

RIENTRO IN PRESENZA IN UFFICIO E NEI LABORATORI

L'ESPERIENZA POSITIVA DEL LAVORO AGILE NON PUO' E NON DEVE ESSERE MESSA IN DISCUSSIONE!!

Quanto di buono riscontrato dapprima nel periodo trascorso in lock-down e poi nella successiva fase di ripresa, con il ricorso al lavoro agile come modalità ordinaria di espletamento del servizio, non puo' e non deve essere cancellata con un colpo di spugna!

Sta destando molta agitazione la nota del Direttore Generale in merito alle indicazioni per il rientro in presenza a partire dal prossimo 2 novembre: prima di vanificare tutto il lavoro svolto fino ad ora, la FIR CISL chiede di unire le forze, Amministrazione, parti sociali e lavoratori, per gestire questa delicata fase di passaggio.

Da molto tempo si auspica (l'Europa ce lo chiede e il rispetto del PNRR ce lo impone!), un **profondo cambiamento dell'organizzazione del lavoro.**

Il Covid 19, stravolgendo improvvisamente le nostre vite e la nostra economia, ha messo a nudo tutte le criticità da tempo irrisolte che anche il nostro Settore della Ricerca e il CNR hanno estremo bisogno di superare, attraverso un rinnovamento culturale senza precedenti, basato su un nuovo equilibrio tra una sempre maggiore flessibilità e autonomia del personale, da un lato, e una maggiore responsabilizzazione dello stesso nel raggiungere i risultati attesi e condivisi.

In questo contesto, nell'ultimo anno e mezzo, le lavoratrici e i lavoratori del CNR, ma anche i Dirigenti/Responsabili dell'Amministrazione e i Direttori di Istituto hanno saputo, fin qui, dare una risposta efficace, senza pregiudicare o ridurre le attività, senza generare lavoro arretrato, senza che venissero forniti dall'Ente i necessari apparati digitali e tecnologici nella maggioranza dei casi, senza adeguate piattaforme tecnologiche o cloud, senza uno specifico accordo individuale e gli obblighi informativi previsti dalla disciplina di cui alla legge n. 81/2017.

Il DM dell'8 ottobre non ha, però a nostro avviso, decretato la fine dello smart working, e il fatto che la presenza in servizio torni ad essere la modalità ordinaria della prestazione (con obbligo per i lavoratori di avere il Green pass), non significa che non si possano prevedere soluzioni atte a garantire la **prosecuzione delle attività nel più assoluto rispetto delle condizioni di sicurezza** che il perdurare dello stato emergenziale impone!

Va vinta la logica del mero controllo, puntando tutti verso il **rafforzamento della responsabilità, la conciliazione vita-lavoro, la salvaguardia delle fragilità, il necessario rispetto del diritto alla disconnessione, l'irrinunciabile principio di eguaglianza dei diritti tra lavoratori che siano impegnati nel lavoro agile e quelli che invece assicurino la propria opera in presenza**: in questo, la FIR CISL conferma quello che resta un suo preciso obiettivo: il superamento della cosiddetta "burocrazia difensiva".

Se è vero, infatti, che il Lavoro Agile dovrà essere specificatamente definito in sede di contrattazione collettiva e che nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) andranno declinate modalità e obiettivi, in attesa delle linee guida ministeriali che meglio specificheranno le modalità attuative, la FIR CISL ha proposto che vengano avviati immediatamente tavoli di confronto: ciò permetterebbe di stendere il più possibile celermente un Regolamento di Ente o almeno, in una fase transitoria, un documento quadro (suscettibile, laddove fosse, di

aggiornamenti/integrazioni sulla base di eventuali modifiche normative o contrattuali dovessero nel mentre verificarsi), con il quale avviare immediatamente contratti individuali di SW.

La FIR CISL è consapevole che tale attività richiederà un maggiore sforzo per l'Amministrazione, ma riteniamo che il benessere e la salute del personale dell'Ente prescinda da ogni altra questione e ci rendiamo fin d'ora disponibili a lavorare insieme.

Siamo, infatti, nella piena consapevolezza che **molte strutture non siano al momento in grado di garantire tutte le necessarie condizioni di sicurezza** per contrastare il pericolo di possibile diffusione del virus se tutto il personale tornerà simultaneamente in presenza.

