

A TUTTO IL PERSONALE CNR

Ai Direttori di Dipartimento

Ai Direttori di Istituto

Ai Dirigenti

Ai Responsabili di Unità

e.p.c.

Al Presidente del CNR
Prof. Massimo INGUSCIO

Al Direttore Centrale Gestione Risorse
Dott.ssa Annalisa GABRIELLI

Al Direttore dell'Ufficio Gestione delle Risorse Umane
Dott. Pierluigi RAIMONDI

Alle OO.SS.

LORO SEDI

Oggetto: ulteriori disposizioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da "COVID-19" in relazione al mutato quadro normativa in funzione del D.P.C.M. del 13 ottobre 2020 (ed in particolare dell'art. 3, comma 3) e il D.P.C.M. del 18 ottobre 2020 e del successivo D.M. del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020 – circolare.

Gentili Colleghe e Colleghi,

il quadro nazionale collegato alla nota emergenza sanitaria, da quanto si apprende anche dagli organi ufficiali di comunicazione governativi, evidenziano un peggioramento della situazione epidemiologica del Paese che, come noto, ha portato il Governo ad adottare i provvedimenti di cui all'oggetto prevedendo, tra gli altri, un decreto ministeriale del Ministro per la Pubblica Amministrazione che fornisce alle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 le istruzioni operative per la gestione del lavoro agile fino al 31 dicembre 2020 in deroga alla Legge n. 81, del 22 maggio 2017.

Qui di seguito sono fornite le istruzioni operative ai Responsabili/Dirigenti/Direttori delle strutture di cui si compone il Consiglio Nazionale delle Ricerche che, di fatti, erano in parte già state definite anche prima dell'adozione del D.M. in argomento con le diverse note circolari in materia.

Organizzazione del lavoro fino al 31 dicembre 2020

Si comunica che fino al 31 dicembre 2020 il lavoro agile è una delle **modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa** nell'ambito del Consiglio Nazionale delle Ricerche. Tale modalità dovrà essere alternata alla modalità di lavoro in presenza e al regime di telelavoro. In questa sede è bene evidenziare che gli attuali contratti in regime di telelavoro

saranno oggetto di apposita proroga, alle medesime condizioni attualmente in essere - fino al 30 giugno 2021 - termine entro il quale l'Amministrazione prevede di poter avviare e, compatibilmente con la situazione emergenziale, concludere le procedure di rinnovi dei contratti di telelavoro anche alla luce del loro nuovo inquadramento del regime di telelavoro nell'ambito del nuovo Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA).

Nel D.M. 19 ottobre 2020 all'art. 1 comma 3 viene introdotto un nuovo principio cardine della vigente normativa emergenziale in materia di lavoro agile, ossia, viene specificato che **“Il lavoro agile può avere ad oggetto sia le attività ordinariamente svolte in presenza dal dipendente, sia, in aggiunta o in alternativa e comunque senza aggravio dell'ordinario carico di lavoro, attività progettuali specificamente individuate tenuto conto della possibilità del loro svolgimento da remoto, anche in relazione alla strumentazione necessaria. Di regola, e fatto salvo quanto disposto all'articolo 3, il lavoratore agile alterna giornate lavorate in presenza e giornate lavorate da remoto.”**

La richiamata disposizione deve essere letta in combinato disposto al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 ottobre 2020 e del collegato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 18 ottobre 2020 che, in particolare, all'articolo 3, comma 3, del primo D.P.C.M., prevede che il **lavoro agile sia incentivato** con le modalità stabilite da uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione, **garantendo almeno la percentuale** di cui all'articolo 263, comma 1, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

Pertanto, ogni struttura di cui si compone il Consiglio Nazionale delle Ricerche, dovrà procedere all'adeguamento dei propri piani di organizzazione del lavoro fino al 31 dicembre, sentite le RSU e le OOSS territoriali, avendo a riguardo che le attività realizzate in regime di lavoro agile **dovranno essere almeno pari al cinquanta per cento** (tale limite è da intendersi pertanto quale **limite minimo** al netto di quanto successivamente previsto per i cosiddetti “lavoratori fragili”). Le attività realizzabili da remoto dovranno tener conto dell'alternanza tra giornate svolte in regime di lavoro agile e lavoro in presenza organizzando la propria struttura assicurando, su base giornaliera/settimanale o plurisettimanale, lo svolgimento del lavoro agile almeno pari al parametro di cui in precedenza per il personale preposto alle attività che possono essere svolte secondo tale modalità. La rotazione del personale, tra lavoro agile e lavoro in presenza, dovrà essere definita da ogni responsabile di struttura – con immediatezza – una volta acquisite le disponibilità manifestate dai dipendenti per l'accesso alla modalità □ di lavoro agile, tenendo conto dei seguenti elementi di priorità:

