

Manuale di sabotaggio del Lavoro Agile

In ENEA il rispetto degli accordi e della normativa interna sembra essere un'opzione facoltativa per alcune strutture territoriali e dipartimentali.

Dopo una snervante attesa di quasi un anno è stata finalmente emanata la Circolare n. 862/2026/PER sul lavoro agile, frutto di un lungo confronto tra amministrazione e rappresentanze dei lavoratori, che aumenta il numero dei giorni fruibili mensilmente in modalità remota da 6 a 8, introducendo una procedura chiara e tutele precise per evitare disparità di trattamento tra i dipendenti.

Eppure, a poche ore di distanza dall'uscita del testo ufficiale, assistiamo con sconcerto al proliferare di "linee guida/indicazioni operative" e "integrazioni d'ufficio" da parte della Direzione dei Dipartimenti SSPT e NUC, trasmesse via e-mail ai dipendenti. Queste disposizioni introducono requisiti stringenti, arbitrari e discriminatori, non previsti in alcun punto della circolare istituzionale firmata dalla Direzione del Personale.

E' veramente gravissimo che il datore di lavoro (nello specifico alcuni capi dipartimento) non si sia assunto la responsabilità di diminuire il numero delle giornate concesse, motivandole per iscritto o discutendone personalmente con i diretti interessati (che accordo è?!?!), ma abbia scaricato sulla catena di comando (capi divisione e laboratorio che pure si sono prestati a questa pesante scorrettezza) l'onere della "cattiveria", e si è subdolamente occultata la colpa invocando una presunta percentuale di telelavorabilità dichiarata nella Scheda posto di Lavoro.

Questa O.S. intende stigmatizzare questo comportamento chiarendo alcuni punti:

- Le Schede Posto di Lavoro (SpdL) non sono un documento che declina o accerta la percentuale di attività in presenza. Sono uno strumento di Sorveglianza Sanitaria necessaria a stabilire il monitoraggio sanitario da attuarsi per ogni dipendente sulla base delle sue previste attività (laboratorio e non) stimate annualmente. Qualsiasi utilizzo diverso dalla sorveglianza sanitaria è indebito.
- Il numero massimo delle otto giornate lavorative mensili è già stato calcolato come congruente con la percentuale di presenza annuale stabilita nella PA, ed è comunque inferiore a quanto concesso in altri EPR (ad esempio al CNR sono 10 giorni mensili). Nessun'altro EPR utilizza la SpdL per altri usi diversi o distorti come avviene qui.

- In questa assurdità dell'abbattimento dei giorni di LAG (che potrebbe portare addirittura ad ottenerne meno dei 6 attuali) non viene fatta menzione alcuna delle condizioni di priorità stabilite dalla legge e contrattazione collettiva, come la presenza di figli minori a carico, situazioni di fragilità o esigenze di cura, che vengono totalmente azzerate da un algoritmo inventato e illegittimo.

FGU-DR ANPRI chiede il pieno rispetto del contenuto di una circolare nell'applicazione dell'accordo sindacale, necessariamente uniforme, univoco e favorevole ai bisogni di tutto il personale (indipendentemente dal ruolo e dal dipartimento cui afferisce).

Come questa O.S. continua a ribadire in tutte le sedi e ad ogni occasione, diventa sempre più stringente e necessario il pieno rispetto dell'art. 58 del CCNL EPR¹ per i profili di ricercatore e tecnologo. L'art.58 infatti riconosce l'autonoma determinazione del tempo di lavoro e costituisce una norma speciale, prevista per la natura dell'attività di ricerca, fondata su autonomia professionale, responsabilità scientifica e flessibilità organizzativa e che pertanto non può essere sovrapposta o sostituita da istituti pensati per l'intera PA in tutta la sua varietà di mansioni. In quest'ottica lo svolgimento dell'attività fuori sede, inclusa quella nel proprio domicilio, come ancora chiarito dal tribunale di Torino nella recente sentenza del 25 marzo 2026, rappresenta una modalità ordinaria della prestazione lavorativa, esercitabile senza necessità di preventiva autorizzazione.

Ecco che per i R&T occorre nuovamente ricordare quanto espresso nel D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, Art. 15. Comma 2: *Nelle istituzioni e negli enti di ricerca e sperimentazione, nonché negli altri istituti pubblici di cui al sesto comma dell'articolo 33 della Costituzione, le attribuzioni della dirigenza amministrativa non si estendono alla gestione della ricerca e dell'insegnamento.*

Il direttivo
FGU- Ricerca ANPRI ENEA

1. CCNL EPR (il quadriennio normativo 1998-2001) Art. 58 - Orario di lavoro

2. **I ricercatori e tecnologi hanno l'autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro.** La presenza in servizio è assicurata correlandola in modo flessibile alle esigenze della propria attività scientifica e tecnologica, agli incarichi loro affidati all'orario di servizio della struttura in cui operano, tenendo conto dei criteri organizzativi dell'Ente.

3. Lo svolgimento dell'**attività al di fuori della sede** di servizio deve essere **autocertificato mensilmente.**