



Ca, 16.05.2024

Prot. 65

Alla Direzione generale del
personale e riforma della Regione

Alle Direzioni generali dell'Amministrazione,
delle Agenzie e degli Enti regionali

p.c. all'Assessora agli Affari Generali
e Riforma della Regione

Loro sedi

Oggetto: Distorsioni applicative dell'Accordo sul Lavoro Agile.

Giungono a questa O.S. segnalazioni di applicazioni riduttive o errate dell'Accordo contrattuale sul Lavoro Agile nelle Amministrazioni del Comparto.

Un'errata interpretazione si basa sull'infondata asserzione per cui quando il dipendente si assenta dal lavoro nelle giornate previste in presenza ad esempio per ferie, malattia, legge 104, tali assenze incidano nella determinazione della prevalenza del lavoro in presenza, conseguentemente ai dipendenti viene chiesto di ridurre i giorni di lavoro agile previsti dall'accordo individuale.

Giova ricordare che il lavoro agile è solo una modalità di espletamento della prestazione, non una forma contrattuale diversa o una riduzione dell'orario di lavoro o un'assenza, il numero di giornate in lavoro agile è infatti ininfluente sul conteggio delle ferie, che spettano a prescindere dalla configurazione della prestazione resa, agile o meno.

Infatti, il dipendente può chiedere ad esempio la collocazione in ferie anche nelle giornate nelle quali dovrebbe rendere la prestazione lavorativa in lavoro agile, ma se ipoteticamente le assenze dovessero incidere sul calcolo della prevalenza si dovrebbero riassegnare al dipendente i giorni di lavoro agile non effettivamente usufruiti. Con l'occasione ricordiamo che il comma 6 dell'art. 6 dell'Accordo prevede che le giornate di Lavoro Agile non utilizzate nel corso del mese o dell'anno di riferimento non possono essere conservate per il mese o l'anno successivo, quindi, ne consegue che ad esempio nell'ambito di una programmazione mensile le giornate non utilizzate possono essere riprogrammate entro lo stesso mese.

Si deve, quindi, necessariamente concludere che le giornate di assenza, di qualunque tipo, sono ininfluenti ai fini della verifica della prevalenza tra lavoro in presenza e lavoro agile e nell'applicazione ci si deve solo limitare ad adottare la quantità di giornate lavorative in lavoro agile previste dall'Accordo individuale, senza quindi ulteriori interpretazioni, che peraltro, competono unicamente alle parti contrattuali.

Tali distorsioni applicative del lavoro agile, valutato che comporterebbero la necessità di



tenere il conto delle assenze ai fini del calcolo della prevalenza, finirebbero con l'aggravare il carico burocratico a carico delle lavoratrici e dei lavoratori oltre che dell'Amministrazione.

Si ricorda, altresì, anche che il comma 5 dell'art. 1 dell'Accordo prevede che "nel caso si riscontrassero situazioni ostative limitative che possano essere colmate con interventi formativi, sarà cura del dirigente segnalarle nell'ambito della rilevazione dei fabbisogni formativi al fine di riconoscere la facoltà di accesso ad una platea di interessati più ampia possibile.

Ci segnalano poi altre applicazioni distorsive sul contingente minimo dei lavoratori in lavoro agile e sul superamento della prevalenza in ufficio.

Nell'Accordo è previsto un contingente minimo e continuativo (non massimo) del 30% di personale di ciascun Servizio o partizione amministrativa. Tale percentuale è innalzabile fino al 100% del personale che svolge attività compatibili con il lavoro agile.

Tale modalità di lavoro costituisce anche lo strumento ideale per contemperare i disagi derivanti dalla sopravvenuta inidoneità fisica anche parziale del dipendente.

Infine, ricordiamo che l'Art 16 dell'Accordo ha previsto la garanzia per le lavoratrici e i lavoratori in situazioni svantaggiate di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile anche in deroga al principio della prevalenza, a coloro che documentino gravi, urgenti, temporanee e non temporanee e non altrimenti conciliabili situazione di salute, personali e familiari. La deroga è garantita anche a coloro che versino in condizioni di disabilità ai sensi della Legge 104/92, riconosciuta dalle apposite Commissioni mediche o con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3 comma 3 L.104/92, alle lavoratrici /lavoratori caregivers oltre che a coloro per il quale il Medico Competente ha valutato la non idoneità totale o parziale allo svolgimento in presenza della prestazione lavorativa.

Il Comitato di Coordinamento FeSAL-RAS

Giovanni Deligia

Franco Figus

Antonello Troffa