

NOTIZIARIO INAIL RICERCA

Marzo 2021

www.flcgil.it

**“Il cambiamento è il processo col
quale il futuro invade le nostre vite”**

Alvin Toffler

SOMMARIO

[Una nuova dimensione del lavoro](#)

[La pandemia ed il contesto
lavorativo che cambia](#)

[COVID-19: i lavoratori fragili](#)

[INAIL e la salute e sicurezza di
genere?](#)

INIZIATIVE

[Giornata internazionale dei diritti della
donna: due iniziative FLC CGIL](#)

APPROFONDIMENTI

[Il nostro Contratto Nazionale](#)

ATTUALITÀ

[Primo incontro con la Ministra della
Ricerca e dell'Università](#)

[DPCM del 2 marzo 2021: la sintesi degli
interventi sui settori della conoscenza](#)

Una nuova dimensione del lavoro



Valeria Rey

Responsabile nazionale FLC CGIL INAIL Ricerca

Questo ultimo anno ha cambiato profondamente la nostra idea di lavoro e di sindacato. Non eravamo pronti ad un cambiamento così repentino. La pandemia ci ha messo di fronte ad una nuova dimensione del lavoro.

Abbiamo affrontato una profonda trasformazione dell'organizzazione del lavoro tutt'ora in corso e in fase di definizione e regolamentazione. Abbiamo cambiato abitudini, orari, modalità relazionali, strumenti tecnologici, garantendo servizi essenziali per la vita del paese.

Attraverso un continuo confronto con l'Amministrazione, che si è reso necessario a causa della pandemia, l'attività sindacale si è rivitalizzata e il contatto con i lavoratori, mediato dalla tecnologia, ha trovato nuove forme.

La FLC CGIL INAIL ha accolto questo cambiamento anche nella propria organizzazione interna e vuole incontrare i lavoratori del Settore Ricerca, offrendo informazioni e spunti di discussione per costruire una visione partecipata della ricerca INAIL, del suo ruolo pubblico e nazionale nell'ambito delle politiche su salute e sicurezza.

Il lavoro è la parola chiave che guida questa iniziativa che, realizzata con il contributo di compagni volenterosi, ci aiuterà a capire le dimensioni del lavoro del Settore Ricerca INAIL sul piano della contrattazione, dei diritti, delle norme e dell'organizzazione del lavoro.

La pandemia e il contesto lavorativo che cambia

Tiziana Ursicino

Redazione

È davvero difficile trovare aspetti positivi nella crisi pandemica che ci attanaglia da mesi.

Una ricerca spasmodica di normalità ci impone di valutare ciò che è cambiato o che sta cambiando e di assecondarne lo sviluppo.

Il cambiamento che ci ha travolto inizia dalla vita privata, un nuovo stile di vita che ci aiuti a convivere con il virus, ma subito dopo riguarda l'evoluzione del mondo del lavoro e precisamente del modo di lavorare.

In questo nuovo scenario che si prospetta lo smart working ne esce vincitore, a prescindere da come è stato inteso, interpretato e attuato. Esce vincitore perché tutti ne parlano, perché moltissimi lo hanno affrontato per la prima volta senza accompagnamento. Infine, esce vincitore perché è uno dei pilastri della nuova normalità. Un nuovo modo di organizzazione del lavoro che può permetterci di conciliare in modo migliore i tempi di vita e di lavoro e che ci apre a nuove opportunità.

Una rivoluzione culturale, organizzativa, di processo: tutto questo è smart working. Una rivoluzione perché scardina alla base consuetudini e approcci tradizionali e consolidati nel mondo del lavoro subordinato, basandosi su una cultura orientata ai risultati e su una valutazione legata alle reali performance. Come si coniuga questa nuova filosofia del mondo del lavoro con la Pubblica amministrazione?

Contesto normativo

La legge n. 81 del 22 maggio 2017 agli artt. 18-23 disciplina il lavoro agile inserendolo in una cornice normativa fornendo le basi per l'applicazione anche nel mondo

della pubblica amministrazione.

L'art. 18 della citata legge, definisce il lavoro agile come "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva."

Obiettivo dichiarato è promuovere il lavoro agile per "incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro".