- condizioni di salute del dipendente e dei **componenti del nucleo familiare** dei dipendenti;
- presenza nel medesimo nucleo di **figli minori di quattordici anni**;
- distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, nonché del **numero e della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza**;

Si evidenzia che ogni responsabile di struttura dovrà adeguare la propria programmazione modificando il parametro del cinquanta per cento con il nuovo parametro che prevede una numerosità **“almeno pari al cinquanta per cento”**. Qualora la situazione epidemiologica dovesse subire un aggravamento ogni responsabile di struttura CNR dovrà, con immediatezza, **assicurare le percentuali più elevate possibili di lavoro agile**, compatibilmente con le necessità organizzative della propria struttura di riferimento. Nel caso di strutture afferenti ad aree complesse, come ad esempio le aree della ricerca e/o Amministrazione Centrale, tali provvedimenti (almeno il 50% o incremento in base alla situazione epidemiologica) dovranno essere adottati – sempre con immediatezza – sentiti i responsabili delle aree e/o dei titolari delle

strutture complesse, ferma restando la responsabilità datoriale che permane in capo Dirigenti/Direttori/Responsabili di struttura.

Ogni datore di lavoro, pertanto, è chiamato a definire la programmazione delle prestazioni di lavoro in funzione della citata rotazione (plurisettimanale/settimanale/giornaliera) anche sulla base della “**mappatura delle attività**” individuando le attività realizzabili mediante il lavoro agile. La prestazione di lavoro in modalità agile su base giornaliera dovrà essere effettuata secondo gli orari di servizi abituali, pertanto, non è consentita la prestazione di lavoro su base giornaliera mista (presenza/lavoro agile). Relativamente alla mappatura dei processi i Direttori d'Istituto tengono conto delle indicazioni dei Ricercatori e Tecnologi nell'ambito dell'autonomia della ricerca riconosciuta ai lavoratori in questione.

Tale programmazione potrà essere definita anche sulla scorta della mappatura prevista all'art. 35 del D.lgs. 33/2013 in merito agli obblighi di pubblicazione relativi ai procedimenti amministrativi andando ad integrare le attività i procedimenti e i processi realizzabili mediante prestazioni in modalità agile.

Svolgimento dell'attività di lavoro agile

Sempre con il provvedimento ministeriale del 19 ottobre 2020 (rif. art. 5 D.M. F.P. 19 ottobre 2020) vengono ulteriormente chiariti quali sono gli elementi caratterizzanti il regime di lavoro agile, anche durante il periodo emergenziale.

Il lavoro agile si svolge ordinariamente in assenza di precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro e, in ragione della natura delle attività svolte dal dipendente o puntuali esigenze organizzative individuate dal singolo dirigente, pertanto, il lavoro agile può essere organizzato per specifiche fasce di contattabilità in relazione alla tipologia di attività affidate al lavoratore e in relazione alle esigenze collegate alle funzioni di supporto al datore di lavoro. Nel caso in cui il singolo datore di lavoro non definisca apposite fasce di contattabilità, allo stesso lavoratore, sono garantiti i tempi di riposo e la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Al fine di agevolare il personale dipendente nei trasferimenti necessari al raggiungimento della sede di servizio e allo scopo di evitare di concentrare l'accesso al luogo di lavoro dei lavoratori CNR che sono chiamati a svolgere la propria attività in presenza in attuazione di quanto disposto art.4, comma 1, del DPCM 18 ottobre 2020 riguardante la “Flessibilità del lavoro”, questa Amministrazione intende modificare fino al 31 dicembre 2020 alcune disposizioni inerenti l'orario di lavoro dei dipendenti della Sede Centrale, come di seguito disposto:

- prevedere la sospensione della fascia d'obbligo di presenza in servizio antimeridiano fissata per i livelli IV – VIII dalle 9,30 alle 12,00.
- prevedere per i dipendenti turnisti la flessibilità di 1 ora in ingresso o in uscita con corresponsione dell'indennità limitatamente alle ore di turnazione effettivamente completate ed eventuale recupero delle ore necessarie al completamento della giornata lavorativa o utilizzo di permessi orari previsti dalla normativa contrattuale vigente.

Si invitano anche le altre strutture CNR ad adottare procedure analoghe, sentite le RSU e le OO.SS. territoriali, ove si presenti il rischio di affollamenti nei luoghi di accesso alle sedi di lavoro nei diversi plessi di cui si compongono le strutture CNR ed ove si ravvisi il rischio di affollamento di accesso dei dipendenti alle singole sedi di servizio.

Per i lavoratori che svolgono l'attività in lavoro agile è confermato l'utilizzo del codice covid19, ed inoltre, permangono attive le procedure collegate alla programmazione (entro il giorno 15 del mese di riferimento) e al monitoraggio (entro il giorno 15 del mese successivo) delle attività lavorative svolte in modalità agile (<https://nuovascrivaniadigitale.cnr.it>).

