

**Confronto, ai sensi della Circolare n. 2/2020 del Ministro per la P.A., in materia di
buono pasto in regime di lavoro agile nella fase di emergenza COVID19**

**SINTESI DEI LAVORI E DELLE POSIZIONI EMERSE
(art. 6 CCNL)**

- In data 9 aprile 2020 proveniva una richiesta unitaria di tutte le OO.SS. e della RSU di convocare con urgenza il tavolo negoziale al fine di trattare una serie di argomenti relativi alla gestione dell'emergenza COVID-19, tra cui quella relativa all'erogazione del buono pasto in favore dei dipendenti in lavoro agile.
- In data 15 aprile 2020 la RSU trasmetteva apposita nota con cui chiedeva l'attribuzione del buono pasto al personale in lavoro agile, intendendosi incluso anche il personale che opera in modalità di estensione di telelavoro.
- In data 17 aprile 2020, nella riunione avente ad oggetto *"Gestione del rapporto di lavoro nella fase di emergenza COVID-19"*:
 - la Parte Sindacale rinnovava la richiesta di riconoscere al personale in lavoro agile/telelavoro il buono pasto, richiamandosi a quanto previsto dalla Circolare n. 2 del 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione;
 - la Parte Pubblica ricordava che secondo la stessa circolare il personale in smart working non ha un automatico diritto al buono pasto e che in base all'art. 8 del regolamento attualmente vigente in Ateneo, concertato con la RSU e le OO.SS. nel 2013, coloro che hanno un contratto di telelavoro sono esclusi dal riconoscimento del buono pasto. Sosteneva pertanto che la materia dovesse essere oggetto di approfondimento e andasse trattata con notevole prudenza. Evidenziava inoltre che l'Ateneo, con circolare n° 168419 del 24 marzo 2020 aveva comunicato che *«il lavoro agile è una modalità di lavoro orientata ai risultati per cui non si procede ad una rigida rendicontazione dei tempi di lavoro...; per la medesima ragione non si procede all'assegnazione di straordinari e buoni pasto»*, mentre con la circolare n. 127308 del 5 marzo 2020 aveva precisato che nell'esercizio del lavoro agile *"non sono previsti rimborsi spesa"*. Nel contempo proponeva di accantonare le risorse non spese al fine di valutare il loro possibile utilizzo per finanziare altri servizi in favore del personale, nel rispetto dei vincoli e dei limiti di legge, subordinatamente al parere favorevole del Collegio dei Revisori.
- A seguito di tale incontro informativo, in data 22 aprile 2020, le cinque OO.SS. ammesse alla contrattazione decentrata, chiedevano formalmente, ai sensi della circolare n. 2 del 01.04.2020 del Ministero P.A, la convocazione del confronto sindacale in materia di buoni pasto al personale in lavoro agile.
- Le riunioni di confronto si tenevano in via telematica in data 8 e 15 maggio 2020. Al tavolo erano presenti la RSU e 4 delle 5 organizzazioni sindacali richiedenti (CGIL, CISL, SNALS CONFSAI e FGU GILDA UNAMS). Risultava assente ad entrambi gli incontri la FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA. La Delegazione Pubblica era presente con tutti i suoi quattro componenti (Direttore Generale, Prorettore Vicario, Prorettore all'organizzazione e processi gestionali, Dirigente ARU).

- La **posizione della Parte Pubblica** assunta nella prima riunione è così sintetizzabile:
 - la misura appare di difficile comprensione, anche in relazione alla situazione economico-sociale del Paese;
 - il buono pasto non è considerabile come elemento integrativo della retribuzione;
 - in regime di lavoro agile non è possibile provvedere alla verifica dell'orario di lavoro, e quindi alla verifica delle condizioni di riconoscimento del buono pasto;
 - il regolamento del telelavoro di UNIPD (dove invece è verificabile l'orario di lavoro) esclude espressamente l'erogazione del buono pasto: sono 160 i dipendenti in telelavoro che non godono di tale beneficio;
 - considerate le sopra evidenziate questioni l'Amministrazione ha provveduto a chiedere un parere al Collegio dei Revisori dei Conti (**allegato 1**).
- La **posizione** assunta dalla **Parte Sindacale** viene così sintetizzata:
 - è necessario e urgente riconoscere il buono pasto al personale in lavoro agile, non sussistendo alcun impedimento di tipo normativo o contabile, posto che è la stessa circolare del Ministero della P.A. ad avere previsto la possibile attribuzione del beneficio, a seguito del confronto con le organizzazioni sindacali;
 - le risorse sono già presenti nel bilancio di Ateneo, per cui non vi sarebbe alcuna spesa aggiuntiva a carico dell'Ente;
 - il riconoscimento del buono pasto verrebbe percepito come un segnale di attenzione nei confronti del personale e rappresenterebbe una importante misura di sostegno al reddito;
 - potrebbe essere ipotizzabile anche un riconoscimento di tipo forfettario.
- Nel secondo incontro del 15 maggio 2020 la Parte Pubblica, preso atto delle osservazioni pervenute nel primo incontro di confronto intese a giustificare l'erogazione del buon pasto anche quale misura orientata al rimborso delle maggiori spese sostenute dai lavoratori, proponeva l'utilizzo delle risorse risparmiate a causa del minor utilizzo dei buoni pasto per rimborsare le spese che il personale si ritrova a sostenere proprio perché posto obbligatoriamente in lavoro agile, analogamente a quanto già previsto per il telelavoro.
- La proposta della Parte Pubblica veniva così articolata (cfr. **allegato 2**):
 - 1) In caso di estensione del telelavoro o di lavoro agile con pc messo a disposizione dall'Amministrazione, in analogia con quanto già previsto dall'art. 12 del regolamento sul telelavoro, viene previsto il rimborso orario per consumi telefonici, telematici ed elettrici, nella misura indicata in tabella:

