

# Professionalità studi

*Trimestrale on-line di studi su  
formazione, lavoro, transizioni occupazionali*

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

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

Anticipazione N. 2/2021  
Nuove professioni e  
identità professionali

## PROFESSIONALITÀ STUDI

Rivista trimestrale, edita da STUDIUM in collaborazione con ADAPT University Press, per l'analisi e lo studio delle transizioni occupazionali nella nuova geografia del lavoro. Contatto: [professionalitastudi@edizionistudium.it](mailto:professionalitastudi@edizionistudium.it)

### DIREZIONE

**Giuseppe Bertagna**, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Bergamo;  
**Roberto Rizza**, Ordinario di Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università di Bologna;  
**Giuseppe Scaratti**, Ordinario di Psicologia del lavoro, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano;  
**Michele Tiraboschi**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Modena e Reggio Emilia.

### CONSIGLIO SCIENTIFICO DI REFERAGGIO

**Anna Alaimo**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Catania; **Giuditta Alessandrini**, Ordinario di Pedagogia Sociale e del Lavoro, Università degli studi di Roma Tre; **Henar Álvarez Cuesta**, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de León (*España*); **Marco Azzalini**, Associato di Diritto Privato, Università di Bergamo; **Gabriele Ballarino**, Ordinario di Sociologia del lavoro, Università di Milano; **Elisabetta Bani**, Associato di Diritto dell'Economia, Università di Bergamo; **Alessandro Bellavista**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Palermo; **Paula Benevene**, Professore Associato Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Lumsa, Roma; **Vanna Boffo**, Associato di Pedagogia generale e sociale, Università di Firenze; **Marina Brollo**, Ordinario di diritto del lavoro, Università di Udine; **Guido Canavesi**, Associato di Diritto del lavoro, Università di Macerata; **Silvia Ciucciovino**, Ordinario Diritto del lavoro, Università Roma Tre; **Anna Michelina Cortese**, Associato di Sociologia del Lavoro, Università di Catania; **Madia D'Onghia**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Foggia; **Loretta Fabbri**, Ordinario di Didattica e metodologia dei processi educativi e formativi, Università di Siena; **Monica Fedeli**, Associato di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Padova; **Paolo Federighi**, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Firenze; **Valeria Fili**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Udine; **Rodrigo Garcia Schwarz**, Profesor Doctor del Postgrado en Derechos Fundamentales de la Universidad del Oeste de Santa Catarina (*Brasil*); **Jordi García Viña**, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Barcelona (*España*); **José Luis Gil y Gil**, Catedrático de Derecho del Trabajo, Universidad de Alcalá, Madrid (*España*); **Teresa Grange**, Ordinario di Pedagogia Sperimentale, Università della Valle d'Aosta; **Lidia Greco**, Associato di Sociologia del Lavoro, Università di Bari; **Djamil Tony Kahale Carrillo**, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Politécnica de Cartagena (*España*); **Alessandra La Marca**, Ordinario di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Palermo; **Antonio Loffredo**, Associato Diritto del lavoro, Università di Siena; **Isabella Loiodice**, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Foggia; **Nicole Maggi Germain**, Maître de conférences HDR en Droit privé (Droit social), Université Paris 1, Panthéon-Sorbonne (*France*); **Patrizia Magnoler**, Ricercatrice a tempo indeterminato di Didattica e pedagogia speciale, Università di Macerata; **Claudio Melacarne**, Associato di Pedagogia generale e sociale, Università di Siena; **Lourdes Mella Méndez**, Profesora Titular de Derecho del Trabajo, Universidad de Santiago de Compostela (*España*); **Viviana Molaschi**, Associato di Diritto Amministrativo, Università di Bergamo; **Massimiliano Monaci**, Associato di Sociologia dell'organizzazione, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano; **Eleonora G. Peliza**, Profesora Adjunta Regular por concurso, Cátedra de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Morón, Buenos Aires (*Argentina*); **Rodrigo Ignacio Palomo Vélez**, Profesor de Derecho del Trabajo, Universidad de Talca (*Chile*); **Luca Paltrinieri**, Maître de conférences en Philosophie politique, Université de Rennes (*France*); **Paolo Pascucci**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Urbino Carlo Bo; **Flavio Vincenzo Ponte**, Ricercatore di Diritto del lavoro, Università della Calabria; **Rocco Postiglione**, Ricercatore di Pedagogia generale e sociale, Università di Roma Tre; **Juan Ramón Rivera Sánchez**, Catedrático de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alicante (*España*); **Giuliana Sandrone**, Straordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Bergamo; **Pier Giuseppe Rossi**, Ordinario di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Macerata; **Alfredo Sánchez-Castañeda**, Coordinador del Area de Derecho Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (*México*); **Annalisa Sannino**, Research Fellow CRADLE, Faculty of Educational Sciences, University of Helsinki, Finland; **Francesco Seghezzi**, Presidente Fondazione ADAPT; **Maurizio Sibilio**, Ordinario di Didattica generale e Pedagogia speciale, Università di Salerno; **Esperanza Macarena Sierra Benítez**, Profesora Contratada Doctora Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Sevilla (*España*); **Nancy Sirvent Hernández**, Catedrática de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alicante (*España*); **Lorenzo Speranza**, Ordinario di Sociologia del Lavoro, Università di Brescia; **Maura Striano**, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università Federico II di Napoli; **Lucia Valente**, Ordinario Diritto del lavoro, Università La Sapienza Roma; **Sabine Vanhulle**, Professeure ordinaire, Rapports théorie-pratique en formation, alternance et didactique des savoirs professionnels, Université de Genève (*Suisse*); **Antonio Varesi**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università Cattolica del Sacro Cuore; **Luca Vecchio**, Associato di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Università degli Studi di Milano-Bicocca; **Maria Giovanna Vicarelli**, Ordinario di Sociologia del lavoro, Università Politecnica delle Marche; **Giuseppe Zanniello**, Ordinario di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Palermo.

### REDAZIONE

**Lilli Viviana Casano** (redattore capo); **Paolo Bertuletti**; **Emanuele Dagnino**; **Giorgio Impellizzieri**; **Stefania Negri**; **Elena Prodi**; **Lavinia Serrani** (area internazionale); **Silvia Spattini**; **Tomaso Tiraboschi**; **Paolo Tomassetti**.

Centro Studi Internazionali e Comparati DEAL (Diritto Economia Ambiente Lavoro) del Dipartimento di Economia Marco Biagi – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056043. Indirizzo e-mail: [aup@adapt.it](mailto:aup@adapt.it)

### **Dichiarazione di pubblicazione etica e lotta alla negligenza editoriale**

La Direzione e la Redazione della Rivista *Professionalità Studi* assumono l'impegno nei confronti della comunità scientifica di garantire i più alti standard etici in campo editoriale e di adottare tutte le possibili misure per lottare contro ogni forma di negligenza. La pubblicazione prende a riferimento il codice di condotta e buone prassi che il Comitato per l'etica nelle pubblicazioni (COPE) stabilisce per gli editori di riviste scientifiche.

Nel rispetto di tali buone prassi, gli articoli sono referati in doppio cieco da membri di un comitato scientifico di referaggio di alto livello tenendo conto di criteri basati sulla rilevanza scientifica, sulla originalità, sulla chiarezza e sulla pertinenza dell'articolo presentato. Sono garantiti l'anonimato dei revisori e degli autori, così come la totale riservatezza del processo di valutazione, del contenuto valutato, del rapporto consegnato dal revisore e di qualunque altra comunicazione incorsa tra la Direzione o la Redazione e il Consiglio scientifico di referaggio. Allo stesso modo, verrà mantenuta la più totale riservatezza in merito ad eventuali lamentele, reclami o chiarimenti rivolti da un autore nei confronti della Direzione, della Redazione o del Consiglio scientifico di referaggio.

La Direzione e la Redazione della Rivista *Professionalità Studi* assumono, altresì, il proprio impegno per il rispetto e l'integrità degli articoli presentati. Per questa ragione, il plagio è assolutamente vietato, pena l'esclusione dal processo di valutazione. Accettando i termini e le condizioni indicate, gli autori garantiscono che gli articoli e i materiali ad essi associati abbiano carattere di originalità e non violino i diritti d'autore. In caso di articoli in coautoria, tutti gli autori coinvolti devono manifestare il pieno consenso alla pubblicazione, dichiarando altresì che l'articolo non è stato altrove previamente presentato o pubblicato.

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

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

*Sommario: 1. Cenni sul lavoro agile in Italia (prima e durante l'emergenza sanitaria COVID-19). – 2. Il lavoro agile nell'INGV e i nodi irrisolti. – 3. L'indagine "Lo smart working nella Ricerca: è lo strumento giusto?" rivolta ai Ricercatori e Tecnologi. – 3.1. La Popolazione INGV di Ricercatori e Tecnologi – 3.2. Obiettivi e finalità dell'indagine. – 3.3 Metodi e strumenti di indagine. – 3.4. La progettazione del questionario e la realizzazione dell'indagine. – 3.5. Analisi statistica. – 3.6. Risultati dell'indagine. – 3.7. Analisi dei risultati dell'indagine. – 4. Prospettiva: il lavoro agile nell'INGV alla luce risultati dell'indagine. – 5. Conclusioni.*

### **1. Cenni sul lavoro agile in Italia (prima e durante l'emergenza sanitaria COVID-19)**

Negli ultimi anni c'è stato uno sviluppo innovativo del concetto di flessibilità organizzativa e del preesistente telelavoro: lo smart working, tradotto in Italia come "lavoro agile". Il lavoro agile si svolge in un ambiente di lavoro che elimina i vecchi concetti di postazione di lavoro fissa, rimanendo dinamico in funzione delle esigenze personali e lavorative. Questa modalità riconsidera spazi, orari e strumenti di lavoro, in nome di una maggiore libertà e responsabilizzazione dei lavoratori. Lo smart working, pertanto, si prefigge di semplificare e rendere maggiormente flessibile il telelavoro; in sostanza permette di lavorare dove e quando si vuole, implementando, di fatto, una flessibilità oraria e organizzativa. Non si tratta di una nuova tipologia contrattuale, quanto piuttosto di un nuovo approccio all'organizzazione aziendale, che non

---

\* *Ricercatori e Tecnologi presso l'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (INGV).*

individua un modello univoco, ma un insieme di modi di lavorare, che hanno però tutti lo stesso obiettivo, quello di migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'organizzazione stessa, ma allo stesso tempo anche le condizioni di vita e di lavoro dei propri dipendenti.

Lo smart working, la cui disciplina principale è contenuta nel Capo II della legge 22 maggio 2017 n. 81 recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" ed entrata in vigore il 14 giugno 2017, si può definire come *«una nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione ai lavoratori di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare, a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati da conseguire»* <sup>(1)</sup>.

All'interno della sopracitata legge, lo smart working viene trattato in pochi articoli (artt.18-24) in cui il legislatore ha dettato una scarna disciplina avente lo *«scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che promuovono il lavoro agile quale 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»*.

Oltre alla legge 81/2017, vanno prese in considerazione la legge 7 agosto 2015, n.124, detta "Legge Madia". In particolar modo l'articolo 14 prevede che *«le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il dieci per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne*

---

<sup>(1)</sup>Si veda il sito degli Osservatori Digital Innovation della School of Management del Politecnico di Milano: <https://www.osservatori.net/it/ricerche/osservatori-attivi/smart-working>

*avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera».*

Al comma 3 troviamo il rimando ad una direttiva successiva: «*Con direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, [...], sono definiti indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 del presente articolo e linee guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*», la direttiva P.C.M. n. 3/2017: “Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”.

Nel corso dell'emergenza sanitaria, il ricorso al lavoro agile quale principale misura organizzativa finalizzata al distanziamento sociale è stato obbligato e adattato all'esigenza: alle finalità espressamente previste dalla legge, quali l'incremento della competitività e agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro soprattutto nell'ottica della cura dei figli, si aggiunge, in maniera pressante e urgente, la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e con una certa irrilevanza del consenso del lavoratore.

Comunque, nei Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, adottati in emergenza sanitaria, tra le misure si prevede non solo il ricorso al lavoro agile semplificato ma anche il ricorso a ferie e congedi per chi non avesse fatto richiesta di lavoro agile, finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione. La fruizione di tali istituti si rende necessaria non solo per assicurare il distanziamento sociale nelle sedi di lavoro, ma anche per evitare di avere troppo personale in ferie nei mesi estivi, con il conseguente rischio di paralizzare lo svolgimento delle attività ordinarie degli enti.

Col d.P.C.M. n.6 del 23 febbraio 2020 si entra in emergenza COVID-19 con l'adozione dello Smart Working «*applicabile in via automatica ad ogni rapporto di lavoro subordinato nell'ambito di aree considerate a rischio nelle situazioni di emergenza nazionale o locale anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti*» (Con il d.l. n. 9 del 2/3/2020 viene superato il regime sperimentale per le amministrazioni).

Il d.P.C.M. dell'8 marzo nell'art 2 comma r) amplia a livello nazionale e per tutti i lavoratori (pubblici e privati) il ricorso al lavoro agile per la durata dello stato di emergenza, anche in assenza degli accordi

individuali. Nel comma successivo si raccomanda ai datori di lavoro di favorire la fruizione di periodi di congedo ordinario o di ferie.

Il d.l. “Cura Italia” n. 18 del 17 marzo 2020: conferma che per tutta la durata dello stato di emergenza, il lavoro agile diventa la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle P.A.

La Direttiva P.C.M. 3/2020 interviene per disciplinare le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da parte delle amministrazioni nella c.d. “fase 2” dell’emergenza. In particolare, viene chiesto di rivalutare la presenza fisica dei dipendenti per garantire la rapida conclusione dei procedimenti più urgenti, in linea con quanto previsto dal d.l. “Cura Italia”.

La Fase 2, di parziale rientro in sede a svolgere attività non solo indifferibili, ha inizio con il d.l. “Rilancio” n. 34 del 19 maggio 2020 (convertito con legge n. 77 del 17 luglio 2020) che prevede che per il 50% dei dipendenti della pubblica amministrazione, con mansioni che possono essere svolte da casa, il lavoro agile sia prorogato fino al 31 dicembre 2020. Inoltre, entro il 31 gennaio di ogni anno, ciascuna pubblica amministrazione elaborerà il “Piano Organizzativo per il Lavoro Agile” (POLA). Le attività lavorative non sono le sole indifferibili e quindi decade l’eventuale esenzione dal servizio.

Il d.m. P.A. del 19 ottobre 2020 attua le norme del decreto “Rilancio” alla luce dei d.P.C.M. del 13 e del 18 ottobre. Inizia la Fase 3: ogni amministrazione assicura lo svolgimento della prestazione in smart working (su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale) almeno al 50% del personale (in attività che possono essere svolte secondo questa modalità) fino al 31 dicembre 2020. Tali modalità sono state prorogate fino al termine emergenza sanitaria.

## **2. Il lavoro agile nell’INGV e i nodi irrisolti**

Nell’INGV (Istituto Nazionale di geofisica e Vulcanologia) il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel gennaio 2018 ha dato inizio al percorso che ha portato al Regolamento per l’attuazione del Lavoro Agile approvato il 13 dicembre 2019 con Decreto del Presidente n.194/2019.

Tale percorso, originale e innovativo, è partito da una indagine a tutti i dipendenti, e interviste a direttori, dirigenti e membri CdA per arrivare ad una proposta ampiamente condivisa: un tipico processo bottom-up <sup>(2)</sup>. L'attuazione forzata dall'emergenza COVID-19 dello Smart Working in tutta la Pubblica Amministrazione, sin dal febbraio 2020, ha evidenziato i vantaggi e gli svantaggi del lavoro agile applicato agli Enti Pubblici di Ricerca.

Basti pensare che nel 2019 solo il 16% delle Pubbliche Amministrazioni aveva avviato programmi strutturati di lavoro agile per i propri dipendenti: potrebbe sembrare un dato deludente, ma rispetto agli anni precedenti è un segnale incoraggiante, se confrontato all'8% dell'anno precedente e al 5% del 2017 <sup>(3)</sup>.

