



prot: GB20200049532

del: 17/07/2020

Ai Direttori delle strutture di Staff
Ai Direttori delle strutture di Linea
Ai Direttori delle strutture di Supporto
Ai Direttori delle strutture Territoriali
Ai Direttori degli Uffici di Scopo
Al Direttore dell'Istituzione Sistema
Biblioteche Centri Culturali
Al Commissario dell'Agenzia Capitolina
sulle Tossicodipendenze

e, p.c.

Alla Sindaca
Al Capo di Gabinetto
All'Assessore al Personale, Anagrafe, Stato Civile,
Servizi Demografici ed elettorali
Al Direttore Generale
Al Segretario Generale
Alle OO.SS.
Alle R.S.U.

Oggetto: Buono pasto e personale in smart working.

Con riferimento all'erogazione del buono pasto al personale che presta servizio in modalità agile ai sensi delle disposizioni in deroga previste dalla normativa emergenziale, sono pervenute richieste di chiarimenti in ordine alla validità dell'intesa raggiunta con le organizzazioni dei lavoratori in data 13 maggio u.s. a seguito della pubblicazione del decreto n. 3463 dell'8 luglio 2020 emesso dal Tribunale di Venezia.

Quest'ultimo, si è espresso nel giudizio in ordine alla mancata contrattazione tra il Comune di Venezia e le Associazioni Sindacali in merito all'erogazione del buono pasto in regime di smart working, senza pertanto affrontare la legittimità di una specifica intesa, nei limiti del suo contenuto dispositivo.

Dall'esame del Decreto del Tribunale si evince chiaramente, senza possibilità di equivoci, che il fondamento dell'enunciato principio di incompatibilità del lavoro agile con la fruizione dei buoni

pasto si fonda sugli “*artt. 45 e 46 – richiamati all’art. 26 del CCNL di comparto, che ne subordinano la fruizione soltanto a determinati requisiti di durata giornaliera della prestazione*”, con la conseguenza che: “*per la maturazione del buono pasto, sostitutivo del servizio mensa (v. art. 45 CCNL di comparto), è necessario che l’orario di lavoro sia organizzato con specifiche scadenze orarie e che il lavoratore consumi il pasto al di fuori dell’orario di servizio. Quando la prestazione è resa in modalità di lavoro agile, questi presupposti non sussistono, proprio perché il lavoratore è libero di organizzare come meglio ritiene la prestazione sotto il profilo della collocazione temporale*”.

Queste circostanze erano ben note alla delegazione trattante di Roma Capitale ed alle organizzazioni dei lavoratori capitolini, tanto che, sia nella citata intesa del 13 maggio 2020 che nella successiva circolare esplicativa dello scrivente Dipartimento prot. GB/35659 del 23 maggio 2020, indirizzata a tutti Direttori delle Strutture, si precisa chiaramente che è possibile riconoscere il buono pasto solo ed esclusivamente quando, per esigenze organizzative, il Direttore di struttura/datore di lavoro abbia disposto per i propri dipendenti l’obbligo di osservare anche in modalità agile il medesimo orario svolto in presenza fisica ed essi abbiano lavorato nella fascia oraria prevista a tal fine dall’art. 45, comma 2 del CCNL 14.09.2000.

In questa ipotesi, invero, non vi è alcuna autonomia o libertà del dipendente di “*organizzare come meglio ritiene la prestazione sotto il profilo della collocazione temporale*”, in perfetta armonia con la massima giurisprudenziale sopra citata.

Deve essere tenuto nel debito conto che la normativa “ordinaria” sullo smart working (L. 22 maggio 2017, n. 81), oltre alle altre prescrizioni sulla necessità di accordi preventivi e sulla disponibilità degli strumenti di lavoro offerta dal datore, contempla l’assegnazione preventiva di una sorta di progetti-obiettivo, che il dipendente riceve ed attua organizzando in piena autonomia la propria attività di servizio, nel rispetto dei risultati attesi e della tempistica di conclusione fissata.

La normativa emanata in costanza di emergenza sanitaria contempla invece come modalità ordinaria di prestazione lavorativa un regime di smart working espressamente in deroga a tali disposizioni, nella consapevolezza che l’esigenza di attuare con immediatezza l’istituto non consente la previa esecuzione di tutte le sopra citate condizioni, rendendo certamente possibile e legittimo pretendere dai propri dipendenti di osservare un determinato orario di servizio vincolato per espletare i compiti quotidianamente assegnati, al fine di garantire, anche durante il periodo di emergenza, la continuità della copertura dei servizi e delle attività di competenza.

I Direttori delle Strutture Capitoline, nell'ambito delle prerogative datoriali, possono così adottare ogni utile e motivata iniziativa che tenga conto delle specifiche esigenze organizzative della Struttura, fondata sulle peculiari necessità funzionali e di servizio, ivi comprese le forme di rendicontazione e controllo dell'attività svolta, riconoscendo il buono pasto quando l'articolazione dell'orario di servizio "agile" è vincolante per il lavoratore e rispondente al requisito stabilito dal citato art. 45, comma 2 del CCNL 14.09.2000.

Su tale rigido presupposto si fonda l'accordo sottoscritto tra l'Amministrazione e le OO.SS. il 13 maggio u.s., nel rispetto di quanto esplicitato nel Decreto del Tribunale di Venezia nella parte in cui non considera il buono pasto come *"un elemento della retribuzione, né di un trattamento comunque necessariamente conseguente alla prestazione di lavoro in quanto tale, ma piuttosto di un beneficio conseguente alle modalità concrete di organizzazione dell'orario di lavoro"*.

L'alternativa all'orario di servizio vincolato è un'organizzazione del lavoro per le *"fasi, cicli e obiettivi"* di cui all'art. 18 della L. 22 maggio 2017, n. 81, con onere per il datore di lavoro di individuazione ed assegnazione preventiva al dipendente.

Tanto si rappresenta alle SS.LL. in indirizzo ai fini della legittimità delle disposizioni adottate a seguito dell'intesa e della circolare GB/35659 del 23 maggio 2020, con la precisazione che, eventuali revoche dei benefici al personale tenuto a rispettare nello smart working in forza delle adottate disposizioni di servizio il medesimo orario di lavoro previsto per la prestazione in presenza fisica, esporrebbe l'Amministrazione Capitolina a contenziosi forieri di potenziali negative conseguenze.

Cordiali saluti.

Angelo Ottavianelli