

DOVE SI ANDRA' A FINIRE??

Il 18 giugno 2021 si è tenuta una riunione delle rappresentanze sindacali con il Presidente (Prof Gaudio) ed il Direttore Generale (Dr. Vaccari), avente per oggetto il confronto sulla questione delle sedi romane e del trasloco del personale di PB e di AC.

Di fronte alle problematiche concrete sottoposte alla loro attenzione da parte dei rappresentanti delle diverse sigle sindacali, il Presidente ed il Direttore Generale hanno risposto con una cronistoria dettagliata degli atti formali che hanno portato alla situazione attuale, alla necessità di lasciare la sede di via Po entro il 31/12/2021 ed alla scelta del CdA di non ricorrere all'acquisto o all'affitto di uno o più immobili per collocare il personale di AC e di PB.

Non riferendosi ai sindacati, il Presidente si è pure chiesto dov'erano i soggetti che oggi parlano di **DISECONOMIE** nel momento in cui le passate amministrazioni intraprendevano la strada che ci ha portati all'attuale situazione.

Uno degli aspetti della vicenda delle sedi, che è stato oggetto di intervento da parte della maggioranza dei rappresentanti sindacali presenti, riguarda l'uso dello **Smart Working (SW) obbligatorio**.

Noi, come anche i rappresentanti di altre sigle, riteniamo che lo SW sia una opportunità per il dipendente e non una imposizione. Uno strumento di flessibilità di grande efficacia che consente al singolo lavoratore di conciliare l'attività lavorativa con le esigenze della vita privata e familiare.

È uno strumento che durante la pandemia da Covid-19 è stato utilizzato in larga misura per consentire al personale del settore pubblico e privato di lavorare in sicurezza, ma che in un contesto di normalità (si spera a breve) **DOVRÀ ESSERE UTILIZZATO SU BASE VOLONTARISTICA DA TUTTI I COLLEGHI CHE RITENGANO DI FARNE USO, MA CHE MAI DOVRÀ ESSERE IMPOSTO OBBLIGATORIAMENTE**.

Per avvalorare la legittimità dello SW obbligatorio, necessario per sopperire alla mancanza di uffici e di spazi per lo studio ed il lavoro, il DG ha elencato le percentuali di SW osservato in tutti i centri negli ultimi mesi. A fronte di un ricorso medio allo SW pari al 67% nelle diverse sedi dell'Ente, quale dovrebbe essere il problema di uno SW obbligatorio al 35%? E non hanno le diverse sigle sindacali sottoscritto il POLA?

E' stato ricordato al DG che il POLA non impone a nessuno lo SW, ma dà semplicemente, all'ente e al dipendente, la possibilità di avvalersene.

A detta dei vertici questa loro impostazione sarebbe avvalorata anche da relazioni sottoscritte dai Direttori dei Centri interessati. A tal proposito ci hanno mostrato velocemente alcuni stralci della relazione riguardante il Centro PB, di cui, insieme ad altre sigle sindacali, abbiamo chiesto copia.

Riteniamo non corretto e fuorviante menzionare le statistiche di SW in periodo di pandemia per sostenere le proprie tesi.

Insieme con i colleghi di CGIL e UIL, abbiamo fatto notare che queste percentuali di SW si sono verificate in un periodo di PANDEMIA, sotto indicazioni stringenti derivanti da DPCM a livello nazionale e con bollettini giornalieri di centinaia di morti da Covid-19.

Il ritorno alla normalità, da tutti noi auspicato, passa necessariamente attraverso una libera scelta, da parte del personale, di richiedere lo SW nelle percentuali che riterrà più opportune e nella possibilità, di chi lo desidera, di tornare a lavorare in presenza al 100%.

LO SW È UNO STRUMENTO CHE PUÒ ESSERE ADOTTATO SU SCALA VOLONTARISTICA, MA MAI IMPOSTO COME OBBLIGATORIO. Il ricorso a questo strumento di flessibilità per sopperire alle difficoltà incontrate dalla dirigenza a garantire spazi di lavoro congrui al 100% del personale delle sedi di Roma è assolutamente **INACCETTABILE.**

È inoltre **INACCETTABILE** l'applicazione dello SW solamente al personale afferente al Centro PB, AC ed AA. **IL PERSONALE DEL CREA HA DIRITTO AD AVERE LO STESSO TRATTAMENTO SU TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE.**

Di fronte all'opposizione di gran parte dei rappresentanti sindacali presenti all'adozione dello SW obbligatorio, il DG ha affermato di essere pronto ad imporre il lavoro in presenza al 100%.

Noi riteniamo che non sia corretto attribuire allo SW in corso, il carattere di premialità concessa.

Come già detto sopra, nei mesi passati, il datore di lavoro ne ha fatto largo uso, giustamente, per preservare la salute dei lavoratori e dei loro familiari in un periodo di emergenza sanitaria nazionale, sotto i dettami stringenti imposti dal governo per limitare il contagio.

Il DG ha evidentemente il potere di decidere il ritorno immediato in ufficio al 100% dei lavoratori dell'ente in quanto la gestione del personale rientra nelle sue prerogative, ma non riteniamo che sia giusto che il ricorso o meno allo SW all'interno del CREA possa avere carattere strumentale di pressione per l'accettazione di decisioni che si ritengono sbagliate.

Abbiamo chiesto spiegazioni sull'esistenza e sull'ammontare iniziale e attuale del "Tesoretto" (dotazione contabile per l'acquisto degli immobili), costituito con le vendite immobiliari degli anni scorsi al fine di acquistare nuovi immobili per il Centro PB e per AC. Il DG ha affermato che questa dotazione ammonta attualmente a circa 11 milioni di euro e che non è tenuto a dare ulteriori spiegazioni perché è tutto riportato sul bilancio dell'ente.

È evidente che il Presidente ed il DG del CREA non sono responsabili di quanto avvenuto negli ultimi anni e dei milioni di euro sperperati dalle passate gestioni, di cui speriamo che prima o poi qualcuno paghi il conto.

Tuttavia, l'attuale dirigenza del CREA, se persegue la realizzazione di quanto prospettato nelle ultime settimane, sarà probabilmente responsabile del progressivo decadimento del CREA, con la difficoltà a rispettare le scadenze e le attività progettuali nazionali ed europei in corso, l'aumento della conflittualità interna ai centri ed alle sedi di Roma, nonché di una delle più gravi crisi dell'ente da quando è stato creato.

Purtroppo, la riunione si è conclusa con un irrigidimento delle posizioni assunte finora da parte del Presidente e del DG che, sembrerebbe, non intendano tornare sulle decisioni prese.

Noi siamo comunque sempre aperti e disponibili a trovare delle soluzioni percorribili ed alternative a quelle proposte finora, purché nel rispetto della dignità delle persone e del lavoro da essi compiuto.

FGU Dipartimento Ricerca sezione ANPRI presso il CREA