Il Regolamento del Lavoro Agile nell'INGV <sup>(4)</sup>, sebbene giunto prima di altre P.A., presenta alcune possibili criticità: non definisce le modalità di monitoraggio e valutazione delle attività lavorative svolte in lavoro agile ed è caratterizzato da un'impostazione intrinsecamente gerarchica anche rispetto al lavoro di Ricercatori e Tecnologi con, addirittura, una possibile valutazione del lavoro di ricerca da parte del dirigente amministrativo. Il regolamento INGV prevede, inoltre, anche la cosiddetta "contattabilità" che potrebbe essere declinata in contrasto con l'autonoma determinazione dell'orario di lavoro di Ricercatori Tecnologi.

Durante l'emergenza sanitaria, il Regolamento di cui sopra è stato richiamato solo nelle prime circolari con deroghe ad articoli e nuove regolamentazioni per poi essere, sostanzialmente, dimenticato. Non bisogna, invece, dimenticare che l'oggetto regolatorio è principalmente

---

<sup>(2)</sup> F. DI FELICE, A. SANGIANANTONI, V. DE PAOLA, I. HUNSTAD *Smart Working nell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia: quadro normativo, analisi del contesto lavorativo e organizzativo, obiettivi specifici, proposte organizzative e amministrative* in *Miscellanea INGV 2018*

<sup>(3)</sup> Si veda il Comunicato stampa apparso il 30 ottobre 2019 su *Osservatori.net* dal titolo "Cresce il numero degli smart worker italiani: 570mila (+20%) lavoratori più soddisfatti degli altri", consultabile al sito <https://www.osservatori.net/it/ricerche/comunicati-stampa/cresce-il-numero-degli-smart-worker-italiani-570mila-plus20-lavoratori-piu-soddisfatti-degli-altri>

<sup>(4)</sup> Si veda la sezione amministrazione trasparente del sito *ingv.it*: <http://istituto.ingv.it/it/amministrazionetrasparente/disposizioni-general/atti-general/atti-amministrativi-general/decreti-e-delibere/anno-2019-1/decreti-del-presidente-e-del-direttore-generale-3/14243-n-194-dp-emanazione-nuovo-regolamento-per-l-attuazione-del-lavoro-agile-pdf/file.html>



l'azione amministrativa dell'ente come esercizio del potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro finalizzato alla verifica di un generico adempimento della prestazione lavorativa.

Prendiamo in considerazione la Circolare AC n. 9 del 14 settembre 2020 avente come oggetto: Attuazione dell'art. 263, comma 1, del D.L. 34/2020 – Decreto Rilancio, convertito in Legge n. 77/2020 – Disposizioni in materia di flessibilità del lavoro e di lavoro agile al fine dell'adeguamento delle misure organizzative alle esigenze di progressiva completa riapertura di tutti gli uffici pubblici <sup>(5)</sup>. Tale circolare ha una premessa di cui citiamo l'incipit perché circo-scrive il lavoro agile all'azione amministrativa:

*«La presente circolare indica le modalità atte ad assicurare la più efficiente continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, in attuazione delle disposizioni normative introdotte dal D.L.34/2020 – Decreto Rilancio, convertito in Legge n. 77/2020, mediante l'adeguamento della operatività di tutti gli uffici finalizzato al graduale riavvio in sede delle attività tecnico-scientifiche ed amministrative dell'Istituto».*

Seguono l'art. 2 e l'art. 3 che riassumono i principali obblighi amministrativi in capo al 50% dei dipendenti che richiedono il lavoro agile.

*«Art. 2 Programmazione del lavoro agile.*

*1. Entro il 15 settembre 2020 e con cadenza mensile i dirigenti delle direzioni centrali e i direttori di sezione, sentiti i responsabili delle unità organizzative, individuano le attività lavorative compatibili con la modalità del lavoro agile. Sulla base di tale ricognizione i dirigenti delle direzioni centrali e i direttori di sezione, sentiti i responsabili delle unità organizzative, organizzano su base mensile la programmazione dello svolgimento del lavoro in modalità agile, fino al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in lavoro agile, secondo i criteri indicati nel successivo articolo 3, e comunicano alla Direzione Generale, alla Direzione degli Affari del Personale e all'Ufficio presenze la programmazione delle attività. Il periodo mensile*

---

<sup>(5)</sup> Si veda la sezione amministrazione trasparente del sito [ingv.it](http://istituto.ingv.it): <http://istituto.ingv.it/it/amministrazionetrasparente/disposizioni-general/atti-general/atti-amministrativi-general/circolari/circolari-anno-2020/19662-circolare-ac-n-09-disposizioni-in-materia-di-flessibilita-del-lavoro-e-di-lavoro-agile-al-fine-delladeguamento-delle-misure-organizzative-alle-esigenze-di-progressiva-pdf/file.html>

*di cui al presente articolo è inteso dal giorno 1 al giorno 30 o 31 del mese di riferimento, fatta salva la mensilità di settembre c.a. che è computata dal giorno 15 al giorno 30. [...]*

*Art. 3 (Criteri e modalità di attuazione del lavoro agile) comma 7.*

*Al fine della rendicontazione del lavoro svolto, il dipendente presenta bimestralmente, secondo le modalità stabilite dal proprio Responsabile, una relazione sulle attività svolte in modalità di lavoro agile».*

Notiamo che viene introdotta, indistintamente per tutte le qualifiche, una programmazione mensile e una rendicontazione bimestrale delle attività lavorative svolte in modalità di lavoro agile.

Vediamo in dettaglio le criticità del lavoro agile nella sua applicazione al mondo della Ricerca.

Il lavoro agile è una modalità di lavoro orientata agli obiettivi: “*anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi*” (art. 18 legge 81/2017), e a seguito di una valutazione negativa del lavoro svolto dal dipendente in lavoro agile si può procedere a sanzioni disciplinari alla stessa stregua della mancata osservanza dell’orario del lavoro in sede (art. 21 legge 81/2017).

Inoltre, la direttiva PCM n.3/2017 dettaglia la valutazione delle performance già prevista dalla legge 124/2015, qui appresso riportata:

*«Per valutare gli effetti dell’introduzione del nuovo modello organizzativo del lavoro è, infatti, indispensabile un’accurata valutazione della performance e un’analisi dei risultati del lavoro. I dirigenti sono chiamati ad operare un monitoraggio mirato e costante, in itinere ed ex-post, riconoscendo maggiore fiducia alle proprie risorse umane ma, allo stesso tempo, ponendo maggiore attenzione al raggiungimento degli obiettivi fissati e alla verifica dell’impatto sull’efficacia e sull’efficienza dell’azione amministrativa. A tal fine, ciascuna amministrazione individua nell’ambito dei propri sistemi di misurazione e valutazione della performance idonei indicatori per la verifica dell’impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, in termini di efficacia e efficienza dell’azione amministrativa, anche coinvolgendo i cittadini fruitori, sia individualmente sia nelle forme associative, come previsto dall’articolo 14, comma 1, della legge 124/2015».*

In generale, si può affermare che nel lavoro agile il datore di lavoro rinuncia al controllo sulle ore lavorative effettivamente svolte dal dipendente e al controllo sulla sua stessa presenza fisica sul luogo di lavoro, a fronte innanzitutto, di un’attività di programmazione, da

effettuare di comune accordo con il lavoratore, collocata a monte della prestazione lavorativa e riguardante gli obiettivi e i tempi dell'attività di lavoro, e, in un secondo momento, di una attività di valutazione circa gli obiettivi raggiunti e i risultati conseguiti.

Come visto, quindi, le leggi sul lavoro agile si rifanno ad una pubblica amministrazione fortemente orientata ai servizi diretti ed in cui esiste una diretta dipendenza gerarchica tra dipendente e dirigente amministrativo e un sistema di monitoraggio e di valutazione delle performance dell'azione amministrativa.

Ciò significa che nel lavoro agile:

- il dipendente è soggetto a seguire la programmazione delle attività lavorative concordate preventivamente col proprio dirigente amministrativo;
- il dipendente è soggetto al monitoraggio e alla verifica delle attività lavorative svolte in lavoro agile;
- il dipendente rientra in un sistema di monitoraggio e valutazione delle performance individuali in capo al dirigente amministrativo.

I Ricercatori e Tecnologi degli Enti Pubblici di Ricerca sono soggetti a norme che non si conciliano con l'azione amministrativa della pubblica amministrazione. Vediamo perché.

I principi fondamentali della ricerca scientifica sono illustrati dal legislatore costituzionale in due articoli, tra loro correlati: l'art. 9 comma 1 Cost., in cui si dichiara che la Repubblica promuove lo sviluppo della cultura e la ricerca scientifica e tecnica e l'art. 33 comma 1 Cost., in cui si afferma il principio secondo il quale l'arte e la scienza sono libere e libero ne è l'insegnamento.

La libertà di ricerca, tutelata dalla nostra Costituzione, si pone a pieno diritto tra le garanzie fondamentali, e cioè tra quei diritti che, legittimati primariamente nell'art. 2 Cost., formano il patrimonio irrinunciabile della persona e che appartengono all'individuo inteso come essere libero. Da ciò discende che la libertà di ricerca scientifica è fondamentalmente una libertà individuale.

Per garantire, dunque, che la libertà del singolo ricercatore sia rispettata anche all'interno dell'organizzazione, dovranno essere predisposti idonei accorgimenti procedurali e normativi per assicurare il più ampio pluralismo culturale e scientifico. I contratti collettivi sono una sintesi che deriva dai principi cardine: autonomia e libertà della ricerca.

È evidente, inoltre, che mentre la ricerca scientifica dovrebbe caratterizzarsi per la produzione di innovazioni che, per definizione,

sono eterogenee e incomparabili, qualsiasi parametro o criterio valutativo si fonda su un'unità di misura e, dunque, favorisce l'uniformità dei risultati e rischia di comprimere il pluralismo scientifico. In dettaglio si vogliono, di seguito, declinare i diritti dei Ricercatori e Tecnologi.

Sull'orario di lavoro il CCNL nell'articolo 58 prevede quanto segue:

*«1. L'orario di lavoro di ricercatori e tecnologi è di 36 ore medie settimanali nel trimestre (NdR ora quadrimestre).*

*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».*

Quindi una autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro, che è autocertificato nel caso di attività esterne alla sede di lavoro.

A più alto livello si riferisce il CCNL Titolo III Ricercatori e Tecnologi art. 80:

*«1. Le parti, nel confermare il ruolo strategico svolto dai ricercatori a livello nazionale ed europeo, ribadiscono l'importanza dei principi sanciti nel d.lgs. 218 del 2016 e nella Carta europea del ricercatore, in quanto diretti a favorire l'accrescimento dei sistemi di ricerca, ad incentivare i processi di innovazione degli stessi e ad incrementare la loro competitività a livello internazionale.*

*2. In particolare la parti concordano che l'emanazione del citato decreto n. 218 del 2016 rappresenta un significativo passo avanti nell'ottica del riconoscimento della professionalità dei ricercatori e dei tecnologi, in quanto fissa i principi e le regole finalizzati alla ulteriore evoluzione dei modelli organizzativi che tenga conto del rafforzamento dell'attività progettuale e di ricerca e della responsabilità orientata al risultato e della valorizzazione di competenze professionali elevate e specialistiche, nel quadro della razionalizzazione delle risorse, in coerenza con i vincoli previsti dalle disposizioni legislative vigente.*

*3. I ricercatori e i tecnologi costituiscono una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi degli Enti e, in tale ottica, rappresentano figure professionali dotate di autonomia e responsabilità nell'espletamento della loro attività di ricerca, fermo restando il rispetto*

*della potestà regolamentare degli Enti.*

*4. Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. n) del d. lgs. n. 218 del 2016, gli Enti assicurano ai ricercatori e tecnologi la rappresentanza elettiva nei propri organi scientifici e di governo.*

*5. In applicazione del d. lgs. n. 165/2001, art. 15 comma 2, il personale ricercatore e tecnologo non può essere gerarchicamente subordinato alla dirigenza di cui all'art. 19 del citato decreto legislativo per quanto attiene alla gestione della ricerca o delle attività tecnico-scientifiche.*

*6. Il presente articolo sostituisce l'art. 12 del CCNL del 13.5.2009».*

Infatti, il d.lgs. n. 165/2001, art. 15, comma 2, prevede che:

*«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».*

Per aiutare la comprensione delle differenze tra attività amministrativa e attività di ricerca, si riporta la descrizione di queste ultime nelle linee guida dell'ANVUR <sup>(6)</sup>:

*«La ricerca scientifica produce conoscenza originale che rappresenta un avanzamento nello stato del sapere consolidato. Per sua natura, essa è sottoposta alla verifica inter-soggettiva dei pari all'interno di comunità organizzate e si realizza attraverso pubblicazioni inserite in forme di comunicazione scientifica strutturate e specializzate (riviste, collane editoriali, conferenze etc.). Dalla ricerca scientifica possono discendere poi altri prodotti di ricerca – quali brevetti, disegni, software, mappe, database etc. – di norma anch'essi associati a pubblicazioni o eventualmente materializzati in “oggetti” suscettibili di osservazione esterna. L'autonomia della ricerca scientifica degli EPR si esercita all'interno di scelte di temi, problemi, paradigmi e metodi di indagine che sono rimessi all'auto-organizzazione delle comunità scientifiche e rispondono a criteri di validazione che si svolgono all'interno delle stesse. Tale autonomia si ripercuote in quella dei singoli ricercatori, fermo restando la programmazione della ricerca che attiene agli enti e agli istituti. Di conseguenza, ai fini della valutazione, la ricerca scientifica è misurata attraverso i suoi prodotti (pubblicazioni e altro) da parte di soggetti esterni, esperti dello stato dell'arte disciplinare. Dal punto di vista del metodo questa attività può essere realizzata in due*

---

<sup>(6)</sup>Per il documento completo si consulti il documento ANVUR pubblicato: <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2015/07/Linee%20Guida%20EPR.pdf>

*modi diversi: a) valutazione da parte dei pari (peer review); b) valutazione attraverso indicatori (bibliometria)».*

Le funzioni di valutazione della qualità dei processi gestionali per il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza sono già contemplate nelle norme istitutive dell'ANVUR, al pari, ma separatamente, delle funzioni di valutazione della didattica, della ricerca e dell'impatto generato dalle attività accademiche sull'economia e sulla società. Il procedimento di Valutazione della Qualità della Ricerca in Italia è un sistema reputazionale, attuato da ANVUR, che ha la finalità di "misurare" la qualità della ricerca prodotta dalle università e dagli istituti di ricerca che ricevono finanziamenti pubblici.

Il d.lgs. 30 luglio 1999, n. 286 riguardante il riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, all'art. 1 comma 4 recita espressamente che: *"Il presente decreto non si applica alla valutazione dell'attività didattica e di ricerca dei professori e ricercatori delle università, all'attività didattica del personale della scuola, all'attività di ricerca dei ricercatori e tecnologi degli enti di ricerca"*.

Da quanto sopra riportato, si evince che:

- Ricercatori e Tecnologi non sono subordinati al dirigente amministrativo per l'attività di ricerca;
- Ricercatori e Tecnologi hanno autonoma determinazione dell'orario di lavoro con possibilità di svolgere lavoro fuori sede, autocertificandolo a fine mese;
- Ricercatori e Tecnologi, nelle attività di ricerca, non rientrano nel Sistema di Misurazione e valutazione delle Performance dell'azione amministrativa;
- Ricercatori e Tecnologi rientrano nella Valutazione della Qualità della Ricerca.

A ben guardare, la specificità degli EPR è contemplata, nella direttiva PCM n. 3/2017, nei punti dove si asserisce:

*«Lo smart working, si innesta nel vigente assetto di regole legali e contrattuali del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione»*  
e che

*«Ogni amministrazione può individuare autonomamente, nell'ambito della cornice normativa e nel concreto perseguimento degli obiettivi sottesi, il modello rispondente alle proprie esigenze e caratteristiche».*

È su queste aperture, contenute nella direttiva, che il lavoro agile potrebbe applicarsi ai Ricercatori e Tecnologi armonizzandone i diritti sanciti dal contratto e dalle norme. Oppure basterebbe applicare il CCNL in modo confacente alle nuove modalità di lavoro conseguenti l'emergenza sanitaria.

