

COMUNICATO INCONTRO

Il 18 ottobre 2021 si è svolta una riunione, con la delegazione dell'Amministrazione (Direttore generale, dirigenti dell'ufficio del personale e del reclutamento), avente come ordine del giorno l'attuazione al CREA del decreto 8 ottobre e del DPCM del 12 ottobre in materia di rientro in presenza dei lavoratori della Pubblica Amministrazione. A seguito di specifica richiesta della CISL, all'ordine del giorno è stato aggiunto un punto relativo alla revisione del Piano triennale del fabbisogno di personale approvata dal CdA lo scorso 13 ottobre.

In relazione all'attuazione della norma, il DG ha spiegato che il lavoro in presenza diventa la modalità ordinaria e che dal 1° novembre lo smart working non potrà essere più concesso a meno che non ci siano strumenti già approvati di applicazione del lavoro agile (in attesa che la Funzione pubblica emani le linee guida che lo ridefiniscono o il CCNL).

In questo quadro giuridico, avendo il CREA approvato il POLA, sarà possibile la sua attivazione da novembre, anziché dal 1° gennaio 2022 come da precedente norma, attraverso l'accordo individuale che ogni dipendente potrà presentare al proprio Direttore/Dirigente.

Indicando il decreto che il lavoro andrà svolto "prevalentemente" in presenza, la quota di lavoro agile massima richiedibile individualmente sarà per l'Ente pari al 50%; abbiamo richiesto di applicare tale % alla struttura, ma il DG non lo ritiene possibile in quanto il POLA si riferisce ad accordi individuali. Sarà assicurata anche la flessibilità dell'orario di lavoro. Siamo certi, che utilizzando il buon senso, vi potrà essere un'applicazione del calcolo delle ore su base mensile permettendo così ad ogni dipendente di svolgere 2 gg. in una settimana di smart working e in quella successiva 3 gg. rispettando comunque la % prevista.

La CISL ha espresso apprezzamento per aver richiesto l'Ente e ottenuto l'applicazione anticipata del POLA, soprattutto considerando la confusione generata dalle scelte governative in merito alla tempistica. Infatti, l'emergenza sanitaria durerà fino al 31 dicembre e le misure di sicurezza sanitaria permarranno (distanziamento, sanificazione dei locali, consultazione del mobility manager per evitare il sovraffollamento dei mezzi pubblici e l'aumento del traffico automobilistico, ecc.). Andrà verificato come tali misure saranno garantite nei diversi Centri con uno Smart working individuale pari al massimo al 50%.

La CISL ha posto, comunque, il problema dei lavoratori che per gravi motivi familiari sono in telelavoro sino al 100%, in assenza di un regolamento che è stato abrogato, e dei lavoratori fragili che in fase emergenziale hanno da norma il 100% di lavoro agile. Il DG ha assicurato che le preesistenti condizioni saranno confermate e mantenute, senza necessità di richieste specifiche. Tutte le eventuali nuove richieste troveranno una soluzione del 1° gennaio 2022.

Su richiesta di tutte le OO.SS., poiché si stanno verificando situazioni eterogenee nei Centri rispetto all'interpretazione (a volte del tutto fantasiosa) della norma dei diversi Direttori, il DG darà precise indicazioni ai Direttori/Dirigenti sull'applicazione delle norme di sicurezza e del POLA.

La CISL ha anche richiesto ci sia attenzione nella applicazione della norma sul green pass, anch'essa in alcuni casi interpretata in modo personalistico e poco pragmatico.

Passando al secondo punto aggiunto all'ordine del giorno, sulla revisione del **Piano triennale di fabbisogno del personale**, la CISL ha mostrato apprezzamento per aver inserito la stabilizzazione, dando per scontato che si intende aver allocato risorse per il livello più costoso (20 III livelli), ma che tutti i profili saranno compresi. Ha altresì chiesto i risultati della ricognizione effettuata i primi mesi del 2021 sul personale avente i requisiti da norma.

Il DG ha informato che si tratta di circa 45 aventi diritto, che sarà emanato un bando di partecipazione per tutti i profili, con gli stessi criteri previsti nella precedente stabilizzazione e con una graduatoria basata sull'anzianità di servizio. Le risorse allocate nel triennio sul reclutamento tengono conto della scelta di puntare maggiormente nelle progressioni di carriera nel triennio (circa 3 milioni di euro nel 2022), dato l'obiettivo che si è posto il CdA di "normalizzare" al CREA la percentuale di III livelli rispetto agli altri Enti di ricerca (passando dall'attuale 85% ad un 51% circa). A proposito delle progressioni di livello, quando saranno chiuse le procedure, le OO.SS. potranno fornire osservazioni per ritoccare la scheda di valutazione rispetto alle maggiori criticità emerse.

Rispetto alla richiesta CISL in merito al destino degli operai agricoli rimasti esclusi dalla precedente stabilizzazione, il DG ha informato che la questione normativa non è ancora sciolta (in Parlamento) e che i lavoratori potranno intanto partecipare al reclutamento di 13 operatori tecnici previsti nel piano del fabbisogno. I posti saranno assegnati secondo le richieste dei Direttori di Centro.