



Pubblico Impiego - Ministero del Lavoro e
Previdenza Sociale

La dirigenza è il virus dell'INL, emergenza Covid 19: ferie e smart working



Nazionale, 13/03/2020

Da più Ispettorati Territoriali ci giungono segnalazioni, se non vere e proprie grida di aiuto, per il comportamento di dirigenti che, nonostante la conclamata pandemia, continuano ad ignorare le disposizioni emergenziali stabilite dal governo e le indicazioni trasmesse dal nazionale.

Da una parte si frappongo ostacoli alla generalizzazione dello smart working, mentre dall'altra si vuole imporre ai dipendenti la consumazione delle ferie residue.

Si giunge sino al caso estremo di Bergamo – ma sembra anche di Lodi – nel cuore dei focolai di propagazione del virus, in cui il dirigente pretenderebbe la normale prosecuzione dell'attività dell'ufficio (cosa che peraltro sembrerebbe avvenire anche a Benevento), nonostante che un collega sia già risultato contagiato e diversi altri colleghi già da giorni avrebbero manifestato sintomi influenzali.

Chiediamo l'immediato intervento del Direttore nazionale, dottor Alestra perché verifichi dette segnalazioni e prenda i necessari e dovuti provvedimenti nei confronti di un comportamento che più che sconsiderato sarebbe da considerare criminale.

Con la presente, ricordiamo come, sulla base delle direttive governative, la Pubblica Amministrazione debba consentire ai lavoratori di qualsivoglia categoria giuridica - che ne

facciano richiesta - di poter da subito accedere al cosiddetto lavoro agile per il maggior numero di giorni possibili a settimana, **come modalità di lavoro ordinaria**, per superare la fase emergenziale, in modo da contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa.

Ai sensi dell'ultimo D.P.C.M dell'11.03.2020 art. 1, comma 6, le *“pubbliche amministrazioni assicurano lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale dipendente, anche in deroga agli accordi individuali e agli obblighi informativi di cui agli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81 e individuano le attività indifferibili da rendere in presenza”*.

Ai sensi dell'art. 7 del citato DPCM *“In ordine alle attività produttive e alle attività professionali si raccomanda che ...siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva”*

Nessun obbligo è stato previsto circa la fruizione obbligata delle ferie da parte dei dipendenti.

Le Amministrazioni devono prepararsi alle modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, autorizzando da subito tutte le richieste di smart working. In mancanza non possono costringere i lavoratori, al fine di salvaguardare la propria salute e quella dei propri congiunti, a consumare le proprie ferie, se non richieste, secondo criteri di correttezza e buon senso.

Il diritto alle ferie è disciplinato dal Codice Civile all'articolo 2109, che tutela sia le esigenze del lavoratore che quelle dell'azienda.

I giorni di ferie dal lavoro sono un diritto sancito a livello Costituzionale dall'articolo 36, comma 3, che recita: ***“Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.”***

La finalità è, dunque, quella di garantire il reintegro delle energie psicofisiche consumate nello svolgimento dell'attività lavorativa e la cura delle relazioni affettive e sociali, finalità difficilmente attuabile in questa situazione di profondo malessere psicologico e sociale che non consente ai lavoratori di beneficiare di un periodo di distensione e ricreazione.

Tanto rappresentato, si chiede di dare ovunque piena attuazione a quanto previsto dalla norma e di consentire, su richiesta del dipendente, l'annullamento delle ferie già autorizzate, in quanto la tutela della salute e del benessere psicofisico dei lavoratori è obiettivo primario e non può essere disatteso.

