Lavoro agile: se il dipendente rifiuta, che fare?

Data: 17/03/2020
Area Tematica: Personale a.t.a.
Argomenti: ♦Personale: telelavoro

Keywords:
#pbb #prestazione #lavoro #dpcm #imporre #modalità #dipendente #paradosso #rifiutare #dirigente #recupero

Domanda

Il Dirigente Scolastico, considerato che ai sensi della Direttiva Funzione Pubblica 2/2020 il lavoro agile è modalità ordinaria di lavoro nella P.A., e ravvisata la sussistenza delle condizioni oggettive affinché il dipendente A.A. o A.T. possa fruire del lavoro agile, può imporre unilateralmente tale modalità di prestazione lavorativa, senza l'assenso del dipendente?
Ammesso che il dipendente possa rifiutare, il Dirigente può imporgli, in alternativa, la fruizione di ferie residue e/o recuperi, per evitare il paradosso di 'costringere' il personale ausiliario a tenere aperto un plesso solo a causa del rifiuto di un collega A.A. o A.T. di lavorare con SW?
Grazie

Risposta

NB: questa risposta è stata scritta prima della Nota MIUR 392/2020 che di fatto conferma lo spirito della risposta.

Si sottolinea, in premessa, che tutte le disposizioni finalizzate all'organizzazione degli uffici adottate dai dirigenti scolastici in questa fase emergenziale devono mirare a minimizzare le presenze delle unità di personale sul luogo di lavoro: questo in stretta coerenza con le previsioni del DPCM 11 marzo 2020 e con quelle emanate finora dalle autorità competenti. In particolare l'art. 1 c. 6 del DPCM 11 marzo 2020 prevede che la modalità di lavoro agile è da intendere come modalità ordinaria di prestazione lavorativa e che quindi spetta al dirigente scolastico organizzare gli uffici adottando tale modalità in via prioritaria e garantendo in misura residuale la prestazione in presenza sul luogo di lavoro per i servizi indifferibili ed erogabili esclusivamente in presenza: pertanto l'espressa disponibilità del personale quale condizione per legittimare il ricorso al lavoro agile risulta del tutto superata. Non si tratta, quindi, di imporre unilateralmente la modalità della prestazione lavorativa da parte del dirigente scolastico, ma di garantire che l'organizzazione degli uffici sia coerente con l'applicazione delle misure di profilassi adottate dalle autorità competenti, che sono tutte finalizzate ad evitare spostamenti non necessari e non indifferibili. Nel caso in cui il dipendente rifiuti espressamente (per iscritto) e senza produrre validi motivi la prestazione lavorativa in lavoro agile che il dirigente ha disposto in considerazione della realizzabilità da remoto delle mansioni da svolgere attribuite, il dipendente si troverà di fatto nella condizione di non voler fornire alcuna prestazione lavorativa: si tratta quindi di un'assenza a tutti gli effetti, da intendersi non quale assenza fisica dal luogo di lavoro, ma quale rifiuto di svolgere il servizio attribuito e che deve essere eseguito da remoto. Indipendentemente dai profili di natura disciplinare che tale comportamento del lavoratore assume rispetto alla garanzia della continuità dell'azione amministrativa, tale assenza deve essere giustificata con il ricorso a ferie o recupero a istanza del dipendente; se il dipendente non produce istanza pur dichiarandosi non disponibile a svolgere la prestazione lavorativa, il dirigente non potrà non disporre la copertura dell'assenza mediante recuperi o ferie; ovviamente questa è una extrema ratio, perchè in caso contrario avremmo un'assenza ingiustificata.

I contenuti di questo sito sono riservati; non è ammessa la loro ulteriore comunicazione, diffusione o pubblicazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo, la diffusione su altri siti internet o attraverso testate giornalistiche) se non dietro esplicita autorizzazione della Direzione.