare le procedure di licenziamento per g.m.o., previsto per il contratto a tempo indeterminato. Infatti, se sopraggiunge la volontà o la necessità di non proseguire la collaborazione, basta non rinnovare il contratto a tempo determinato al momento della sua scadenza, evitando la possibilità di lunghi e complessi contenziosi o l'onerosità di buonuscite concordate nel caso di risoluzione consensuale del contratto a tempo indeterminato. Diversamente, nei casi in cui si renda necessaria la prosecuzione del contratto oltre il termine iniziale convenuto tra le parti, lo stesso potrà proseguire fino ad 84 mesi tra durata iniziale e proroghe successive.

Nel caso di progetti di ricerca, come disposto dall'art. 23.1 lett. A2), per il personale impegnato in attività di ricerca scientifica è prevista la possibilità di ricorrere al contratto a tempo determinato della medesima durata del **"progetto di ricerca"** al quale si riferisce (i ricercatori potranno rimanere in servizio presso l'Istituzione accademica senza vincoli temporali se non quelli della durata del progetto da loro seguito).

Il contratto a tempo determinato o indeterminato del personale docente prevede un **"costo del lavoro su base oraria"**, certo e prevedibile per il datore di lavoro, definito dal combinato disposto degli artt. 40 (*Classificazione del personale docente*) e 42 (*Retribuzione lorda oraria personale docente*); il trattamento retributivo per il dipendente è parametrato per le ore di lavoro effettivo previste nel contratto individuale "a monte ore".

Il CCNL Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche, nell'art. 42 - Retribuzione lorda oraria personale docente -, fissa la retribuzione oraria lorda minima per le diverse fasce di docenza. **Il calcolo della retribuzione mensile si ottiene moltiplicando la paga oraria per l'ammontare del monte ore annuo diviso 12. Il calcolo della retribuzione giornaliera si ottiene determinando 1/26.mo della retribuzione mensile.**

I diritti/doveri per il personale docente sono identici sia nel caso di contratti a tempo indeterminato (*professori stabili di prima e di seconda fascia*), sia nel caso di contratti a tempo determinato (*docenti associati, incaricati, invitati, ricercatori*). Nel caso del contratto a termine di natura subordinata, infatti, viene garantito al docente un **trattamento retributivo mensile** che comprende la contribuzione a norma di legge, le ferie, i permessi retribuiti, il T.F.R. e tutti i diritti contrattuali preclusi, invece, a chi è inquadrato come collaboratore parasubordinato o come professionista autonomo.

Per questa ragione il contratto a termine è sempre preferibile, anche dal punto di vista del lavoratore, a qualsiasi contratto di tipologia "parasubordinata", cioè tecnicamente "autonoma" – quale il co.co.co. ovvero il contratto di collaborazione coordinata e continuativa o la collaborazione a Partita Iva.

Alcune specifiche disposizioni del CCNL Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche nascono per rispondere alla peculiare difficoltà di "tipizzare" la prestazione del servizio di docenza, quando non riconnessa alle normali attività didattiche che si svolgono generalmente in un arco temporale prestabilito.

È un fatto incontrovertibile che l'insegnamento universitario consti, oltre che delle attività dedicate alle lezioni "frontali" con gli studenti, anche di quelle definite **integrative** (ovvero ore di ricevimento degli studenti, riunioni con gli organi accademici, attività di programmazione e di preparazione delle lezioni universitarie e dei materiali didattici, correzione di eventuali esercitazioni svolte dagli studenti, attività di tutoring, anche on line, ecc.), **dunque il tempo di lavoro del docente universitario non è facilmente "predeterminabile"**.

A tal fine, soccorre la previsione contrattuale di un **orario di lavoro a monte ore annuo**, più facilmente "modulabile" a seconda delle esigenze e del rapporto tra "ore di lezione" ed "attività integrative", con cui si riconosce un'ampia discrezionalità al docente universitario nel calibrare l'organizzazione delle proprie attività lavorative connotandosi, nel contempo, il ruolo alla luce di una moderna professionalità. La quantificazione contrattuale del monte ore annuo è rimessa alle esigenze della singola Istituzione universitaria attraverso la previsione specifica del suddetto

monte ore concordata nel **contratto individuale di lavoro**. Per la prima volta, un CCNL di settore fissa un principio cardine in materia di orario di lavoro, lasciando ai datori di lavoro la regolamentazione specifica.

Il sistema di un orario “**all inclusive**” soddisfa senza dubbio una duplice esigenza: la gestione flessibile delle attività accademiche da parte del docente senza “rimettere in discussione” i propri carichi di lavoro (con la giusta ripartizione delle *ore di cattedra* e di quelle dedicate ad altre attività funzionali) e la qualità dell’organizzazione accademica delle Istituzioni che, a ben ragione, fanno “emergere dal sommerso” le ore di lavoro dedicate dal docente agli impegni “**connessi con la funzione didattica**” per perseguire migliori risultati negli apprendimenti degli studenti e per far fronte ad esigenze di arricchimento dell’offerta formativa.

Il sistema retributivo di cui al disposto dell’art. 42. co. 2 garantisce la certezza della retribuzione commisurata all’effettivo impegno del docente che, sebbene alterni periodi ad orario settimanale inferiore o ad orario potenziato rispetto all’orario convenzionale giornaliero/settimanale/mensile di lavoro, ha diritto, in qualità di lavoratore subordinato, a ricevere una retribuzione mensile erogata come corrispettivo del suo lavoro.

È bene ricordare che la retribuzione oraria tabellare rappresenta soltanto il **MINIMO ORARIO**, fermo restando che le singole Istituzioni possano integrare/aumentare tali importi in base alla propria capacità economica.

Con tale sistema, sembrerebbe superata la difficoltà di “commisurare” la prestazione di lavoro dell’insegnamento accademico dove esiste una certa area di “indeterminatezza” e di “discrezionalità” lasciata al docente, ben rappresentata dal concetto di “libertà di insegnamento”, principio tutelato dalla nostra Costituzione all’art. 33.

Per concludere, è da segnalare che, considerata l’importanza e l’innovatività del contratto di lavoro individuale a monte ore annuo, le OO.SS. firmatarie, con grande senso di responsabilità, hanno inserito nel testo una dichiarazione a verbale in cui si evidenzia la necessità di analizzare, dopo il primo anno accademico di applicazione, le ricadute del nuovo Contratto sul personale docente al fine di apportare le eventuali e necessarie rimodulazioni.