

**Al Direttore generale INGV**  
dott. Jair Lorenzo  
[jair.lorenco@ingv.it](mailto:jair.lorenco@ingv.it)  
[aoo.roma@pec.ingv.it](mailto:aoo.roma@pec.ingv.it)

**Alla dirigente Affari del personale INGV**  
dott.ssa Alessia Di Caprio  
[alessia.dicaprio@ingv.it](mailto:alessia.dicaprio@ingv.it)  
[aoo.roma@pec.ingv.it](mailto:aoo.roma@pec.ingv.it)

**p.c. al consigliere dott. Fabio Florindo**  
[fabio.florindo@ingv.it](mailto:fabio.florindo@ingv.it)  
**p.c. al consigliere dott. Sergio Gurrieri**  
[sergio.gurrieri@ingv.it](mailto:sergio.gurrieri@ingv.it)

**Oggetto:** Osservazioni sul Documento "PIAO 2024-2026 Organizzazione del lavoro agile" per Ricercatori e Tecnologi come richiesto dalla Direzione affari del personale il 10/1/2024.

Desideriamo esprimere alcune preoccupazioni riguardo al documento "PIAO 2024-2026 Organizzazione del lavoro agile" fornito dalla Direzione degli Affari del Personale il 10/1/2024, in relazione al personale Ricercatore e Tecnologo (livelli I-III). È essenziale riconoscere e rispettare le differenze fondamentali tra le attività di ricerca (livelli I-III) e quelle tecnico-amministrative (livelli IV-VIII), come già sottolineato nel nostro comunicato del 17 marzo 2023 (<https://www.anpri.fgu-ricerca.it/ingv-comunicato-al-personale-17-marzo-2023-orario-di-lavoro-e-piao-allingv-non-ci-siamo>).

Sottolineiamo con fermezza che l'autonomia dei ricercatori e dei tecnologi nella definizione e valutazione dei loro obiettivi di ricerca è un principio fondamentale e non negoziabile. Qualsiasi tentativo di limitazione o imposizione da parte dell'amministrazione è un attacco diretto alla libertà scientifica e all'innovazione.

E' già stata effettuata un esame critico dell'implementazione del lavoro agile per i ricercatori e tecnologi degli EPR nei seguenti articoli:

1. Fabio Di Felice

**“LO SMART WORKING NELLA RICERCA: È LO STRUMENTO GIUSTO? IL CASO DELL'INGV”**

Analysis 1/2021 ISSN 1591-0695

<https://zenodo.org/record/5525983#.YjsibOrMKUk>

2. Fabio Di Felice, Laura Alfonsi, Giuseppe De Natale, Luca Malagnini, Marco Olivieri, Antonio Piersanti, Renato Somma, Gabriele Tarabusi

**“Smart working e Ricerca: il punto di vista dei Ricercatori e Tecnologi dell'INGV”**

Professionalità studi Numero 2/IV – 2021. Studium – Ed. La Scuola – ADAPT University Press ISSN 0392-2790

<http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.5507299>

3. IL LAVORO SMART NELLA RICERCA SCIENTIFICA

<https://www.youtube.com/watch?v=PLy8x98kbXE> Seminario FGU

che illustrano chiaramente l'inadeguatezza dell'istituto del Lavoro agile per i ricercatori e tecnologi e la volontà di ricomprendere, in modo non corretto, le attività di ricerca nell'insieme dei servizi della P.A.

I seguenti passaggi del documento ricevuto contrastano apertamente con il CCNL sezione Ricerca dei Ricercatori e Tecnologi, per esempio:

- a) *“monitorare e valutare i risultati conseguiti”,*
- b) *“un modo di operare incentrato sugli obiettivi”* (definiti da una amministrazione),
- c) *“una struttura gerarchica”,*
- d) *“misurazione dei risultati”,*
- e) *“assegnazione del lavoro per obiettivi/attività nei diversi individui/gruppi di lavoro, dall'altro al fine di consentire di valutare e misurare i diversi apporti e i differenti livelli produttivi, in relazione agli obiettivi/attività assegnati”,*
- f) *“garantire la produttività”,*
- g) *“assicurare la regolare prestazione dei servizi, la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti”,*
- h) *“rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati”,*
- i) tutto il paragrafo *“Mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile”,*
- l) *“di rilevazione dell'attività lavorativa svolta, quale la rendicontazione delle prestazioni svolte, utile anche a fini di performance organizzativa”.*

In generale osserviamo le seguenti forti criticità presenti in questo documento:

- **Monitoraggio e valutazione dei risultati.**

Il lavoro di ricerca non può essere valutato con gli stessi criteri delle attività amministrative, che lo decida, poi, una singola amministrazione è un arbitrio.

