



Circolare Funzione Pubblica: Lavoro agile, servizi indifferibili e molto altro....

In data 1[^] aprile u.s. il Ministro della Funzione Pubblica ha emanato la circolare n. 2 (in allegato), esplicativa dei necessari chiarimenti in merito alle misure recate dal D.L. 17 marzo 2020, n. 18, specificatamente rivolte al lavoro pubblico e privato, e concentrando l'attenzione in particolar modo sugli effetti derivanti dall'applicazione dell'art. 87.

Come Organizzazione Sindacale avevamo espresso molti dubbi su alcune interpretazioni restrittive e unilaterali operate in alcuni casi da parte di direttori/dirigenti dell'amministrazione molto poco attenti alla portata innovativa della disposizione in esame.

Sostanzialmente la circolare conferma e dà ragione a quanto sostenuto e rappresentato più volte da questa O.S..

In essa, infatti, viene ben specificato come il lavoro agile sia oramai considerato prestazione ordinaria *ex lege*, in questa fase emergenziale, e che il datore di lavoro deve attivamente adoperarsi per agevolare, e non ostacolare, come in alcuni casi sta avvenendo, questa modalità di lavoro, promuovendo tutti quei percorsi informativi e formativi del caso non escludendo alcun lavoratore, neanche nei casi in cui fosse anche difficile collocarlo in smart working.

Inoltre, come più volte espresso, l'individuazione delle **attività indifferibili** non presuppone necessariamente che le stesse siano svolte con la presenza fisica del lavoratore sul luogo di lavoro. Al contrario, tali attività indifferibili potranno essere svolte sia nella sede di lavoro – al minimo indispensabile, anche solo per alcune giornate in rotazione, nei casi in cui il dipendente faccia parte di quel contingente minimo posto a presidio dell'ufficio – che in modalità agile.

Si fa ancora molta confusione tra i **servizi indifferibili** che non possono prescindere dalla presenza sui luoghi di lavoro (seppur limitatamente al minor utilizzo delle unità di personale preposte) e i **servizi essenziali**. Questi ultimi possono essere svolti senza alcun problema da remoto, in modalità di lavoro agile.

Circolare che dissipa ogni dubbio interpretativo di sorta sulla portata di alcuni istituti contenuti nel richiamato D.L. 18. Come era ben chiaro per molti ma non per tutti, non è obbligatorio ricorrere a **schede o documenti di sintesi dimostrativi degli obiettivi raggiunti** dal lavoratore che svolge le proprie attività in modalità agile, in questa fase emergenziale sanitaria nazionale e con riferimento a periodi temporali estesi. Né tantomeno si rinveniva nella norma la necessità di presentare domande individuali di richiesta di lavoro agile, che appesantiscono solo la procedura, e rallentano o negano l'istituto di lavoro agile, ormai considerato in questo contesto emergenziale, la modalità ordinaria di lavoro, in deroga ai singoli contratti individuali in aderenza al D.L. N. 18/2020.

La direttiva chiarisce anche che per l'assegnazione del **buono pasto** l'amministrazione, "ove ne ricorrano i presupposti", può erogarli previo confronto con le OO.SS..

Riteniamo inoltre che, vista la situazione attuale, non **si possano recuperare**, come previsto contrattualmente, le **ore dei permessi dei mesi precedenti**, con il rischio di eventuali trattenute stipendiali, e quindi si renda possibile posticiparne il recupero nei mesi successivi.

La circolare inoltre dà evidenza all'utilizzo dell'istituto **dell'esenzione dal servizio**, ai sensi del **comma 3 dell'art. 87** del D.L. n. 18/2020, prevedendo che ogni amministrazione possa provvedere, come *extrema ratio*, ed esperite tutte le possibilità, di esentare il personale dal servizio; garantendo la retribuzione, compresa quella accessoria, e specificando che il processo di tale operazione deve essere celere.

In più, come già anche chiarito in più comunicati, la circolare specifica che **non si debba obbligare alla fruizione delle ferie pregresse** e come le stesse vadano comunque programmate. Evidenziando, come espressamente previsto per le attività normali di servizio, che le ferie non godute dal lavoratore nell'anno di maturazione per "indifferibili esigenze di servizio"- possano essere rinviate entro il primo semestre dell'anno successivo.

Inoltre, come avevamo già chiarito, **l'incremento dei permessi** previsti dall'**art. 3, comma 3, della Legge n. 104/1992**, disciplinato **dall'articolo 24** del summenzionato **D.L. n. 18/2020**, è dato dalla somma dei tanti incrementi quante sono le persone assistite. Quindi, ad esempio, se prima si aveva diritto a soli 6 giorni di permesso complessivi al mese per due familiari, adesso la disposizione prevede la fruizione di 36 giorni di permesso da utilizzare nel bimestre di marzo e di aprile 2020.

Infine viene confermata la portata innovativa dell'**art. 26** del citato **DL 18**, specificando che fino al 30 aprile ai lavoratori dipendenti pubblici e privati, in possesso del riconoscimento ai sensi dei commi 1 e 3, articolo 3 della Legge n. 104/92, nonché a quei lavoratori in possesso di specifica certificazione, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie è equiparato a tutti gli effetti al **ricovero ospedaliero**.

Alla luce, pertanto, dei chiarimenti interpretativi dettati da Funzione Pubblica con la circolare 2, questa O.S. chiede (in allegato) l'immediata applicazione della stessa e un confronto nel correggere eventuali errate interpretazioni ai danni del lavoratore.

Roma, 3 aprile 2020

Il Coordinamento

P.S.: È stato pubblicato sulla Intranet il dato della procedura di valutazione che registra come ben il 26% del personale non sia riuscito a concludere la propria autovalutazione. Pertanto si ribadisce la necessità di una nuova sessione di recupero, terminato lo stato emergenziale, o la sospensione visto il contesto straordinario nazionale che si sta vivendo.