



Comunicato del 21 ottobre 2021 Lavoro agile e attività fuori sede a casa

Ieri 20 ottobre si è svolta una riunione tra i vertici della SZN, il Presidente prof. Roberto Danovaro, il DG dott. Fabrizio Vecchi e il Coordinatore dell' Area Amministrazione Generale dott. Alessandro Preti, e le OO.SS. avente all'odg l'ipotesi di "Accordo su indennità di incentivazione e di responsabilità e di attività a mare" (il cui iter è in via di conclusione) e il piano di rientro in presenza a seguito del [DPCM dell'8 ottobre 2021](#).

In merito al suddetto piano di rientro, la FGU-DR-ANPRI ha tenuto a sottolineare che **il citato DPCM non imponeva, e non impone**, in alcun modo **il rientro in presenza**, sin dal 15 ottobre, **di tutto il personale della SZN**, ma solo dei dipendenti eventualmente impegnati in attività front o back office nei confronti di utenti esterni.

Infatti, il comma 2 dell'art. 1 del succitato [DPCM](#) stabilisce che "le amministrazioni organizzano le attività dei propri uffici prevedendo **il rientro in presenza di tutto il personale entro i quindici giorni successivi alla data**" del 15 ottobre, "assicurando, da subito, la presenza in servizio del personale preposto alle **attività di sportello e di ricevimento degli utenti** (front office) e dei settori preposti alla erogazione di servizi all'utenza (back office), anche attraverso la flessibilità degli orari di sportello e di ricevimento dell'utenza".

Dal 2 novembre, invece, **il lavoro agile sarà regolamentato esclusivamente da appositi contratti individuali** definiti sulla base di uno specifico Regolamento o Disciplinare che l'Ente dovrà redigere, anche sulla base di specifiche norme che verranno introdotte nel Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Istruzione e Ricerca che a breve sarà oggetto di trattative presso l'ARAN. Tali contratti di lavoro agile sono sottoscritti da entrambe le parti, datore di lavoro e dipendente, e **nessuna Amministrazione può quindi imporre** in alcun modo **il lavoro agile ai propri dipendenti**.

In sede di contrattazione nazionale la FGU-DR-ANPRI si impegnerà ovviamente affinché una **eventuale regolamentazione del lavoro agile per i R&T sia rispettosa in toto delle prerogative di legge e contrattuali** che contraddistinguono il ruolo **dei R&T**, quali la **autonoma determinazione dell'orario di lavoro** riconosciuta dall'art. 58 del CCNL 2002 (norma che impedisce, ad esempio, di definire orari di contattabilità dei R&T in lavoro agile) e la **non subordinazione gerarchica dei R&T alla dirigenza dell'Ente** per "per quanto attiene alla gestione della ricerca e/o delle attività tecnico-scientifiche" stabilita dall'art. 15 del [d.lgs. 165/2001](#) e dall'art. 80 del CCNL 2018 (norma che impedisce che le attività da svolgere in lavoro agile e i suoi obiettivi siano concordati con la dirigenza dell'Ente e che tali attività siano oggetto di valutazione da parte della dirigenza).

A partire dal 2 novembre, i R&T dell'Ente potranno però svolgere, nel rispetto della **normativa contrattuale vigente, attività di ricerca e tecnologica anche presso la propria abitazione**, in alternativa o in sostituzione del lavoro agile.

Tale diritto è infatti stabilito dal comma 3, art. 58, del CCNL del 2002 che, riprendendo integralmente quanto riportato nell'art. 35 del CCNL del 1998 (stipulato nell'Area della Dirigenza), stabilisce che "Lo svolgimento dell'attività al di fuori della sede di servizio deve essere autocertificato mensilmente", senza che siano inserite limitazioni a tale diritto, quali ad esempio lo svolgimento a casa di detta attività.

Peraltro, la succitata non subordinazione gerarchica dei R&T alla dirigenza dell'Ente "per quanto attiene alla gestione della ricerca e/o delle attività tecnico-scientifiche" implica anche che **i Direttori/Dirigenti non hanno il potere di limitare i luoghi ove i R&T ritengono opportuno svolgere la propria attività fuori sede**, dato che la scelta del luogo ove lavorare rientra appieno nella gestione della ricerca e/o delle attività tecnico-scientifiche.

Vale qui la pena sottolineare che l'**INFN**, già prima dell'emergenza Covid-19, con la [delibera n. 15197](#) del giugno 2019, **ha disciplinato il lavoro agile per il solo personale tecnico ed amministrativo**, riservando ai **R&T il diritto di svolgere l'attività fuori sede anche presso la propria abitazione** e che durante l'emergenza Covid-9, già con la Nota del Presidente n. 399 del 10 marzo 2020, ha attuato la modalità di lavoro agile emergenziale per il solo personale tecnico ed amministrativo, promuovendo l'attività fuori sede a casa per i R&T.

È infine opportuno chiarire che, così come affermato dall'INAIL con la sua [Circolare n. 52/2013](#), non sussistono obblighi in capo all'Ente relativamente alle esigenze di sicurezza e alla copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni in caso di svolgimento di attività presso la propria abitazione. Infatti, l'INAIL, in osservanza di una sentenza della Cassazione, ha stabilito che **gli infortuni sul lavoro avvenuti nella propria abitazione non sono in linea di massima indennizzabili**, a causa della *"oggettiva difficoltà di stabilire se l'atto di locomozione all'interno dell'abitazione sia o meno funzionale all'espletamento dell'attività lavorativa"* e del *"maggiore controllo che la natura dei luoghi comporta sulle condizioni di rischio da parte del soggetto assicurato"*, sollevando quindi il datore di lavoro dai suddetti obblighi in materia di sicurezza e prevenzione. Peraltro, eventuali **motivi ostativi al lavoro fuori sede a casa si sono dimostrati inesistenti con la pratica del lavoro agile a casa** durante l'emergenza pandemica che non ha comportato alcun obbligo in capo all'Ente relativamente alle esigenze di sicurezza e alla copertura assicurativa INAIL.

La Delegazione FGU-DR-ANPRI