



Entrate, recuperi congedi COVID. L'USB chiede di TUTELARE I LAVORATORI, flp interviene al posto dell'amministrazione, in suo sostegno e contro i lavoratori!



Roma, 03/05/2021

### **A tutto c'è un limite.**

Da tempo l'flp è la migliore alleata dell'Amministrazione, sempre pronta a toglierle le castagne dal fuoco. Lo si vede chiaramente ai tavoli dove in ripetute occasioni la loro *liaison* ha raggiunto livelli degni da romanzi rosa collana Harmony.

Chi non assiste a quanto accade ai tavoli ovviamente fa fatica a percepire questo rapporto così intenso e commovente anche perchè l'flp prova a tenere segreta la sua relazione affidandosi a comunicati roboanti. Ma quando si incontrano ai tavoli l'amore trionfa su tutto. E se per esempio USB attacca l'amministrazione, flp, in nome dell'amore, si sente direttamente colpita ed interviene a sua difesa e al suo posto.

Ma l'amore può fare brutti scherzi...Sui congedi Covid la convergenza tra Amministrazione e flp ha superato veramente il livello della decenza e l'ignoranza che emerge da quanto scrive questo sindacato è addirittura superiore alla sua complicità con l'amministrazione.

## **Andiamo con ordine.**

L'amministrazione, autorizza, e sottolineiamo autorizza, (con tanto di moduli e causali in presenze assenze) per il personale la fruizione dei congedi Covid, ai sensi dell'articolo 23 del dl 18 del 2020 così come modificato dall'articolo 72 del dl 34 del 2020 e successivamente dalla legge 77 del 2020: si tratta di una norma che riguarda esclusivamente il lavoro privato e che, nelle sue riformulazioni, riconosce la fruibilità di tali congedi fino ad agosto, per i figli di età non superiore ai 12 anni e, quindi, a prescindere dai provvedimenti di sospensione delle attività didattiche legate alla diffusione del fenomeno pandemico.

In realtà la fruizione di tali permessi è disciplinata per i/le lavoratori/trici pubblici non dall'articolo 23 ma bensì dall'articolo 25 del dl 18 del 2020 ed è ancorata ai provvedimenti di sospensione delle attività didattiche.

Flp, che diciamo non eccelle per conoscenze giuridiche, contribuisce a generare confusione ed infatti il 2 novembre 2020 pubblica un comunicato nel quale fa riferimento al termine di fruizione dei congedi per i/le lavoratori/trici pubblici al 31 luglio: termine che riguarda appunto il lavoro privato e non il lavoro pubblico. Insomma flp non ci aveva capito un tubo ma fin qui nulla di nuovo.

Con nota del 28 aprile 2021, la DCRUO riesuma un parere pubblicato dalla Funzione Pubblica ben 4 mesi prima, il 14 dicembre, e candidamente afferma che quei permessi da loro espressamente autorizzati sono stati illegittimamente fruiti e che, quindi, tocca al personale risolvere il problema. Come? Al fine di non incorrere in decurtazioni stipendiali, utilizzando le proprie ferie, permessi per particolari motivi personali o familiari o con altre assenze interamente retribuite. Con flessibilità, bontà loro...

Comodo vero? L'amministrazione sbaglia, autorizza la fruizione del congedo e poi si rivale sui/sulle colleghi/e. Naturalmente dopo averli costretti a fruire delle ferie 2020 entro aprile, nonostante l'USB ne avesse richiesto il differimento in ripetute occasioni.

## **Ma non finisce qua.**

Considerando che i permessi potevano essere fruiti alternativamente e quindi solo da uno dei due genitori, la circostanza che siano stati utilizzati da un collega o da una collega dell'Agenzia delle entrate, ha precluso la eventuale possibilità di fruizione da parte del coniuge che, lavorando nel privato, avrebbe potuto utilizzare l'articolo 23 del dl 18 del 2020. Quindi il danno è doppio e si è ripercosso non solo nei confronti del singolo/a lavoratore/trice ma nell'ambito del nucleo familiare

A questo punto ci sono due strade. O si parte dall'assunto che un palese errore commesso dall'amministrazione non possa e non debba ricadere sui lavoratori ed è la posizione dell'USB che, infatti, ha prontamente inviato [una diffida](#).

Oppure, come fa flp, si interviene al sostegno dell'amministrazione riproponendo la stessa soluzione datoriale.

Ma oltre queste miserie le soluzioni alternative ci sarebbero.

In primo luogo, commutando tutti i permessi fruiti ai sensi dell'articolo 23 (la norma che riguarda il privato) in permessi ex articolo 25 (la norma che riguarda il settore pubblico) in modo da mettere almeno in sicurezza i permessi fruiti a seguito dei provvedimenti di sospensione delle attività scolastiche. E di tale soluzione nella nota dell'amministrazione non vi è alcuna traccia (infatti si fa riferimento a tipologia di assenze interamente retribuite e con *ratio* diverse dal Covid).

In secondo luogo, estendendo la prospettiva al nucleo familiare e facendo emergere i fenomeni di eventuale sussistenza del diritto al congedo per l'altro coniuge lavoratore privato che *ab origine* ne aveva il diritto ai sensi dell'art. 23 DL 18/2020. Questa soluzione non comporterebbe alcun danno alla collettività e avrebbe il merito di riparare senza alcun nocumento i danni creati dagli effetti distorsivi dell'errore interpretativo.

In terzo luogo, la possibilità di commutazione del congedo covid in congedo ai sensi dell'art. 32 Decreto legislativo 151/2001 che nella nota è citato in via puramente residuale e mimetizzata con l'istituto dell'aspettativa.

Riteniamo che andare a sanare a valle senza individuare le cause e i responsabili a monte sia un colpo di spugna inaccettabile.

Se tale proposta viene poi da un sindacato, ognuno può ben comprendere di quale tipo di sindacato stiamo parlando e trarne tutte le relative conseguenze.

*USB PI Agenzie Fiscali*