



SMART WORKING E BUONO PASTO: DUE TERMINI CONCILIABILI!

Sul tema della compatibilità e quindi della conciliabilità del lavoro agile con l'erogazione del buono pasto siamo già intervenuti lo scorso 19 marzo, all'indomani della decretazione del *lockdown* da parte del Governo, chiedendo per primi che l'Amministrazione procedesse all'erogazione dei buoni pasto nei confronti del personale impegnato nell'attività lavorativa in modalità *smart working*. All'epoca quella nostra richiesta, motivata sulla base di un'attenta analisi della direttiva n.3/2017 del *Dipartimento della Funzione Pubblica-Presidenza del Consiglio dei Ministri*, direttiva che offre "copertura giuridica" alle Pubbliche Amministrazioni che erogano il buono pasto agli *smart workers*, fece "storcere il naso", salvo successiva ed entusiastica adesione, a qualche nostro collega, ma indusse l'Amministrazione ad una riflessione sull'argomento, riflessione che, anche a seguito della circolare della funzione pubblica (Paragrafo 2. della Circolare n.2/2020), si concluse con l'autorizzazione ad erogare i buoni pasto sin dall'avvio dello *smart working* emergenziale.

Con una decisione che le scriventi organizzazioni sindacali non condividono ed hanno già contestato non solo in sede di confronto sulla bozza di messaggio Hermes n.3295, ma anche con precedenti comunicati, oggi l'Amministrazione decide che nella Fase "3" dell'emergenza sanitaria, a decorrere dal 15 settembre, il buono pasto non sia erogato ai lavoratori in *smart working* sulla base dell'assunto che essendo il lavoro agile volontario e non imposto dal datore di lavoro i colleghi non avrebbero diritto al buono pasto cui possono accedere seguendo la tradizionale modalità di lavoro in presenza fisica!

A parte il messaggio velatamente ricattatorio sotteso ad una simile posizione, della serie ti accordi il buono pasto se vieni in presenza fisica altrimenti perdi 140 euro mensili in termini economici (il controvalore mensile dei buoni pasto), vogliamo ricordare all'Amministrazione che lo *smart working* disciplinato dal legislatore con effetto 15.09.2020, come abbiamo già sostenuto in riunione senza essere smentiti, non è quello ordinario delle Leggi n.124/2015 e n.81/2017 visto che si prescinde dall'accordo individuale come recita l'art.263 della Legge n.77/2020, ma resta sempre una forma emergenziale. Queste nostre considerazioni sono avvalorate dal fatto che altre Amministrazioni, es. il Ministero del Lavoro, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, il Ministero della Salute e l'Agenzia delle Entrate, hanno nel caso del Ministero del Lavoro e dell'INL accordato il buono pasto agli *smart-workers* in questa fase, oppure, senza chiudere al confronto con le OO.SS., si sono riservate di fare degli approfondimenti, rinviando ad un separato accordo (Ministero della Salute - Protocollo del 14.09.2020) oppure ad una verifica con gli organi di controllo (Agenzia delle Entrate - Protocollo del 17.09.2020) la decisione.

Tutto ciò dimostra che se c'è la volontà non esistono preclusioni di carattere giuridico, quelle preclusioni che rischiano di vanificare l'applicazione di una nuova modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto alla quale noi abbiamo fatto il salto culturale, ma l'Amministrazione arranca: **segno che c'è ancora molta strada da percorrere nonostante i proclami dei decisori politici!**

Roma, 18 settembre 2020

FP CGIL Matteo Ariano Antonella Trevisani	CISL FP Paolo Scilinguo	FIALP/CISAL Francesco Viola	CONFSAL-UNSA Piergiuseppe Ciaraldi Sergio Peppetti
---	----------------------------	--------------------------------	--