Per fare alcuni esempi, in molte realtà **mancono spazi della capienza adeguata** per evitare un eccessivo affollamento, in molti non sarà possibile prevedere il **necessario ricambio di aria**, in altri mancano o sono stati temporaneamente **chiusi o depotenziati i servizi mensa/bar**, in altri, **molte ambienti sono rimasti chiusi o non sono stati più sanificati**.

Riteniamo pertanto utile, fornire possibili soluzioni "transitorie", che potrebbero essere adottate almeno fino all'avvio dello SW a regime, per limitare il numero delle persone simultaneamente presenti nelle strutture dell'Ente (uffici, laboratori e locali comuni) o fronteggiare le criticità specifiche.

Nel rispetto dell'art. 58 del CCNL 21/2/2002, proponiamo che venga **garantita a tutti i Ricercatori e Tecnologi l'autonomia e la flessibilità dell'orario di lavoro**, derogando, per tutto il perdurare dello stato emergenziale, a quanto previsto nella circolare 32/2017 (*"Circa la possibilità di effettuare l'attività scientifica e/o di ricerca presso la propria abitazione, si ritiene che tale ipotesi sarebbe in contrasto con i suddetti principi contrattuali, anche perché nel settore pubblico lo svolgimento della prestazione lavorativa presso il proprio domicilio rappresenta un fatto eccezionale, che viene specificatamente regolamentato da disposizioni di legge e contrattuali, ad esempio, il telelavoro o lo smart working sperimentale, e non può essere lasciato all'iniziativa discrezionale del singolo dipendente"*).

Si invitano pertanto i Dirigenti/Direttori a tener conto di tale possibile soluzione, stante il fatto che **R&T possono svolgere attività fuori sedi (e in estrema ratio anche a casa) predisponendo specifica autocertificazione mensile**.

Analogamente, per tutto il personale appartenente ai liv. IV-VIII, nel rispetto delle indicazioni governative di garantire una prevalente attività in presenza, potrebbe essere preso in considerazione un rientro di 3 giornate su 5 su base settimanale, continuando ad utilizzare la programmazione/rendicontazione delle attività sulla piattaforma già in esercizio da più di un anno (a nostro avviso, tale modalità permetterebbe di superare, per lo stretto periodo necessario alla regolamentazione del lavoro agire a regime, l'indicazione degli specifici obiettivi, tempi e modi di esecuzione e criteri di misurazione delle prestazioni).

La tutela del personale con fragilità (così come riportato nella nota del DG) rappresenta senz'altro un'ottima soluzione: invitiamo tutti i Dirigenti e Direttori, nei casi dove le mansioni del dipendente non fossero completamente definibili in modalità agile, ad attribuirne temporaneamente di nuove, nel rispetto dell'inquadramento contrattuale e, ove necessario, anche prevedendo giornate in lavoro agile nelle quali svolgere attività di formazione specifiche che consentano il passaggio alle nuove mansioni.

Cogliamo, altresì, l'occasione, per auspicare che l'Amministrazione proceda speditamente a superare le criticità emerse in termini di piattaforma digitale/cloud e strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore agile, nonché che **si acceleri con le attività di previsione e acquisto di apparati digitali e tecnologici**, per non trovarsi sprovvisti degli stessi nel momento in cui lo SW sarà a regime. Nel testo delle linee guida fin qui circolate, il fatto che nella PA lo smart working possa essere concesso solo a chi verrà dotato di adeguati mezzi da parte del datore di lavoro, viene percepito come una punizione da quanti saranno costretti a rientrare perché sprovvisti: una percezione ancora più forte soprattutto per quanti (la maggioranza al CNR) hanno messo a disposizione il proprio computer e la propria connessione nel momento acuto della pandemia).

Infine, in merito alla possibilità di ricorrere ai congedi parentali straordinari, previsti dall'art. 9 del DL 146/2021 e dettagliatamente riportati nella nota del DG, nonostante la norma preveda la riduzione della retribuzione del 50% (e nel caso peggiore del 100%), si invita l'Amministrazione a considerare per detti specifici casi la possibilità di concedere l'opportunità di svolgere il lavoro da casa (per altro garantendo all'Ente stesso la continuità dell'attività) ovvero formule di parziale/integrale reintegro della retribuzione attraverso appositi specifici accordi con le OO.SS, in sede di contrattazione integrativa.

Molte cose possono essere ancora riviste e fatte meglio.....la FIR CISL è pronta a dare tutto il contributo!

Roma, 28 ottobre 2021

Per il Coordinamento CNR

