

LA FUNZIONE PUBBLICA SUL LAVORO NELLE PA NELLA EMERGENZA SANITARIA Di Arturo Bianco

Assumere il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento delle prestazioni lavorative nelle PA: a tal fine esso può essere autorizzato con modalità semplificate; collocare in esenzione dal servizio i dipendenti solo dopo avere esperito tutte le altre forme indicate dalla norma per ridurre la presenza del personale negli uffici; di norma escludere i dirigenti e le posizioni organizzative dalla esenzione; estensione anche ai dipendenti pubblici che sono gravemente disabili o assistono congiunti gravemente disabili o sono immunodepressi o sono interessati da terapie salva vita delle possibilità di assentarsi fino al 30 aprile. Possono essere così sintetizzate le principali indicazioni contenute nella circolare della Funzione Pubblica n. 2 dello 1 aprile "Misure recate dal decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18, recante "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori ed imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid 19" - Circolare esplicativa".

IL LAVORO AGILE

Esso "costituisce la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni". A tal fine "le PA prevedono modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura, escludendo appesantimenti amministrativi e favorendo la celerità dell'autorizzazione". Questa disposizione ha come "primario obiettivo .. ridurre la presenza dei dipendenti pubblici negli uffici e di evitare il loro spostamento". Ci viene detto che, sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 87 del citato d.l. si deve garantire "la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza". Ed ancora, nella utilizzazione del lavoro cd agile "le PA prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti" in via ordinaria e nella fase attuale il lavoro agile può essere svolto anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione". Nella ottica della semplificazione del ricorso a questo istituto "è ammessa la deroga all'accordo individuale, all'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro e alle comunicazioni relative all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali".

Le amministrazioni possono "nell'esercizio dei propri poteri datoriali, prevedere una reportistica giornaliera sugli obiettivi raggiunti dal lavoratore agile. E' comunque rimessa all'autonomia di ciascuna amministrazione la scelta di ricorrere a schede o documenti di sintesi degli obiettivi raggiunti dal lavoratore agile con riferimento a periodi temporali più estesi".

La circolare ritiene utile precisare che - nell'ipotesi di assunzione di nuovo personale - il periodo di prova non è incompatibile con la modalità del lavoro agile". Inoltre, "il personale in smart working non ha un automatico diritto al buono pasto e ciascuna PA assume le determinazioni di competenza in materia, previo confronto con le organizzazioni sindacali". Viene inoltre chiarito che, "fermo restando il divieto di discriminazione – istituti quali prestazioni eccedenti l'orario settimanale che diano luogo a riposi compensativi, prestazioni di lavoro straordinario, prestazioni di lavoro in turno notturno, festivo o feriale non lavorativo che determinino maggiorazioni retributive, brevi permessi o altri istituti che comportino la riduzione dell'orario giornaliero di lavoro appaiono difficilmente compatibili con la strutturazione del lavoro agile quale ordinaria modalità delle prestazione lavorativa".

GLI ALTRI ISTITUTI PER RIDURRE LA PRESENZA NEGLI UFFICI

Ad illustrazione delle altre previsioni dettate dall'articolo 87 del d.l. n. 18/2020 viene aggiunta la seguente indicazione: il legislatore vuole che gli enti si limitino solo alle "attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza e alle attività indifferibili con riferimento sia all'utenza interna (a titolo esemplificativo: pagamento stipendi, attività logistiche necessarie per l'apertura e la funzionalità dei locali), sia all'utenza esterna". Ha notevole importanza la seguente indicazione: ciò "non significa che - qualora una PA non individui le attività indifferibili da svolgere in presenza - il lavoratore sia automaticamente autorizzato a non presentarsi al lavoro". Per raggiungere questa finalità la disposizione offre "alle amministrazioni un ventaglio di strumenti - ferie pregresse, congedo, banca ore, rotazione, nel rispetto della contrattazione collettiva, e altri analoghi istituti, ove previsti dalla contrattazione medesima - modulabili, a seconda delle necessità organizzative proprie di ciascun ufficio, e riferibili all'intero assetto organizzativo e non al singolo dipendente".

Sulle ferie pregresse leggiamo che "occorre fare riferimento a quelle maturate e non fruite, nel rispetto della disciplina definita dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e nell'ambito dell'esercizio delle prerogative datoriali" ed inoltre che, "oltre alle ferie del 2018 o precedenti, la norma deve intendersi riferita anche a quelle del 2019 non ancora fruite". Per cui "le PA possono ricorrere all'istituto delle ferie, se del caso a rotazione o intervallate con il lavoro agile, anche in ragione dei picchi di attività".

