



Prot. 637

Cagliari, 18 ottobre 2021

Al Direttore Generale del Personale RAS
Al Presidente della Regione Sarda
All'Assessore regionale del Personale
Ai DD.GG. RAS Enti Agenzie Istituti e Aziende Sistema regione
Al CO.RA.N.
A tutti i dipendenti Comparto Regione – Enti regionali

Oggetto: Circolare DG Personale Prot. n. 0034488 del 15/10/2021 – Richiesta di sospensione ed urgente convocazione -

Queste Segreterie regionali, in riferimento alla Circolare in oggetto, intendono lamentare, avendo la stessa forte ricaduta sul personale, la mancata concertazione così come previsto dall'art. 5 della L.R. 31/1998 e dagli artt. 13 e 14 del CCRL vigente, ritenendola non una semplice applicazione di disposizioni generali, ma un atto che comprende interpretazioni e modifiche, compresi aspetti che paiono essere di competenza negoziale. Con lo spirito di collaborazione che ci ha sempre contraddistinti, intendiamo rappresentare quindi le seguenti criticità in riferimento sia al metodo di adozione che al merito della medesima.

Per quanto concerne il metodo, si richiama, innanzitutto, integralmente il proprio documento prot. 538 del 27 settembre u.s., nel quale le scriventi OO.SS. chiedevano 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 n. 19/20 del 21 maggio 2021, **venisse temporaneamente conservato l'attuale assetto organizzativo e aperto il confronto con le OO.SS.** al fine di definire, nelle more dell'intesa contrattuale, un Accordo Quadro che tracciasse le linee guida per la prosecuzione del Lavoro agile nel Sistema Regione e per discutere le eventuali problematiche e criticità.

Nonostante il ritardo sul tavolo con il CORAN per vari problemi e la specifica richiesta di incontro rivolta sia alla S.V. che all'Assessora del Personale, si è scelto di adottare senza alcun preventivo coinvolgimento e confronto con le OOSS, un atto che incide fortemente sugli assetti organizzativi.

Si rammenta che la L.R. 31/1998 all'art. 5 comma 1 (Rapporti sindacali), prevede: « **1. I contratti collettivi regionali disciplinano i rapporti sindacali e gli istituti della partecipazione delle rappresentanze sindacali.**» Il **comma 1 dell'art. 13 del CCRL** vigente prevede che *“Ciascuna Direzione Generale competente **informa, preventivamente**, i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, **sugli atti di valenza generale**, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, **l'organizzazione degli uffici**, la qualità dell'ambiente di lavoro e la gestione complessiva delle risorse umane.”*

Il successivo art. 14 co. 1 prevede, peraltro, che su tali temi le OO.SS. possano chiedere la concertazione.

Si fa presente pertanto che la procedura utilizzata dalla S.V. in merito all'emanazione di una Circolare che ha un grande impatto sugli assetti organizzativi attuali **senza la previa dovuta informativa alle OO.SS.**, e negando in tal modo la possibilità alle medesime di chiedere la concertazione, si pone in **violazione delle norme contrattuali vigenti** e configura quindi il **comportamento antisindacale**

Per quanto concerne il merito, si evidenziano le seguenti molteplici criticità:

Innanzitutto, è necessario ribadire le numerose **problematiche inerenti l'applicazione del DPCM 23 settembre 2021 al personale della Regione** Autonoma della Sardegna in particolare sulla base delle **specifiche previsioni statutarie relative alla competenza esclusiva regionale in materia di personale.**

Si rileva, nuovamente anche il contrasto del decreto con diverse norme nazionali e regionali di rango superiore in materia di lavoro agile, tra cui **l'art. 263 del DL 34/2020**, come modificato in sede di conversione, che prevede **che fino alle disposizioni del contratto collettivo e, comunque, non oltre il 31/12/2021, il lavoro agile possa essere attivato con modalità semplificate**, ovvero senza l'accordo individuale, e **l'art. 18 della L 81/2017** che prevede il lavoro agile come **una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, senza alcuna indicazione sulla sua straordinarietà e quindi riconoscendogli pari valore e dignità rispetto alla prestazione resa in presenza.** Un quadro, quindi, che prevede (al contrario di quanto si afferma) che le amministrazioni **promuovano** il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, e non solo che lo applichino. Si precisa che i medesimi rilievi, per le medesime ragioni, sono applicabili anche al Decreto Ministeriale dell' 8 ottobre 2021.

Per quanto concerne nello specifico le indicazioni contenute all'interno della citata Circolare, alla lettera a) (pag. 4) si dispone che "dovrà essere assicurata da subito la presenza in servizio del personale **preposto alle attività di sportello e di ricevimento degli utenti (front office)**, all'erogazione di servizi all'utenza (**back office**) e **alla concessione di contributi e ristori**, anche attraverso la flessibilità degli orari di ricevimento del pubblico. Tale personale dovrà garantire che le attività siano di norma svolte in presenza, fatta salva la possibilità di prevedere attività da svolgersi su appuntamento o in videoconferenza a condizione che ciò non crei disagi all'utenza".

Ebbene, tale previsione appare incomprensibile e sproporzionata rispetto ai fini che dovrebbe perseguire, **andando ben oltre le indicazioni contenute del DM dell'8 ottobre del Ministro per la PA**, che prevede il prioritario rientro di chi svolge attività di front office e back office e **non di chi svolge attività relative a contributi e ristori, che non necessariamente comprende rapporto con l'utenza** (es. attività di controllo di 1° livello, verifica rendicontazione, gestione attività contabili, redazione di bandi, verifica normativa ecc.).

