

LE PIU' RECENTI INDICAZIONI DELL'ARAN SU FERIE, PERMESSI E COVID-19 Di Arturo Bianco

Nel lavoro agile possono essere fruiti i permessi orari, ma non lo straordinario, mentre la fruizione o meno della indennità per le condizioni di lavoro dipende dalla scelta contenuta nel contratto collettivo decentrato integrativo, così come la utilizzazione della reperibilità è rimessa all'apprezzamento delle singole amministrazioni. La fruizione delle ferie può non tenere conto delle richieste dei dipendenti, ma solo per motivate esigenze di servizio che devono essere rappresentate. I permessi per le visite mediche non possono essere concessi per i familiari. Le ferie non possono colmare i "buchi" creati da permessi a recupero fruiti in modo illegittimo. La fruizione per l'intera giornata del permesso per visite mediche richiede una durata ragionevolmente corrispondente dell'esame, visita etc e questo permesso non può essere concesso per una visita del medico cd di famiglia. Sono queste alcune delle più recenti indicazioni Aran su ferie e permessi, nonché sulla applicazione degli istituti contrattuali nella attuale fase di emergenza epidemiologica da Covid-19.

GLI ISTITUTI CONTRATTUALI NELLA EMERGENZA DA COVID-19

I permessi orari possono essere fruiti anche nel lavoro agile in modo da esentare e/o ridurre la fascia oraria nella quale il dipendente deve essere contattabile; mentre non è compatibile con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa lo straordinario. La possibilità di erogare ai dipendenti in lavoro agile la indennità per le condizioni di lavoro è rimessa alla disciplina contenuta nel contratto collettivo decentrato integrativo. Spetta all'ente la utilizzazione o meno dell'istituto della reperibilità per i dipendenti in lavoro agile. Non vengono fornite indicazioni né sulla possibilità di corrispondere la specifica indennità al personale educativo e docente nella fase di chiusura delle scuole, né sulla cumulabilità della indennità di ordine pubblico con quella per le attività svolte all'esterno da parte dei vigili urbani: tali indicazioni devono essere fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica e, per la indennità di ordine pubblico, anche da parte del Ministero dell'Interno. Possono essere così sintetizzate le principali indicazioni contenute nel parere Aran n. 3027/2020 "Istituti contrattuali del comparto Funzioni Locali ed emergenza epidemiologica da Covid-19".

In premessa ci viene ricordato che nella attuale fase di emergenza lo svolgimento delle prestazioni lavoro in modalità agile è la modalità ordinaria "la cui organizzazione concreta, quale espressione del potere organizzativo e direttivo datoriale, è prerogativa delle amministrazioni. Ed ancora viene consentito il collocamento in esenzione dal servizio in presenza delle condizioni previste dalla normativa. Il tutto nell'ambito di una gestione del personale che, come chiarito dalla direttiva n. 3/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, deve "essere in grado di definire modalità di gestione del personale duttili e flessibili, tali da assicurare che il supporto alle progressiva ripresa delle attività sia adeguato e costante".

La prima indicazione è la seguente: "anche nella modalità lavorativa agile potrebbe risultare possibile la fruizione dei permessi su base oraria previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro vigente. Essi si concretizzerebbero nella possibilità per il dipendente, in relazione ad un intervallo temporale determinato, di essere sollevato dall'obbligo di contattabilità laddove la sua esigenza, per natura e caratteristiche, non risulti compatibile con tale obbligo e non possa essere soddisfatta al di fuori del periodo di durata del medesimo, ferme restando le ordinarie disposizioni contrattuali sulle causali, sulla motivazione e sulla documentazione dei permessi stessi".

Lo straordinario non è compatibile con il lavoro agile; la stessa indicazione si deve estendere anche al riposo compensativo. Condizioni per potere applicare questi istituti

sono infatti le seguenti che non si ritrovano nel lavoro agile: “l’assolvimento dell’obbligo lavorativo nell’ambito di un tempo di lavoro predefinito, puntualmente rilevato e controllato; lo svolgimento delle prestazioni straordinarie nell’ambito di un tempo aggiuntivo, anch’esso puntualmente rilevato e controllato, con sistemi conformi a quanto prescrive la normativa in materia”. Viene inoltre ricordato che questo istituto è da considerare incompatibile con la normale “programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell’orario di lavoro”.