È il comma 3 a precisare che le disposizioni normative si applicano anche ai "rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Ed è proprio la legge a demandare all'accordo individuale fra lavoratore e datore una serie di importanti contenuti che devono regolare la concreta attuazione dello smart working, tra cui: il diritto alla disconnessione, i limiti dell'esercizio del potere di controllo e disciplinare datoriale, l'attuazione di tutele minime riguardo alla salute e sicurezza, le caratteristiche della dotazione strumentale fornita al lavoratore per poter lavorare fuori sede, e le regole per la sua manutenzione. Sempre la normativa stabilisce preavvisi e modalità di recesso dall'accordo che variano a seconda che lo stesso riguardi lavoratori a tempo indeterminato, determinato o lavoratori affetti da disabilità.

Esiste un riferimento chiaro alla contrattazione collettiva nazionale laddove il legislatore esplicita che l'orario di lavoro giornaliero e/o settimanale non può superare quanto previsto

Tutta questa normativa appare insufficiente nel nuovo quadro post COVID: vista la dimensione assunta da tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, è necessario che il lavoro agile sia oggetto di un Accordo Quadro Nazionale che fissi alcuni principi e individui i diritti comuni, per poi prevedere una specifica sezione all'interno dei rispettivi CCNL.

Nell'ambito della pubblica amministrazione la Direttiva n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile a firma del Presidente del Consiglio dei Ministri e della Ministra Madia possiamo dire che avvia ufficialmente la stagione del "lavoro agile" nelle Pubbliche Amministrazioni.

La Direttiva contiene gli indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, che delegava il Governo alla riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, prevedendo l'introduzione di nuove e più agili misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti. E contiene le linee guida per la nuova organizzazione del lavoro, finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

L'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 stabilisce che le amministrazioni adottino misure tali da permettere, entro tre anni, ad almeno il 10% delle lavoratrici e dei lavoratori pubblici che lo richiedano di avvalersi delle nuove modalità di lavoro agile, mantenendo in ogni caso inalterate le opportunità di crescita e di carriera per questi lavoratori.

Questo contesto normativo subisce una forte accelerazione con l'avvento della pandemia e il susseguirsi di atti normativi che impongono un ricorso maggiore allo smart working.

La PA è chiamata a trasformarsi radicalmente per diventare acceleratore di innovazione. Lo confermano le "Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance" introdotto dal decreto Rilancio.

Ciò che si evince dalle Linee Guida è una forte spinta nel proporre ed auspicare un radicale cambiamento nell'organizzazione del lavoro pubblico e soprattutto nel raccomandare ad ogni amministrazione di ripensare le modalità di misurazione dei risultati al fine di migliorare il servizio offerto ai cittadini.

L'amministrazione adotta il POLA, sentite le organizzazioni sindacali, con le modalità previste dalla contrattazione collettiva. Con tale strumento la stessa è chiamata a definire un Piano Triennale di riforma dell'organizzazione del lavoro e della misurazione della performance.

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60% dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di 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, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Un percorso che permetta il passaggio della modalità di lavoro agile da emergenziale ad ordinario come richiesto dall'art. 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124 e successivamente modificata dal decreto legge 19 maggio 2020.

Tutto questo, per quanto ci riguarda apre a nuovi scenari di non facile soluzione per esempio per ciò che concerne il rapporto tra performance e lavoro agile non solo, ma bisognerà affrontare anche il vuoto normativo di riferimento utile all'adeguamento dei contratti collettivi che al momento non permettono l'evoluzione e l'aggiornamento di istituti complessi come per esempio:

- definizione della fascia giornaliera e delle modalità operative di contattabilità del personale in lavoro agile;
- definizione delle modalità di fruizione di alcune tipologie di permessi orari in regime di lavoro agile, nonché del recupero di eventuali debiti orari;

- definizione di linee guida per concretizzare il diritto alla disconnessione; (art. 22 CCNL Istruzione & Ricerca: sezione Scuola)
- la disciplina del lavoro straordinario nel periodo emergenziale;
- erogazione del buono pasto.

La pandemia 2020 ha dato inizio ad una vera e propria rivoluzione nel mondo del lavoro di cui stiamo vivendo solo una primissima fase che investe già molti aspetti della vita lavorativa di ognuno di noi: dalla salute e sicurezza, alla formazione, fino a ripensare la stessa postazione di lavoro.



COVID-19: i lavoratori fragili

Adriano Papale
Redazione

La Circolare congiunta del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero della Salute n. 38 del 4 settembre 2020 fornisce le indicazioni per l'individuazione e gestione dei cosiddetti lavoratori fragili in relazione all'emergenza sanitaria per la pandemia COVID-19.

