



Prot. n. 387

Cagliari, 13 giugno 2024

Al Direttore Generale ARGEA
All'Assessora degli Affari Generali e riforma della Regione
e p.c. Al Direttore Generale del Personale RAS
All'Assessore dell'Agricoltura e RAP

Oggetto: Rif. Nota del Direttore Generale di ARGEA prot. n. 42309 del 10/06/2024 recante "Disposizioni in materia di Lavoro Agile. Rif. vs. nota protocollo n. 167 del 05.06.2024 (prot. Argea n. 41337 del 05.06.2024). Osservazioni e sollecito ritiro della Circolare interna sul lavoro Agile

Le scriventi Organizzazioni sindacali, in riferimento alle argomentazioni contenute nella nota in oggetto a supporto del rifiuto di revoca della propria circolare sul lavoro agile evidenzia quanto segue.

Nel concordare pienamente con i principi richiamati relativi al necessario **contemperamento tra le esigenze di servizio e personali** delle/dei dipendenti che svolgono le proprie attività anche in maniera agile, si richiama quanto disposto dall'accordo sul lavoro agile in riferimento a tale bilanciamento.

Si evidenzia, innanzitutto, che nel riconoscere al dirigente il proprio margine di manovra riguardo le valutazioni organizzative, la contrattazione ha deliberatamente scelto di limitarne la portata al fine di riequilibrare il ruolo delle parti, individuando **dei criteri specifici sulla base della verifica dei quali si garantisce l'accesso al lavoro agile.**

Non sono consentite valutazioni di opportunità basate su elementi differenti da quelli previsti dalle condizioni abilitanti ed un eventuale diniego deve, comunque, essere diffusamente e dettagliatamente motivato e non può essere rappresentato dalla necessità di smaltimento degli arretrati.

Per quanto riguarda le modalità organizzative imposte dalla circolare, ovvero la **modulazione obbligatoria del lavoro agile a mesi alterni (50% nei mesi dispari e 50% nei mesi pari)**, si evidenzia che, l'art. 2, comma 2 dell'Accordo prevede che "l'accesso al lavoro agile **è assicurato** a tempo indeterminato o determinato **a chiunque ne faccia richiesta, che svolga, anche solo in parte attività compatibili...(omissis)...**salvaguardando, altresì, il principio di **rotazione**".

La *ratio* di tale disposizione, come appare evidente, è quella di **garantire il massimo accesso** a tale modalità organizzativa, considerata ordinaria al pari di quella svolta in presenza, **alla più ampia**

platea di dipendenti possibile (minimo il 30%, innalzabile fino al 100%) e si fa riferimento alla **rotazione**, non nel senso da voi evidenziato, ma, piuttosto, in quello di **modulare i giorni di presenza e quelli in agile in considerazione del necessario rispetto per la prevalenza della modalità in presenza**, già garantito a monte dalle giornate quantificate nel contratto (2, 10, 120, a seconda del tipo di programmazione prescelta dal dipendente).

La previsione in maniera aprioristica ed obbligatoria, nonché identica per tutti, di una modalità di utilizzo della modalità agile, risulta priva delle necessarie valutazioni dei casi specifici che sono indispensabili per garantire le finalità che il lavoro agile persegue: *“coniugare il miglioramento dei servizi pubblici con l’innovazione organizzativa assicurando un maggior equilibrio dei tempi di vita e lavoro”*.

Appare evidente che **un tale irrigidimento, in maniera totalmente avulsa dal contesto, non è idonea a perseguire nessuna delle finalità di tale modalità organizzativa** poiché non potrebbe rendersi coerente con le esigenze di servizio che possono cambiare da un giorno o da un periodo all’altro, anche sulla base dei picchi di lavoro e delle emergenze, e tantomeno con le esigenze personali e di vita delle/dei dipendenti.

L’imposizione di tali condizioni risulta pertanto in **totale contrasto con la natura stessa del lavoro agile e non farebbe che frustrare l’intrinseca necessità di flessibilità connessa al medesimo**.

L’utilizzo di tale innovazione organizzativa nel rispetto della propria natura giuridica e delle proprie finalità **in nessun modo pregiudica il potere direttivo ed organizzativo del singolo dirigente ma, al contrario, lo esalta**, consentendo una modulazione e una programmazione delle giornate lavorative **nel contemperamento continuo delle esigenze di servizio e personali** e nel rispetto del numero di giornate previste per il rispetto della prevalenza delle attività svolte in ufficio previste dal contratto.

Tali prerogative dirigenziali, inoltre, vengono esercitate nell’individuazione degli obiettivi, delle attività, delle modalità di monitoraggio del lavoro svolto ecc. in riferimento a ogni singola/o dipendente, del suo ruolo nell’organizzazione, alla tipologia di mansioni svolte.

In chiusura, si evidenzia anche che, dalla lettura della Circolare, **non è possibile evincere né comprendere le specifiche esigenze connesse a una organizzazione rigida e imposta a tutti dall’alto, apparendo più una scelta volta a scoraggiare l’utilizzo di tale modalità organizzativa che una basata su reali necessità dell’amministrazione e personali.**

Per le ragioni sopra evidenziate si reitera la **richiesta di immediato ritiro della Circolare per le parti in palese violazione delle disposizioni contrattuali in materia e si richiede la convocazione di uno specifico incontro per dibattere la problematica.**

Cordiali saluti

LE SEGRETERIE REGIONALI

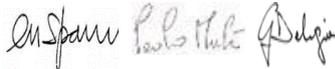
CGIL – FP



CISL-FP



UIL-FPL



FESAL



CLARES

