



Prot. 534

Cagliari, 28 settembre 2021

**Al Presidente della Regione Sardegna
All'Assessore regionale del Personale
Al Direttore Generale del Personale
Ai Commissari e ai DD.GG. RAS Enti Agenzie Istituti e Aziende Sistema Regione
A tutti i dipendenti**

Oggetto: DPCM 23 settembre 2021 – applicazione nel Sistema Regione - Richiesta incontro

Queste Segreterie sindacali, in riferimento al DPCM 23 settembre 2021, intendono evidenziare le seguenti considerazioni.

Nell'art. 1 comma 1 del citato Decreto si prevede: *“A decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è quella in presenza.”* **Si fa osservare che la Regione Sarda rientra tra le Amministrazioni di cui al comma 3 dell'art. 1 del succitato D.lgvo 165/2001.**

Nel successivo comma 2 dello stesso art. 1, si dispone: *“nell'attuazione di quanto stabilito al comma 1, le amministrazioni assicurano il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid19 impartite dalle competenti autorità.”*

Nella relazione illustrativa del decreto viene, inoltre, precisato che *“tale rientro, peraltro, non sarà immediato, bensì graduale e accompagnato da apposite indicazioni fornite a tutte le pubbliche amministrazioni con decreto del Ministro per la PA, ovviamente nel rispetto della cornice delle misure di contrasto del fenomeno epidemiologico adottate dalle competenti autorità”.*

Il DPCM in questione fa poi un rinvio al disposto dell'art. 87, comma 1, del D.L. 18/2020, secondo il quale il lavoro agile sarebbe stato considerato come modalità ordinaria di svolgimento delle prestazioni *“Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione”.*

A questo proposito, è utile evidenziare che restano al momento pienamente vigenti tutta una serie di altre norme nazionali e regionali in materia che devono essere tuttora applicate.

In particolare, l'art. 263 del DL 34/2020, così come modificato in sede di conversione dalla L.77/2020, che prevede *“**Al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adeguano l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. A tal fine, le amministrazioni di cui al primo periodo del presente comma, fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi, ove previsti, e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, in deroga alle misure di cui all'articolo 87, comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità**”.*

dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata con l'utenza, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui alla lettera b) del comma 1 del medesimo articolo 87, e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini e alle imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente. In considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, con uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione possono essere stabilite modalità organizzative e fissati criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi.”

Ulteriore base normativa tuttora vigente è l'art. 14 della Legge n.124/2015, che al comma 1 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, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA),** quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. **Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che ALMENO il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene,** garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. **In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica ALMENO al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.** Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica”.

Resta, inoltre, pienamente efficace anche il comma 2 dell'art. 87 del DL 18/2020 che prevede: “**La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione.** In tali casi l'articolo 18, comma 2, della legge 22 maggio 2017, n. 81 non trova applicazione.”

Infine, si segnala che mantiene la sua efficacia, dal momento in cui il lavoro agile non dovesse più essere collegato alle norme riferite all'emergenza, la L. 81/2017 che all'art. 18 comma 1 prevede: “ **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.**”

Per quanto concerne, infine, la Regione Autonoma della Sardegna, è fondamentale evidenziare che, secondo quanto previsto dal proprio Statuto, avente valore di legge di rango costituzionale, **la medesima ha competenza esclusiva, tra le altre cose, in materia di ordinamento dei propri uffici e degli enti amministrativi della Regione e di stato giuridico ed economico del personale.**

Proprio sulla base di questo presupposto la **LR 31/1998** recante **“Disciplina del personale regionale e dell'organizzazione degli uffici della Regione”** contiene delle proprie **disposizioni in materia di telelavoro e lavoro agile all'art. 46 bis.**

Sulla base delle norme sopra esposte, le scriventi OO.SS. evidenziano come le dichiarazioni e le notizie riportate a mezzo stampa circa una **“presunta fine dello smart working” e di un eventuale “rientro in massa dei lavoratori pubblici” non siano corrispondenti alla complessità della situazione normativa vigente.**

A questo proposito, peraltro, si fa presente **che la RAS, così come gli enti e le agenzie del Sistema Regione, si sono dotati ormai da tempo,** sulla base delle circolari della DG Personale, **di assetti organizzativi che già prevedono il rientro in ufficio dei dipendenti (tranne evidentemente di quelli “fragili”), i quali stanno garantendo la totalità dei servizi attraverso sistemi di rotazione tra lavoro in presenza/ lavoro a distanza. Ciò sulla base delle specifiche esigenze di servizio** espresse dai dirigenti delle strutture, che hanno piena facoltà di programmare le rotazioni sulla base della **sola previsione minima di un 20% di personale** che effettua la prestazione a distanza, per ciascuna giornata lavorativa, e individuandolo nell'ambito dei dipendenti che svolgono attività eseguibili a distanza.

La RAS, inoltre, fin dall'inizio dell'emergenza e l'avvio dello smart working obbligatorio di massa, si è dotata di una **connessione VPN, utilizzata da tutto il personale, ed ha già da diversi anni a disposizione piattaforme informatiche (SIBAR documentale, SIBAR HR, SAP, SUS, ecc.)** sulla base delle quali **gestisce la quasi totalità delle proprie attività in maniera digitale.**

Infine, la Regione utilizza un **sistema di programmazione e controllo delle attività e degli obiettivi attraverso diversi strumenti che consentono il monitoraggio costante e la valutazione delle performances** (es. PDPO, POA ecc.).

Si rammenta, infine, che va garantito **il rispetto di tutte le misure di sicurezza contenute nei Protocolli di prevenzione e gestione della pandemia da COVID-19, come evidenziato anche dal DPCM 23 settembre 2021 in esame.**

Sulla base delle considerazioni sopra esposte, **queste Segreterie chiedono che,** nelle more della definizione della **specifica disciplina contrattuale** la cui piattaforma è stata inviata al Coran già dal mese di marzo 2021 e ritenuta prioritaria anche dalla DGR n19/20 del 21 maggio 2021, **venga temporaneamente conservato l'attuale assetto organizzativo, ormai rodato ed assestato presso tutti gli Uffici, e che venga aperto il confronto con le OO.SS. al fine di definire, nelle more dell'intesa contrattuale, un Accordo Quadro che tracci le linee guida per la prosecuzione del Lavoro agile nel Sistema Regione, alla luce del DPCM, e per discutere le eventuali problematiche e criticità.**

Si ritiene, infine, che nell'occasione **si debba esaminare la bozza del POLA,** del quale è urgente l'adozione come previsto dalle norme sopra citate.

Si resta in attesa di sollecito e cortese riscontro.

Cordiali saluti.

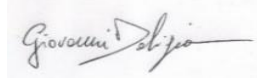
CISL FPS
(Davide Paderi)



UIL FPL
(Giampaolo Spanu)



SADIRS
(Giovanni Deligia)



SIAD
(Franco Figus)