Chi sono i lavoratori fragili

La Circolare, basandosi sui dati epidemiologici, che hanno mostrato come la maggiore fragilità è presente nelle fasce di età più elevata, soprattutto se in presenza di alcune malattie cronico degenerative, chiarisce quali lavoratori sono da considerare fragili. La circolare riporta che l'analisi dei dati epidemiologici dei pazienti COVID-19 indica che il 96% dei deceduti presenta una comorbidità. Nello specifico: il 13,9% aveva una patologia, il 20,4% due patologie, il 61,8% tre o più patologie. Le patologie più frequenti erano malattie cronico degenerative a carico degli apparati cardiovascolare, respiratorio, renale e le malattie dismetaboliche. In presenza di queste patologie, nelle fasce di maggiore età dei lavoratori si è visto un andamento crescente della mortalità; altre comorbidità di rilievo riscontrate erano quelle a carico del sistema immunitario ed oncologiche, queste non necessariamente correlate all'età. Quindi, stando a questa analisi, il solo dato dell'età non costituisce elemento sufficiente per definire uno stato di fragilità. La maggiore fragilità nelle fasce più elevate d'età va intesa congiuntamente alla presenza di comorbidità che possono determinare la condizione di maggior rischio.

La visita per il riconoscimento della condizione di fragilità

La Circolare prevede che sia riconosciuto il diritto, alle lavoratrici e ai lavoratori, di richiedere al datore di lavoro l'attivazione di adeguate misure di sorveglianza sanitaria, in ragione del rischio da COVID-19, e nello specifico l'esecuzione di una visita su richiesta ex art. 41, comma 2, lettera c) del D.Lgs. 81/2008, in ragione della presenza di patologie con scarso compenso clinico di natura cardiovascolare, respiratoria, metabolica o altro. Dette richieste di visita medica dovranno essere corredate da una adeguata e probante documentazione sanitaria relativa alla patologia diagnosticata, da inviare al medico competente con procedure di idonea salvaguardia del segreto professionale. In pratica, si può inviare al datore di lavoro la richiesta di visita medica ex art. 41, comma 2, lett. c) del D.Lgs. 81/08 a seguito della presenza di patologie pre-esistenti che potrebbero determinare un esito più grave in caso di infezione da SARS-Cov-2, allegando, in busta chiusa per salvaguardia del segreto professionale, per il Medico Competente (o riservandosi un invio al Medico Competente per posta elettronica) la documentazione medica relativa alla patologia diagnosticata utile per la valutazione della condizione di fragilità da parte del medico competente.

Il giudizio del medico competente e la gestione del lavoratore fragile

Ad esito della valutazione sanitaria, il medico competente esprimerà un peculiare giudizio di idoneità fornendo, in via prioritaria, indicazioni per l'adozione di soluzioni maggiormente cautelative per la salute della lavoratrice o del lavoratore per fronteggiare il rischio da SARS-Cov-2,

come il ricorso allo smart working con l'esclusione di qualsiasi attività in presenza, riservando il giudizio di non idoneità temporanea solo ai casi che non consentono soluzioni alternative. A tal proposito, si sottolinea come lo smart working rappresenta una soluzione organizzativa che permette di lasciare in attività un gran numero di lavoratori fragili contribuendo, nello stesso tempo, a contenere il contagio senza pregiudicare sostanzialmente la produttività.



INAIL e la salute e sicurezza di genere?

Barbara Orlandi

Consigliere CIV INAIL

La pandemia, ancora da sconfiggere, continua a far riflettere su molti aspetti. Dalla gestione politica e istituzionale, alle scelte amministrative, gli investimenti, le vite nelle città e la tutela dell'ambiente, le disuguaglianze, ma soprattutto sul valore e la tutela della salute per tutti e per tutte.

I numeri delle denunce di infortunio sul lavoro da COVID sono per il 70% di lavoratrici (dati totali al 30 dicembre 131.090).

E allora, come non chiamare in causa l'Inail? Proprio ora e proprio sulla salute e sicurezza di genere?

Quell'Istituto che da tempo non è più soltanto un ente assicuratore ma un polo della salute e sicurezza sul lavoro, per la prevenzione, cura, ricerca, riabilitazione e reinserimento. E su ciascuna di queste attività pretendere un approccio innovativo e diversificato mirato a studiare l'impatto di genere e di tutte le variabili che lo caratterizzano (biologiche, ambientali,

culturali e socioeconomiche) sulla fisiologia, sulla fisiopatologia e sulle caratteristiche cliniche delle malattie riscontrate.

Giornata internazionale dei diritti della donna: due iniziative FLC CGIL

La **FLC CGIL CNR** ha organizzato un incontro online su *"La prevenzione della violenza di genere attraverso la rete"*. Appuntamento Lunedì 8 Marzo dalle 10.30 alle 12.30 in diretta su Youtube.

