

# 21/04/2020 - Emergenza COVID-19 : il dipendente che non ricorre al lavoro agile non può essere messo in ferie utilizzando quelle maturate nel 2020

  tratto da [quotidianopa.leggiditalia.it](http://quotidianopa.leggiditalia.it)

## **Emergenza COVID-19 : il dipendente che non ricorre al lavoro agile non può essere messo in ferie utilizzando quelle maturate nel 2020**

di Federico Gavioli - Dottore commercialista, revisore legale e giornalista pubblicista

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con la [Nota n. 27465](#), del 9 aprile 2020, dal titolo "Segnalazione ai sensi del protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da COVID-19" ha fornito importanti chiarimenti nell'ambito del [D.L. n. 18/2020](#), cd. decreto "Cura Italia", in relazione all'utilizzo delle ferie per i dipendenti che non ricorrano al lavoro agile o smart working.

### **Cosa prevede la normativa di riferimento**

L'[art. 87, D.L. n. 18/2020](#), cd. decreto "Cura Italia", al fine di contrastare il fenomeno della diffusione del COVID-19, stabilisce che per il periodo dello stato di emergenza, il lavoro agile costituisce la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa delle pubbliche amministrazioni, le quali limiteranno la presenza sul posto di lavoro esclusivamente per assicurare le attività indifferibili e non altrimenti erogabili. La disposizione, inoltre, precisa che il lavoro agile può essere applicato a ogni rapporto di lavoro subordinato; si prevede, inoltre, la sospensione dello svolgimento delle procedure concorsuali per l'accesso al pubblico impiego, con alcune eccezioni; infine, in considerazione del livello di esposizione al rischio di contagio connesso allo svolgimento dei compiti istituzionali e nel rispetto delle preminenti esigenze di funzionalità delle amministrazioni interessate, il personale delle Forze di polizia, delle Forze armate e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco può essere dispensato temporaneamente dalla presenza in servizio.

La [circolare della Funzione pubblica n. 2 del 2020](#), esplicativa delle misure recate dal [D.L. 17 marzo 2020 n. 18](#), a proposito della disposizione di cui all'[art. 87](#), rileva che esso "rappresenta lo strumento cardine attraverso il quale il legislatore, in un'ottica di sistema, ha inteso regolare la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa all'interno degli uffici pubblici e costituisce la cornice nella quale devono essere iscritte le ulteriori disposizioni che - all'interno del citato decreto - affrontano istituti applicabili al personale pubblico".

In particolare, i commi da 1 a 3 dell'[art. 87](#) del decreto "Cura Italia", premesso che per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'[art. 1](#), comma 2, del [D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#), il periodo trascorso, in relazione al virus COVID-19, in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva è equiparato al periodo di ricovero ospedaliero, dispongono che, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019 o ad una data antecedente stabilita con DPCM, su proposta del Ministro della pubblica amministrazione, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni che, pertanto:

- limitano 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;
- prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli [artt. da 18 a 23, L. 22 maggio 2017, n. 81](#);

- qualora non sia possibile ricorrere alle forme di lavoro agile nella forma semplificata e per i periodi di assenza dal servizio dei dipendenti delle amministrazioni di cui al [D.Lgs. n. 165/2001](#), imposti dai provvedimenti di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 - adottati nella vigenza dell'[art. 3](#), comma 1, [D.L. 23 febbraio 2020, n. 6](#) (secondo la modifica apportata dal Senato) - utilizzano gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva. Esperite tali possibilità le amministrazioni possono motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio: in tal caso, il periodo di esenzione costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge, prevedendosi comunque l'equiparazione del periodo trascorso in "esenzione" al servizio prestato, ai fini degli effetti economici e previdenziali. È escluso il riconoscimento dell'indennità sostitutiva di mensa (ove prevista);

- consentono la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in lavoro agile anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione stessa. In tali casi l'[art. 18](#), comma 2, [L. 22 maggio 2017, n. 81](#), secondo cui il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa, non trova applicazione.

Fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 o ad una data antecedente stabilita con DPCM e comunque non oltre il 30 settembre 2020, al fine di fronteggiare le particolari esigenze emergenziali connesse all'epidemia da COVID-19, anche in deroga a quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali vigenti, i dipendenti delle amministrazioni pubbliche possono cedere, in tutto o in parte, i riposi e le ferie maturati fino al 31 dicembre 2019, ad altro dipendente della medesima amministrazione di appartenenza, senza distinzione tra le diverse categorie di inquadramento o al diverso profilo posseduto. La cessione avviene in forma scritta ed è comunicata al dirigente del dipendente cedente e a quello del dipendente ricevente, è a titolo gratuito, non può essere sottoposta a condizione o a termine e non è revocabile.

Restano fermi i termini temporali previsti per la fruizione delle ferie pregresse dalla disciplina vigente e dalla contrattazione collettiva.

Sempre al fine di ridurre i rischi di contagio dell'epidemia, il citato [art. 87](#) prevede la sospensione per sessanta

avviene esclusivamente su base curriculare o in modalità telematica. Resta ferma la conclusione delle procedure per le quali risulti già ultimata la valutazione dei candidati, nonché la possibilità di svolgimento dei procedimenti per il conferimento di incarichi, anche dirigenziali, nelle pubbliche amministrazioni, che si istaurano e si svolgono in via telematica e che si possono concludere anche utilizzando le modalità del lavoro agile.

### **La nota della Funzione Pubblica**

La nota della Funzione Pubblica evidenzia preliminarmente che sono pervenute segnalazioni da parte di una sigla sindacale, con la quale viene riferito il mancato rispetto delle disposizioni relative alle misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, previste dal D.L. 18 del 17 marzo 2020 e dalla circolare esplicativa 2/2020 del Ministero per la Pubblica Amministrazione.

Nello specifico, l'organizzazione sindacale evidenzia (l'argomento si riferisce ad una circolare ad uso interno oggetto della contestazione in un ente della PA), che sarebbe stato imposto al personale denominato "in disponibilità", che non possa ricorrere a lavoro agile, l'utilizzo delle ferie maturate nell'anno in corso (2020), una volta esperiti tutti gli altri istituti previsti dalle disposizioni citate per giustificare le assenze dal lavoro.

Al riguardo, la nota della Funzione Pubblica richiama la circolare esplicativa n. 2 del 1 aprile 2020 adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione, con oggetto "Misure recate dal decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18". In particolare, in merito agli strumenti individuati dal citato art. 87, comma 3, a cui le amministrazioni possono fare ricorso, viene precisato che "con riguardo al tema delle ferie pregresse, occorre fare riferimento alle ferie maturate e non fruita, nel rispetto della disciplina definita dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e nell'ambito dell'esercizio delle prerogative datoriali", specificando altresì che "oltre alle ferie del 2018 o precedenti - la norma deve intendersi riferita anche a quelle del 2019 non ancora fruita". È, pertanto, da escludere il ricorso alle ferie 2020, che non rientrerebbero nelle ipotesi di congedo previste dall'art. 87, comma 3, D.L. n. 18/2020.

La nota della Funzione Pubblica precisa, altresì, che le assenze consentite ai sensi dell'art. 25, comma 1, del citato D.L. n. 18/2020, recante "Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per i dipendenti del settore sanitario pubblico e privato accreditato, per emergenza COVID -19" devono essere annoverate in una specifica categoria di congedo, specificamente prevista per far fronte alla situazione emergenziale in atto, e non possono essere configurate quali "FERIE retribuite al 50%".

Nota 9 aprile 2020, n. 27465 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica Art. 87, D.L. 17 marzo 2020, n. 18 (G.U. 17 marzo 2020, n. 70, Edizione straordinaria)

- Pagine visitate da settembre 2019 -