La indennità per le condizioni di lavoro di per sé non è incompatibile con il cd smartworking: la soluzione dipende dalle scelte dettate dalla contrattazione decentrata integrativa e questa valutazione deve essere effettuata da ogni singolo ente. Il parere ricorda che questo compenso è commisurato “ai giorni di effettivo svolgimento delle attività legittimanti ed il suo ammontare è determinato in sede di contrattazione integrativa, sulla base di specifici criteri individuati direttamente dal CCNL, e cioè: a) l’effettiva sussistenza ed incidenza di ciascuna delle condizioni legittimanti sulle attività svolte dal dipendente; b) le caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività”.

La utilizzazione o meno della reperibilità e la relativa remunerazione nella fase di emergenza sanitaria in atto costituiscono “una attività di carattere gestionale”, ferme restando le indicazioni dettate dall’articolo 24 del CCNL 21.5.2018, per cui questo compenso “non compete durante l’orario di servizio a qualsiasi titolo prestato” e, “in caso di chiamata le ore sono retribuite con il compenso previsto per lavoro straordinario o con equivalente riposo orario compensativo.

La indennità per il personale educativo degli asili nido e per il personale insegnante delle scuole materne ed elementari di cui agli artt. 31, comma 7, del CCNL 14.9.2000 e 37, comma 2, del CCNL 6.7.1995 spettano “solo al personale che svolga esclusivamente e permanentemente l’attività educativa e di insegnamento, nell’ambito del proprio rapporto di lavoro con l’ente”. La disposizione vuole evitare “che l’indennità in questione possa essere attribuita anche a personale che non svolga attività educativa o di insegnamento, pur risultando, formalmente, in possesso del profilo di educatore di asilo nido o di insegnante”. Questa indennità “viene espressamente qualificata come professionale” e “si tratta di indennità che si collegano alla specifica professionalità posseduta dal dipendente e che sono erogate solo nel caso dell’effettivo ed esclusivo svolgimento delle attività e delle specifiche mansioni proprie dei profili professionali dell’educatore e dell’insegnante. Pertanto, esse non possono essere riconosciute ove manchino le condizioni legittimanti previste dalla disciplina contrattuale”. Dal che sembrerebbe doversi trarre la conseguenza che essa non possa essere erogata nella fase di chiusura straordinaria delle scuole, ma questa conclusione non viene tratta espressamente per la attuale fase di emergenza e ci si rimette alle specifiche indicazioni della Funzione Pubblica, che peraltro non sono state rese.

Il parere si rimette alle indicazioni del Ministero dell’Interno e del Dipartimento della Funzione Pubblica sulla applicazione ai vigili della indennità di ordine pubblico, con particolare riferimento alla sua cumulabilità con la indennità di servizio esterno dei vigili di cui all’articolo 56 quinquies del CCNL 21.5.2018. Anche queste indicazioni non sono state, almeno fino ad ora, fornite.

LA FRUZIONE DELLE FERIE

Il datore di lavoro può imporre la fruizione delle ferie ai dipendenti e non accedere alle loro richieste per esigenze organizzative, che devono comunque essere comprovate e delle quali occorre dare specifica, anche se succinta, motivazione al personale interessato. In questa direzione vanno le indicazioni contenute nel parere Aran 2968 dello scorso 24 aprile.

Il passaggio iniziale nel procedimento per la concessione delle ferie è costituito dalla “pianificazione delle ferie dei dipendenti da parte dell’Ente”; in tale pianificazione occorre “garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti”, cioè entro l’anno, anche per periodi spezzati e per almeno 2 settimane consecutive durante il periodo estivo.

La prima indicazione contenuta nel parere è la seguente: “l’eventuale impossibilità di provvedere ad una pianificazione preventiva di carattere generale, se dovuta a situazioni contingenti e particolari, non può comunque inficiare il diritto del dipendente di fruire della ferie ed il potere del datore di lavoro di concederle”.