Le differenze contrattuali tra le qualifiche degli EPR provengono da differenze culturali.

È insito nelle attività di ricerca (Maker) un processo creativo che si differenzia da quello gestionale (Manager): i Maker lavorano su concetti o cose, i Manager si focalizzano sulle persone e sui rapporti tra queste (7). Ma le due mentalità sono diverse e devono essere scelte e comprese consapevolmente per gestire la tensione necessaria tra loro e per negoziare con successo le transizioni dall'una all'altra: per il loro lavoro hanno necessità di strumenti diversi. Inoltre, per garantire l'interconnessione tra azione di Maker e Manager è importante che le decisioni dei Manager coinvolgano necessariamente i Maker anche nell'applicazione di dispositivi di legge perché, per esempio, come si afferma nello statuto INGV nell'art. 15: «*l'Amministrazione Centrale ha funzioni di supporto alle unità organizzative tecnico-scientifiche*» ed è bene muoversi in questa direzione.

### **3. L'indagine "Lo smart working nella Ricerca: è lo strumento giusto?" rivolta ai Ricercatori e Tecnologi**

Nel capitolo 2 sono state evidenziate le criticità normative dell'applicazione del lavoro agile nelle attività lavorative di ricerca. Abbiamo enunciato gli articoli del CCNL che sembrano possano autonomamente garantire adeguate possibilità di lavoro remoto a Ricercatori e Tecnologi rispettando gli stessi principi dello smart working: autonomia della gestione del proprio lavoro, indipendenza dall'orario e dalla sede di lavoro a fronte di risultati raggiunti. Al riguardo dei risultati dobbiamo sottolineare, citando l'ANVUR, che: «*l'attività di ricerca ha per sua natura una dimensione di incertezza e imprevedibilità: più elevata è l'originalità e il potenziale di scoperta della ricerca, più elevato è il rischio di non ottenere i risultati attesi; una*

---

(7) L'articolo di Paul Graham è pubblicato sul suo sito: <http://paulgraham.com/makersschedule.html>

*buona gestione della ricerca incoraggia l'assunzione del rischio ed evita l'appiattimento su linee già esplorate e con esiti maggiormente prevedibili»* <sup>(8)</sup>.

Quindi non solo la qualità dei risultati ma l'esistenza stessa di risultati in senso stretto non può essere definita e garantita preventivamente nelle attività di ricerca.

È in questo guado, nell'attesa della definizione dei POLA, che un gruppo di lavoro, auto costituitosi spontaneamente di Ricercatori e Tecnologi dell'INGV ha voluto portare all'attenzione dei propri colleghi le problematiche descritte nel capitolo precedente. Una indagine mediante interviste rivolte a tutti i ricercatori e tecnologi ci è sembrato il modo migliore per ascoltare le opinioni dei singoli, raccoglierle e rappresentarle ai vertici perché si adottino misure condivise nel rispetto dei diritti e delle norme in essere.

### **3.1. La Popolazione INGV di Ricercatori e Tecnologi**

L'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (INGV) è un Ente Pubblico di Ricerca il cui mandato istituzionale comprende il perseguimento di obiettivi di osservazione dei fenomeni e di sviluppo delle conoscenze scientifiche sul Sistema Terra nel suo complesso, in forte interazione con l'attività tecnologica, la gestione e lo sviluppo delle infrastrutture di ricerca e la realizzazione di attività con potenziale significativo impatto sulla popolazione e sulle diverse componenti della società. Il personale dell'INGV, infatti, presta servizio in 10 sedi principali (Sezioni) e in altre 17 sedi di minori dimensioni distribuite su tutto territorio nazionale, caratterizzate da tematiche scientifiche ben delineate. Il personale dell'INGV (al 01/01/2021) è composto da 978 dipendenti suddiviso in due macro-tipologie di lavoratori:

- Livello I-III: Ricercatori e Tecnologi (585 persone, pari al 59,8% del totale), laureati e dottori di ricerca, sono gli autori delle attività tecnico-scientifiche;
- Livello IV-VIII: Collaboratori, Operatori Tecnici e di Amministrazione di supporto alla ricerca (393 persone, pari al 40,2% del totale).

---

<sup>(8)</sup>Per il documento completo si consulti il documento ANVUR già citato.



L'indagine, appresso descritta, è rivolta al primo macro-gruppo, quello dei Ricercatori e Tecnologi (livelli I-II-III) con contratto a tempo determinato e indeterminato oggetto di una contrattazione differenziata. Nell'INGV sono presenti alcune qualifiche ad esaurimento: Geofisico Associato e Ricercatore Geofisico, assimilati rispettivamente ai livelli II e III.

Il documento "Ruolo di anzianità" INGV al 01/01/2021 ci permette di esplicitare la distribuzione della popolazione a cui l'indagine è rivolta, per sesso, età anagrafica, livello ed anzianità professionale, in funzione della qualifica professionale come riassunta nelle tabelle 1-4 ed esplicitata in Figura 1.

	M	F	TOT	livello
Dirigente Ricerca	26	5	31	I
Dirigente Tecnologo	6	2	8	I
Primo Ricercatore	63	31	94	II
Geofisico Associato	0	1	1	II
Primo Tecnologo	27	3	30	II
Ricercatore	118	109	227	III
Ricercatore Geofisico	5	3	8	III
Tecnologo	84	51	135	III
Ricercatore tempo determinato	12	7	19	III
Tecnologo tempo determinato	16	16	32	III
	357	228	585	
%	61,0%	39,0%		

*Tabella 1 Suddivisione della popolazione I-III livello in maschi e femmine per qualifica professionale.*

età	18-30	31-40	41-50	51-60	61-67	TOT
Dirigente Ricerca	0	0	0	17	14	31
Dirigente Tecnologo	0	0	0	1	7	8
Primo Ricercatore	0	0	11	63	20	94
Geofisico Associato	0	0	0	0	1	1
Primo Tecnologo	0	0	2	23	5	30

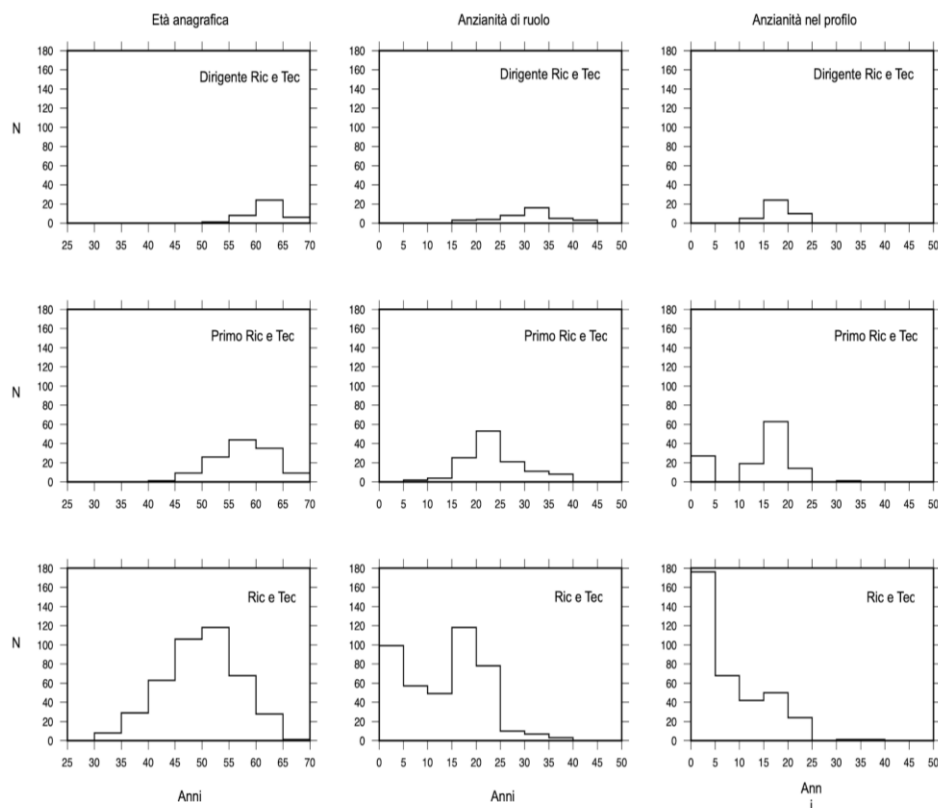
Ricercatore	0	20	119	85	3	227
Ricercatore Geofisico	0	0	0	3	5	8
Tecnologo	0	6	60	62	7	135
Ricercatore tempo determinato	1	11	7	0	0	19
Tecnologo tempo determinato	0	15	13	4	0	32
	1	52	212	258	62	585
%	0,2%	8,9%	36,2%	44,1%	10,6%	

*Tabella 2 Distribuzione della popolazione per età anagrafica in funzione della qualifica professionale.*

<b>anzianità di servizio</b>	<b>0-10</b>	<b>11-20</b>	<b>21-30</b>	<b>31-40</b>	<b>41-50</b>	<b>TOT</b>
Dirigente Ricerca	0	3	11	16	1	31
Dirigente Tecnologo	0	0	1	7	0	8
Primo Ricercatore	1	32	47	14	0	94
Geofisico Associato	0	0	0	1	0	1
Primo Tecnologo	1	9	15	5	0	30
Ricercatore	87	106	32	2	0	227
Ricercatore Geofisico	0	0	6	2	0	8
Tecnologo	34	73	26	2	0	135
Ricercatore tempo determinato	19	0	0	0	0	19
Tecnologo tempo determinato	32	0	0	0	0	32

	174	223	138	49	1	585
%	29,7%	38,1%	23,6%	8,4%	0,2%	

*Tabella 3 Distribuzione della popolazione per anzianità professionale.*



*Figura 1 Istogrammi della distribuzione della popolazione di Ricercatori e Tecnologi divisi per livello e rappresentata in funzione dell'età anagrafica, dell'anzianità nel ruolo e dell'anzianità nel livello.*

Ciò che principalmente si evidenzia, da queste tabelle rappresentanti la popolazione dei Ricercatori e Tecnologi, è una forte disomogeneità uomini/donne complessiva e soprattutto nei ruoli apicali dell'ente. Questo dato sarà importante nella valutazione dei risultati dell'indagine soprattutto alla luce delle tante evidenze riportate in questi mesi dai media della diversa complessità di affrontare lavoro in smart working tra

uomini e donne. Un'altra evidenza importante è legata all'anzianità di servizio del personale ricercatore e tecnologo. Oltre il 70% del personale coinvolto nell'indagine ha almeno 10 anni di servizio alle spalle (la media è 16 anni), un tempo che si può considerare sufficiente per conoscere a pieno il proprio contratto, i regolamenti, le circolari e le dinamiche attuative interne.

Premesso che una analisi approfondita di questi dati rispetto alla popolazione nazionale di Ricercatori e Tecnologi esula dagli scopi di questo lavoro, il confronto con l'analisi ANVUR della popolazione degli enti di ricerca del 2016 <sup>(9)</sup> stimola alcune considerazioni rilevanti. Il rapporto tra personale di ricerca e personale TA (Tecnico-Amministrativo) è quasi in linea con il quadro generale (Ricerca 57% e TA 43%), anche se per il caso dell'INGV si evidenzia una crescita del rapporto tra personale tecnico-amministrativo e personale di ricerca rispetto al 2016. Anche la distribuzione nei tre livelli evidenzia uno squilibrio verso il basso rispetto al totale del personale di ricerca degli EPR con un eccesso di ricercatori e tecnologi III livello (72% all'INGV rispetto al 67% per il totale degli EPR) rispetto al numero di Primi ricercatori e tecnologi (21.4% all'INGV) rispetto al 24.8% per il totale degli EPR).

La figura 1 invece descrive bene le anomalie nell'anzianità di ruolo e di livello nei Ricercatori e Tecnologi (livello III) di fatto fermi da almeno un ventennio.

### 3.2. Obiettivi e finalità dell'indagine

Alla luce di quanto esposto nel capitolo 2, per comprendere le motivazioni e le finalità che portano a progettare e condurre l'indagine all'interno dell'INGV, dobbiamo rifarci al d.l. "Rilancio" n. 34 del 19 maggio 2020 (convertito con legge n. 77 del 17 luglio 2020) in cui: *«si richiede alle amministrazioni pubbliche, di redigere il Piano organizzativo del Lavoro Agile (POLA), quale specifica sezione del Piano della performance dedicata ai necessari processi di innovazione amministrativa da mettere in atto nelle amministrazioni pubbliche ai fini*

---

<sup>(9)</sup> Il documento completo è pubblicato sul sito dell'ANVUR: [https://www.anvur.it/download/rapporto-2018/ANVUR\\_Rapporto\\_Biennale\\_2018\\_Sezione\\_7.pdf](https://www.anvur.it/download/rapporto-2018/ANVUR_Rapporto_Biennale_2018_Sezione_7.pdf)

*della programmazione e della gestione del lavoro agile».* Il POLA dovrà quindi diventare il principale strumento amministrativo di programmazione ed organizzazione del Lavoro Agile. A regime, questo costituirà una sezione del piano della Performance e, terminata l'emergenza sanitaria, costituirà il riferimento per l'applicazione anche nell'INGV del lavoro agile definendone le modalità di gestione, controllo e valutazione.

Grazie allo stimolo di alcuni ricercatori, è nata nella comunità dei Ricercatori e Tecnologi una discussione sulla natura del lavoro agile e dei POLA in relazione ai contenuti del CCNL. Da questa discussione sono emersi diversi dubbi circa l'applicabilità del lavoro agile a Ricercatori e Tecnologi che si possono riassumere nei seguenti quesiti: il Lavoro Agile ed i POLA sono applicabili ai Ricercatori e Tecnologi? Questa categoria di lavoratori ne ha veramente bisogno? Inoltre, le norme che regolamentano il Lavoro Agile, in situazione non emergenziale, sono applicabili ai Ricercatori e Tecnologi senza contravvenire ai decreti legislativi e contratti di settore? Ed ancora: esistono alternative?

Per dare risposta a questi quesiti, è stato necessario affrontare un'attenta e approfondita analisi delle norme, richiamate nei capitoli precedenti, che regolano la vita lavorativa dei Ricercatori e Tecnologi negli Enti Pubblici di Ricerca.

È anche emersa l'esigenza di informare approfonditamente i Ricercatori e Tecnologi e di conoscerne le opinioni su temi fondamentali, quali l'autonomia e la libertà della ricerca, che li riguardano da vicino. Per fare questo, si è pensato di realizzare un questionario online anonimo che permettesse di informare, di sondare il grado di interesse a riguardo dell'argomento sottoposto ed il livello di sensibilità e conoscenza rispetto alle norme che lo gestiscono, nonché l'opinione su alcuni temi rilevanti.

L'obiettivo dell'indagine è quindi duplice: da una parte, aumentare la consapevolezza e la conoscenza di alcune norme e regolamenti in discussione; dall'altra, soddisfare la necessità, in un preciso momento storico in cui il confronto con gli altri è stato quasi azzerato dalla non presenza in ufficio, di conoscere le opinioni altrui a questo riguardo, stimolare una discussione interna, e coinvolgere, costruttivamente, in questa anche i vertici scientifici ed amministrativi dell'ente.

### 3.3. Metodi e strumenti di indagine

In considerazione degli obiettivi e delle finalità dell'indagine, è stata scelta una metodologia di raccolta dati basata sulla compilazione di un questionario via web (CAWI - *Computer Assisted Web Interviewing*).

Fare un sondaggio con un metodo di indagine online significa raccogliere informazioni con una intervista volontaria attraverso un questionario strutturato via web per ottenere le informazioni richieste.

