

IL LAVORO AGILE E GLI ISTITUTI CONTRATTUALI Di Arturo Bianco

Sulla base delle previsioni della ordinanza del Presidente del Consiglio dei Ministri dello scorso 13 ottobre le PA devono collocare in lavoro agile almeno il 50% dei dipendenti che non sono impegnati in attività che richiedono necessariamente la presenza fisica presso gli uffici. L'Aran ha fornito numerosi chiarimenti sugli istituti normativi ed economici che sono applicabili al personale utilizzato in smartworking. Tutte le amministrazioni devono adottare per l'anno 2021 il Programma Organizzativo per il Lavoro Agile (cd POLA). Sono queste le più importanti indicazioni sulla utilizzazione di questo istituto.

IL NUMERO DEI DIPENDENTI

L'articolo 263 del d.l. n. 34/2020 fissa, fino al prossimo 31 dicembre, il numero dei dipendenti che vanno collocati in lavoro agile nel 50% di quelli che possono essere utilizzati con questa modalità di lavoro. Si deve ritenere peraltro che tale misura possa essere estesa a tutta la fase in cui permane la condizione di emergenza da Covid-19, quindi attualmente fino al 31 gennaio 2021. L'articolo 3, comma 3, della ordinanza del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 ottobre interpreta ed applica questa prescrizione dicendo che nelle PA viene "incentivato il lavoro agile" e che bisogna garantire "almeno la percentuale" prevista dalla citata disposizione. Di conseguenza si realizza, in via di fatto, un ampliamento del numero dei dipendenti pubblici da collocare in smartworking: dal 50% si passa ad almeno il 50%. Tale percentuale deve continuare ad essere calcolata non con riferimento al totale del personale in servizio, ma a quelli che svolgono attività compatibili con il lavoro agile, quindi escludendo il personale impegnato in attività che devono necessariamente essere svolte presso gli uffici. Ricordiamo che la individuazione di queste attività spetta ai dirigenti e che appare quanto meno opportuno che l'ente fornisca con una propria deliberazione i criteri di carattere generale. Occorre inoltre ricordare che questa percentuale non deve necessariamente essere individuata con riferimento al numero dei dipendenti, ma si può tenere conto anche delle modalità di utilizzazione, ad esempio calcolando l'impegno svolto in questa modalità dal personale che alterna il lavoro agile con quello svolto ordinariamente. Si deve inoltre tenere presente che, disposizione non modificata dalla ordinanza, le amministrazioni devono adeguare la operatività dei propri uffici "alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali" ed inoltre che il lavoro agile è utilizzabile "a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei termini previsti dalla normativa vigente". Tali condizioni devono necessariamente essere rispettate.

Occorre aggiungere che, nella individuazione del personale da collocare in smart working, si deve dare preferenza in primo luogo ai lavoratori cd fragili, anche dando corso al cambiamento delle mansioni assegnate nel caso in cui non fossero utilizzabili in lavoro agile. Ed ancora, che occorre dare preferenza ai dipendenti che hanno figli di età inferiore a 14 anni che sono stati collocati in quarantena per essere venuti a contatto a scuola o in attività sportive con soggetti positivi. E che, a parere di molti, una preferenza deve essere prevista anche per i dipendenti disabili e per quelli che assistono congiunti disabili. Le amministrazioni possono darsi altri criteri, tra cui l'aver dei figli di età inferiore a 14 anni, la distanza tra il domicilio ed il luogo di lavoro etc.

LA COMPATIBILITA' CON LA REPERIBILITA'

La erogazione della indennità di reperibilità al personale utilizzato in lavoro agile è consentita nel rigoroso rispetto dei vincoli dettati dal CCNL: è questo la indicazione contenuta nel parere Aran CFL 70 A.

La prima indicazione è la seguente: le norme contrattuali stabiliscono che questa attività deve essere svolta al di fuori dell'orario di lavoro e che essa non può essere remunerata con il ricorso ad altre indennità. Ci viene inoltre chiarito che in caso di chiamata si deve corso alla remunerazione con il lavoro straordinario o con il riposo compensativo ovvero, nel caso in cui sia stata svolta durante la giornata di riposo coincidente con la domenica attraverso la maggiorazione prevista per le attività aggiuntive svolte in giornate festive di cui all'articolo 24, comma 1, del CCNL 14.9.2000, cd code contrattuali. Entro questi ambiti la reperibilità è compatibile con il lavoro agile.

LA COMPATIBILITA' CON IL LAVORO STRAORDINARIO

I compensi per il lavoro straordinario non possono essere giudicati come compatibili con il lavoro agile: è questa la indicazione contenuta nel parere Aran CFL 92 A.

