

Roma, 8 aprile 2020

A STATO MAGGIORE ESERCITO ROMA
c.a. sig. Capo di SME Gen. Salvatore Farina

E, per conoscenza:

SSS DIFESA delegato - On.le Angelo TOFALO ROMA

OGGETTO: DL n°18 del 17.03.2020 . Smart working, ferie pregresse ed esenzioni dal servizio.

L'art. 87 del D.L. 18/2020, prevede che lo smart-working (S-W), sino alla cessazione dello stato di emergenza in atto, rappresenti la modalità **ordinaria** di svolgimento della prestazione lavorativa nelle PP.AA., le quali hanno conseguentemente l'obbligo di collocare tutto il personale in quell'istituto ad eccezione del personale impiegato nelle attività di lavoro c.d. indifferibili e che necessitano della presenza fisica. Detta disposizione di legge è stata ricordata, peraltro rilevandone la portata anche con l'uso di carattere grassetto, da SME-DIPE nella nota n. 23010 del 26 marzo, che ha peraltro richiamato tutti i Datori di Lavoro in ambito Esercito "alla scrupolosa osservanza e rispetto alla vigente normativa".

Successivamente, sono anche giunti i chiarimenti applicativi del Dipartimento alla F.P. con la circolare n. 2/2020 che ha precisato che, solo qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile, le Amministrazioni possono utilizzare gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto del CCNL.

In ultimo, a ulteriormente chiarire l'applicazione della norma, è arrivato il commento pubblicato sul sito web della Ministra alla P.A. (l'"utilizzo delle ferie pregresse non può rappresentare una scappatoia per evitare la modalità del lavoro agile").

Ebbene, a fronte del quadro sopra delineato, si sta assistendo in molti Enti della F.A. alla a nostro avviso non corretta applicazione da parte di molti Dirigenti delle disposizioni in materia di S-W introdotte dal DL 18.

L'impressione che se ne ricava è che, nei confronti dello S-W, vi sia forse da parte di taluni Dirigenti una sorta di approccio pregiudizialmente negativo, che pare originato dall'idea che in ambito F.A. l'istituto in argomento non possa trovare idonee condizioni di attuazione, che è peraltro una posizione "storica", che abbiamo più volte sentito ribadire negli ultimi anni e che neanche la situazione emergenziale che il Paese sta vivendo e il varo di precise disposizioni legislative stanno incrinando.

Per fare solo qualche esempio, che riguardano Enti collocati in territori (Piacenza, Milano) che stanno subendo più di altri la condizione emergenziale da Coronavirus: quando nel Decreto n. 6 del 25 marzo il Direttore del PMPN di Piacenza, l'Ente di F.A. a più alta presenza civile, afferma "*che la prestazione in S-W incontra presso il PMPN insuperabili preclusioni oggettive*"; o quando,

in sede di risposta alla struttura territoriale della nostra O.S. (let. n. 5531 del 2.04.2020), lo stesso Direttore afferma che *“l’equivalenza” tra le prestazioni lavorative rese a domicilio e quelle rese sul luogo di lavoro* – ritenuto il pre-requisito per l’implementazione dello S-W - *“appare del tutto irrealizzabile nella fattispecie per le specifiche caratteristiche del lavoro e la penuria di mezzi idonei alle prestazioni lavorative da eseguirsi”*; o quando, ancora, il Comandante del 3° CERIMANT di Milano (let n. 4330 del 30.03.2020 al sovraordinato PMPN) sostiene che *“ la formula organizzativa del lavoro agile, ... risulta di fatto inattuabile presso lo scrivente... in primis a causa della carenza di connessioni informatiche dedicate e protette con cui interagire”*, si comprende bene l’approccio pregiudizialmente negativo a cui si faceva riferimento al precedente punto 1, atteso che in entrambi gli Enti trovano impiego diversi dipendenti civili con profili riconducibili ad attività notoriamente smart-workabili, come quelle amministrative, che però, negli stessi territori e in altri Enti della stessa F.A., hanno prodotto determinazioni dirigenziali di segno diametralmente opposto. Una F.A a differenti velocità e approcci, pare dunque di capire.

Gli effetti prodotti dall’approccio riduttivo sono evidenti a tutti, e consistono nel ricorso agli istituti alternativi previsti dal comma 3 dell’art. 87 del D.L. 18: in primo luogo, le *“ferie pregresse”* che, nelle condizioni in cui oggi devono essere necessariamente fruite (restrizione domiciliare), rappresentano un autentico controsenso, venendo meno la loro funzione primaria finalizzata al recupero delle energie; in secondo luogo, l’esonero dal servizio e la messa *“a disposizione per causa di forza maggiore presso il domicilio dichiarato e/o autorizzato”*, che lungi dall’essere *“l’extrema ratio”* cui fa riferimento la stessa circolare n. 2/2020 della F.P” (pag.5, primo capoverso), appare una condizione quasi *“ordinaria”*, ma che risulta al tempo stesso non solo particolarmente demotivante per il lavoratore che è costretto a subirla, ma anche a costi indirettamente ben maggiori per lo Stato, forse anche con profili di altra natura.

Per quanto sopra, la scrivente O.S. ritiene di investire del problema direttamente il sig. Capo di SME, affinché ponga in essere gli interventi più efficaci ed avvii le iniziative più idonee al fine di evitare da parte di alcuni Dirigenti approcci così riduttivi che non solo penalizzano alcuni lavoratori nei confronti di altri, ma espongono la F.A. anche a possibili rischi, certo da evitare.

Si ringrazia della cortese attenzione e si confida nella ben nota sensibilità del sig. Capo di SME.

p. la SEGRETERIA NAZIONALE

D’Urzo Maria Teresa