Rimborso orario	€ 0,20
Ore	36
Rimborso settimanale	€ 7,20
Rimborso mensile	€ 28,80
 - 2) In caso di lavoro agile senza messa a disposizione del pc da parte dall'Amministrazione, viene previsto, in aggiunta al rimborso di cui al punto 1, anche il rimborso orario per device, nella misura indicata nella tabella che segue:

Rimborso orario device	€ 0,20
Ore	36
Rimborso settimanale	€ 7,20
Rimborso mensile	€ 28,80
 - 3) I rimborsi del punto 1 (per i giorni di estensione rispetto al contratto individuale se si tratta di telelavoro) e del punto 2 si applicano per il periodo in cui il lavoro agile è la modalità ordinaria nella P.A. (a far data dal DPCM 11 marzo 2020, entrato in vigore il 12 marzo 2020).

- 4) Entrambi i rimborsi vengono calcolati in base alle giornate di lavoro agile/telelavoro svolte, conteggiando le ore che risultano dal proprio orario tipico individuale.
 - 5) I rimborsi si applicano anche alle giornate di lavoro misto (lavoro agile + presenza).
 - 6) Il rimborso forfettario di mobilità di cui all'accordo welfare del 20.12.2018 attualmente ancora vigente verrà erogato in proporzione alla presenza in servizio presso l'Ateneo, non essendo compatibile e dunque non cumulabile con i rimborsi sopra indicati per le medesime giornate.
- Con lettera del 19 maggio 2020 (cfr. **allegato 3**) le OO.SS. FLC CGIL, FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA, FGU GILDA UNAMS e SNALS CONFISAL comunicavano che *“Le scriventi ricordano e ribadiscono che il confronto così come previsto dall'art. 6 del CCNL è stato richiesto solo sull'erogazione del buono pasto per i dipendenti in lavoro agile in emergenza sanitaria da SARS-CoV-2 e come tale solo su questo argomento va chiuso con la redazione di una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse (art. 6 co 2 Ccnl). Altre proposte saranno attentamente vagliate, nell'interesse del personale, con i tempi e le modalità dovute e previste dalla contrattazione integrativa”*.
 - In data 20 maggio 2020 il Collegio dei Revisori dei Conti inviava il parere richiesto (cfr. **allegato 4**) dall'Amministrazione concludendo che: *“Alla luce delle considerazioni svolte, l'erogazione dei buoni pasto in regime di smartworking, allo stato attuale, non appare pertanto giustificata”*.
 - In data 22 maggio 2020 (cfr. **allegato 5**) la RSU comunicava che:
 - a) la redazione della sintesi dei lavori e delle posizioni emerse deve essere riferita esclusivamente all'oggetto del confronto;
 - b) la proposta di rimborso dei costi sostenuti dai dipendenti in smart-working (e dai dipendenti in telelavoro esteso) trova comunque l'apprezzamento dell'organismo unitario;
 - c) è contraria a rivedere l'accordo sul welfare soltanto per la parte relativa al rimborso forfettario; l'accordo andrebbe eventualmente rivisto nella sua interezza;
 - d) il rimborso spese dovrebbe essere elevato ad € 0,40 all'ora per tutte le ipotesi.
 - In data 22 maggio 2020 (cfr. **allegato 6**) la O.S. CISL comunicava di condividere e sostenere la posizione già esplicitata dalla RSU e, pertanto, chiedeva la redazione della sintesi dei lavori esclusivamente riferita all'oggetto del confronto.