Tale metodologia ha evidenti vantaggi rispetto ad altre possibili, prima tra tutti la semplicità e l'economicità di sviluppo di un questionario personalizzabile nel dettaglio, compilabile da remoto, a distribuzione anonima (senza relazione fra il nominativo dell'intervistato e le risposte) e con visualizzazione in tempo reale dei risultati.

Anche in considerazione della disponibilità per tutto il personale di INGV della *suite* "Google Workspace", abbiamo scelto di sviluppare il questionario con la *app* "Moduli Google".

"Moduli di Google" è una piattaforma di indagini gratis online, il suo utilizzo immediato e la velocità di ottenere risultati la rendono molto potente. Tale scelta ha permesso, con alcune semplici opzioni, di assicurarsi che il questionario potesse essere compilato in modo del tutto anonimo dal solo da personale INGV autenticatosi nel dominio ingv.it, una sola volta per utente.

A fronte di questi indubbi vantaggi, che portano ad una generale semplificazione e a una notevole riduzione dei tempi di sviluppo, lo strumento "Moduli Google" presenta per contro alcune limitazioni, che sono state considerate marginali. Tra queste l'impossibilità di assegnare stili (grassetto, corsivo, colore) a porzioni di testo e quella di inserire link ipertestuali ai documenti di riferimento, caratteristiche che avrebbero senza dubbio migliorato la leggibilità della sezione informativa.

Poiché i dati raccolti sono anonimi, e le persone non sono identificabili, le norme in materia di protezione dei dati non sono applicabili.

Le impostazioni mostrate in fig. 2 indicano che il questionario è anonimo perché non vengono raccolti gli indirizzi e-mail, che il questionario è rivolto solo a persone che si autenticano nel dominio ingv.it e che si può rispondere al questionario una sola volta.

Figura 2 schermata in cui vengono evidenziate le impostazioni

La prima pagina del Modulo di Google di invito al questionario è riportata in fig. 3.

Figura 3 Invito all'indagine "Lo smart working nella Ricerca: è lo strumento giusto?"

### 3.4. La progettazione del questionario e la realizzazione dell'indagine

L'indagine è stata progettata dagli autori come gruppo di lavoro indipendente auto-costituito di ricercatori e tecnologi INGV. A seguito di un confronto si è giunti alla condivisione di un documento di sintesi in cui sono stati definiti innanzitutto i principi generali e gli obiettivi descritti al paragrafo precedente. A questa attività è seguita quella della redazione delle singole domande da porre all'interno del questionario, in funzione degli obiettivi e delle finalità precedentemente definite.

Anche la strutturazione dell'indagine è stata oggetto di discussione all'interno del gruppo. In considerazione della relativa complessità e della varietà degli argomenti trattati, si è deciso di suddividere il questionario di 23 domande divise in 6 distinte sezioni per facilitarne la comprensione e la compilazione:

- 1) Introduzione (informativa che richiede 15 minuti di lettura, senza domande)
- 2) Sezione Anagrafica
- 3) Sezione Ricognizione su benessere lavorativo e produttività in lavoro agile del "lavoro a casa" durante l'emergenza COVID-19
- 4) Sezione applicazione del CCNL dei Ricercatori/Tecnologi
- 5) Sezione Lavoro Agile (non emergenziale)
- 6) Futuro per l'INGV.

Alcuni colleghi esterni al gruppo di lavoro hanno testato l'indagine prima dell'invio della stessa, fornendo *feedback* che hanno permesso di mettere a punto alcune voci del questionario.

Le domande sono tutte chiuse con scelta singola tra più opzioni e obbligatorie ad eccezione di due domande aperte di spiegazioni e di osservazioni finali. La complessità delle domande ci ha portato a risposte con affermazioni esplicite per minimizzare gli errori dei partecipanti all'indagine. Alcune domande possono sembrare ridondanti perché ribadiscono quanto affermato dalle norme, ma sono state considerate necessarie per capire quanto gli intervistati stessero rispondendo in modo consapevole.

Nel dettaglio la struttura dell'indagine può essere così riassunta:

- 1) Introduzione

L'introduzione ha la finalità di informare l'intervistato affinché le sue risposte siano il più possibile consapevoli. È quindi molto densa di riferimenti normativi e di considerazioni contrattuali in modo che



l'intervistato sappia con quale dettaglio si chiede la sua attenzione. Una siffatta introduzione potrebbe scoraggiare alcuni intervistati, ma gli autori preferiscono un tasso di risposta più basso a vantaggio di risposte che manifestano conoscenza dell'argomento oggetto dell'intervista. Segue il testo dell'introduzione all'indagine.

*«Introduzione (tempo di lettura: 15')*

*Gentile collega,  
è forte la necessità di ascoltare il mondo della Ricerca sul tema del Lavoro Agile (non emergenziale) come strumento di lavoro negli EPR. L'indagine che segue è rivolta al personale Ricercatore e Tecnologo al fine di favorire la piena comprensione del Lavoro Agile non emergenziale (legge 124/2015, direttiva PCM n.3/2017, legge 81/2017) attraverso il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e stabilire se è davvero possibile conciliarlo con il CCNL ed i diritti di Ricercatori e Tecnologi.*

*Per contestualizzare al meglio il problema richiamiamo alcune norme: CCNL art. 58, orario di lavoro:*

- 1. L'orario di lavoro di ricercatori e tecnologi è di 36 ore medie settimanali nel trimestre (NdR ora quadrimestre).*
- 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." CCNL art. 80, comma 5: "In applicazione del d.lgs. n. 165/2001, art. 15 comma 2, il personale ricercatore e tecnologo non può essere gerarchicamente subordinato alla dirigenza di cui all'art. 19 del citato decreto legislativo per quanto attiene alla gestione della della ricerca o delle attività tecnico-scientifiche.*

*Il D.Lgs. n. 165/2001, art. 15, comma 2, infatti, asserisce che: "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”.*

*Da queste norme si evince che Ricercatori e Tecnologi non sono subordinati al dirigente amministrativo per l'attività di ricerca e hanno autonoma determinazione dell'orario di lavoro con possibilità di svolgere lavoro fuori sede, autocertificandolo a fine mese. Nessuna limitazione viene posta nel CCNL su dove tale attività possa essere svolta, né questo prevede alcuna comunicazione preventiva, limitazioni od obblighi che neanche un contratto integrativo di Ente o in sede locale possono introdurre, dato che il CCNL non demanda.*

*Tuttavia, il disciplinare orario di lavoro INGV (protocollo INGV 0010789 del 02/08/2013) e la circolare AC n. 9/2017 INGV (protocollo INGV 0011836 del 19/09/2017) impongono limitazioni per i livelli I-III in materia di attività fuori sede, in evidente contrasto con l'art.58 del CCNL, limitando e disciplinando luoghi e modi per lo svolgimento del lavoro fuori sede.*

*Il Lavoro Agile, invece, è una modalità di lavoro “anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi”, e la sua valutazione dà luogo a sanzioni disciplinari alla stessa stregua della mancata osservanza dell'orario del lavoro in sede. Negli articoli 18-24 della legge 81/2017 sul Lavoro Agile (<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>), si disciplina quanto appena affermato:*

*“Art. 18. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale 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”.*

*“Art. 21. Potere di controllo e disciplinare 1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. 2. L'accordo di cui al comma 1 individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.”*

*Inoltre, la direttiva PCM n.3/2017 (<http://www.funzionepubblica.gov.it/lavoro-agile-linee-guida>) dettaglia la valutazione delle performance già prevista dalla legge 124/2015: “Per valutare gli effetti dell'introduzione del nuovo modello organizzativo del lavoro è, infatti, indispensabile un'accurata valutazione della performance e un'analisi dei risultati del lavoro. I dirigenti sono chiamati ad operare un monitoraggio mirato e costante, in itinere ed ex-post, riconoscendo maggiore fiducia alle proprie risorse umane ma, allo stesso tempo, ponendo maggiore attenzione al raggiungimento degli obiettivi fissati e alla verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa. A tal fine, ciascuna amministrazione individua nell'ambito dei propri sistemi di misurazione e valutazione della performance idonei indicatori per la verifica dell'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, in termini di efficacia e efficienza dell'azione amministrativa, anche coinvolgendo i cittadini fruitori, sia individualmente sia nelle forme associative, come previsto dall'articolo 14, comma 1, della legge 124/2015”.*

*Alla luce della giurisprudenza, con questa indagine, si chiede ad ogni Ricercatore e Tecnologo se: l'attività di Ricerca debba davvero rientrare in una “azione amministrativa” dell'ente in cui l'attività della ricerca debba essere monitorata e valutata da un dirigente amministrativo con una subordinazione amministrativa della Ricerca;*

*OPPURE se:*

- a) si possa dare piena applicazione all' art.58 CCNL, che norma l'attività fuori sede per i livelli I-III;*
- b) differenziare il lavoro agile ed il POLA per le attività di ricerca dei livelli I-III, nel rispetto, comunque, di tutti i nostri diritti.*

*Il punto b) si deduce anche da affermazioni presenti nella stessa direttiva PCM n. 3/2017 dove si asserisce: “Lo smart working, si innesta nel vigente assetto di regole legali e contrattuali del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione” e che “Ogni amministrazione può individuare autonomamente, nell’ambito della cornice normativa e nel concreto perseguimento degli obiettivi sottesi, il modello rispondente alle proprie esigenze e caratteristiche”.*

*Il lavoro agile nella sua accezione attuale, per la pubblica amministrazione, sembra infatti inserirsi in un contesto di contratti di lavoro in cui lo svolgimento di attività lavorativa fuori sede non era contemplata (se non con il Telelavoro, che è cosa ben diversa dal Lavoro Agile) e disegnato in particolare per le attività gestionali e amministrative. Dobbiamo precisare, inoltre, che il Piano delle Performance, citato nelle leggi sul lavoro agile e nella direttiva, rientra propriamente nella valutazione della qualità dei processi gestionali per il miglioramento dell’efficacia e dell’efficienza dell’azione amministrativa (sistema di misurazione e valutazione della performance: SMVP) separatamente dalle funzioni di Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) che valuta i prodotti della Ricerca, entrambe di competenza dell’ANVUR. Si rammenta, inoltre, che l’applicazione del Lavoro Agile, nelle modalità semplificate svolte fino ad oggi, finirà con la fine dell’emergenza sanitaria, a questa applicazione si sostituiranno le norme definite nel regolamento del Lavoro Agile, nel POLA e negli accordi individuali che dovranno conciliarsi con i diritti della Ricerca. Per aiutare la comprensione delle differenze tra attività amministrativa e attività di ricerca, si riporta la descrizione di quest’ultime nelle linee guida dell’ANVUR*

*(<https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2015/07/Linee%20Guida%20EPR.pdf>):*

*“La ricerca scientifica produce conoscenza originale che rappresenta un avanzamento nello stato del sapere consolidato. Per sua natura, essa è sottoposta alla verifica inter-soggettiva dei pari all’interno di comunità organizzate e si realizza attraverso pubblicazioni inserite in forme di comunicazione scientifica strutturate e specializzate (riviste, collane editoriali, conferenze etc.). Dalla ricerca scientifica possono discendere poi altri prodotti di ricerca – quali brevetti, disegni, software, mappe, database etc. – di norma anch’essi associati a pubblicazioni o eventualmente materializzati in “oggetti” suscettibili di osservazione esterna. L’autonomia della ricerca scientifica degli EPR si esercita*

*all'interno di scelte di temi, problemi, paradigmi e metodi di indagine che sono rimessi all'auto-organizzazione delle comunità scientifiche e rispondono a criteri di validazione che si svolgono all'interno delle stesse. Tale autonomia si ripercuote in quella dei singoli ricercatori, fermo restando la programmazione della ricerca che attiene agli enti e agli istituti. Di conseguenza, ai fini della valutazione, la ricerca scientifica è misurata attraverso i suoi prodotti (pubblicazioni e altro) da parte di soggetti esterni, esperti dello stato dell'arte disciplinare. Dal punto di vista del metodo questa attività può essere realizzata in due modi diversi: a) valutazione da parte dei pari (peer review); b) valutazione attraverso indicatori (bibliometria)".*

*Caro collega, ti invitiamo a leggere bene le norme che ci riguardano e a dare una opinione ben ponderata nelle domande che seguono. Ti chiediamo 15'-20' del tuo tempo per il questionario: è importante. L'indagine, indipendente, è rigorosamente anonima (non vengono raccolti gli indirizzi email) e rimarrà attiva per circa 10 giorni, i risultati cumulativi verranno resi pubblici e rappresentati ai vertici dell'INGV: fai sentire la tua voce!*

*Grazie della collaborazione*

*Fabio Di Felice, Laura Alfonsi, Giuseppe De Natale, Luca Malagnini, Marco Olivieri, Antonio Piersanti, Renato Somma, Gabriele Tarabusi. P.S. Poiché anonimo, il sistema non può inviarti le tue risposte.*

*Approfondimenti:*

*Contratto Ricerca:*

*[https://www.aranagenzia.it/attachments/article/8944/CCNL\\_%20ISTR%20RICERCA%20SIGLATO%2019\\_4\\_2018%20DEF\\_PUBB\\_2.pdf](https://www.aranagenzia.it/attachments/article/8944/CCNL_%20ISTR%20RICERCA%20SIGLATO%2019_4_2018%20DEF_PUBB_2.pdf)*

*[https://www.aranagenzia.it/attachments/article/4903/Ricerca\\_Raccolta%20sistemica\\_Gennaio%202017\\_s1.pdf](https://www.aranagenzia.it/attachments/article/4903/Ricerca_Raccolta%20sistemica_Gennaio%202017_s1.pdf) Disciplinare orario di lavoro INGV 2013 <https://drive.google.com/file/d/1AuB0rn5nzXN5Xb-sazZFnrHLprvFI9c/view?usp=sharing>*

*Circolare AC n.9/2017*

*[https://drive.google.com/file/d/1YKJ9Kp55t99qQCm3ItU\\_V3JdfxC6ZiMv/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1YKJ9Kp55t99qQCm3ItU_V3JdfxC6ZiMv/view?usp=sharing)*

*Parere legale su lavoro fuori sede a casa:*

*[http://www.articolo33.it/documenti/parere\\_pro\\_veritate\\_%20ART.%2031%20CNR.pdf](http://www.articolo33.it/documenti/parere_pro_veritate_%20ART.%2031%20CNR.pdf)*

*L'INFN in emergenza attua il Lavoro agile per IV-VIII livello e attività lavorativa fuori sede a casa per livelli I-III: [http://www.pg.infn.it/sez/eventi/Nota\\_Presidente\\_INFN\\_misure\\_Contentimento\\_COVID-19.pdf](http://www.pg.infn.it/sez/eventi/Nota_Presidente_INFN_misure_Contentimento_COVID-19.pdf)».*

2) La sezione *Anagrafica* ha lo scopo di stratificare il campione in base a:

- sesso;
- livello contrattuale;
- età;
- anzianità di servizio.

Gli strati sono indispensabili per verificare la composizione del campione secondo i caratteri sociodemografici e confrontarla con quella della popolazione dei dipendenti, per avere prova della rappresentatività del campione. La stratificazione migliora quasi sempre l'accuratezza delle stime perché ha una varianza minore.

3) La sezione *Ricognizione su benessere lavorativo e produttività in lavoro agile del "lavoro a casa" durante l'emergenza COVID-19* consta di 3 domande in cui si chiede la qualità e la quantità del lavoro svolto a casa durante l'emergenza sanitaria. È solo con un riscontro positivo del lavoro a casa che si possono poi discutere costruttivamente le norme ed i regolamenti che lo possano realizzare col più alto livello di benessere lavorativo possibile.

4) La successiva sezione *Applicazione del CCNL dei Ricercatori/Tecnologi* è composta da 8 domande in cui si sottolineano gli articoli ed i commi del contratto in cui è palese che il Ricercatore/Tecnologo ha già la possibilità di lavorare in modo "smart" senza riferimenti spaziali e temporali alla stessa stregua del lavoro agile.