Clicca [qui](#) per partecipare.

La **FLC CGIL Roma e Lazio** ha organizzato un seminario dal titolo *"Contrasto alle discriminazioni e benessere nei luoghi di lavoro: organismi, azioni e networking negli enti pubblici di ricerca"*.

L'evento potrà essere seguito online, previa iscrizione, Lunedì 8 Marzo a partire dalle ore 14.30.

Clicca [qui](#) per iscriverti.

**LA PREVENZIONE DELLA VIOLENZA DI GENERE
ATTRAVERSO LA RETE**
CNR
HTTPS://YOUTU.BE/Q3UDSWHN_70
LUNEDÌ 8 MARZO 2021 - 10.30/12.30

PRESENTAZIONE
Rosa Ruscitti - Responsabile FLC CGIL CNR

INDIRIZZO DI SALUTO
Giambattista Brignone - Direttore Generale CNR

MODERA
Serena Deodato - IBBR CNR

INTERVENTI
Antonio Tintori - IRPPS CNR, Gruppo MUSA
L'influenza degli stereotipi di genere nel processo di socializzazione in Italia. Dati e tendenze

Massimo Melito - Ispettore Superiore della Polizia di Stato
Progetto "Scuole Sicure" della Questura di Roma - Esperienza Operativa

Maria Rita Marchese - Avvocata del Foro di Roma
Dall'amore romantico all'amore criminale: profili giuridici e processuali

Gabriella Liberati - Past President CUG CNR
Violenza di genere, bullismo e cyber bullismo: le attività di prevenzione in funzione antidiscriminatoria

Flavia Posabella - Psicoterapeuta sistemico relazionale familiare
Il sexting e l'utilizzo del corpo in adolescenza nella violenza di genere

Lorella Muzi - Digital strategist Web community manager
Il web: l'utilizzo della rete come strumento di prevenzione delle violenze di genere

DISCUSSIONE
CONCLUSIONE
Manuela Calza - Segretaria Nazionale FLC CGIL

Organizzazione
Paola Ceripa UGRU CNR - Maurizio Gentilini DSU CNR - Cinzia Pancia DSU CNR

**CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI
E BENESSERE NEI LUOGHI DI LAVORO**
organismi, azioni e networking
negli enti pubblici di ricerca

INTRODUCE
Angela Imperi, Segretaria FLC CGIL Roma Lazio

INTERVENGONO
dr.ssa Valentina Cardinali, Consigliera di Parità Regione Lazio
"intervento"

dr.ssa Elvira Gatta, Presidente del CUG (ISPRA)
"intervento"

dr.ssa Monica Esposito, componente CGIL del CUG (INAPP)
"Il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nel contrasto alle discriminazioni e la promozione del benessere nei luoghi di lavoro. L'esperienza dell'Inapp"

dr.ssa Francesca della Ratta, Ricercatrice ISTAT
Indagine "Un anno di Smart Working: tutto sulle mie spalle"

Diana Agostinello, politiche di genere CGIL di Roma e del Lazio

CONCLUDE
Manuela Calza, Segretaria Nazionale FLC CGIL

8 MARZO 2021 | ORE 14.30

Il nostro Contratto Nazionale

In questa sezione proponiamo una selezione di articoli del contratto vigente *“Istruzione e Ricerca”* per costruire una visione d’insieme dei diritti dei Lavoratori della Ricerca.

La versione integrale del contratto è disponibile [qui](#).

Art. 81 Principi e diritti

2. Il ricercatore o tecnologo ha diritto di essere qualificato, tanto nei rapporti di servizio che nelle pubblicazioni ufficiali, col titolo corrispondente al livello e profilo professionale rivestito. Egli può usare tale titolo anche nella vita privata

3. Il ricercatore o tecnologo ha diritto, singolarmente o nell’ambito del gruppo all’uopo costituito, alla titolarità della ricerca o dei progetti proposti e, se approvati, al loro affidamento, salve diverse motivate esigenze di tipo organizzativo che, comunque, salvaguardino i diritti del proponente.

4. Gli Enti promuovono e supportano le iniziative di ricercatori e tecnologi finalizzate ad acquisire finanziamenti di progetti di ricerca da parte di Amministrazioni dello Stato, Enti pubblici o privati o Istituzioni internazionali, quando esse sono coerenti con la propria programmazione della ricerca.



Per notizie, suggerimenti e proposte:

flc.cgil@inail.it