Tutto ciò premesso, tenuto conto delle differenti e divergenti posizioni assunte dalla Parte Pubblica e dalla Parte Sindacale, il confronto in materia di erogazione del buono pasto in regime di lavoro agile nella fase di emergenza COVID19 si conclude senza il raggiungimento di un'intesa tra le Parti.

AMMINISTRAZIONE CENTRALE
Area Risorse Umane
Staff- Settore relazioni sindacali

1222-2022
800
ANNI



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Riviera Tito Livio, 6
35100 Padova
tel +39 049 8273181
fax +39 049 8273190
relazioni.sindacali@unipd.it
CF 80006480281
P.IVA 00742028

Al Collegio dei Revisori dei Conti
dell'Università degli Studi di
Padova

Anno 2020 Tit 1 Cl. 10 All.3

OGGETTO: Richiesta di parere su riconoscimento del buono pasto al lavoratore in regime di lavoro agile durante la fase emergenziale COVID-19

Il lavoro agile trova la sua completa disciplina nel capo II della Legge 22 maggio 2017, n. 81 e ss.mm.ii. e rappresenta una modalità flessibile e semplificata di esecuzione del rapporto di lavoro, definita mediante l'accordo tra le parti, organizzata per obiettivi e finalizzata a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Caratteristica principale del lavoro agile è che la prestazione lavorativa viene svolta in parte all'esterno della sede di lavoro, in assenza di una postazione fissa.

Con il sorgere dell'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia COVID-19, sono state attuate da parte del Governo misure urgenti volte ad assicurare il necessario distanziamento sociale e nel contempo a garantire la continuità dell'attività lavorativa. In particolare il Decreto Cura Italia (Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modifiche in Legge 27 aprile 2020, n. 24), all'art. 87, comma 1, ha stabilito che *"Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, **il lavoro agile e' la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni** di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che, conseguentemente: a) limitano la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza; b) prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti."*

Tale modalità di lavoro deroga dalla normativa generale in materia di smart working, in quanto non è previsto l'accordo tra le parti né l'obbligo informativo in materia di sicurezza da parte del datore di lavoro; risulta inoltre avere applicazione generalizzata e va a rendere ordinario il lavoro presso il domicilio del dipendente, avvicinando le caratteristiche del lavoro agile a quelle del telelavoro.

In tale contesto i sindacati hanno chiesto di riconoscere ai dipendenti pubblici in regime di lavoro agile il buono pasto, facendo leva su quanto indicato dalla Circolare n. 2 del 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, in cui viene riportato che *“Le amministrazioni sono chiamate, nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente, a definire gli aspetti di tipo organizzativo e i profili attinenti al rapporto di lavoro, tra cui gli eventuali riflessi sull’attribuzione del buono pasto, previo confronto sotto tale aspetto con le organizzazioni sindacali. Con particolare riferimento alla tematica dei buoni pasto, si puntualizza, quindi, che il **personale in smart working non ha un automatico diritto al buono pasto e che ciascuna PA assume le determinazioni di competenza in materia, previo confronto con le organizzazioni sindacali**”*. Il Ministero, dunque, ha delegato a ciascuna P.A. di assumere eventuali determinazioni sul buono pasto, senza fornire elementi a favore di una posizione o di un'altra, ma specificando che non sussiste alcun diritto automatico all'erogazione dello stesso.

Su tale tematica l'Ufficio Studi del CODAU ha effettuato un approfondimento giuridico volto a capire se, nell'ambito del lavoro agile come disciplinato nella fase emergenziale, sia possibile riconoscere il buono pasto ai lavoratori, posto che esso non è un elemento della retribuzione, ma si concreta in una agevolazione di carattere assistenziale collegata al rapporto di lavoro, finalizzata a compensare l'estensione dell'orario lavorativo e a consentire il recupero delle energie psico-fisiche. Secondo tale parere (cfr. allegato 1) non sarebbe possibile erogare il buono pasto al lavoratore in regime di smart working in quanto verrebbe a mancare il presupposto stesso del sinallagma che sta alla base della possibilità di fruire del buono pasto e cioè l'obbligo di prestare l'attività lavorativa nella sede di lavoro per un orario comprendente anche la pausa pranzo.