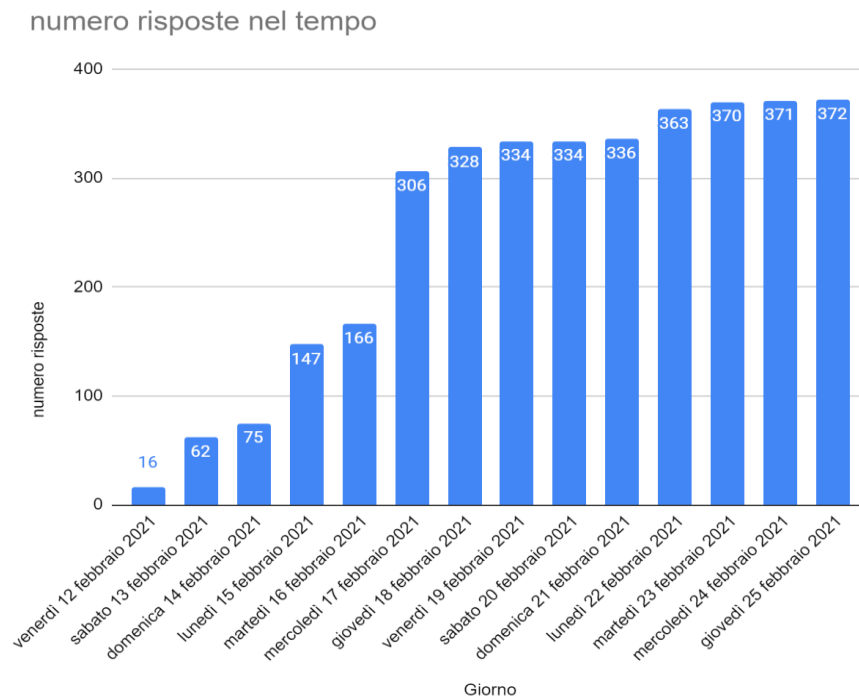
5) Le 4 domande della sezione *Lavoro Agile (non emergenziale)* si propongono di capire come i Ricercatori e Tecnologi vogliono declinare i principi di autonomia e libertà della ricerca in funzione del lavoro agile.

6) Infine, la sezione *Futuro per l'INGV* si compone di 2 domande che guardano al futuro; una Amministrazione che, sia di fatto, di supporto alla Ricerca senza iper-regolazione e burocratizzazione che, fonte di stress, tolgono risorse ai Ricercatori e Tecnologi. La misura del timore

di un sopravvento della dirigenza amministrativa sulla ricerca è l'oggetto delle domande.

Il questionario, così progettato, è stato somministrato attraverso l'invio di un primo messaggio di posta elettronica con un link univoco, ai 585 indirizzi e-mail istituzionali (@ingv.it) venerdì 12 febbraio 2021 alle ore 22:30 circa. Per la riuscita di una indagine è molto importante informare e sensibilizzare le persone che dovranno essere intervistate per massimizzare il loro consenso ad essere intervistate. L'analisi della frequenza delle risposte al questionario ha evidenziato l'influenza positiva dei promemoria nel tasso di risposta. Questo decresce all'aumentare del tempo che intercorre tra la ricezione e l'inizio dell'intervista in quanto all'aumentare del tempo aumenta anche il numero delle persone che perdono l'email tra le molteplici email ricevute oppure non ricordano di averla ricevuta. Un primo promemoria è stato inviato alle ore 13:12 del 17 febbraio ed un secondo promemoria è stato inviato alle ore 12:50 del 22 febbraio. L'indagine si è chiusa, dopo 13 giorni, il 25 febbraio 2021 dopo aver osservato che non c'erano più nuove risposte

L'andamento della frequenza delle risposte e l'effetto dei promemoria sono rappresentati in Figura 4 da cui ci evince anche che 61 risposte, sono state inviate tra il sabato e la domenica, due giorni non lavorativi, mentre le risposte oltre l'orario di lavoro (7:15-20:30) sono state 26, per un totale di 87 (23.4%) risposte in orario e giorno non lavorativo.



*Figura 4 Grafico dell'incremento del numero di risposte ricevute in funzione del tempo.*

### 3.5. Analisi statistica

L'indagine nasce come censimento, cioè rivolta a tutta la popolazione dei Ricercatori e Tecnologi dell'INGV. Poiché, però, non sono state raccolte la totalità delle interviste, dobbiamo trattare le interviste volontarie raccolte come un campione non probabilistico auto-selezionato ricordando che le procedure di inferenza statistica standard (ad esempio, calcoli dell'intervallo di confidenza e verifica delle ipotesi) richiederebbero un campione probabilistico se si volessero estendere a tutta la popolazione.

Le risposte raccolte sono il 63,6% della popolazione quindi una grande percentuale di persone caratterizzate da una forte motivazione a



rispondere correttamente a causa del tema dell'indagine i cui risultati sono di interesse degli stessi rispondenti.

Nella tabella 4, c'è lo schema riassuntivo della popolazione e del campione raccolto in funzione delle variabili di stratificazione decise in fase di progettazione dell'indagine.

	<b>Popolazione #</b>	<b>Popolazione %</b>	<b>Campione #</b>	<b>Campione %</b>
<b>TOT</b>	585		372	63,6%
<b>Sesso</b>				
M	357	61,0%	220	59,1%
F	228	39,0%	152	40,9%
<b>Livello</b>	585	100%	372	100%
I	39	6,7%	26	7,0%
II	125	21,4%	71	19,1%
III	421	72,0%	275	73,9%
<b>Età</b>	585	100%	372	100%
18-30	1	0,2%	1	0,3%
31-40	52	8,9%	40	10,8%
41-50	211	36,1%	142	38,2%
51-60	259	44,3%	160	43,0%
61-67	62	10,6%	29	7,8%
<b>Anzianità</b>	585	100%	372	100%
0-10	174	29,7%	95	25,6%
11-20	223	38,1%	149	40,2%
21-30	138	23,6%	99	26,7%
31-40	49	8,4%	27	7,3%
41-50	1	0,2%	1	0,3%
	585	100%	371*	100%

*Tabella 4 Strati nel campione e nella popolazione. (\*) tiene conto di un errore nelle risposte*

La qualità della rappresentatività è fondamentale per estendere, eventualmente, le conclusioni delle analisi svolte sul consistente campione alla restante parte della popolazione.

L'analisi delle caratteristiche del nostro campione di risposte avviene proprio grazie a:

- parametri: valori certi (non statistici) assunti dalle variabili sull'intera popolazione dei dipendenti INGV forniti da documenti ufficiali alla data del 01/01/2021;

- stime dei parametri del campione: poiché il campione è non casuale, si adotta la post-stratificazione, in cui il campione è diviso in variabili disgiunte tale che la proporzione di ciascuna variabile nel campione corrisponda alla proporzione corrispondente nella popolazione target. Sono i valori rilevati sul campione verificando un "quota sampling" <sup>(10)</sup>, ossia simile al campionamento stratificato proporzionale cioè riproduzione della stessa composizione degli strati nella popolazione. Utilizzando gli stessi rapporti di campionamento si minimizza il bias di selezione tale che le distribuzioni del campione sono le stesse delle distribuzioni della popolazione target <sup>(11)</sup>. Le variabili, prese in considerazione per la stratificazione del campione, sono:

- sesso;
- fascia di età;
- livello professionale;
- anzianità di servizio.

Il "quota sampling" è un metodo per selezionare i partecipanti al sondaggio che è una versione non casuale del campionamento stratificato. I campioni non casuali possono essere appropriati per fare inferenze statistiche, ma il la validità delle inferenze si basa sull'adeguatezza delle ipotesi alla base del modello e come le deviazioni da tali ipotesi influenzano le stime specifiche <sup>12</sup> [10]. L'uso delle quote si basa sul presupposto che gli individui che compongono ciascuna variabile di quota siano scambiabili con individui non campionati che condividono tali caratteristiche. Se tale ipotesi è soddisfatta, il campione

---

<sup>(10)</sup> Z. AŞAN, Ö. AYHAN, *Sampling Frame Coverage and Domain Adjustment Procedures for Internet Surveys* in *Quality & Quantity* 2012, 3031 – 3042.

<sup>(11)</sup> P. ROSEBAUM, D. RUBIN *The central role of the propensity score in observational studies for causal effects.* in *Biometrika* 1983, 41–55.

<sup>(12)</sup> R. BAKER, J. M. BRICK, N.A. BATES, M. BATTAGLIA, M. P. COUPER, J.A. DEVER, K. GILE, R. TOURANGEAU, *Summary report of the AAPOR task force on non-probability sampling* in *Journal of Survey Statistics and Methodology* 2013, 90-143.

avrà la composizione corretta sulle variabili confondenti. Se il numero di intervistati selezionati in ogni strato è proporzionale alla loro frequenza nella popolazione, il campione si rappresenta da solo e non richiede analisi aggiuntive. Un campione post-stratificato è considerato quasi-casuale perché ogni metodo utilizzato per selezionare la popolazione campione fornisce un modo ragionevolmente affidabile per stimare quanto sia rappresentativo il campione per la popolazione più ampia da cui è stato selezionato. In altre parole, un campione quasi-casuale ci consente di stimare le probabilità che il campione selezionato rappresenti o meno la popolazione più ampia da cui è stato tratto in modo da mantenere robustezza e affidabilità dell'inferenza.

I Ricercatori e Tecnologi che hanno risposto al questionario sono stati 372, su di un totale di 585 presenti nell'Istituto. La percentuale di risposte, dunque, è stata di  $372/585=0.636$ .

Ci proponiamo di analizzare quindi le risposte fornite dagli appartenenti ad ogni strato in cui è stata suddivisa la popolazione, per capire se alcuni strati hanno risposto con percentuali significativamente più basse o più alte. In questo lavoro, abbiamo utilizzato le seguenti stratificazioni, o quote (dove con la sottoscritta *tot* indichiamo il numero totale, e con la sottoscritta *ris* il numero di ricercatori in quella categoria che hanno risposto al questionario:

	Popolazione #	Popolazione e %	Campione e #	Campione %
<b>TOT</b>	585		372	63,6%
<b>Sesso</b>				0.13%   8.6%   35.1%
M	357	61,0%	220	61,6%
F	228	39,0%	152	66,6%
<b>Livello</b>	585	100%	372	0.01%   5.3%   31.3%
I	39	6,7%	26	66,6%
II	125	21,4%	71	56,8%

III	421	72,0%	275	65,3%		
<b>Età</b>	585	100%	372	0.01%	0.6%	21.6%
18-30	1	0,2%	1	100,0%		
31-40	52	8,9%	40	76,9%		
41-50	211	36,1%	142	67,3%		
51-60	259	44,3%	160	61,8%		
61-67	62	10,6%	29	46,8%		
<b>Anzia nità</b>	585	100%	372	0.01%	0.17%	6.2%
0-10	174	29,7%	95	54,6%		
11-20	223	38,1%	149	66,8%		
21-30	138	23,6%	99	71,7%		
31-40	49	8,4%	27	55,1%		
41-50	1	0,2%	1	100,0%		
	585	100%	371*			

*Tabella 5 Risposte negli strati del campione*

Nell'ultima colonna sono calcolate le percentuali di ricercatori e tecnologi che hanno risposto, in ciascun strato. È chiaro che, per ciascuna suddivisione in strati, la percentuale di ricercatori che hanno risposto è variabile. In generale, le percentuali di risposta tra tutte le suddivisioni in strati utilizzate vanno da un minimo di 46.8% (percentuale di ricercatori e tecnologi con età da 61 a 67 anni), fino ad un massimo del 100% (percentuale di ricercatori e tecnologi con età tra 18 e 30 anni, e con anzianità da 41 a 50 anni) per due strati in cui c'è un solo ricercatore (che ha risposto).

La domanda che possiamo farci è: data la percentuale di risposte sul totale dei ricercatori e tecnologi, ci sono strati che hanno risposto in percentuale significativamente più bassa o più alta? La risposta a questa domanda può essere data, in senso statistico, effettuando un test d'ipotesi in cui l'ipotesi nulla corrisponda all'affermazione che la probabilità

totale di risposta:  $p=63.6\%$  sia costante per tutti gli strati. Per effettuare il test utilizziamo una procedura numerica tipo 'bootstrap', in cui, per ogni suddivisione in categorie, estraiamo casualmente le risposte per ciascuna categoria con probabilità costante  $p=63.6\%$ ; calcoliamo quindi il numero di volte, su di un gran numero di realizzazioni random, in cui il numero di risposte per ciascuno strato è esattamente identico a quello osservato. Il numero di volte in cui otteniamo esattamente la sequenza osservata, diviso per il numero totale  $N$  di realizzazioni random (che in questo lavoro abbiamo assunto come  $N=100.000$ ), ci dà la frequenza della sequenza osservata nell'ipotesi nulla, che dato il gran numero di realizzazioni assumiamo sia uguale alla probabilità. Tale probabilità è quella che dobbiamo sottoporre a test, verificando se ricade nella regione di reiezione (in tal caso l'ipotesi nulla, ossia che tutte gli strati abbiano risposto con probabilità  $p=63.6\%$  viene rigettata, con probabilità di errore uguale alla soglia della zona di reiezione), oppure nella zona di accettazione (l'ipotesi che tutte gli strati abbiano risposto con uguale probabilità  $p=63.6\%$  non può essere rigettata; in questo caso non possiamo determinare la probabilità di errore nell'accettare l'ipotesi). Generalmente, la zona di reiniezione viene definita da probabilità più basse del 10%, 5% o 1%. Usando soglie più alte (es:10%) la probabilità di errore in caso di reiezione dell'ipotesi è chiaramente più alta.

Se applichiamo il metodo numerico descritto alle sequenze di risposte osservate per ciascuna suddivisione in categorie, abbiamo i risultati di seguito presentati. Nella prima delle 3 caselle a destra della tabella nella riga che riporta il nome di ciascuna suddivisione per categorie (rispettivamente: Sesso, Livello, Età, Anzianità) il primo dei tre valori rappresenta la probabilità, calcolata numericamente col metodo descritto, di ottenere la sequenza esatta osservata di risposte per ciascuna categoria. Come si vede, tale probabilità è sempre molto bassa, e porterebbe dunque a rigettare l'ipotesi nulla (probabilità costante del 63.6% di risposta in ogni categoria) per tutte e 4 le suddivisioni in categorie usate, utilizzando anche un livello piccolissimo (fino a 0.1%) per il limite di probabilità di accettazione. A questo punto, però, potremmo interrogarci su quale 'tolleranza' dovremmo ipotizzare (in più o in meno) per le risposte di ciascuna categoria, in modo che la sequenza di risposte osservata, aggiungendo o togliendo un numero di risposte minore o uguale al valore di tolleranza, risulti rientrare nella zona di accettazione (abbia cioè una probabilità abbastanza alta di essere osservata anche se è verificata l'ipotesi nulla). Le probabilità indicate

nella seconda e terza casella (da sinistra a destra) in ciascuna riga che riporta il nome della suddivisione in categorie, rappresentano quelle calcolate per ottenere i valori osservati in ciascuna categoria, con una tolleranza rispettivamente di 5 o 10 risposte. Come si nota, con una tolleranza di 10 risposte le suddivisioni per sesso, per livello e per età risulterebbero tutte ampiamente compatibili con l'ipotesi nulla anche stringendo molto la zona di accettazione (limite al 10%), mentre la distribuzione per anzianità non supererebbe un test con zona di reiezione al 10% di probabilità (la probabilità è il 6.2%, quindi più piccola). Le distribuzioni per sesso e per livelli supererebbero un test fino al 5% anche con tolleranza di +/-5 risposte.

A questo punto, accertato che le distribuzioni di risposte per categorie non sono coerenti con l'ipotesi di una probabilità uniforme  $p=0.63.6\%$ , possiamo chiederci, in ogni categoria e per ciascuna suddivisione, quali siano le categorie in cui la probabilità di risposta è significativamente diversa da  $p=63.6\%$ . Per rispondere a quest'altra domanda, possiamo calcolare, numericamente con metodo analogo al precedente, per ogni categoria di ciascuna suddivisione quante volte, su un gran numero di realizzazioni random con probabilità  $p=63.6\%$ , il numero di risposte viene uguale a quello osservato.

