



Al Direttore Regionale del Veneto  
Dell' Agenzia delle Entrate  
dott. Pierluigi Merletti

Premesso che

A seguito della nota epidemia di COVID 19, comunemente indicata come Coronavirus, la Presidenza del Consiglio dei Ministri a far data dal 25 febbraio 2020 ha adottato ripetuti provvedimenti (direttive e decreti presidenziali) recanti misure necessarie ad evitare il diffondersi del contagio che ha colpito l'intera popolazione.

I provvedimenti in parola hanno imposto limitazioni ed obblighi via via più stringenti in ragione del peggioramento della complessiva situazione fino al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 9 marzo 2020 con il quale, tra l'altro, sono state estese all'intero territorio nazionale le misure contenute nell'art. 1 del D.P.C.M. 8 marzo 2020 recante misure urgenti di contenimento del contagio da virus COVID-19.

La norma citata, letta in necessario coordinamento con l'art. 2 comma 1 lettera r) del medesimo D.P.C.M. impone ai datori di lavoro pubblici e privati di "promuovere la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie" **previa applicazione**, da parte delle amministrazioni datoriali, **del c.d. "lavoro agile"** di cui agli artt. 18 e ss. Della legge 22 maggio 2017 n. 23 ad ogni rapporto di lavoro, subordinato "anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti".

Allo stesso modo, in tema di rapporto di lavoro pubblico, l'art. 19 del d.l. n. 9 del 2 marzo 2020 recante anch'esso, nell'ambito dell'emergenza epidemiologica, misure urgenti in materia di pubblico impiego ha disposto che: "3. Fuori dei casi previsti dal comma 1, i periodi di assenza dal servizio dei dipendenti delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, imposti dai provvedimenti di contenimento del fenomeno epidemiologico da COVID-19, adottati ai sensi dell'articolo 3 comma 1, del decreto legge 23 febbraio 2020, n. 6, **costituiscono servizio prestato a tutti gli effetti di legge.**

Atteso

che a norma dell'art. 2087 del Cod. Civ. il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure necessarie al fine di tutelare l'integrità fisica e la personalità del lavoratore.

Che, al di là degli obblighi datoriali appena citati, il bene primario della salute è riconosciuto dalla Costituzione quale fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività (art. 32).

Che, alla luce della complessiva e gravissima situazione in essere per effetto dell'epidemia da Coronavirus, appare evidente come le misure urgenti fin ora disposte dal Governo conducono alla

massima limitazione delle attività pubbliche e private al fine di consentire al personale la più ampia permanenza presso le sedi domiciliari in esecuzione degli obblighi da ultimo introdotti.

Che dal combinato disposto del D.L. n. 6/2020 e del regolamento di attuazione di cui al D.P.C.M. 23 febbraio 2020 è dato desumere tra l'altro l'obbligo della "sospensione delle attività degli uffici pubblici, fatta salva l'erogazione dei servizi essenziali e di pubblica utilità, secondo le modalità e i limiti indicati con provvedimento del Prefetto territorialmente competente" (Art. 1 lett. G) del regolamento).

Che, ciò nonostante, da diverse Direzioni Provinciali del Veneto, stanno pervenendo disposizioni contrarie al dettato contrattuale e non coerenti con le disposizioni in materia di prevenzione del virus COVID-19, che impongono (non promuovono..) la fruizione di giorni di ferie entro e non oltre il giorno 3 aprile 2020.

Che le ferie costituiscono diritto irrinunciabile del lavoratore ed hanno la finalità di consentire il recupero psico-fisico del lavoratore e la loro fruizione non può essere imposta – ed in tal senso l'art. 1 del D.P.C.M. 8 marzo 2020 richiama la "promozione della fruizione" da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e non il collocamento obbligatorio in congedo ordinario/ferie entro una data antecedente quella contrattuale (nel caso specifico ferie anno precedente da fruire entro il 3 aprile anziché entro il 30 aprile).

Che, pertanto, nell'attuale situazione emergenziale ed alla luce del complessivo quadro normativo come risultante dai provvedimenti fin qui adottati nella specifica materia, il personale al quale è stato richiesto di assentarsi dal servizio in applicazione delle misure per la lotta all'epidemia in atto ed al quale non sia consentito l'accesso al c.d. lavoro agile o "smart working" deve ritenersi in servizio a tutti gli effetti di legge ai sensi del citato art. 19, comma 3, del D.L. n. 9 dle 2 marzo 2020.

Per tutto quanto sopra premesso e atteso, le Scriventi OO.SS.

#### INVITANO CODESTA AMMINISTRAZIONE

A disporre la corretta applicazione delle disposizioni in materia di assenze dal servizio del personale, provvedendo all'annullamento degli atti dispositivi che impongano la fruizione delle ferie entro termini diversi da quelli contrattuali.

Si chiede che le diverse Direzioni Provinciali prima di giungere ad atti unilaterali, una volta verificato che le richieste di ferie dei colleghi che abbiano ancora a disposizione quelle pregresse del 2019 e disponibili ad usufruirne anche entro il 3 aprile siano sufficienti a rispettare le norme dettate dall'emergenza, valutino l'opportunità di non provvedere ad obbligare tutto il personale a consumare giorni di congedo che, proprio alla luce della situazione emergenziale, potrebbero essere indispensabili alla gestione familiare anche dei figli minori.

In attesa di urgente riscontro si porgono distinti saluti

11/03/2020

**FP CGIL**  
*C. Ruocco*

**CISL FP**  
*G. Nolè*

**UIL PA**  
*A. Cau*

**UNSA**  
*A. Pasqualini*

**FLP**  
*Cerica*