



Prot. 307

Cagliari, 15 maggio 2024

Al Direttore Generale  
ERSU Cagliari  
p. c. All'Assessora degli affari generali,  
personale e riforma della Regione

All'Assessora della Pubblica Istruzione, beni culturali,  
informazione, spettacolo e sport

A tutti i colleghi

LL.SS.

**Oggetto: lavoro agile in ERSU Cagliari. Richieste modifiche**

Gentile Direttore Generale,

in data 13/05/2024 con nota protocollo 2331/2024, la Direzione Generale Ersu di Cagliari trasmetteva ai dipendenti la modulistica per l'attivazione del lavoro agile, indicando nella nota gli atti deliberativi di disciplina delle nuove modalità ordinarie di organizzazione del lavoro.

In particolare, nella nota si richiama la Deliberazione n.16 del 28/03/2024 del C.d.a. Ersu di approvazione del PIAO 2024-26 (antecedente alla sottoscrizione definitiva della Giunta Regionale dell'Accordo Quadro relativo alla disciplina del Lavoro agile dell'Amministrazione regionale, Enti, Istituti, aziende e Agenzie Regionali, del 23/04/2024) **che contempla al suo interno in apposita sottosezione l'Organizzazione del lavoro agile (ex POLA).**

Presa visione della modulistica e della nota trasmessa ai dipendenti per "l'attivazione del lavoro agile" si è verificato **che sembrano essere stati completamente disattesi i principi generali indicati nell'articolo 1 dell'Accordo Quadro regionale del 23/04/2024**, in particolare le finalità della nuova modalità lavorativa nonché gli articoli 2 e 3 dello stesso accordo.

Nello specifico il legislatore Regionale ha evidenziato che tale modalità (lavoro agile) *"è finalizzata a coniugare il miglioramento dei servizi pubblici con l'innovazione organizzativa, assicurando un maggior equilibrio tra tempi di vita e di lavoro"*.

Non risulta chiaro, nonostante il PIAO ERSU contenga diversi "buoni propositi" estrapolati dal suddetto Accordo Quadro, quali siano le motivazioni che hanno portato la Direzione Generale ERSU **ad assicurare al solo 30% del personale** l'accesso alla nuova modalità lavorativa, *(che dovrebbe rappresentare la percentuale minima e non massima di personale in Lavoro Agile ndr)* nonostante nello stesso documento siano chiaramente riconosciute le attività escluse dal "lavoro agile": si legge infatti a pag.79 del PIAO - sezione *"Attività eseguibili a distanza"* che *"l'accesso al lavoro agile è assicurato nel rispetto di un contingente pari al 30% del personale di ciascuna partizione organizzativa"*.

L'articolo 2 dell'Accordo Quadro regionale rimarca quanto già indicato nei principi generali ovvero che il *"lavoro agile è assicurato a tempo indeterminato o determinato a chiunque ne faccia richiesta, che svolga, anche solo in parte, attività compatibili con la modalità di lavoro agile e nel rispetto del contingente minimo e continuativo del 30% del personale di ciascuna partizione organizzativa"*.

Nello stesso articolo si specifica che la percentuale del 30% è minima e che la stessa può essere portata a 100%. Va da sé che l'unica e valida motivazione che determina una scelta in tal senso (ovvero 30% anziché 40% o 50% ecc...) è la valutazione di cui all'articolo 3 comma 3 dell'Accordo Quadro Regionale (condizioni abilitanti).

La percentuale minima di accesso non va quindi determinata con modalità e/o discrezionalità che eccedono dalla nuova disciplina contrattuale ma soprattutto non considerando la norma nella sua interezza. L'aspetto fondamentale, più volte evidenziato dal Legislatore Regionale e rimarcato nei principi generali, è che la modalità del lavoro agile è una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa, modalità ordinaria del rapporto di lavoro e tale modalità deve essere garantita ad una platea di interessati più ampia possibile, rimuovendo situazioni ostative per l'accesso al lavoro agile (articolo 1 c.5 AQ).

La modulistica somministrata ai dipendenti ERSU evidenzia invece che non si è in alcun modo tenuto conto della nuova disciplina richiedendo dei dati ai dipendenti che nulla hanno a che vedere con quanto evidenziato nell'articolo 3 comma 3 dell'Accordo Quadro Regionale.

Non sono chiari i riferimenti normativi che consentano alla Direzione Generale Ersu di stilare una graduatoria per l'accesso al lavoro agile sulla base di criteri di precedenza che non trovano riscontro e supporto nell'Accordo Quadro Regionale e soprattutto come si possa poi rispettare il principio di rotazione di accesso alla nuova modalità (art.2 comma 2 dell'accordo) utilizzando criteri di precedenza che nulla hanno a che vedere con la disciplina regionale. Non appare infatti chiaro come possa essere assicurata la rotazione, in caso di lavoratore senza figli a carico e con residenza a pochi Km dalla sede di lavoro, con un medesimo collega pendolare e con figli minori a carico a parità di condizioni abilitanti di cui all'art. 3 c.3 dell'accordo.

Singolare inoltre l'inserimento, tra i criteri di precedenza, dell'età anagrafica del lavoratore (3 punti al lavoratore con età pari o superiore a 58 anni), parametro anche questo non citato nell'articolo 3 c.3 dell'AQ regionale.

In pratica si restringono arbitrariamente i posti disponibili e poi ci si inventano dei criteri restrittivi per far fronte a questa (ingiustificata) riduzione.

È quindi evidente che le previsioni del PIAO Ersu, sono superate e non trovano supporto dalle nuove disposizioni regionali. Non rispettano i principi generali del nuovo quadro normativo contrattuale che vede la modalità lavorativa "lavoro agile" come ordinaria, richiamando l'Amministrazione a rimuovere tutte le condizioni ostative per l'accesso dei lavoratori a codesta modalità e ad adattare le esigenze di benessere e flessibilità del personale con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico.

La modulistica allegata alla circolare, in combinazione con la percentuale massima individuata in termini di accesso dei lavoratori alle nuove modalità operativa di lavoro, appaiono immotivate e punitive, oltreché in violazione sostanziale dello spirito e delle finalità con cui si è concluso l'accordo sul Lavoro Agile nell'amministrazione Regionale Sarda.

Si chiede quindi di **ritirare in autotutela la circolare 2331/2024 ed il modulo allegato** ed emanare **una nuova circolare con l'indicazione di criteri di assegnazione e della percentuale minima del Lavoro Agile al 30% del personale in servizio**, in linea sia con l'accordo sottoscritto da RAS, CORAN e OO.SS., e certificato non a caso dalla Corte dei Conti sia con la circolare ed il modulo inviati dalla Direzione Generale del Personale in data odierna.


In attesa di cortese riscontro si porgono cordiali saluti,

#### Le Segreterie regionali

CISL-FP



UIL-FPL



FESAL



CLARES