I risultati, di nuovo in termini di probabilità calcolata dividendo il numero di volte che il valore viene uguale a quello osservato, per il numero totale di realizzazioni random (che abbiamo posto uguale ad  $N=100.000$ ), sono di seguito riportati.

Per quanto riguarda la distribuzione per sesso, la probabilità di ottenere i valori dati in ciascuna categoria è:

M: 9.7%

F: 10.5%

Pertanto, ciascuno dei valori osservati nello strato Maschile e Femminile non è significativamente diverso (lo strato maschile lo sarebbe, ma proprio al limite, per un test al 10%) da una previsione con  $p=63.6\%$ ; lo strato maschile è leggermente sotto campionata, quella femminile sovra campionata.

Per quanto riguarda la distribuzione per livelli, la probabilità di ottenere i valori dati in ciascuna categoria è:

I liv.: 36.1%

II liv.: 6.4%

III liv.: 9.8%

Anche qui, i singoli valori non sono estremamente improbabili ipotizzando una probabilità costante  $p=63.6\%$ . Solo lo strato dei primi ricercatori e tecnologi (liv. II) è leggermente sotto campionata (significativamente per un test al 10%) mentre quella dei ricercatori e tecnologi (liv. III) molto leggermente sovra campionata (al limite per un test al 10%).

Per quanto riguarda la distribuzione per età, la probabilità di ottenere i valori dati in ciascuna strato è:

Int.1 (età 18-30): 63.7%

Int.2 (età 31-40): 5.1%

Int.3 (età 41-50): 8.9%

Int.4 (età 51-60): 13.6%

Int.5 (età 61-67): 1.1%

Qui, gli strati con risposte significativamente diverse dalla probabilità  $p=63.6\%$  sono la 2 (età 31-40 anni, sovrastimata) e la 5 (61-67 anni, sottostimata). Entrambe però rientrerebbero nei valori di accettazione per un test all'1% (la seconda anche con un test al 5%). È ovvio che lo strato di età più giovane (18-30 anni) che conta un solo membro che ha risposto, nonostante la probabilità sia del 100% (1/1) non devia ovviamente significativamente da una probabilità  $p=63.6\%$ , infatti le alternative sono 0 e 1, quindi la probabilità di ottenere 1 è praticamente uguale a  $p$ .

Per quanto riguarda la distribuzione per anzianità, la probabilità di ottenere i valori dati in ciascuna categoria è:

Int.1 (anzianità 0-10): 1.3%

Int.2 (anzianità 11-20): 9.7%

Int.3 (anzianità 21-30): 2.8%

Int.4 (anzianità 31-40): 16.6%

Int.5 (anzianità 41-50): 63.1%

In quest'ultimo caso, lo strato di anzianità 1 (0-10) e 3 (21-30) sono significativamente diverse da una probabilità di risposta  $p=63.6\%$  (salvo che con una larghissima zona di accettazione: test all'1%): la 1 è sotto campionata, la 3 sovra campionata. Anche qui, la categoria di anzianità più alta (la 5) che contiene un solo elemento, che ha risposto, risulta perfettamente in linea con la probabilità  $p$ .

### 3.6. Risultati dell'indagine

In questo paragrafo sono riportati i 21 grafici cumulativi delle risposte al questionario come prodotte dal sistema “Moduli di Google” e condiviso con gli intervistati attraverso il link:

<https://docs.google.com/forms/d/1QJa9hCHbggvfUiV12Pz5gZWsdNQoIWT7BGU2zRxvPM8/viewanalytics>

La bontà del campione è stata discussa nel paragrafo precedente. Le risposte ricevute sono state validate tutte eccetto due, dovute ad errore umano. Per tale motivo in due domande il totale delle risposte sarà 371 invece di 372.

#### Sezione Anagrafica

Sesso

372 risposte

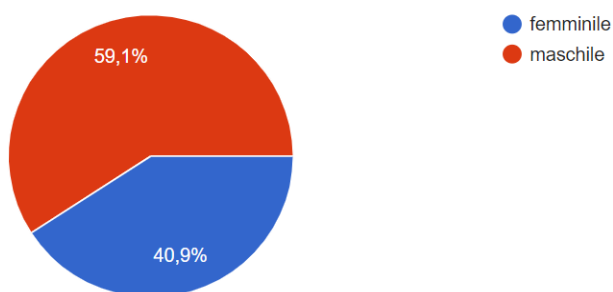
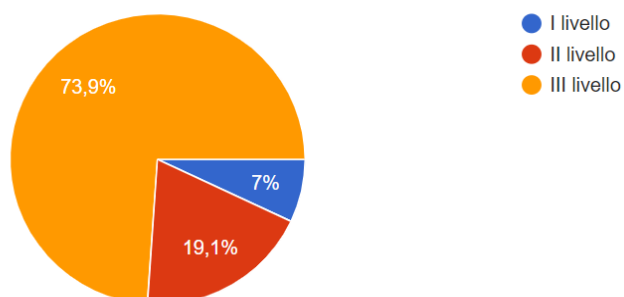


Figura 5 Risposte domanda n.1



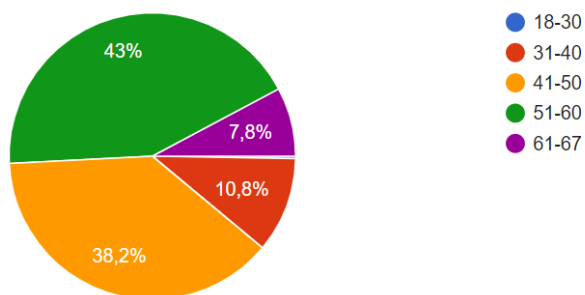
## Livello Professionale

372 risposte

*Figura 6 Risposte domanda n.2*

## Fascia di età

372 risposte

*Figura 7 Risposte domanda n.3*

Anzianità di servizio  
371 Risposte

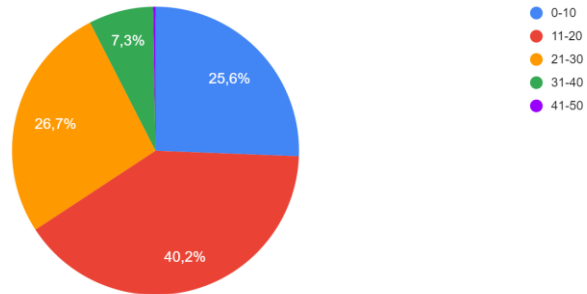


Figura 8 Risposte domanda n.4

### Sezione Ricognizione su benessere lavorativo e produttività in lavoro agile del “lavoro a casa” durante l’emergenza COVID-19

In questo periodo di lavoro agile in emergenza, come valuti la tua efficacia produttiva?

372 risposte

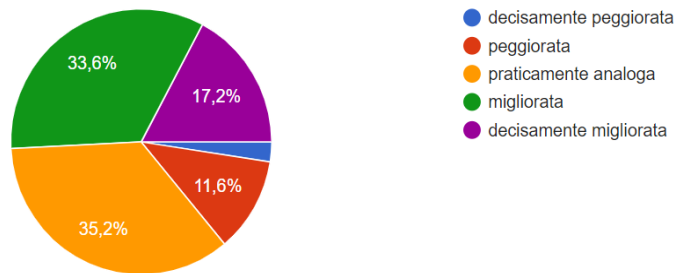
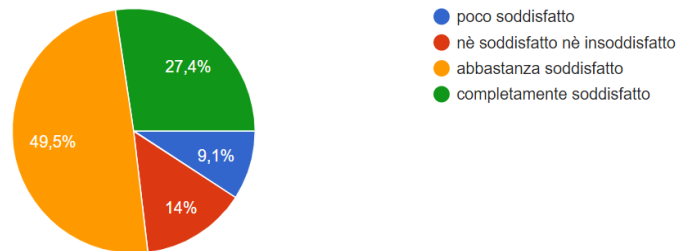


Figura 9 Risposte domanda n.5

In questo periodo di lavoro agile in emergenza, rispetto alla conciliazione dei tempi di vita-lavoro ti ritieni:

372 risposte



*Figura 10 Risposte domanda n.6*

In questo periodo di lavoro agile in emergenza, sei riuscito a svolgere tutte le tue attività lavorative da remoto?

371 Risposte

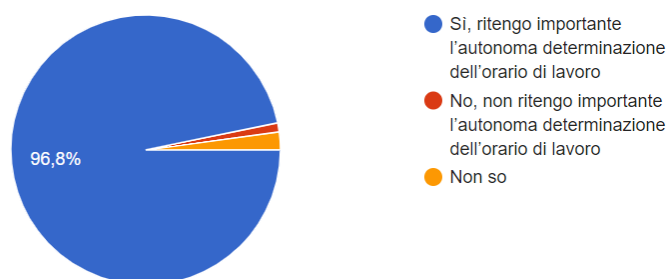


*Figura 11 Risposte domanda n.7*

## Sezione applicazione del CCNL dei Ricercatori/Tecnologi

Il CCNL art 58 comma 2 afferma che: "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". Ritieni importante l'autonoma determinazione dell'orario di lavoro, come specificato nel comma 2 dell'Art.58 del CCNL?

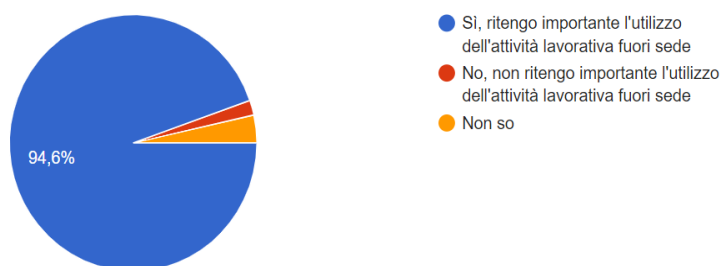
372 risposte



*Figura 12 Risposte domanda n.8*

Il CCNL art 58 comma 3 afferma che: "Lo svolgimento dell'attività al di fuori della sede di servizio deve essere autocertificato mensilmente." Ritieni importante l'utilizzo della attività lavorativa fuori sede ai sensi del comma 3 dell'art.58 del CCNL?

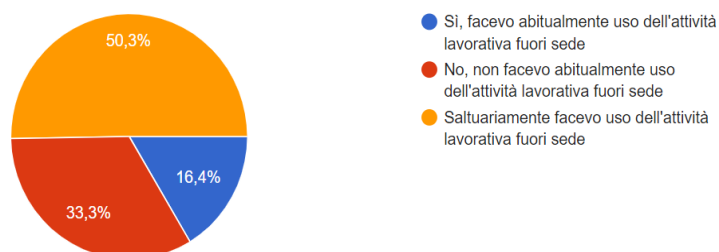
372 risposte



*Figura 13 Risposte domanda n.9*

Nel periodo precedente all'emergenza COVID-19, facevi abitualmente uso dell'attività lavorativa fuori sede?

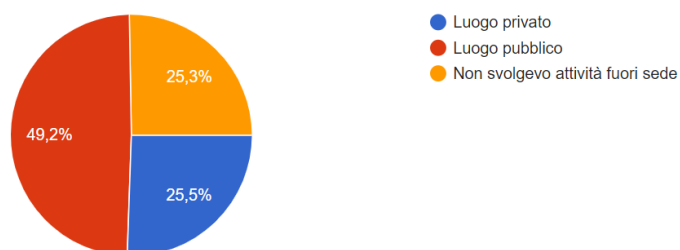
372 risposte



*Figura 14 Risposte domanda n.10*

Nel periodo precedente all'emergenza COVID-19, dove svolgevi principalmente il lavoro fuori sede?

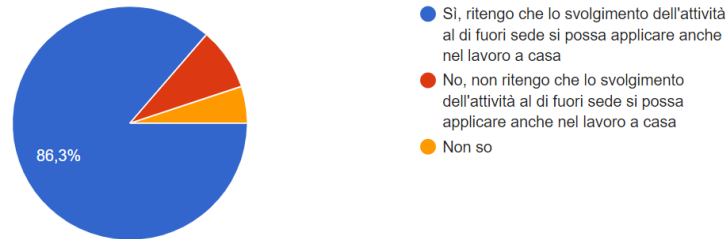
372 risposte



*Figura 15 Risposte domanda n.11*

Ritieni che il comma 3 dell'art 58 del CCNL "Lo svolgimento dell'attività al di fuori della sede di servizio deve essere autocertificato mensilmente" si possa applicare anche nel lavoro a casa?

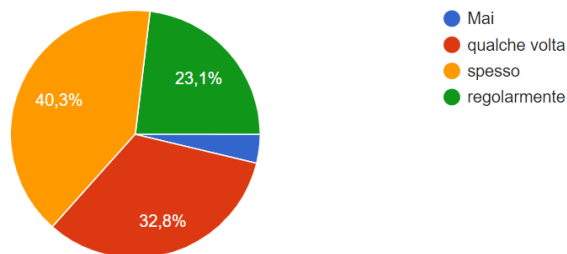
372 risposte



*Figura 16 Risposte domanda n.12*

Ti capita di lavorare la sera dopo le 20:30 o durante il weekend senza previa autorizzazione del dirigente, e quindi di non poter rendicontare quelle ore?

372 risposte

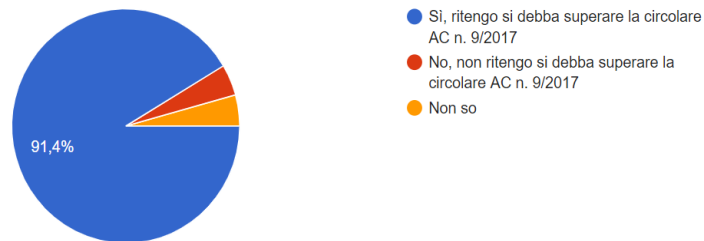


*Figura 17 Risposte domanda n.13*

La circolare AC n 9/2017 prot. 11836 del 19/09/2017 a firma del dott. Pepe afferma “che tra i luoghi dello svolgimento dell’attività lavorativa fuori sede [...] non può essere ricompresa l’abitazione del dipendente”, ritieni che si debba superare tale circolare?



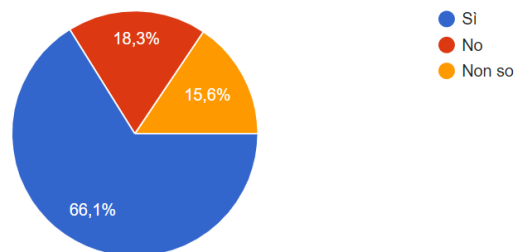
372 risposte



*Figura 18 Risposte domanda n.14*

Considerato l’art. 58 CCNL e la circolare 9/2017, hai visto lo smart working emergenziale come un ritorno alla piena legittimità del lavoro da casa per ricercatori e tecnologi?

372 risposte

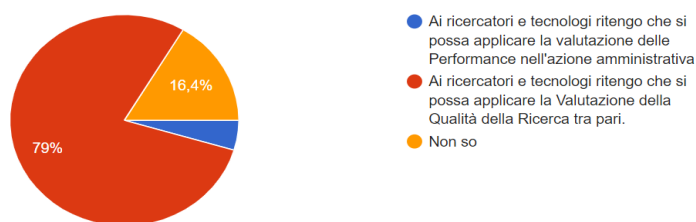


*Figura 19 Risposte domanda n.15*

### **Sezione Lavoro Agile (non emergenziale)**

Il lavoro agile prevede che "Per valutare gli effetti dell'introduzione del nuovo modello organizzativo del lavoro è, infatti, indispensabile un'accurata valutazione della performance e un'analisi dei risultati del lavoro. I dirigenti sono chiamati ad operare un monitoraggio mirato e costante, in itinere ed ex-post, riconoscendo maggiore fiducia alle proprie risorse umane ma, allo stesso tempo, ponendo maggiore attenzione al raggiungimento degli obiettivi fissati e alla verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa". E l'art.80 CCNL dispone che "il personale ricercatore e tecnologo non può essere gerarchicamente subordinato alla dirigenza per quanto attiene alla gestione della ricerca o delle attività tecnico-scientifiche" Quindi, che tipo di valutazione ritieni si possa applicare ai Ricercatori e Tecnologi nelle attività di Ricerca?

