

Covid-19, ecco la circolare con indicazioni su lavoro agile e altri istituti

2 aprile 2020

L'utilizzo delle ferie pregresse, comprese quelle del 2019 non ancora fruite, non può rappresentare uno strumento per evitare la modalità del lavoro agile, ma al tempo stesso è legittimo che le amministrazioni ricorrano a questo istituto, magari a rotazione o intervallato con lo smart working, anche in ragione dei picchi di attività. Valgono in tal senso le disposizioni contenute nei diversi contratti collettivi nazionali di comparto che, nella generalità, pongono un limite alla discrezionalità del datore di lavoro, obbligandolo a consentire la fruizione delle ferie – non godute dal lavoratore nell'anno di maturazione per “indifferibili esigenze di servizio” – entro il primo semestre dell'anno successivo. È questo uno dei passaggi chiave della **Circolare 2/2020** appena pubblicata sul sito della Funzione pubblica.

Il documento fornisce molteplici indicazioni organizzative e orientamenti applicativi alle amministrazioni in relazione alle disposizioni dell'articolo 87 del decreto legge 18/2020 (il “Cura Italia”). La Funzione pubblica ribadisce che il lavoro agile costituisce la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione fino alla cessazione dello stato di emergenza. E conferma che le amministrazioni sono chiamate a uno sforzo organizzativo e gestionale per garantire il pieno utilizzo dello smart working, accessibile in modo temporaneamente semplificato, così da ridurre al minimo gli spostamenti e la presenza dei dipendenti negli uffici, correlandola ai servizi indifferibili non erogabili da remoto.

Il “favor” verso l'attivazione più estesa possibile del lavoro agile non esclude naturalmente il ricorso, per motivate esigenze organizzative, agli altri istituti richiamati dalla norma, tra i quali ferie pregresse, congedo, banca ore, rotazione nel rispetto della contrattazione collettiva. Mentre l'esenzione del lavoratore dal pubblico servizio è una extrema ratio da motivare puntualmente. La circolare precisa però che qualora una Pa non individui le attività indifferibili da svolgere in presenza, ciò non significa che il dipendente sia automaticamente autorizzato a non presentarsi al lavoro.

Sul rapporto tra smart working ed erogazione dei buoni pasto, la Funzione pubblica specifica che il personale posto in lavoro agile non ha un automatico diritto al buono pasto e che ciascuna Pa assume le determinazioni di competenza, confrontandosi con le organizzazioni sindacali. Per quanto riguarda invece istituti quali gli straordinari, il lavoro notturno, festivo o nel feriale non lavorativo, che determinino maggiorazioni retributive oppure brevi permessi o altri istituti che comportino la riduzione dell'orario giornaliero di lavoro, la circolare precisa che essi appaiono difficilmente compatibili con la strutturazione del lavoro agile quale ordinaria modalità della prestazione. Si ritiene, di conseguenza, conforme alla normativa che una Pa non riconosca a chi si trova in modalità agile, ad esempio, prestazioni di lavoro straordinario.

Riguardo alla legge 104 e alle 12 giornate in più fruibili a marzo e aprile, la circolare precisa che l'incremento dei permessi segue le regole ordinarie. Quindi, se un dipendente assiste più di una persona disabile, ha diritto di sommare tanti incrementi quante sono le persone assistite. Non si ritiene, invece, possibile convertire in permessi per legge 104 le assenze già effettuate nel mese di marzo 2020. Rispetto, invece, alla possibilità di fruire a ore questi stessi permessi aggiuntivi, la Funzione pubblica, pur ritenendola astrattamente compatibile con il quadro regolativo, la giudica in controtendenza rispetto all'obiettivo prioritario di limitare gli spostamenti delle persone fisiche. Dunque, sarebbe auspicabile che le amministrazioni incentivassero, quanto più possibile, l'utilizzo a giornate dell'istituto, anche in modo continuativo.

Infine, sui congedi parentali straordinari la circolare evidenzia la portata applicativa temporalmente limitata dell'istituto e chiarisce che per i dipendenti pubblici le modalità di fruizione dei permessi aggiuntivi sono a cura del datore di lavoro. La domanda non va quindi presentata all'Inps, ma alla propria amministrazione. Si ritiene inoltre che il lavoro agile di un genitore legittimi la fruizione del congedo Covid-19 da parte dell'altro genitore, in considerazione della circostanza che lo smart working non è un diverso tipo di contratto di lavoro, ma solo un modo differente di svolgere l'attività professionale.

La circolare della Funzione pubblica contiene anche indicazioni sulla sospensione dei concorsi pubblici e sulle altre misure a beneficio dei lavoratori con particolari condizioni di salute o in stato di disabilità grave.