



EMERGENZA COVID – 19 - URGENTE

Ci pervengono ancora segnalazioni di difformi interpretazioni sul territorio nazionale in ordine alla applicazione del lavoro agile, dell'orario multiperiodale nonché degli istituti contrattuali riguardanti permessi e ferie.

Occorre chiarire che, in seguito alla emanazione del D.L 18 del 2020 (Decreto “CURA ITALIA”), il lavoro agile e' la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni.

Non è pertanto necessaria alcuna richiesta da parte del dipendente né alcuna autorizzazione da parte del dirigente.

Va evidenziato che al personale degli uffici di Bergamo, Brescia, Como, Cremona, Lecco, Lodi, Mantova, Milano, Pavia, Piacenza, Sassari, Sondrio, Varese e Ravenna, chiusi completamente, in base alla Direttiva n°5 del Segretario Generale ACI, verrà attribuito il codice PES (permesso emergenza sanitari) per tutto il periodo di chiusura e fino al 25 marzo.

Dal 26 marzo l'Amministrazione ha valutato di riprendere la operatività da remoto anche di questi uffici.

Pertanto, anche per questi uffici verrà applicato dal 26 marzo lo smartworking come modalità ordinaria di lavoro.

Quanto alla modalità di svolgimento dello smartworking, appare necessario ribadire che l'orario ordinario di lavoro si distribuisce nell'ambito dell'intera giornata tenendo presente che dalle 19.30 alle 7.30 è garantito il cd. diritto alla disconnessione e il dipendente non può essere contattato dalla amministrazione.

Quindi il lavoratore può in autonomia definire, nell'ambito della fascia oraria 7.30-19.30, come distribuire il lavoro rispettando l'orario ordinario previsto per quella giornata (es. 7 ore e 12 minuti o il diverso orario previsto per i lavoratori part time)

E' necessario che il dipendente si renda contattabile via telefono o via mail solo durante il proprio profilo orario (come da contratto).

Ricordiamo che tutte le comunicazioni possono avvenire, anche via mail; non è necessario in tutti i casi contattare i dipendenti per telefono se non per motivi particolari che lo rendano opportuno.

Quanto all'utilizzo dell'orario multi periodale, la Direttiva ACI n°4 specifica che “è possibile autorizzare per il periodo di emergenza Covid -19 giornate di permesso a recupero”.

Pertanto, l'utilizzo di tale istituto è a richiesta del dipendente.

Non è possibile attribuire il codice in base a valutazioni discrezionali del dirigente e non si può imporre ai dipendenti di utilizzare questo istituto.

Ci vengono segnalati problemi anche in merito alle ferie e agli altri istituti contrattuali.

Si ribadisce che l'utilizzo di ferie e altri istituti deve avvenire nel rispetto di quanto previsto dai CCNL di comparto.

Con particolare riguardo all'utilizzo delle ferie pregresse, va evidenziato che i CCNL prevedono che il dipendente debba fruire delle ferie residue e non utilizzate per motivi di carattere personale, entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza. Nel caso in cui indifferibili esigenze di servizio non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Nella pianificazione delle ferie residue si deve tenere conto dei termini contrattualmente previsti.

In generale, rispetto alle ferie, va ricordato che le stesse secondo il contratto "sono fruite, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente". Pertanto non è possibile imporre ai dipendenti periodi di ferie, se non quando, non utilizzate, si sia a ridosso dei limiti contrattuali 30 aprile e 30 giugno.

Se dovessero continuare comportamenti di dirigenti volti a non applicare correttamente le norme di legge relative al lavoro agile, le direttive ministeriali e interne relative al lavoro agile o le altre norme contrattuali, le scriventi valuteranno se denunciare i fatti alla Funzione Pubblica.

Vi informiamo, inoltre, che con una nota a firma del Segretario Generale è stato dato un primo riscontro alla nostra richiesta sulla corresponsione dei buoni pasto nelle giornate di lavoro agile.

L'Amministrazione sta facendo le opportune verifiche amministrative e contrattuali nonché quelle necessarie per assicurare la tracciabilità della prestazione lavorativa e sta considerando di formulare uno specifico parere all'Aran.

Valutiamo positivamente il fatto che l'Amministrazione abbia tenuto conto delle nostre argomentazioni normative e che, rispetto alla chiusura iniziale, stia esaminando tale possibilità.

Riteniamo, però, inutile una richiesta di parere all'Aran, in quanto lo smartworking è un istituto non ancora contrattualizzato; di conseguenza, tale questione non rientra nelle competenze dell'Aran. Si rischierebbe di avere una risposta solo interlocutoria, allungando inutilmente i tempi.

Trattandosi di verificare la compatibilità delle norme contrattuali con il mutato quadro normativo, che ha introdotto il lavoro agile come modalità ordinaria di lavoro, a nostro parere il quesito semmai andrebbe posto alla Funzione Pubblica.

Si sottolinea che, in considerazione della convinzione circa le nostre argomentazioni nel merito, l'esito positivo all'eventuale quesito non potrà che avere carattere di retroattività, ovvero le somme non impegnate nel periodo di attesa verranno comunque rivendicate nei tempi e nei modi più idonei, al fine di evitare il danno economico ai lavoratori.

In ogni caso ci aspettiamo una risposta in tempi brevi per dare certezze ai lavoratori.

FP CGIL ACI

D. Figliuolo

FP Cisl ACI

M. Semprini

UILPA ACI
ACP

P. Piccirilli

CONFINTESA
FP ACI

L. De Santi

CONFSAL UNSA
ACI

A. G. Cappelli