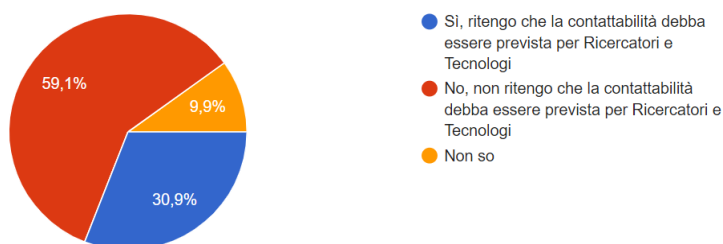
372 risposte



*Figura 20 Risposte domanda n.16*

Il lavoro agile prevede l'opzione che il dipendente debba essere raggiungibile in prefissate fasce orarie di contattabilità. Tale opzione però è un obbligo previsto dal nostro regolamento del lavoro agile e dalle circolari AC su lavoro agile in emergenza. Poiché l'art. 58 CCNL riconosce ai ricercatori e tecnologi l'autonoma determinazione del proprio orario di lavoro e vige la non subordinazione gerarchica nell'art. 80, ritieni che la contattabilità debba essere prevista per i Ricercatori e Tecnologi?

372 risposte

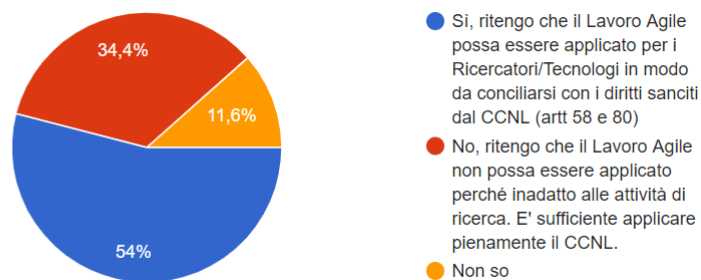


*Figura 21 Risposte domanda n.17*



Poiché “Lo smart working, si innesta nel vigente assetto di regole legali e contrattuali del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione” e “Ogni amministrazione può individuare autonomamente, nell’ambito della cornice normativa e nel concreto perseguimento degli obiettivi sottesi, il modello rispondente alle proprie esigenze e caratteristiche”, ritieni che il Lavoro Agile possa essere applicato in modo da conciliarsi con i diritti di Ricercatori e Tecnologi sanciti dal CCNL?

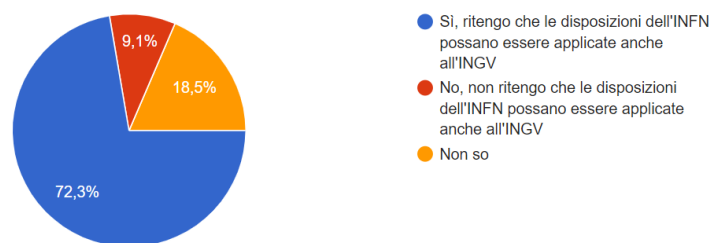
372 risposte



*Figura 22 Risposte domanda n.18*

L'INFN (con la delibera N. 15197 del 28 giugno 2019 <http://www.inf.infn.it/rta/delibera-lavoro-agile.pdf>) non disciplina il lavoro agile per i livelli I-III dato che usufruiscono già dell'attività lavorativa fuori sede, utilizzata anche durante l'emergenza COVID-19 ([http://www.pg.infn.it/sez/eventi/Nota\\_Presidente\\_INFN\\_misure CONTENIMENTO\\_COVID-19.pdf](http://www.pg.infn.it/sez/eventi/Nota_Presidente_INFN_misure CONTENIMENTO_COVID-19.pdf)). Ritieni che le disposizioni dell'INFN, possano essere applicate anche all'INGV?

372 risposte



*Figura 23 Risposte domanda n.19*

### Futuro per l'INGV

Ritieni che le disposizioni dell'Amministrazione Centrale INGV, che riguardano i Ricercatori e Tecnologi, debbano essere preventivamente condivise con il collegio dei Direttori in modo che l'azione amministrativa sia effettivamente di supporto alla Ricerca come afferma il nostro statuto nell'art.15?

372 risposte

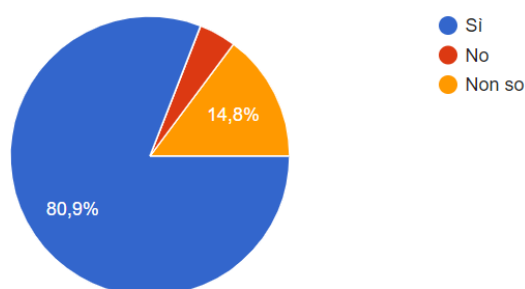


Figura 24 Risposte domanda n.20

Poiché l'ISPRA ha nel suo organico 26 dirigenti amministrativi su 1403 dipendenti (1,8%) mentre l'INFN ne ha 2 su 2276 dipendenti (0,09%): ti piacerebbe che l'INGV

372 risposte

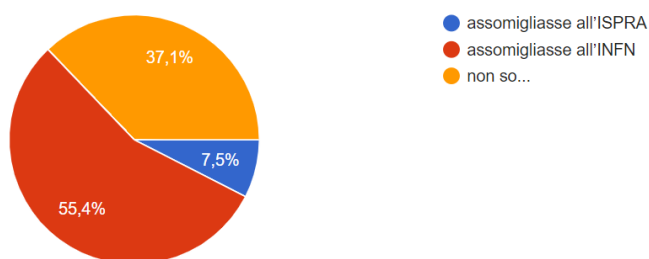


Figura 25 Risposte domanda n.21

### 3.7. Analisi dei risultati dell'indagine

Dall'analisi della popolazione dei Ricercatori e Tecnologi INGV intervistati si vede che questi sono in larghissima maggioranza over 40

(89%); la percentuale di ricercatori over 50 è di poco oltre il 50%, di cui il 10.6% è nell'ultima fascia di età (60-67). Soltanto il 9.1%, infine, è al di sotto dei 40 anni, infatti l'età media è di 51 anni e l'anzianità di servizio media è di 16 anni.

Le cifre appena citate ci dicono che l'INGV è un Ente di Ricerca nel quale i giovani sono una minoranza, e dove la composizione per fasce di età rispecchia quella per fasce di anzianità di servizio: questo significa che la comunità dei Ricercatori e Tecnologi INGV è fatta di colleghi che hanno trascorso molto tempo presso questo Ente, e come tali hanno potuto rispondere con grande competenza al questionario.

Solo il 9% degli intervistati si ritiene poco soddisfatto della conciliazione dei tempi di vita-lavoro svolta durante una difficile emergenza sanitaria mentre il 76.9% ha risposto di essere soddisfatto (è abbastanza soddisfatto il 49.5% del campione, mentre è completamente soddisfatto il 27.4%). Il questionario non indaga sul perché di queste risposte, ed è possibile che alcuni Ricercatori e Tecnologi abbiano vissuto male il periodo in cui non era permesso accedere alle sedi di lavoro nemmeno per prendere materiale necessario alle proprie esigenze lavorative. Le categorie di problemi lavorativi riscontrati, durante l'emergenza dal "GdL Emergenza COVID-19" della sezione INGV di Roma1, riguardano:

- Logistica (spazi, ergonomia, rumori domestici, condivisione di postazione e collegamenti);
- Accudimento bambini o anziani;
- Strumentazione inadeguata nel lungo termine (monitor, potenza di calcolo, velocità di connessione);
- Condizione psicologica non idonea (isolamento dal contesto lavorativo, mancanza di stimoli, mancanza di routine, preoccupazioni familiari, mancanza di relazioni sociali coi colleghi);
- Difficoltà nel reperire informazioni e risorse.

Una buona conciliazione vita lavoro (76.9%), una efficacia produttiva migliorata (50.8%) delle proprie attività lavorative (97.3%) mostrano come l'autonoma determinazione dell'orario di lavoro, così come specificato nell'art. 58 del CCNL, sia ritenuto, per il 96.8%, un requisito fondamentale per i Ricercatori e Tecnologi intervistati.

Quasi tutti hanno dichiarato di essere riusciti a lavorare bene a casa. In diretto collegamento con la domanda su l'autonoma determinazione dell'orario di lavoro, analoga percentuale (94.6%) ritiene importante

poter utilizzare lo strumento dell'attività lavorativa fuori sede. Le motivazioni fornite per questa scelta hanno a che fare, sostanzialmente, con la caratteristica della creatività del lavoro di ricerca, e con la necessità di flessibilità e libertà che ne consegue.

Già prima dell'emergenza sanitaria era forte l'esigenza di svolgere le attività di ricerca senza vincoli spazio-temporali utilizzando l'attività lavorativa fuori sede (66.7%) in contesti pubblici, come Università o altri EPR (49.2%) o privati (25.5%), verosimilmente a casa. In ogni caso, gli intervistati, ritengono di essere più produttivi lavorando a casa, e l'86.3% applicando il comma 3 dell'art. 58 del CCNL anche al lavoro a casa. Il motivo va ricercato nel fatto che la professione del ricercatore richiede una flessibilità dell'orario di lavoro che non è prevista dalle attuali limitazioni dell'orario oltre le ore 20:30, o dalla necessità di autorizzazione per lavorare durante il fine settimana.

È chiaro che chi interagisce con colleghi stranieri che vivono in fusi orari molto lontani dal nostro lo fa in orari che non possono essere rendicontati. Inoltre, i ricercatori hanno spesso la necessità di rispettare scadenze dettate da questioni di semplice opportunità (es. ottimizzare il proprio contributo alla stesura di un articolo scientifico), senza che ci siano scadenze di tipo ufficiale (ad esempio, la data ultima utile per la sottomissione di un abstract a un convegno scientifico o di un progetto di ricerca). Necessità di questo tipo sono in antitesi con le limitazioni di orario menzionate nel paragrafo precedente, e per questo la quasi totalità dei Ricercatori e Tecnologi (96.2%) lavorano lo stesso durante il fine settimana e oltre le ore 20:30 a conferma della specificità del lavoro di Ricerca.

Di grande importanza, a questo punto, è il superamento della circolare AC n. 9/2017, a firma Dott. Tullio Pepe: lo dichiara il 91.4% degli intervistati, alla luce dell'applicazione forzata dello smart working in ambiente domestico durante l'emergenza (66.1%). È un piccolo passo in confronto al salto fatto dall'introduzione dello smart working per le attività tecnico-amministrative.

Associata al lavoro agile è la valutazione della performance, con particolare riferimento all'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa. A questo proposito occorre tenere presente che il personale ricercatore e tecnologo non può essere gerarchicamente subordinato alla dirigenza amministrativa per quanto attiene alla gestione della ricerca e delle attività tecnico-scientifiche. Coerentemente con quanto appena esposto, il 79% ritiene che ai Ricercatori e Tecnologi si

debba applicare la valutazione della qualità della ricerca tra pari. Solo il 4.5% delle fasce I-III asserisce il contrario evidenziando una consapevolezza ancora da maturare.

Per il 59.1% dei Ricercatori e Tecnologi dell'INGV, la necessità di libera determinazione del proprio orario di lavoro, insieme alla non subordinazione dei ricercatori alla dirigenza amministrativa, impone che non sia possibile prevedere fasce orarie di contattabilità per le attività di ricerca che abbiamo visto svolgersi spesso oltre gli orari di lavoro canonici. Il 30.9% degli intervistati, invece, ritiene che la contattabilità sia necessaria. Le motivazioni di chi ritiene necessaria la contattabilità sono legate a necessità di interazione tra pari, e non a necessità di controllo amministrativo. È chiaro che per come vengono attualmente raccolte e utilizzate le informazioni relative alla contattabilità, queste non possono avere alcun utilizzo pratico nel facilitare le interazioni tra pari. Nelle condizioni attuali la contattabilità rappresenta soltanto uno strumento di possibile controllo amministrativo dello svolgimento dell'attività lavorativa e non una gestione avanzata della squadra.

Le domande successive riassumono quale dovrebbe essere l'atteggiamento dei Ricercatori e Tecnologi nei confronti del lavoro agile, e degli articoli del CCNL ai quali esso si sovrappone: mentre il 34.4% rigetta il lavoro agile *tout court*, in quanto lo ritengono inapplicabile alle attività di ricerca (in altre parole, ritengono che sia sufficiente dare piena applicazione agli articoli 58 e 80 del CCNL), il 54% ritiene che il lavoro agile possa essere mantenuto anche per ricercatori e tecnologi, a patto che le sue modalità attuative siano rese compatibili con quanto stabilito dai citati articoli del CCNL.

Il livello di polarizzazione delle posizioni aumenta nuovamente nella risposta successiva in cui il 72.3% degli intervistati ritiene che si possano applicare anche all'INGV le disposizioni dell'INFN in materia di lavoro agile (l'INFN non disciplina il lavoro agile per i livelli I-III dato che questi usufruiscono già dell'attività lavorativa fuori sede). Tali disposizioni sono state utilizzate nell'INFN anche durante l'emergenza COVID-19.

In sostanza la stragrande maggioranza dei Ricercatori e Tecnologi rivendica l'autonomia e la libertà della ricerca e come strumento principe di garanzia di tali principi individua il CCNL. In questo senso, auspica un lavoro agile reso pienamente compatibile con le specificità del lavoro della ricerca dando concreta applicazione alla normativa che recita «*Lo smart working, si innesta nel vigente assetto di regole legali e*

*contrattuali del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione» e «Ogni amministrazione può individuare autonomamente, nell'ambito della cornice normativa e nel concreto perseguimento degli obiettivi sottesi, il modello rispondente alle proprie esigenze e caratteristiche».*

Le ultime due domande sul futuro dell'INGV vogliono proprio cogliere la paura di una gestione burocratica della ricerca pubblica che genera stress diminuendo la produzione scientifica che invece la libertà derivata dall'emergenza sanitaria sembra abbia rinvigorito. L'81.4% degli intervistati ritiene importante che le disposizioni di AC che riguardano Ricercatori e Tecnologi debbano essere preventivamente condivise con un organo intermedio (il Collegio dei Direttori) formato da personale ricercatore e tecnologo in modo che l'azione amministrativa sia effettivamente di supporto alla ricerca, come affermato dall'Art. 15 dello statuto dell'INGV. Il 14.1% non si pronuncia su questo punto, e soltanto il 4.4% non ritiene che la cosa sia importante. A significare che, norme come la circolare n 9/2017 del dott. Pepe, non si ripetano senza il confronto col mondo della Ricerca. Sempre in tema di rapporti tra il personale di ricerca e l'Amministrazione Centrale, gli intervistati hanno espresso la loro preferenza per un Ente meno burocratizzato in mano ai Ricercatori e Tecnologi, possibilmente che somigli all'INFN (55.4%) e non all'ISPRA (7.5% dei consensi) Su questo punto una buona parte degli intervistati (37.1%) non ha espresso preferenze.

Dalle risposte libere si evince un diffuso malessere lavorativo in ambito ricerca soffocato dalle impellenze amministrative spesso ingiustificate e dalla contrapposizione tra gestione e ricerca.

#### **4. Prospettiva: il lavoro agile nell'INGV alla luce risultati dell'indagine**

L'INGV, da quando si è dotato di un Regolamento per l'attuazione del lavoro agile, non ha avuto la possibilità di applicarlo perché è stato subito superato dalle indicazioni governative sul lavoro agile a causa dell'emergenza sanitaria da COVID-19. Purtroppo, non è stata di ausilio neanche la Commissione Permanente sul lavoro agile, prevista dal Regolamento, mai intervenuta, che avrebbe potuto coordinare gli interventi in materia, la cui organizzazione è distribuita all'interno dell'ente.