Successivamente l'Ispettorato della Funzione Pubblica, a cui si sono rivolti i sindacati per contestare il suindicato parere, ha evidenziato che la posizione assunta dal CODAU non sarebbe coerente con quanto disposto dalla Circolare n. 2/2020 sopra citata e, senza entrare nel merito, si è limitato a ribadire che la decisione spetta all'Amministrazione previo confronto con le Organizzazioni Sindacali (cfr. allegato 2). Nello stesso giorno, il 28 aprile 2020, in audizione alla Camera, il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha affermato di aver *“avviato un tavolo con i sindacati per lo smart working per discutere non solo il diritto alla disconnessione ma anche altre questioni che richiedono l'abbandono di certe situazioni che prima potevano avere un senso. Penso al buono pasto, a esempio: **può avere un senso nell’ottica della presenza fisica a lavoro ma con lo smart working a regime è più difficile concepirlo perché le due cose non si connettono così tanto.**”*

Con la presente, alla luce di quanto esposto che delinea una situazione che ha margini di incertezza, siamo a chiedere al Collegio dei Revisori dei conti quali siano i limiti entro i quali si può muovere l'Amministrazione all'interno del confronto sindacale che abbia ad oggetto l'erogazione dei buoni pasto ai dipendenti in smart working.

Più precisamente:

- 1) se sia possibile riconoscere il buono pasto al dipendente in lavoro agile durante la fase emergenziale legata all'epidemia COVID 19 e, in caso positivo, con quali modalità e limiti;
- 2) in caso di parere negativo, se le risorse che si renderanno disponibili per la mancata fruizione dei buoni pasto possano essere utilizzate per fornire ai dipendenti kit sanitari o strumenti quali chiavette sim o tablet da utilizzare nell'ambito del lavoro agile.

Si fa infine presente che nel nostro Ateneo è attualmente vigente un regolamento sul telelavoro (D.R. 1531 del 17.06.2013), il cui testo era stato concordato in sede di concertazione con la RSU e le OO.SS. nel febbraio del 2013. Poiché tale regolamento, all'articolo 8, esclude il riconoscimento del buono pasto a chi è in telelavoro, l'Ateneo ha proceduto nello stesso modo anche nei confronti dei lavoratori agili, anche per evitare discriminazioni (cfr. allegato 3).

In attesa di un cortese riscontro,
cordiali saluti.

Il Direttore Generale

Ing. Alberto Scuttari

Firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

CONFRONTO IN MATERIA DI BUONO PASTO E
LAVORO AGILE
15 maggio 2020

Settore Relazioni Sindacali



PROPOSTA PARTE PUBBLICA

- La Parte pubblica, per i motivi esposti nella prima parte del confronto, non ritiene percorribile, né in termini di principio né in termini formali, il riconoscimento del buono pasto in regime di lavoro agile, dal momento che:
 - La misura appare di difficile comprensione, anche in relazione alla situazione economico-sociale del Paese;
 - Il buono pasto non è considerabile come elemento integrativo della retribuzione;
 - In regime di lavoro agile non è possibile provvedere alla verifica dell'orario di lavoro, e quindi la verifica delle condizioni di riconoscimento del buono pasto;
 - Il regolamento del telelavoro di UNIPD (dove invece è verificabile l'orario di lavoro) esclude espressamente l'erogazione del buono pasto.
- In alternativa, preso atto delle osservazioni pervenute nel primo incontro di confronto intese a giustificare l'erogazione del buon pasto anche quale misura orientata al rimborso delle maggiori spese sostenute, intende proporre l'utilizzo delle risorse risparmiate a causa del minor utilizzo dei buoni pasto per rimborsare le spese che il personale si ritrova a sostenere proprio perché posto in lavoro agile, analogamente a quanto già previsto per il telelavoro.
- Per coerenza il rimborso forfetario per la mobilità previsto dall'accordo sul welfare andrà utilizzato in proporzione alla presenza in servizio presso l'Ateneo.



CASO 1

DIPENDENTI

- IN ESTENSIONE DEL TELELAVORO
- IN LAVORO AGILE CON PC FORNITO DALL'AMMINISTRAZIONE

Rimborso orario consumi energia e connettività (NO TAX)	€ 0,20
Ore	36
Rimborso settimanale	€ 7,20
Rimborso mensile	€ 28,80



CASO 2

DIPENDENTI

- IN LAVORO AGILE CON PC NON FORNITO
DALL'AMMINISTRAZIONE

Si aggiunge

Rimborso orario device (tassato)	€ 0,20
Ore	36
Rimborso settimanale	€ 7,20
Rimborso mensile	€ 28,80

TOTALE RIMBORSO CONSUMI E DEVICE	€ 57,60
----------------------------------	---------



- I rimborsi del caso 1 (per i giorni di estensione rispetto al contratto individuale se si tratta di telelavoro) e del caso 2 si applicano soltanto per il periodo in cui il lavoro agile è la modalità ordinaria nella P.A. (a far data dal DPCM 11 marzo 2020, **entrato in vigore il 12 marzo**)
- I rimborsi vengono calcolati in base alle giornate di lavoro agile/telelavoro svolte, conteggiando le ore che risultano dal proprio orario tipico individuale
- I rimborsi si applicano anche alle giornate di lavoro misto (agile + presenza)
- Il rimborso di cui all'accordo welfare del 2018 (€ 100.000 + eventuali risparmi) verrà pagato tenendo conto della effettiva presenza in servizio, posto che viene meno la ratio della sua erogabilità (spese – non documentate - sostenute dal dipendente per far fronte al tragitto casa/lavoro)



Padova, 19 maggio 2020

al Direttore Generale
Ing. Alberto Scuttari

al Prorettore Vicario
Prof. Giancarlo Dalla Fontana

al Prorettore all'Organizzazione e processi
gestionali
Prof. Antonio Parbonetti

alla Dirigente Area Risorse Umane
dott.ssa Annamaria Cremonese

e p.c. al Servizio Relazioni Sindacali

alle OO.SS., Rsu, Cug e ai Rls

Oggetto: Confronto su buoni pasto per il personale in lavoro agile in emergenza sanitaria da SARS-CoV-2

Gentili,

In data 22/04/2020, le scriventi OO.SS. hanno chiesto formalmente, ai sensi della circolare n. 2 del 01.04.2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica, la convocazione del confronto sindacale in materia di buoni pasto per il personale in lavoro agile in emergenza sanitaria da SARS-CoV-2.

Il confronto si è avviato con la riunione del 8 maggio dove la parte sindacale ha ribadito la richiesta, confortata anche dall'esito positivo in altri atenei e Enti pubblici. Nel merito alleghiamo il parere positivo dei Revisori dei Conti dell'Università di Udine.

La Parte Pubblica ha manifestato una forte contrarietà, ipotizzando un possibile danno erariale nell'eventualità dell'erogazione dei buoni pasto per il personale in lavoro agile in regime di emergenza sanitaria da SARS-CoV-2 chiedendo di approfondire la questione. Nella successiva riunione del 15 maggio la Parte Pubblica ha ribadito la non disponibilità a recepire la richiesta delle parti sindacali arrivando con una proposta per agevolazioni diverse per il personale.

Le scriventi ricordano e ribadiscono che il confronto così come previsto dall'art. 6 del CCNL è stato richiesto **solo sull'erogazione del buono pasto** per i dipendenti in lavoro agile in emergenza sanitaria da SARS-CoV-2 e come tale **solo** su questo argomento **va chiuso con la redazione di una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse** (art. 6 co 2 Ccnl).

Altre proposte saranno attentamente vagliate, nell'interesse del personale, con i tempi e le modalità dovute e previste dalla contrattazione integrativa.

In attesa della sintesi vi inviamo Cordiali saluti

Tiziano Bresolin
Flc-Cgil

Luca Francescon
Uil Fed. Scuola Rua

Andrea Berto
FGU Gilda Unams

Matteo Padovan
Snals – Confisal

OGGETTO: Parere dei revisori dei conti sul riconoscimento dei buoni pasto ai dipendenti in regime di lavoro agile.

Con e-mail del 7 maggio 2020, il Direttore Generale dell'Ateneo ha chiesto il parere dei revisori dei conti sull'argomento indicato in oggetto, per conoscere "quali siano i limiti entro i quali si può muovere l'Amministrazione all'interno del confronto sindacale che abbia ad oggetto l'erogazione dei buoni pasto ai dipendenti in smart working".

Più precisamente, l'Ateneo chiede:

- 1) se sia possibile riconoscere il buono pasto al dipendente in lavoro agile durante la fase emergenziale determinata dal COVID 19; in caso positivo, con quali modalità e limiti;
- 2) in caso di parere negativo, se le risorse che si renderanno disponibili per la mancata fruizione dei buoni pasto possano essere utilizzate per fornire ai dipendenti Kit sanitari o strumenti quali chiavette sim o tablet, da utilizzare nell'ambito del lavoro agile.

I sottoscritti revisori dei conti, dopo un attento esame della questione, sono giunti alle conclusioni che di seguito si riportano.

Va innanzitutto premesso che nel nostro ordinamento l'istituto dello smart working è stato essenzialmente disciplinato dalle leggi 7 agosto 2015, n. 124 (art. 14) e 22 maggio 2017, n. 81 (artt. 18 e seguenti), nonché dalla direttiva del Ministro per la semplificazione e la PA n. 3/17.

Recentemente, il dPCM del 23 febbraio 2020, per le aree a rischio di emergenza nazionale, ha introdotto il c.d. smart working emergenziale, che si caratterizza - rispetto a quello ordinario - per avere modalità più flessibili (ad es. non richiede la stipula di un accordo individuale e comporta relazioni sindacali semplificate).

Con il successivo dPCM dell'1 marzo 2020 la possibilità di attivare lo smart working emergenziale è stata estesa ai datori di lavoro di tutto il territorio nazionale e per la durata dello stato di emergenza epidemiologica.

Successivamente, tale istituto è stato disciplinato, tra l'altro, dall'art. 87, comma 1, del D.L. 17 marzo 2020, n. 18 (convertito nella legge 24 aprile 2020, n. 27) quale modalità ordinaria di svolgimento delle prestazioni lavorative nella P.A., fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica 31 luglio p.v. (o a data antecedente fissata con dPCM).

In tale ambito, va inquadrato lo smart working per cui si è chiesto il parere in oggetto.

Con la circolare n. 2 dell'1.4.2020 (reperibile al link www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Circolare_2_2020.pdf), il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito chiarimenti interpretativi circa le misure del decreto-legge n. 18/2020 (c.d. "Decreto Cura Italia") aventi riflessi sulle Amministrazioni Pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. In relazione alla corresponsione del buono pasto al lavoratore in regime di smart working, la citata circolare, partendo dal presupposto che non si tratta di un automatismo, lascia alle determinazioni che ogni singola Amministrazione riterrà opportuno prendere, previo confronto con le organizzazioni sindacali.

Il Ministro della P.A., di fronte alla Commissione Affari Costituzionali della Camera (secondo quanto riportato dal sito ANSA in data 28.4.2020), nell'affermare di avere avviato un tavolo con i sindacati sullo smart working, ha poi dichiarato che il buono pasto ha senso in un'ottica di presenza fissa, ma è più difficile concepirlo in smart working, in quanto "le due cose non si connettono così tanto".

Con particolare riferimento all'Università di Padova, l'esclusione del riconoscimento dei buoni pasto era stata, peraltro, già previsto dall'art. 8 del D. R. n. 1531 del 17 giugno 2013 (concordato con le OO.SS.) per l'istituto del "telelavoro", con il quale lo smart working presenta molti caratteri comuni.

La possibilità di fruire dei buoni pasto appare del resto correlato all'obbligo di prestazione dell'attività lavorativa nella sede di lavoro, per un orario comprendente anche la pausa pranzo. Al riguardo la giurisprudenza e i pareri della Corte dei Conti, richiamati nel parere del CODAU trasmesso dall'Amministrazione a corredo della richiesta di parere, consentono di definire che l'erogazione del buono pasto è volta a compensare l'estensione dell'orario lavorativo disposta dall'amministrazione con una agevolazione, di natura non retributiva, volta a garantire al lavoratore il recupero delle energie psico-fisiche in quanto si è dovuto trattenere nel luogo di lavoro, per effetto di tale orario, e non è potuto rientrare nella propria abitazione.

In tale prospettiva, varie amministrazioni pubbliche hanno escluso la possibilità di erogare i buoni pasto al proprio personale, nelle giornate di lavoro a distanza; la Corte dei conti, in alcune recenti circolari, ha affermato, ad esempio, che in questo ambito "non sono ovviamente configurabili prestazioni di lavoro straordinario, né la corresponsione dei buoni pasto". Parimenti il Ministero dell'Economia e delle Finanze nei propri Regolamenti sullo Smart Working (ordinario e quello adottato per l'emergenza epidemiologica da COVI-19) ha escluso la configurabilità del buono pasto.

Nel descritto quadro, appare inoltre chiara la natura di carattere assistenziale dei buoni pasto, che non sono elementi integrativi della retribuzione (parere della Sezione Regionale di controllo della Corte dei Conti – Sezione Toscana n. 187 del 2011).

Alla luce delle considerazioni svolte, l'erogazione dei buoni pasto in regime di smart working, allo stato attuale, non appare pertanto giustificata.

Va segnalata, in ogni caso, l'opportunità, ai fini di una definizione della questione, di seguire gli ulteriori sviluppi del predetto tavolo sindacale, instaurato dal Ministro della P.A. e nel contempo di chiedere un qualificato parere tecnico sull'argomento alla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti del Veneto, ai sensi dell'art. 7, comma 8, della legge 5 giugno 2003, n. 131.

Con riguardo al secondo quesito, gli scriventi sono dell'avviso che gli eventuali "risparmi" o economie che si renderanno disponibili, peraltro non di immediata quantificazione, debbano restare acquisiti al bilancio dell'Università.

La concessione di qualsiasi altro beneficio ai dipendenti deve seguire le norme vigenti di settore, nonché le regole statutarie e di contabilità, previa apposita deliberazione degli Organi dell'Ateneo.

Nelle suesposte considerazioni è il parere di questo Collegio.

Roma, 14 maggio 2020

PRESIDENTE: Francesco D'Amaro

COMPONENTE: Stefano Mangogna

COMPONENTE: Mario Picardi

COMPONENTE Supplente: Massimo Caramante

COMPONENTE Supplente: Giustino Lo Conte

Data: 22/05/2020 [14:17:02 CEST]

Da: Rsu <rsu@unipd.it>

A: Relazioni Sindacali <relazioni.sindacali@unipd.it>, Direttore Generale <direttore.generale@unipd.it>, Anna Maria Cremonese <annamaria.cremonese@unipd.it>, Antonio Parbonetti <antonio.parbonetti@unipd.it>, prorettore.vicario@unipd.it

Cc: delegati-rsu@unipd.it

Oggetto: Confronto sui buoni pasto: posizione della RSU

Gentilissimi,

Relativamente alla chiusura del confronto, richiesto ai sensi dell'art. 6 del CCNL, sul tema dell'attribuzione ed erogazione del buono pasto ai colleghi in lavoro agile durante questa emergenza sanitaria, la RSU ritiene che la redazione della sintesi dei lavori e delle posizioni emerse debba essere, per correttezza e trasparenza, riferita esclusivamente all'oggetto del confronto.

Relativamente alla proposta di rimborso dei costi sostenuti dai dipendenti in smart-working (e dai dipendenti in telelavoro esteso) la RSU apprezza l'idea avanzata dall'Amministrazione.

Riteniamo però di sollevare alcune puntualizzazioni:

- in base a risposte pregresse dell'Amministrazione, sembrano di difficile reperimento le informazioni puntuali sulla presenza/assenza/assenza per telelavoro dei dipendenti;
- la distinzione tra spese non tassate e spese tassate ci sembra oltre che dubbia dal punto di vista normativo, anche di difficile controllo e corretta imputazione.

Al fine di semplificare i calcoli e per rendere più omogeneo e trasparente il trattamento, si propone di rivedere il rimborso condensandolo in un unico strumento, sia per telelavoro che per lo smart-working, attestandolo a 0,40€/h.

Relativamente alla richiesta di rivedere l'accordo welfare anche se limitatamente alla quota "contributo alla mobilità", la RSU è contraria e osserva che quell'accordo va eventualmente rivisto nella sua interezza considerato che è già oggetto di attenzione di uno specifico Tavolo Tecnico .

Cordiali saluti,

Marco Ferigo
Portavoce della RSU

Spettabile Parte Pubblica,

la CISL Università condivide e sostiene la posizione già esplicitata dalla RSU di questo Ateneo, relativamente al confronto sui buoni pasto: si richiede quindi una redazione della sintesi dei lavori esclusivamente riferita all'oggetto del confronto, per correttezza e trasparenza di agire e chiarezza di intenti.

Di seguito formalizzo alcune considerazioni sull'argomento ed evidenzio delle perplessità ulteriori rispetto a quanto già emerso.

In questa fase di emergenza, caratterizzata da una preoccupante tendenza autoritaria per accelerare i processi decisionali e normativi, è necessario rimarcare l'importanza fattiva degli organismi rappresentativi delle parti; sono fondamentali, anche e forse a maggior ragione in un contesto di cambiamenti imprevedibili, un confronto assiduo, inclusivo, un'informazione tempestiva e preventiva, una comunicazione chiara. Sono principi validi ovunque, e ancor più in questa Istituzione, che ha nei suoi fondamenti l'autonomia di pensiero, la libertà e l'universalità.

Contrariamente a quanto espresso dal Direttore Generale nell'ultimo incontro, quindi, per me la RSU non è semplicemente un attore del tavolo della contrattazione, ma è in tal sede l'unica componente realmente rappresentativa del personale TA e CEL di questo Ateneo.

Mi pare evidente che, già da tempo e ancor più in occasione di questa emergenza, il tavolo della contrattazione decentrata integrativa sia ritenuto dal legislatore il più opportuno a valutare in sede locale il da farsi e a trovare soluzioni di buone pratiche concrete e in accordo tra le parti.

