

Permessi 104 ammessi in smart working

Permessi 104, congedi e ferie non sono alternativi al lavoro agile, che è null'altro se non una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e non un diverso tipo di contratto di lavoro.

Le indicazioni dell'articolo 87, comma 3, del dl 18/2020 sono da molti ancora interpretate in senso restrittivo o, comunque, non aderente sia ai fini della norma, sia agli istituti contrattuali.

Alcuni dipendenti, sostenuti localmente anche da sigle sindacati, insistono per nel tentativo di un'incomprensibile conservazione delle ferie, come fossero una dotazione nella loro totale disponibilità.

Allo scopo di non consumare le ferie, anche quelle arretrate, taluno sostiene che la collocazione in lavoro agile, poiché consente di restare a casa e, quindi, di attuare il distanziamento sociale come misura rispettosa delle regole emergenziali contro il contagio da coronavirus Covid-19, manca il presupposto per fruire delle ferie. Dunque, queste possono slittare.

Questa chiave di lettura non può essere condivisa. Il comma 3 dell'articolo 87 non dispone alcuna alternatività tra lavoro agile e ferie: è una norma esclusivamente, rivolta, infatti, a quel personale che né sia inserito tra coloro chiamati a svolgere attività indifferibili «in presenza», né tra chi sia collocato in lavoro agile.

È solo per questo personale che le ferie costituiscono, tra gli altri, un titolo che consenta loro di non recarsi al lavoro, allo scopo di garantire il distanziamento sociale, visto che non è possibile (per ragioni che ciascun datore deve dimostrare) disporli in lavoro agile.

Il personale che, invece, sia disposto in lavoro agile è chiamato ad attua-

re le disposizioni normative e contrattuali normali.

Non solo deve osservare il monte orario di lavoro, sia pure con le flessibilizzazioni consentite dallo smart working che non obbliga a fasce predeterminate, ma anche tutte le altre previsioni poste a regolare assenze consentite dal lavoro.

Dunque, permessi per legge 104/1992 o congedi previsti dal dlgs 151/2001, o congedi parentali, non interferiscono con lavoro agile, richiedendo una «fuoriuscita» da esso, come presupposto per poterne fruire.

Il lavoratore agile può fruire di tutti i permessi e le assenze previsti dalle norme e dai contratti, in semplice applicazione delle previsioni contenute nell'articolo 20 della legge 81/2017, a mente del quale «il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda».

Lo stesso vale per la fruizione delle ferie pregresse. Anche il lavoratore agile resta obbligato ad esaurire tutte le ferie dell'anno 2019 al massimo entro la data del 30 aprile 2020. A maggior ragione, nella situazione di emergenza, il lavoratore è tenuto, ed il datore a sua volta obbligato ad imporlo, ad esaurire tutte le ferie anche antecedenti al 2019, posto che l'accumulo è una violazione delle disposizioni contrattuali e dell'articolo 10 del dlgs 66/2003.

*Supplemento a cura
di FRANCESCO CERISANO
fcerisano@class.it*