Le criticità emerse durante l'emergenza per l'applicazione del lavoro agile nel mondo della Ricerca sono state affrontate in questo articolo e rafforzate da una indagine con 372 interviste a Ricercatori e Tecnologi. Il quadro che emerge è quello di una specifica attenzione per le attività di ricerca che si devono distinguere da quelle amministrative e gestionali e svincolarle da limiti spazio-temporali. È da ritenersi opportuno che si possa attuare il CCNL Ricercatori e Tecnologi con gli stessi obiettivi che si pone il governo nell'applicare il lavoro agile nella P.A., dettato dall'emergenza sanitaria, quale principale misura organizzativa finalizzata al distanziamento sociale per la minimizzazione del contagio da COVID-19.

La soluzione applicata dall'INFN, che non disciplina il lavoro agile per i livelli I-III, dato che usufruiscono già dell'attività lavorativa fuori sede (utilizzata anche durante l'emergenza COVID-19), sembra la via maestra da applicarsi a tutto il comparto degli EPR superando le perplessità dell'ARAN e le difficoltà dell'INAIL sullo svolgimento dell'attività fuori sede a casa, con le stesse finalità del lavoro agile: aumentare la produttività e conciliare i tempi di vita-lavoro.

L'applicazione di un lavoro agile indifferenziato per attività di ricerca e attività amministrative e gestionali è molto difficile perché diverse sono le finalità e diverse sono le modalità lavorative che non possono essere confuse anche in un'ottica ecumenica orientata all'appiattimento delle specificità delle qualifiche professionali.

Lo strumento del lavoro agile e dell'attività lavorativa fuori sede, opportunamente normati in modo aderente al contratto, in casi di emergenza sanitaria come nei casi di calamità naturale o eventi meteo estremi, permetterebbe al datore di lavoro, responsabile della salute e incolumità del lavoratore, di chiudere le sedi di lavoro e attivare una modalità lavorativa remota, sempre, però, a richiesta dell'interessato. Questo aspetto è cruciale perché far decidere il datore di lavoro, invece, faciliterebbe una gestione emergenziale che, però, male si applica alle attività di ricerca. Ricordiamo, per esempio, che nell'INGV, durante la fase 1 dell'emergenza sanitaria, adottando gli accordi quadro nazionali della P.A., sono state vietate le missioni dimenticando che per un ente di ricerca di geofisica e vulcanologia, le missioni sul territorio sono usuali modi di lavoro e che si possono svolgere in sicurezza perché all'aperto e con il corretto distanziamento. Anche la possibilità di fare smart working nelle giornate di sabato sembra non essere consentito (in realtà non sembra espressamente vietato) diversamente dall'attività in presenza

presso le sedi, aumentando la dicotomia tra orario di servizio e attività di ricerca che, come abbiamo ripetuto più volte, non combaciano con orari di lavoro e giornate lavorative.

A rendere più intricato il panorama regolatorio sono le attività gestionali amministrative svolte, a tempo pieno o a tempo parziale, da parte del personale ricercatore e tecnologo. Per questi dipendenti si dovrebbe prevedere una quota di attribuzione di mesi/persona in attività di ricerca e una quota di attività mesi/persona in attività amministrative-gestionali da valutarsi, eventualmente, in percorsi diversi.

Ma non è finita qui. Il monitoraggio e la valutazione delle attività possono essere fatti solo per le attività svolte in smart working e non per il lavoro svolto in presenza creando una evidente impossibilità gestionale. Aggiungiamo che, siamo lontani dal definire un sistema di monitoraggio e valutazione delle performance individuale per coloro che non hanno un contratto ad hoc (direttore generale, direttori di dipartimento e direttori di sezione) nella definizione dei POLA redatti con l'ausilio dei CUG e degli OIV.

Il vantaggio dell'attuazione dei POLA solo per i livelli IV-VIII si esplica in una migliore gestione dell'azione amministrativa e una più elevata percentuale totale di personale in lavoro remoto poiché l'adozione o la non adozione del POLA impone dei vincoli su quanti lavoratori possono usufruire del lavoro agile.

Nel momento di scrittura di questo articolo, l'applicazione del lavoro agile, presso l'INGV, è regolata dalla circolare AC n. 9/2020, che prevede, per tutti i livelli, indistintamente, una programmazione delle attività (solo quelle da svolgersi in lavoro agile) da inviare al direttore di sezione di afferenza e successivamente, al fine della rendicontazione del lavoro svolto; il dipendente presenta bimestralmente, secondo le modalità stabilite dal proprio Responsabile, una relazione sulle attività svolte in modalità di lavoro agile.

Prima di tutto, queste relazioni dovrebbero essere coerenti con i mesi/persona previsti da progetti di ricerca o convenzioni perché sono su questi che grava il peso economico del personale afferente.

In secondo luogo, dovrebbero servire a valutare proprio il responsabile nel SMVP mentre non servono nella VQR né individuale né di ente.

È quindi solo il puro esercizio del potere di controllo e disciplinare come proiezione del potere direttivo del datore di lavoro finalizzato alla verifica dell'esatto adempimento della prestazione lavorativa.



Ma non sembra esserci alcuna norma che vincoli ad una rendicontazione minima del lavoro di ricerca similmente alle norme che vincolano il lavoratore all'orario minimo di servizio considerando inoltre che non è previsto alcun meccanismo che permetta ai direttori di sezione dell'INGV (delegati del datore di lavoro) di conoscere tutte le attività di ricerca in cui sono coinvolti i Ricercatori e Tecnologi.

Il potere del datore di lavoro per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa è ben dettagliato nella procedura di verifica della regolarità dell'attività svolta ai fini del passaggio di fascia retributiva. In questa procedura, presso l'INGV, è prevista una relazione sull'attività di ricerca svolta.

Tale relazione, in forma libera, contiene elementi quali: descrizione delle eventuali attività di direzione e coordinamento, partecipazione ad attività istituzionali e di supporto agli Organi dell'Istituto, partecipazione a progetti di ricerca, elenco delle pubblicazioni (lavori pubblicati, lavori sottomessi, abstracts, note tecniche), partecipazione a convegni ed a iniziative di formazione ed aggiornamento e attività didattica.

Per la cultura del risultato, piuttosto che dell'adempimento formale, servono buoni direttori generali che guardano alla prestazione delle attività gestionali piuttosto che al comando e al controllo sul loro ente, come una generica relazione fa supporre.

Il problema delle attività di ricerca controllate dal datore di lavoro come controparte contrattuale è risolto diversamente nelle università che, non sono contrattualizzate nei ruoli di docenza e ricerca e quindi godono di una autonomia che di fatto è prevista nell'insegnamento come nella ricerca dal d. lgs. 165/2001.

Chiaramente, lo smart working negli enti di ricerca andrebbe risolto ad un livello più alto dei singoli EPR (quelli vigilati dal MUR, per esempio) che soffrono spesso delle logiche sindacali e della iper regolazione, tipica della P.A. che ne limita la portata innovativa ma che, invece, è già risolta nella Ricerca con l'*attività lavorativa fuori sede*.

Lo smart working agisce principalmente sull'organizzazione e questa è chiaramente diversa tra un ministero e un ente di ricerca e le differenze sono ampie e a tutti i livelli:

- vigilanza, ministero della università e ricerca vs ministero della P.A.;
- culturale, maker vs manager;
- specificità, attività di ricerca vs attività gestionali-amministrative;
- flessibilità, smart working vs attività lavorativa fuori sede;

- valutazione, sistema di monitoraggio e valutazione performance vs valutazione della qualità della ricerca.

Se ne deduce che si rende necessario un confronto tra il Ministero della Università e Ricerca ed il Ministero della Pubblica Amministrazione per differenziare le attività di ricerca da quelle amministrative-gestionali, senza confonderle, come avviene nello smart working emergenziale, e trovare una soluzione condivisa che giovi al benessere lavorativo di tutte le parti.

Ciò che fa grande un Ente di Ricerca è la qualità dei suoi prodotti. Dobbiamo osservare che, a livello di ente le implicazioni delle valutazioni della ricerca non mirano all'accrescimento della qualità ma della quantità dei prodotti della ricerca. La logica del finanziamento della ricerca basata sulla *performance* ha portato all'introduzione, all'interno delle università ed enti di ricerca italiani, di una serie di valutazioni (VQR) caratterizzate da un controllo ex post dei risultati dell'attività di ricerca utilizzati per l'erogazione di risorse.

Questa valutazione può investire, quanto all'oggetto, sia l'attività dei singoli ricercatori sia le unità di ricerca; può riguardare, inoltre, sia i programmi di ricerca sia il funzionamento e le strategie delle istituzioni di ricerca.

Le forme di controllo esterno della scienza legate alle dinamiche di funzionamento dei meccanismi di finanziamento hanno preso il sopravvento sulla capacità di autoregolazione della stessa comunità scientifica come avveniva storicamente in precedenza (tutto ciò non senza grosse responsabilità della comunità scientifica stessa). L'esistenza stessa di una valutazione esterna dell'attività scientifica era ritenuta in passato come un limite indebito (e dagli effetti inevitabilmente dannosi) alla libertà della scienza e, di conseguenza, all'autonomia della ricerca. Oggigiorno, invece, la possibilità di svolgere attività di ricerca è sempre più condizionata dalla capacità di ottenere le risorse finanziarie messe a disposizione da poteri pubblici e organi sovra-statali di varia natura e anche la valutazione dipende pertanto, sempre più, da indicatori e da standard internazionali che ne misurano la qualità. Tali indicatori hanno il pregio dell'oggettività e semplicità a fronte di una sostanziale incapacità di entrare nel reale merito della questione valoriale rispetto ad un prodotto scientifico. L'indagine approfondita di questo processo va molto al di là degli scopi del presente lavoro ma, sostanzialmente si è trattato di una dinamica che, a partire dagli anni sessanta e molto più fortemente dagli anni ottanta, ha scambiato oggettività per efficacia

investendo l'editoria scientifica, che storicamente ha svolto un ruolo meramente funzionale di diffusione e comunicazione all'interno della comunità, di valori e ruoli che ne hanno completamente snaturato l'essenza.

Questi fenomeni agiscono sottotraccia e, nel lungo termine, hanno implicazioni sul benessere lavorativo nell'INGV e la mancanza di serenità sta aumentando nel tempo.

I risultati raggiunti dalla ricerca scientifica (non tecnologica) degli ultimi decenni sono infinitesimali rispetto a quelli dei cento anni precedenti. Ciò naturalmente non può essere dovuto all'evoluzione genetica della popolazione dei ricercatori (non siamo diventati più stupidi anche se una forma di mitizzazione degli scienziati del passato ce lo vorrebbe far credere). Quando la scienza otteneva risultati straordinari tutta l'attuale organizzazione sovrastrutturale non esisteva. Nominalmente ogni singola parte di tale sovrastruttura è stata introdotta per migliorare l'efficienza e massimizzare i risultati ma il risultato finale è macroscopicamente e clamorosamente opposto: questa sovrastruttura ci schiaccia e rende in buona parte il nostro lavoro di ricerca puro formalismo.

Le pubblicazioni un tempo erano mero mezzo di diffusione di risultati quando la comunicazione stessa fra ricercatori era un problema. Nessuno scienziato dal 1860 al 1930 avrebbe mai confuso il risultato scientifico con la pubblicazione, la quale aveva semplicemente lo scopo di mettere a conoscenza i colleghi del proprio lavoro. Nella sovrastruttura formale odierna la pubblicazione è sempre più un fine, quando per assurdo la diffusione dei risultati nel XXI secolo potrebbe avvenire utilizzando anche tanti altri canali, la pubblicazione è diventata un feticcio anacronistico che sorregge un sistema di valutazione formale che prescinde completamente dal reale valore delle scoperte scientifiche.

Abbattendo questi vincoli sovrastrutturali, oltre a dare un enorme impulso alla reale qualità della produzione scientifica, si libererebbero energie e risorse anche dal punto di vista gestionale e amministrativo.

## 5. Conclusioni

Negli EPR si fa Ricerca e la Ricerca ha bisogno di flessibilità e specificità organizzativa rispetto ad una P.A. prevalentemente amministrativa. In questo articolo sono state rappresentate le possibili criticità di

un'applicazione grezza del lavoro agile negli Enti Pubblici di Ricerca. Abbiamo mostrato come i Ricercatori e Tecnologi già svolgono attività di ricerca in autonomia e che i loro risultati sono valutati tra pari secondo la VQR a cura dell'ANVUR. Ci siamo concentrati nell'evidenziare che non appare corretta la valutazione dell'attività lavorativa di ricerca in smart working a cura del dirigente amministrativo e che questa non possa essere oggetto del sistema di monitoraggio e valutazione delle performance. Abbiamo citato le norme che affermano come le attività di ricerca e le attività gestionali sono separate e che queste ultime sono di supporto alla ricerca. Sono stati citati gli articoli del CCNL della sezione Ricercatori e Tecnologi che già rendono "smart" e "agile" il loro lavoro. In una indagine rivolta a 585 Ricercatori e Tecnologi dell'INGV abbiamo chiesto loro se lo Smart working possa essere lo strumento giusto per la Ricerca. Le 372 risposte (64%) all'indagine, rappresentate nell'articolo, mostrano una forte coesione del rivendicare i principi di autonomia e libertà della ricerca anche contestando alcune prese di posizione degli ultimi anni da parte della dirigenza amministrativa INGV. I Ricercatori e Tecnologi vogliono essere parte dei processi decisionali che li riguardano per non alimentare un apparato burocratico che nutre principalmente sé stesso. La richiesta che emerge da questa indagine è la corretta applicazione del CCNL Ricercatori e Tecnologi, del Lavoro Agile, dei POLA e degli accordi individuali per il lavoro agile negli EPR in armonia con i diritti dei Ricercatori e Tecnologi in un ambiente lavorativo in cui l'amministrazione sia davvero di supporto e facilitazione alla ricerca.

## Abstract

### Smart working e Ricerca: il punto di vista dei Ricercatori e Tecnologi dell'INGV

**Obiettivi:** Le finalità di questo articolo sono quelle di sottolineare le specificità della Ricerca rispetto alla amministrazione. **Metodologia:** è stata svolta un'analisi qualitativa giuridico-normativa e una indagine online quantitativa a 585 ricercatori e tecnologi dell'INGV sullo smart working. **Risultati:** nell'articolo vengono richiamate le norme che affermano come le attività di ricerca e le attività gestionali debbono avere una valutazione diversa. Inoltre, il CCNL della sezione Ricercatori e Tecnologi già rende "smart" e "agile" il lavoro di ricerca senza ricadere nella legge sullo smart working. Le risposte all'indagine mostrano una forte coesione nel rivendicare i principi di autonomia e libertà della ricerca.

**Limiti e implicazioni:** negli EPR si fa Ricerca e la Ricerca ha bisogno di flessibilità e specificità organizzativa rispetto ad una P.A. prevalentemente amministrativa e lo smart working mal si adatta al mondo della Ricerca.

**Originalità:** il percorso bottom-up di rivendicazione dei diritti della ricerca, attraverso interviste online, è originale e innovativo per evidenziare l'analisi delle criticità del lavoro agile che non deve essere applicato senza considerare il modello rispondente alle proprie esigenze e caratteristiche.

**Parole chiave:** Lavoro Agile, INGV, Enti Pubblici di Ricerca, CCNL

### **Smart working and Research: the point of view of INGV Researchers and Technologists**

**Purpose:** the aims of this article are to underline the specificities of the Research compared to the administration and management. **Methodology:** a legal-regulatory qualitative analysis and a quantitative online survey to 585 INGV researchers and technologists about smart working have been employed. **Findings:** the article refers to the rules concerning research activities and management activities that must have a different evaluation. Furthermore, the CCNL of the Researchers and Technologists section already makes work "smart" and "agile" without relate to smart working laws. The responses to the survey show a strong cohesion in claiming the principles of autonomy and freedom of research. **Research limitations/implications:** Research is carried out in the EPR and Research needs flexibility and organizational specificity relate to a prevalently administrative P.A. and smart working does not fit well to the world of Research. **Originality:** The bottom-up process of claiming research rights, through online interviews, is original and innovative to highlight the analysis of the criticalities of smart working that must not be applied without considering the model that meets ours needs and characteristics.

**Keywords:** Smart working, INGV, Public Research Institutes, CCNL.