Permangono attivi, inoltre, tutti i consueti istituti contrattuali collegati alle attività svolte in presenza. I lavoratori in regime contrattuale di telelavoro nei giorni di rientro in servizio potranno essere collocati in lavoro agile e computati nella percentuale in lavoro agile, e gli stessi, come in precedenza, sono esentati dall'adozione della presente procedura di monitoraggio. I lavoratori dei livelli I - III che svolgono la loro attività "fuori sede" dovranno essere computati nel calcolo del personale in presenza secondo le disposizioni CNR in vigore.

Lavoro agile e congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti da covid - 19 in ambito scolastico

I lavoratori del CNR genitori di figli di età inferiore a quattordici anni - **conviventi con il dipendente** - possono essere autorizzati allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile da parte dei singoli responsabili - **per tutto o parte** - del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente. Il periodo di quarantena deve essere disposto dal dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente, a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati.

E' altresì possibile svolgere la prestazione di lavoro agile se il contatto si è verificato all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche. Qualora la prestazione lavorativa **non possa essere svolta in modalità agile**, e comunque in alternativa a quanto precedentemente evidenziato, **uno dei due genitori**, può astenersi dal lavoro - per tutto o parte - del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, sempre minore di anni quattordici, disposta sempre dal dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico. Per i giorni in cui uno dei due genitori dovesse usufruire del congedo dal lavoro lavoratore è riconosciuto la retribuzione pari al 50% calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo 23. Per i suddetti periodi il CNR provvederà alla contribuzione figurativa.

In materia di lavoratori fragili il D.M. del Ministro della Funzione Pubblica all'art. 2 fornire ulteriori chiarimenti in materia dando una chiara definizione in favore delle amministrazioni per la loro conseguente gestione. Il lavoratore fragile viene così definito:

"Il "lavoratore fragile" richiamato nel presente decreto viene definito tale con esclusivo riferimento alla situazione epidemiologica e va individuato nei soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104."

Pertanto, a parziale modifica della circolare dell'11 settembre 2020 del CNR in materia di istruzioni covid-19, tali lavoratori non dovranno essere computati nel parametro percentuale di cui in precedenza (almeno 50% e suo incremento in base alla situazione epidemiologica).

Con il decreto ministeriale in argomento, il Ministero chiarisce in via definitiva che i lavoratori che rientrano nelle seguenti fattispecie sono collocati in lavoro agile:

- personale soggetto a quarantena con sorveglianza attiva;
- isolamento domiciliare fiduciario;
- personale collocato in lavoro agile con figli minori di quattordici anni per contatti da covid – 19 in ambito scolastico;

I lavoratori che si trovano in condizione di malattia sono collocati in riposo per le conseguenti cure e - tali periodi - sono equiparati al ricovero ospedaliero (codice IIR). Inoltre, i lavoratori che per accertamenti sanitari propri, o dei figli minorenni, disposti dall'autorità sanitaria per il covid-19, la giornata è equiparata al servizio effettivamente prestato.

Missioni

Fino alla data del 31 dicembre 2020 ogni responsabile di struttura ha il compito di valutare con attenzione l'autorizzazione alla missione in funzione del quadro epidemiologico e in osservanza dei provvedimenti governativi e delle amministrazioni locali collegati alla gestione delle aree a rischio. Tali valutazioni dovranno essere effettuate preventivamente all'autorizzazione anche per le missioni all'estero.

Riunioni, congressi e altre iniziative in presenza

Fino alla data del 31 dicembre 2020, in base all'art. 3, comma 4 del D.M. 19 ottobre 2020 le strutture in indirizzo sono autorizzate nella sola modalità a distanza ad organizzare e a svolgere le riunioni, i congressi e/o convegni.

Le riunioni potranno essere svolte in presenza per sussistenti e motivate ragioni impeditive rispetto alla modalità a distanza.

Personale non strutturato

I Direttori di Istituto in considerazione dell'eventuale aggravarsi della situazione epidemiologica in riferimento al territorio ove insistono le diverse sedi, sono fortemente invitati a valutare l'adozione di misure cautelari, più stringenti rispetto a quelle ad oggi adottate, di contingentamento all'accesso alle sedi anche del personale non strutturato ed esterno.

Deroghe in relazione alle attività scientifiche in ambito covid-19

Nel caso in cui la situazione epidemiologica nazionale e locale presenti un quadro che imponga la riduzione delle attività dell'Ente in presenza, le restrizioni oggetto della presente circolare, potranno essere derogate soltanto a fronte di documentate attività di ricerca collegate al contrasto e/o alla prevenzione del covid-19.

Colgo l'occasione per salutare Tutte e Tutti voi molto cordialmente.

IL DIRETTORE GENERALE