Il Consiglio Nazionale delle Ricerche ha un'occasione storica per colmare il ritardo accumulato con gli anni nel facilitare lo Smart Working.

Eppure partiva da una situazione ideale, con un contratto di lavoro che garantisce a ricercatori e tecnologi di esercitare la propria attività di ricerca da qualunque posto, incluso il proprio domicilio, semplicemente autocertificandola. Eppure perfino l'indirizzo legislativo nazionale era chiarissimo, a partire dalla **legge n. 124 del 7 agosto 2015** che **all'art. 14** obbligava la Pubblica Amministrazione ad avviare una sperimentazione per l'attuazione del telelavoro.

La successiva Direttiva del presidente del Consiglio n.3 del 2017 ha fornito gli indirizzi per l'introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'emergenza COVID-19 mette a nudo tutti i ritardi accumulati dall'Ente di tipo
a) normativo: nessuna circolare o delibera dell'Ente che attui le direttive della legge n. 124

b) (dis)culturale: l'ostinato rifiuto di riconoscere la specificità dell'orario di lavoro per Ricercaori/Tecnologi; il lavoro agile seppur di fatto non oneroso per l'Ente è tuttora una chimera a vantaggio dell'obsoleto telelavoro oneroso per l'Ente (solo nell'ultima applicazione ha comportato un **onere complessivo di bilancio di 318.537,10 €** : 1.813,03 € della postazione di telelavoro per i 127 nuovi beneficiari + un rimborso forfettario netto di 650,00 euro annui, per i fortunati che afferiscono all'amministrazione centrale)
c) tecnologico: nessuna strategia per una cloud ma il proliferare di soluzioni estemporanee frammentate; sistemi di posta elettronica locali a spaghetti soggetti allo stillicidio dei cambiamenti di nome e Sede; sistemi di teleconferenza inesistenti.

Ora non ci sono più attenuanti.

La circolare 1 del 2020 del Ministero della Pubblica Amministrazione rompe gli indugi e chiarisce con il recente

DL 2 marzo 2020, n. 9 (“ *Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19* ”) che l’obbligo per il ricorso a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa ha terminato la fase sperimentale (mai avviata al CNR) e pertanto opera ormai a regime.

La circolare prevede che le misure organizzative di lavoro agile costituiscano oggetto di valutazione nell’ambito dei percorsi di misurazione della *performance* organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Eppure anche in questo il CNR era in anticipo avendo introdotto uno specifico obiettivo nel 2019 per il DG (Potenziamento delle politiche di welfare riferite in particolare allo “smart working” e agli accordi di mobilità sostenibile) , sfortunatamente del tutto disatteso nel corso del 2019.

Saprà l’Ente con un sussulto finale di efficienza recepire l’obbligo normativo prima che l’epidemia si dissolva naturalmente? Noi abbiamo qualche suggerimento immediato:

1. Recepire con chiarezza il dettato del contratto in materia di orario di lavoro per

Ricercatori/Tecnologi, sollevando dai dubbi interpretativi i molti, troppi Dirigenti ed Amministrativi (ahinoi anche colleghi) titubanti ad applicare semplicemente il contratto che, fortunatamente, in molte realtà è invece applicato correttamente consentendo l'autocertificazione della prestazione lavorativa anche presso la propria abitazione.

2. Estendere, usando gli strumenti della contrattazione previsti dalla circolare, a Tecnici/Amministrativi le modalità di svolgimento del lavoro compatibilmente con le attività di laboratorio necessariamente da svolgere in sede.
3. Aderire alla soluzione informatica gratuita Google Suite for Education (che offre posta elettronica illimitata, cloud illimitata, servizi specifici collaborativi per tutto il personale), adottata nella maggior parte delle Università Italiane e già sperimentata con grande successo in alcuni Istituti del CNR. Sarebbe l'unico caso nella Pubblica Amministrazione di applicazione dello smart working con un investimento negativo.