- **Obiettivi definiti dall'Amministrazione.**

I ricercatori devono poter perseguire obiettivi scientifici autonomamente, senza che questi siano imposti o limitati da criteri amministrativi.

- **Struttura gerarchica.**

La natura non gerarchica del lavoro di ricerca va rispettata. I ricercatori dovrebbero avere l'autonomia necessaria per auto organizzare e condurre le attività di ricerca. Ribadiamo la nostra forte opposizione all'adozione di una struttura gerarchica nel settore della ricerca in qualsiasi forma.

- **Misure dei risultati.**

I risultati della ricerca non possono essere misurati con indicatori standardizzati, tipici delle funzioni amministrative.

- **Assegnazione del lavoro per Obiettivi/Attività.**

L'assegnazione degli obiettivi e delle attività di ricerca non è a cura dell'amministrazione.

- **Garanzia di produttività.**

La produttività nella ricerca non può essere valutata con gli stessi criteri delle attività amministrative o tecniche.

- **Prestazione dei servizi e conclusione dei procedimenti.**

Questi aspetti sono più pertinenti per il personale amministrativo e non dovrebbero essere applicati ai ricercatori.

- **Rilevazione e verifica dei risultati.**

L'efficacia e l'efficienza nella ricerca hanno parametri diversi rispetto alle attività amministrative.

- **Mappatura delle attività per il Lavoro Agile.**

Questo approccio non si addice alle attività di ricerca.

- **Rendicontazione delle prestazioni.**

La rendicontazione delle prestazioni per i ricercatori dovrebbe rispettare i progetti di ricerca dettati dall'ente finanziatore e non essere vincolata a criteri generici dell'amministrazione.

- **Co-working.**

Già nel nostro comunicato sindacale del 17 marzo 2023, avevamo evidenziato che il co-working, ovvero la condivisione di spazi di lavoro tra diversi dipendenti, soddisfa le esigenze di coloro che operano in autonomia o da remoto, promuovendo un uso più efficiente degli spazi e delle risorse disponibili.

Rileviamo che, nonostante la carenza di postazioni di lavoro in diverse sedi INGV, una notevole percentuale di queste rimane inutilizzata giornalmente a causa dell'adozione del lavoro agile e delle attività lavorative fuori sede. Tuttavia, per considerare l'implementazione efficace del co-working, è essenziale valutare la compatibilità e l'equivalenza delle postazioni di lavoro. Ciò è particolarmente vero nel contesto dei servizi amministrativi, dove proponiamo di iniziare una fase sperimentale nell'Amministrazione Centrale. Per quanto riguarda i ricercatori e tecnologi, la situazione è più complessa. Le postazioni di lavoro per questi professionisti sono caratterizzate da esigenze specifiche e un dinamismo legato ai progetti in corso. Pertanto, standardizzare queste postazioni per adattare al modello di co-working richiede un'analisi approfondita e potrebbe non essere immediatamente realizzabile.

Quindi, mentre il co-working appare una soluzione praticabile per alcuni settori, come quello amministrativo, per altri, come quello della ricerca e tecnologia, è necessario un esame più dettagliato per garantire che le specificità e le dinamiche del lavoro siano pienamente rispettate e supportate.

**In conclusione, urge una revisione del documento "PIAO 2024-2026 Organizzazione del lavoro agile" che consideri le peculiarità del lavoro di ricerca, separando il testo in due sezioni, distinguendo chiaramente tra le esigenze del personale ricercatore e tecnologo e quelle del personale tecnico e amministrativo.**

**Invitiamo l'Amministrazione a riconsiderare questi punti e a lavorare per sviluppare un approccio più equilibrato e rispettoso delle diverse nature del lavoro all'interno dell'istituzione.**

Roma 15 gennaio 2024

Il rappresentante nazionale FGU-DR-ANPRI sez. INGV  
ing. Fabio Di Felice