Peraltro, **il DM non pone un limite a questa categoria di dipendenti nell'accesso alla modalità agile**, come invece parrebbe disporre la Circolare in oggetto, purché non si pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti.

La previsione, pertanto, **non è ammissibile e se ne richiede l'eliminazione** poiché limiterebbe, senza alcuna ragione o base giuridica, l'utilizzo dello smart working, **discriminando diverse categorie di dipendenti che svolgono attività che sono proficuamente eseguite ed eseguibili anche da remoto** e ponendo anche **forti limiti all'autonomia organizzativa dei singoli dirigenti**, non consentendo loro di **individuare nel concreto**, nelle more della definizione dell'accordo sullo smart working e dell'adozione del PIAO, **le attività** afferenti alla propria struttura che i medesimi reputino **effettuabili in modalità agile.**

Alla lettera c) della Circolare si prevede: **"ove le misure di carattere sanitario lo richiedano, ad esempio per carenza di spazi o particolari condizioni degli stessi, dovrà essere prevista la rotazione del personale impiegato in presenza. Le misure atte a garantire la rotazione del personale in lavoro agile, saranno quelle già definite dalla scrivente Direzione Generale previo confronto con le Organizzazioni Sindacali che si riepilogano nel paragrafo 3"**, mentre alla lettera d) si dice **"dovranno essere previste specifiche modalità organizzative per le strutture in cui le condizioni logistiche, anche alla luce dei protocolli regionali, non consentano il rientro in presenza in sicurezza. In particolare in queste strutture il competente direttore generale potrà motivatamente autorizzare l'incremento della percentuale di lavoro a distanza dandone comunicazione a questa direzione generale e dando comunque priorità al lavoro in presenza del personale impiegato nelle attività di cui alla lett. a)"**.

Tali previsioni appaiono, in primo luogo, **sovrapporsi tra loro creando confusione** e, in secondo luogo, si pongono **in contraddizione con la parte che richiede lo svolgimento prevalente delle attività in presenza**. Appare, infatti, evidente che in tal modo si sta mettendo la stragrande maggioranza delle strutture nel **dilemma di dover scegliere tra l'applicazione delle norme e dei protocolli sulla sicurezza sul lavoro e quelle sui limiti al lavoro agile, in considerazione del fatto che la capienza della maggioranza degli uffici non è idonea ad ospitare più di una persona per volta, come previsto dal vigente Protocollo di sicurezza**. Non si tratta, infatti, di derogare alla percentuale di lavoro a distanza, che essendo minima (15%) per disposizione di legge (**art. 14 L. 124/2015**) non ha bisogno di particolari autorizzazioni per essere aumentata, bensì alla **disposizione che impone che il lavoro in presenza sia prevalente rendendo impossibile garantire la sicurezza dei lavoratori**.

A tal fine si richiede che venga effettuata una **precisa mappatura di tutti gli immobili sedi degli uffici regionali, con la specifica indicazione per ciascuna stanza della capienza massima e delle condizioni di aerazione ecc. minime, da rispettare** per garantire la sicurezza dei dipendenti al fine di consentire ai dirigenti di effettuare ogni opportuna valutazione e scelta organizzativa.

Per quanto sopra evidenziato, si chiede che le citate previsioni debbano essere, pertanto, urgentemente rettificate.

Per quanto riguarda l'applicazione delle norme per una maggiore flessibilità oraria, si evidenzia che nel DM si prevede anche l'intervento **del mobility manager aziendale**, al fine di **agevolare la gestione della mobilità relativa agli spostamenti del personale e le rotazioni del personale in presenza e a distanza**, per evitare congestione del traffico e assembramenti all'ingresso e all'uscita dagli uffici. **A questo proposito si sollecita l'individuazione di tale figura e l'attivazione delle procedure a questa in carico.**

In conclusione, al fine di un proficuo e indispensabile confronto, queste Segreterie chiedono la **sospensione in via cautelativa ed immediata della Circolare in oggetto e l'urgente convocazione delle scriventi per la definizione di tutti i dettagli e la risoluzione delle criticità connesse al rientro massivo dei dipendenti in presenza**.

In secondo luogo si chiede anche la definizione dello schema di accordo individuale di cui all'art. 18 co. 1 della L. 81/2017, benché sulla base delle norme citate non si ritenga applicabile al momento, al fine di consentire l'immediata attivazione dello smart working nel rispetto della scadenza del 1° novembre p.v.

Con lo scopo di favorire la necessaria collaborazione e considerata l'urgenza di adottare lo schema per dare avvio alla sottoscrizione degli accordi, **nelle more dell'accordo contrattuale con il Coran, si allega alla presente una proposta di schema di accordo individuale**, quale base di riferimento per il relativo confronto.

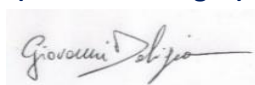
In mancanza di tale urgente convocazione, le scriventi Segreterie proclameranno **lo stato di agitazione del personale e si riservano di mettere in campo tutte le necessarie forme di mobilitazione, non escluso l'intervento presso gli Organi Giudiziari, per violazione dei diritti sindacali sopra richiamati**.

Si resta in attesa di urgente e cortese riscontro.

UIL FPL
(Giampaolo Spanu)



SADIRS
(Giovanni Deligia)



SIAD
(Franco Figus)