La seconda indicazione è la seguente: “il potere datoriale di indicare i periodi di fruizione delle ferie va esercitato sulla base della valutazione delle esigenze di servizio, tenendo conto per quanto possibile anche delle preferenze rappresentate dai dipendenti, fermo restando che, ovviamente, queste ultime risultano oggettivamente recessive rispetto alle prime”. Ed ancora la locuzione contrattuale “tenuto conto, stante il suo carattere di tutela della facoltà di richiesta del dipendente, deve essere correttamente intesa nel senso che, laddove questi rappresenti le proprie preferenze in ordine ai periodi di fruizione delle ferie e le medesime non possano essere accolte per motivi di servizio, delle ragioni del diniego gli si debba dare, sia pur sinteticamente, esauriente notizia esplicativa”. Il parere così conclude: “la valutazione delle esigenze di servizio e di quelle dei dipendenti ai fini delle conseguenti determinazioni gestionali sulla fruizione delle ferie, costituisce una questione definita dalle concrete situazioni organizzative e gestionali”.

I PERMESSI PER LE VISITE MEDICHE

Il parere Aran CFC 38 a (dettato per il comparto delle funzioni centrali ma pienamente applicabile anche al comparto delle funzioni locali) chiarisce che i permessi per visite mediche, esami specialistici, terapie etc non possono essere concessi per le visite del medico di famiglia. Leggiamo testualmente che “non è sufficiente la certificazione attestante una generica visita medica presso il proprio medico curante, ma è necessario che si tratti di una visita specialistica. Infatti, tale attributo non deve essere circoscritto soltanto alle prestazioni, ma anche alle terapie ed alle visite”.

I PERMESSI A RECUPERO E LE FERIE

Non si possono utilizzare le ferie per colmare il periodo di permesso a recupero superiore alla metà dell’orario di lavoro. E’ questo il principio dettato per il personale del comparto delle funzioni centrali dal parere Aran CFC 35.

In premessa, si deve ricordare che i contratti collettivi nazionali di lavoro dei dipendenti pubblici, per gli enti locali e le regioni già da quello del 6.7.1995, stabiliscono che i permessi a recupero o brevi non devono superare la metà della giornata lavorativa in cui sono utilizzati. Nel caso in cui ciò avvenga non possono essere godute le ferie per giustificare il periodo ulteriore: e ciò “in considerazione dell’incongruenza che verrebbe a determinarsi nella giornata stessa (assenza per ferie relativa all’intera giornata e presenza di una prestazione lavorativa parzialmente resa)”. Il parere ricorda infine la necessità per l’ente di considerare che vi è stata “inosservanza dell’orario di lavoro e, pertanto, ciò dovrà essere valutato ai sensi di quanto previsto in proposito nella sezione disciplinare del contratto”.

LA DURATA DEI PERMESSI PER VISITE MEDICHE

Non vi sono specifiche indicazioni contrattuali sulla durata minima della visita medica nel caso in cui il dipendente si assenti per questa ragione per la intera giornata lavorativa. In questa direzione vanno le indicazioni contenute nel parere Aran CFC 33, il cui contenuto si estende anche al personale delle funzioni locali.

Leggiamo che “il CCNL non ha inteso vincolare in maniera rigida il diritto all’assenza per l’intera giornata ad una durata minima della prestazione sanitaria, limitandosi a prevedere che il giustificativo dell’assenza riporti l’indicazione oraria relativa alla permanenza del dipendente presso la struttura che eroga la prestazione”. Su questa base si deve trarre la conseguenza che “è richiesto che vi sia una ragionevole corrispondenza tra l’attestazione e l’assenza dal servizio”. Le amministrazioni possono dettare “uniformi indicazioni applicative”. Ricordiamo che, oltre alla durata della visita medica o della prestazione etc il contratto prevede che il dipendente possa utilizzare questi permessi per il tempo necessario per raggiungere il luogo in cui si svolge la prestazione. Ricordiamo infine che in questa giornata, salvo i permessi per l’assistenza ai disabili e quelli per il cd allattamento, non si possono utilizzare altre forme di giustificazione dell’assenza.