

Circolare della Funzione pubblica sullo smart working nella p.a. Buoni pasto con cautela

Il lavoro agile non toglie le ferie

I periodi di riposo non sono solo quelli maturati nel 2019

DI LUIGI OLIVERI

Per ferie pregresse si intendono quelle maturate. È uno degli elementi più rilevanti della circolare 2/2020 della Funzione pubblica che mette ordine, toccando alcuni dei punti più delicati di un'organizzazione del lavoro ancora nuova: l'obbligo di attivare lo smart working, l'utilizzo delle ferie, la spettanza dei buoni pasto, gli straordinari, i permessi e i congedi di natura speciale introdotti col d.l. 18/2020.

Ordinarietà ed obbligatorietà del lavoro agile. Palazzo Vidoni evidenzia che l'articolo 87 del dl 18/2020 ha prevede un vero e proprio «favor», una preminenza generale del lavoro agile come forma organizzativa, tanto da stabilire che costituisce la «modalità ordinaria» di svolgimento della prestazione lavorativa finché perduri lo stato di emergenza. Il favore verso il lavoro agile impone, quindi, la minimizzazione del personale chiamato a svolgere attività in «presenza». Dunque, le amministrazioni debbono porre in essere uno sforzo organizzativo e gestionale che porti ad un utilizzo pieno dello smart

working. Il che non esclude, spiega la circolare, 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.

Esenzione. Per i casi di dipendenti non assegnabili ad attività da svolgere in presenza, né a mansioni che si prestino al lavoro agile, in teoria, l'articolo 87, comma 3, del d.l. 18/2020 consente l'esenzione dal servizio.

La circolare 2/2020 evidenzia che essa è una extrema ratio da motivare puntualmente. La circolare specifica che l'esenzione deve essere disposta «senza ripercussioni» sulla retribuzione dei dipendenti esentati e «senza che l'istituto incida negativamente ai fini della valutazione e dell'erogazione del trattamento accessorio». Ma, erogare salario accessorio connesso strettamente alla presenza ed all'attività lavorativa può costituire fonte certa di responsabilità erariale. Dovrebbe essere il legislatore ad escludere in via esplicita tale responsabilità con una norma ad hoc rivolta alla Corte dei conti.

Ferie. Spiega Palazzo Vidoni che per «ferie pregresse, occorre fare riferimento alle ferie maturate e non fruiti, nel rispetto della disciplina definita dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro». Dunque, la circolare priva di pregio la tesi secondo la quale le ferie pregresse siano solo quelle arretrate, maturate negli anni precedenti: sono pregresse anche quelle maturate comunque, comprese quelle del 2020. La circolare aggiunge che per altro non sono da considerare «pregresse» le giornate per le festività soppresse: esse devono necessariamente essere godute nell'anno di riferimento, pena la non fruibilità delle stesse e, quindi, possono e debbono essere fruiti nell'immediato. Le ferie arretrate vere e proprie, spiega la circolare, anche richiamando la giurisprudenza della Corte di giustizia Ue, debbono essere obbligatoriamente fruiti tutte entro i più brevi termini imposti dai contratti nazionali collettivi (30 aprile dell'anno successivo o 30 giugno se rinviate per ragioni d'ufficio), rispetto a quelli fissati dall'articolo 10 del dlgs 3/2010.

Buoni pasto. Il Dipartimento lascia margini di

valutazione, ma ritiene che in termini generali il buono pasto non spetti a chi lavora in lavoro agile. Secondo la circolare lo smart worker non ha un automatico diritto al buono pasto. Comunque, una specifica determinazione organizzativa anche di diversa natura richiede un confronto con le organizzazioni sindacali straordinarie. La circolare sostiene l'inconciliabilità tra lavoro agile e straordinario, lavoro notturno, festivo o nel feriale non lavorativo, oppure permessi brevi o altri istituti che comportino la riduzione dell'orario giornaliero di lavoro. Secondo Palazzo Vidoni tali istituti appaiono difficilmente compatibili con la strutturazione del lavoro agile, considerando conforme alla normativa che una p.a. non riconosca a chi si trova in modalità agile, ad esempio, prestazioni di lavoro straordinario.

Permessi legge 104. Seguono le regole ordinarie le 12 giornate aggiuntive dei permessi regolati dalla legge 104/1991. Ciò porta a concludere per la possibilità di moltiplicare i 12 giorni per il numero delle persone assistite.

La circolare nega la possibilità di convertire in permessi per legge 104 le assenze già effettuate nel mese di marzo 2020. Palazzo Vidoni si mostra contrario alla fruizione dei 12 giorni aggiuntivi ad ore, pur ritenendola astrattamente compatibile con il quadro regolativo e auspica che le amministrazioni incentivino, quanto più possibile, l'utilizzo a giornate intere. Congedi parentali. I congedi parentali straordinari, spiega la circolare, hanno portata applicativa temporalmente limitata. E spetta a ciascun ente, come datore regolare le modalità di fruizione. Si chiarisce che non osta alla fruizione dei congedi parentali straordinari da parte di un genitore la circostanza che l'altro genitore sia uno smart worker: infatti, il lavoro agile non è un diverso tipo di contratto di lavoro, ma solo un modo differente di svolgere l'attività professionale.

—© Riproduzione riservata—



La circolare su
[www.italiaoggi.it/
 documenti-italiaoggi](http://www.italiaoggi.it/documenti-italiaoggi)