



Prot. 26

Cagliari, 18/03/2025

All'Assessore dell'Agricoltura e Riforma Agropastorale
Al Direttore Generale della Direzione generale dell'agricoltura e
riforma agropastorale
Al Direttore Generale di LAORE
A tutti i Servizi della Direzione generale di LAORE
A tutto il personale
E p.c. Assessora regionale AA.GG Personale e Riforma della Regione

Oggetto: Mancata applicazione dell'Accordo Quadro sul Lavoro Agile – Richiesta intervento e convocazione urgente

Le scriventi Organizzazioni Sindacali continuano a ricevere numerose segnalazioni da parte degli iscritti sul mancato rispetto della disciplina sul lavoro agile, in diversi Servizi dell'Agenzia con particolare incidenza nel Servizio Sviluppo Filiere Zootecniche e Benessere animale, nonostante quanto già più volte rappresentato a codesta Direzione generale, e da ultimo con nota prot. 34 del 16/01/2025, che si allega.

Siamo, quindi, costretti, ancora una volta, a constatare il totale disinteresse per i lavoratori e la costante violazione delle norme contrattuali in tema di lavoro agile, nell'indifferenza dei vertici dell'Agenzia e dei referenti politici competenti, che assume oramai i connotati del comportamento antisindacale.

In particolare, si segnala che in alcuni Servizi le istanze di lavoro agile non vengono neppure prese in considerazione e che la totalità dei dipendenti del **Servizio Sviluppo Filiere Zootecniche e Benessere animale**, vedranno scadere il 31 marzo l'improbabile accordo trimestrale stipulato col Dirigente del Servizio in assenza di prospettive sul rinnovo dello stesso, a condizioni in linea con le norme vigenti e dunque con la previsione di un numero minimo di giorni settimanali così come previsto dall'accordo sul lavoro agile, parte integrante del CCRL.

Al riguardo si rappresenta che l'art. 6, comma 5, dell'Accordo Quadro relativo alla disciplina del lavoro agile del 23/04/2025 dispone: *"Il lavoro agile può essere articolato, in sede di accordo individuale su base settimanale, mensile su base settimanale, mensile e plurimensile e, in quest'ultimo caso in un arco di tempo che non ecceda l'anno solare. L'articolazione del lavoro agile è programmabile, fermo restando il principio della prevalenza, secondo le seguenti modalità nella misura minima, **salvo diversa scelta del/della dipendente, di:***

- a) 2 giorni alla settimana in caso di articolazione settimanale;
- b) 10 giorni al mese in caso di articolazione mensile;
- c) 120 giorni all'anno solare in caso di articolazione plurimensile."

La normativa vigente, al di fuori delle modalità sopra riportate, non prevede la possibilità, di andare al di sotto delle due giornate per settimana ed una *"diversa scelta"* rispetto alla modalità minima, spetta allo stesso dipendente che **non può essere costretto ad effettuare scelte difformi dall'accordo, sotto minaccia di non vedersi accordata alcuna giornata di Lavoro agile.**

La prestazione in modalità di lavoro agile, così come prevede l'art. 1 comma 1 dell'accordo quadro siglato il 23/04/2025, deve essere considerata una modalità ordinaria piuttosto che un privilegio e/o concessione per i lavoratori. Questo approccio è pensato per ottimizzare le prestazioni e ridurre i

consumi, contribuendo così a migliorare l'efficienza del servizio pubblico, un modo per adattarsi alle esigenze moderne e rendere il lavoro più flessibile e produttivo.

L'assistenza in azienda, può essere molto impegnativa specialmente quando è preceduta e seguita da un intenso lavoro al computer, vedasi la partecipazione attiva alla distribuzione di ingenti fondi comunitari, che richiede molta concentrazione e attenzione, e le condizioni logistiche non sempre sono ottimali negli uffici, il che rende più difficile mantenere la produttività.

Con le nuove assunzioni, infatti, gli uffici hanno rivelato la inadeguatezza a ospitare contemporaneamente tante persone, rendendo difficile per i dipendenti lavorare in modo efficace, soprattutto se sono impegnati in servizi diversi. Inoltre, la mancanza di mezzi adeguati limita le uscite necessarie, anche quando le dinamiche urgenti dei servizi lo richiederebbero.

Implementare una buona programmazione e assegnare compiti chiari ai lavoratori può davvero fare la differenza. Questo approccio non solo aiuta a ridurre l'affollamento negli uffici, ma contribuisce anche a diminuire l'inquinamento legato agli spostamenti e a contenere i costi operativi, come quelli per energia e pulizie. La messa a terra di una buona programmazione delle attività da svolgere in lavoro agile e in ufficio è un'ottima strategia per migliorare l'efficienza e il benessere dei dipendenti, tuttavia richiede maggiore impegno da parte della dirigenza che deve costantemente monitorare le attività e verificare i risultati, come previsto dal contratto collettivo della dirigenza, compiti ai quali non possono sottrarsi accampando estemporanee giustificazioni.

Il legislatore ha delineato chiaramente un modello di lavoro responsabile e sostenibile, ma duole rappresentare che a tutt'oggi, codesta Agenzia, continui ad avere delle resistenze, non tenendo conto dei benefici che può apportare in termini di flessibilità, produttività e benessere dei dipendenti.

Pertanto ogni difforme applicazione dell'Accordo, rischia di compromettere il corretto svolgimento del lavoro agile nel rispetto dei principi di equità e uniformità, non solo in riferimento al Sistema regione, ma anche all'interno della stessa Agenzia.

Si rammenta, in proposito, che la stessa Assessora al personale, con nota prot. 454 del 30/01/2025, che si allega, a seguito di numerose segnalazioni pervenute da parte delle Organizzazioni Sindacali in merito alla mancata e non uniforme applicazione dell'Accordo Quadro per il Lavoro Agile all'interno del Sistema Regione, ha evidenziato la necessità di garantire il pieno rispetto delle disposizioni contenute nell'Accordo sottoscritto dal CO.RA.N. e dalle OO.SS. in data 23 aprile 2024, che costituisce parte integrante del CCRL vigente.

Alla luce di quanto sopra, si chiede, pertanto, di dare immediate disposizioni per far rispettare quanto previsto dall'Accordo quadro, al fine di garantire un ambiente di lavoro equo e produttivo, e la convocazione di un incontro chiarificatore.

Le Segreterie regionali

UIL-FPL


FESAL
 

CLARES
 