Il parere ci dice in primo luogo che per la erogazione di questo compenso è necessario che ricorrano contemporaneamente tutte e due le seguenti condizioni: la prestazione lavorativa ordinaria deve essere resa nell'ambito di un orario predefinito e controllato e lo svolgimento del lavoro straordinario deve essere effettuato nell'ambito di un orario rilevato e controllato.

Queste due condizioni, anche se il parere non lo dice espressamente, non sussistono nel lavoro agile.

L'Aran ci ricorda infine che lo straordinario può essere effettuato solamente in presenza di condizioni che hanno un carattere eccezionale e che non possono essere in nessun modo programmate, con un divieto assoluto di utilizzare questo istituto per lo svolgimento delle ordinarie prestazioni lavorative.

IL CONGEDO MATRIMONIALE

L'emergenza da Covid-19 non giustifica l'ampliamento dell'arco temporale entro cui i dipendenti possono fruire del congedo matrimoniale: è questa la conclusione cui perviene espressamente il parere Aran CFL 97 A.

La norma contrattuale concede un periodo sufficientemente lungo, 45 giorni dalla data di celebrazione del matrimonio, per godere del congedo matrimoniale di 15 giorni. Ma la stessa disposizione contrattuale fissa un termine che deve essere rispettato e che non ammette deroghe. Per cui in via interpretativa non possono essere introdotte deroghe non previste dal contratto nazionale, neppure se interviene una intesa tra il datore di lavoro ed il dipendente.

IL PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova può essere sospeso e, di conseguenza, i suoi termini possono essere allungati solamente se ciò è previsto da una disposizione di legge, oltre che per malattia. Di conseguenza l'Aran trae la conclusione nel parere CFL 99 A che non si ha alcuna automatica estensione di questi arco temporale per la condizione di emergenza derivante da COVID-19.

La norma contrattuale prevede la sospensione solamente nei casi di malattia e nelle altre ipotesi previste da specifiche norme legislative: di conseguenza unicamente l'accertamento di questo elemento consente l'applicazione della deroga. Accertamento di questa condizione che non può essere effettuato dall'Aran.

IL WELFARE INTEGRATIVO

Il welfare integrativo, anche durante l'attuale fase di emergenza sanitaria, può essere attivato esclusivamente nel tetto delle risorse già previste dall'ente per questa finalità: si possono così sintetizzare le indicazioni fornite dal parere Aran CFL 71 B.

Leggiamo testualmente che “gli oneri per la concessione al personale di benefici di natura assistenziale e sociale possono trovare copertura nelle disponibilità già stanziare dagli enti sulla base delle vigenti e specifiche disposizioni normative in materia. Pertanto, se l’ente non ha già in passato stanziato risorse a tale finalità, sulla base di specifiche norme vigenti nel tempo, non potrà applicare la citata disciplina dell’art.72 del CCNL del 21.5.2018 atteso che il CCNL non prevede altre e diverse forme di finanziamento”.

LO STRAORDINARIO PER LA EMERGENZA COVID DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Il parere Aran CFL 74 A chiarisce che i titolari di posizione organizzativa che non sono vigili non possono essere remunerati per le prestazioni di lavoro straordinario svolte durante la emergenza da Covid-19.

Sulla base delle previsioni dettate dagli articoli 40 del CCNL 22.1.2004 e 18 del CCNL 21.5.2018 i titolari di posizione organizzativa possono essere remunerati per le prestazioni di lavoro straordinario svolte durante le fasi di emergenza a condizione che tali oneri siano sostenuti nell’ambito delle risorse che vengono assegnate all’ente per fronteggiare tale condizione.

Viene ricordato che, a giudizio dell’Aran, “per calamità naturali si debbano intendere gli eventi che hanno avuto espressamente tale formale riconoscimento dal Governo e/o dalle Regioni in base alla vigente legislazione prevista in materia, con l’apprestamento delle risorse necessarie per fronteggiarle”. La estensione di tali previsioni alla condizione di emergenza da Covid-19 è materia che esula dalla interpretazione delle disposizioni contrattuali e sulla quale, di conseguenza, l’Aran non si può pronunciare.

In ogni caso i titolari di posizione organizzative che non sono vigili non possono essere destinatari delle incentivazioni previste per lo straordinario svolto durante l’attuale fase di emergenza in quanto che “le sole risorse finanziarie di fonte legislativa specificamente destinate al finanziamento dello straordinario, sono, allo stato, esclusivamente quelle destinate al personale di polizia locale”.