Ed inoltre, "dopo aver valutato la praticabilità dei predetti istituti, le amministrazioni possono motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio, fermo restando che il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge e che l'amministrazione non corrisponde solo l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista". Inoltre, si può fare ricorso a questo istituto "solo dopo aver verificato la non praticabilità delle soluzioni alternative individuate dal medesimo comma: lavoro agile, ferie pregresse, congedo, banca ore, rotazione, analoghi istituti - è possibile prevedere, come extrema ratio e pur sempre in casi puntuali, di esentare il personale dipendente, con equiparazione del periodo di esenzione al servizio prestato a tutti gli effetti di legge e, quindi, senza ripercussioni sulla loro retribuzione e senza che l'istituto incida negativamente ai fini della valutazione e dell'erogazione del trattamento accessorio". Ed inoltre, "il provvedimento di esenzione dovrà, quindi, illustrare, in maniera puntuale, la disamina della situazione in ordine ad ogni dipendente esentato, dando conto del ricorrere dei richiamati presupposti". Posto che i dirigenti ed i titolari di posizione organizzativa "svolgono una preminente funzione di coordinamento e direzione, appare estremamente difficile ipotizzare il ricorso all'esenzione dal servizio, considerato che le relative attività lavorative appaiono in ogni caso compatibili con lo svolgimento in modalità agile".

Si raccomanda inoltre di "limitare la presenza fisica negli uffici (ad es. appuntamento telefonico o assistenza virtuale)" degli utenti

LE ALTRE INDICAZIONI

Viene disposta la sospensione delle procedure concorsuali per l'accesso al pubblico impiego, "a meno che la valutazione dei candidati sia effettuata esclusivamente su basi curricolari ovvero in modalità telematica, a prescindere dalla fase della procedura. In altri termini, rileva la modalità della procedura e non lo stato della stessa, con la conseguenza che una procedura concorsuale interamente telematica può essere esperita anche se si trova attualmente nella fase iniziale".

Sono previsti "ulteriori 12 giornate complessive - che si aggiungono a quelle già stabilite dalla normativa vigente - fruibili indifferentemente tra marzo e aprile, compatibilmente con le esigenze organizzative della pubblica amministrazione.. se un dipendente assiste

più di una persona disabile, come in passato accadeva per i permessi dei 3 giorni, così oggi ha diritto di sommare tanti incrementi quante sono le persone assistite.. Analoghe considerazioni devono svolgersi nell'ipotesi in cui il permesso non sia legato all'assistenza di un congiunto ma a una situazione patologica propria del dipendente. Non si ritiene possibile convertire in permesso ex articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992 le assenze già effettuate nel mese di marzo 2020 – prima dell'entrata in vigore della norma in esame – utilizzando altri istituti giuridici contrattualmente previsti (congedi ordinari, permessi per motivi personali, ecc..) .. sarebbe auspicabile che le Amministrazioni incentivassero, quanto più possibile, l'utilizzo a giornate dell'istituto, anche eventualmente in forma continuativa", posto che la fruizione ad ore non è vietata.

Leggiamo inoltre che il congedo di cui all'articolo 25, per i genitori che hanno figli fino a 12 anni a seguito della chiusura delle scuole "può sostituire, anche con effetto retroattivo (a decorrere dal 5 marzo), l'eventuale congedo parentale non retribuito già in godimento". Viene aggiunto che "il lavoro agile di un genitore legittima 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 diverso di svolgere l'attività professionale, con ciò determinando un'incompatibilità con la cura dei figli".

L'articolo 26, che si applica anche alle PA, riconosce "la possibilità di assentarsi dal lavoro, fino al 30 aprile 2020, alle seguenti categorie di dipendenti privati e pubblici: a) disabili gravi, ai sensi del citato articolo 3, comma 3, della legge n.104/1992; b) immunodepressi, lavoratori con patologie oncologiche o sottoposti a terapie salvavita, in possesso di idonea certificazione. In tali casi, l'assenza dal servizio è equiparata al ricovero ospedaliero".

Viene infine ricordato che "fino al 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti con disabilità grave o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità grave, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. La norma, tenuto conto che, nella fase attuale, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è il lavoro agile, mira ad estenderne gli effetti anche a quei soggetti per i quali la disabilità assuma il carattere di gravità, avendo la minorazione, singola o plurima, ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo tale da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione".