

## LAVORO AGILE E BUONI PASTO

Il permanere dell'emergenza pandemica che in questi giorni, purtroppo, sta registrando nuove impennate, ha comportato, tra le altre misure di prevenzione, la proroga del lavoro agile emergenziale in tutte le Pubbliche Amministrazioni.

Questa situazione rende ancora di estrema attualità la questione della mancata corresponsione dei buoni pasto al personale, considerato che probabilmente e ancora per molti mesi, dovremo fare i conti con questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, senza che vi sia stata ancora data un'adeguata regolamentazione contrattuale a molti degli istituti che regolano il rapporto di lavoro.

Calcoliamo che in questo ultimo anno, per effetto della mancata erogazione dei buoni pasto e del lavoro straordinario, *(eppure sappiamo come e quanto la prestazione lavorativa in molti casi sia stata svolta anche in modalità eccedenti l'orario di lavoro al fine di erogare prestazioni e servizi legati all'eccezionalità del momento)* **vi sia stata una perdita di salario pro-capite almeno pari a 1.500 euro**. Se a questo aggiungiamo i costi sostenuti per le dotazioni informatiche proprie, per le connessioni e i collegamenti, abbiamo chiaro il senso di quanto sia stata rilevante la perdita economica per il personale, in un momento in cui il CCNL è scaduto da più di due anni e le stesse somme dei Fondi Risorse Decentrate sono sempre più decurtate e corrisposte con enorme ritardo.

Del resto la soluzione adottata da Governo e Parlamento con il comma 870 dell'art. 1 della legge di bilancio 2021 che prevede la possibilità di utilizzare nel 2021, all'interno dei FRD, i risparmi conseguiti dalle Amministrazioni nel 2020 su buoni pasto e straordinari appare insufficiente, controversa e di difficile applicazione:

- perché sposta sull'esercizio 2021 risorse che invece erano destinate a remunerare prestazioni rese nel 2020, prevedendone l'erogazione all'interno dei Fondi per fattispecie diverse (vedi performance e produttività) che non riusciranno a intercettare coloro che il danno l'hanno subito;
- perché resta l'ingiusta differenziazione tra chi in alcune amministrazioni ha percepito, e continua a percepire i buoni pasto, e chi invece si è visto negare tale riconoscimento;
- perché la norma esplica i suoi effetti solo sui risparmi 2020 e nulla dice per quelli che stanno maturando nel corso del 2021, che al momento andrebbero perduti;
- perché, infine, le modalità di individuazione, di certificazione e di successivo riaccredito di tali risorse, sono farraginose e spesso oscure, soggette a vari passaggi con gli organi di controllo, per cui è forte il rischio di una forte decurtazione rispetto a quello effettivamente non erogato.

Del resto sulla materia vi è da segnalare il parere recentemente reso dall'Avvocatura Generale dello Stato al Formez in cui si conferma la *"possibilità di corresponsione del buono pasto ai lavoratori in smart working in questa fase in cui, a causa dell'emergenza sanitaria, tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa ha assunto il carattere dell'ordinarietà, collegandola a una determinazione di natura organizzativa, assunta previo confronto con le rappresentanze sindacali"*.

Inoltre l'Agenzia delle Entrate, Divisione Contribuenti, nella risposta all'interpello 956-2631/2020 relativo al trattamento fiscale dei buoni pasto erogati al personale in lavoro agile emergenziale, ha chiarito di fatto che i buoni pasto possono essere erogati anche ai lavoratori in smart working, tenuto conto della circostanza che la realtà lavorativa è sempre più caratterizzata da forme di lavoro flessibili. Del resto la stessa normativa ha subito un'evoluzione. L'articolo 285, comma 4 del DPR 207/2010 richiedeva l'utilizzo dei buoni pasto durante la giornata lavorativa. Il decreto 122/2017 del Ministero dello Sviluppo Economico, invece, non solo ha omesso questo obbligo, ma addirittura ne consente l'uso cumulativo fino a otto buoni pasto al giorno. Svincolando di fatto l'utilizzo del buono dal momento e dal luogo in cui è prestata la prestazione lavorativa.

E' evidente, quindi, come non sia possibile abbandonare tale rivendicazione, o darla per persa, o rimandarne la definizione al momento della sottoscrizione dei nuovi contratti, o se e quando, entreranno a regime i POLA (Piani Organizzativi per il Lavoro Agile).

Vi è un anno di attività già reso e, come dicevamo, altri mesi in cui la modalità emergenziale del lavoro agile continuerà ad essere prevalente nell'organizzazione del lavoro delle Pubbliche Amministrazioni. **E' necessario quindi che questi aspetti, unitamente alla regolamentazione negoziale dell'articolazione degli orari di lavoro, del diritto alla disconnessione, della modalità di fruizione delle ferie e dei permessi, sia, come da noi più volte richiesto, oggetto di uno specifico accordo nazionale per tutti i comparti del lavoro pubblico, per offrire da subito un quadro di riferimento certo ed esigibile, senza le incertezze e le ingiustizie verificatesi in questa lunga fase così difficile ed impegnativa per tutto il Paese.**

Il rinnovo dei Contratti di lavoro scaduti è la nostra priorità e su questo incalzeremo il Governo Draghi, ma è evidente che al momento i tempi della loro definizione, per ognuno dei singoli comparti di contrattazione, non sono coerenti con l'urgenza di affrontare e definire le questioni aperte sul lavoro agile e sulla sua tutela trasversale.

Una richiesta, quella dell'Accordo quadro sul lavoro agile, più volte formulata alla Ministra Dadone e che ora riproponiamo al Ministro Brunetta, senza alcun timore, come da qualcuno paventato, rispetto agli esiti della stessa, o alla sua presunta impopolarità. Perché parliamo di diritti e di tutele di lavoratrici e lavoratori che hanno permesso il funzionamento della Pubblica amministrazione in una fase di eccezionale emergenza e che, per questo, abbiamo il dovere di rappresentare senza alcuna timidezza.

*A cura della Federazione FLP*