All'atto pratico, relativamente alla questione in oggetto, a mio avviso, la soluzione più equa ed inclusiva, praticamente quasi immediata dal punto di vista gestionale, sarebbe stata quella di erogare i buoni-pasto alle persone che stanno lavorando, in presenza o secondo la modalità del lavoro agile autorizzato, in base all'orario standard già in possesso dell'Amministrazione. Tale orario, infatti, recepisce la regolamentazione sull'orario di servizio del personale, distinguendolo anche in base alle categorie di appartenenza. L'erogazione dei buoni-pasto, quindi, sarebbe potuta avvenire mese per mese, in seguito alla correzione e convalida del report presenze.

In fondo, l'autorizzazione al lavoro agile presuppone una valutazione e un'organizzazione del lavoro precedente all'autorizzazione stessa, nonché la definizione delle responsabilità relative alla sua gestione. Il sistema delle responsabilità di gestione, anche del personale, è ormai compiutamente formalizzato nell'organigramma dell'Ateneo e più che riconosciuto anche sotto il profilo economico.

Esistono inoltre specifici istituti (ferie, esonero, malattia) per definire tutte quelle situazioni in cui la persona non sta lavorando: di certo, dopo due mesi, mi attenderei che la gestione di questi aspetti fosse andata a regime.

La direzione presa dalla Parte pubblica, invece, mi appare più politica che gestionale, e improntata più ad un senso di opportunità che di equità.

La frase riassuntiva: "La misura appare di difficile comprensione, anche in relazione alla situazione economico-sociale del Paese" è volutamente ambigua e allusiva, in un momento in cui altre istituzioni pubbliche di rilievo assumono posizioni differenti. Il "buono pasto" in fondo sarebbe una partita di giro che si chiude sul territorio in cui siamo innestati.

Inoltre non ci è dato sapere quanti familiari o altre persone in situazioni critiche i nostri colleghi stiano supportando in vario modo, perchè la carità è silenziosa.

Quello che mi è veramente di difficile comprensione è l'eccessiva enfasi con cui la Dirigenza pone in risalto il rischio di opportunismi da 'furbetti' (ormai senza cartellino), concentrando quindi l'attenzione su comportamenti devianti ma statisticamente marginali, anzichè sul fatto che, nonostante la situazione di emergenza, l'Ateneo ha continuato a funzionare.

Mi rammarico di non essere riuscita a far comprendere alla Parte Pubblica il nucleo della questione: si chiede a questo Ateneo di riconoscere il valore e la professionalità delle persone che hanno consentito la prosecuzione delle attività in questo periodo, non certo per burocratico adempimento di contratto, ma per onestà, dignità e spirito di servizio.

La risposta, al momento, è la disponibilità della Parte Pubblica a riconoscere un contributo sui costi gestionali del lavoro, senza ancora, forse, una opportuna valutazione con la Parte Sindacale di tutti i costi presenti e futuri occultati dal lavoro agile forzoso.

Mi riferisco in primis al problema - già posto all'attenzione da dirigenti, capi ufficio, segretari di dipartimento - del numero di ore di lavoro lavorate che eccedono le 36 previste dal contratto e di una dilatazione della giornata lavorativa del personale tecnico-amministrativo per fornire supporto ad un'attività didattica e gestionale che ha preso a svolgersi repentinamente senza distinzioni di orario.

Non sempre il lavoro del singolo dipendente, quindi, è contenuto nelle 36 ore e negli orari consueti, e questo non necessariamente per libera scelta del lavoratore o della lavoratrice. Ci sono operazioni o urgenze che è necessario compiere e risolvere secondo modalità lavorative che, in una situazione di normalità, sarebbero configurate nelle categorie di 'straordinario', 'reperibilità', 'lavoro notturno'.

Non sono trascurabili neppure i costi legati alla formazione in termini di tutela dei dati aziendali, alla riservatezza, alla sicurezza informatica, tutti temi assolutamente noti da almeno un decennio e che comportano rischi per il lavoratore, temi per affrontare i quali l'Ateneo non ha ancora investito in maniera organica e diffusa.

Nel momento in cui il lavoro diventa auto-organizzato e diventa più evidente la componente personale del contributo al risultato e si apre anche la questione della responsabilità individuale e della adeguatezza della distribuzione delle responsabilità, che probabilmente comportano ulteriori costi non documentabili.

Nel futuro possiamo attenderci anche costi legati al burn out, effetto non trascurabile e già documentato, al termine di una sovraesposizione lavorativa duratura e in un contesto di stress generale.

Sono tutti costi di cui l'Ateneo non si sta facendo carico e su cui non pare non voler confrontarsi, ma che devono invece a mio avviso essere valutati con attenzione, prima di accettare un qualunque accordo 'compensativo'.

Inoltre, con la clausola proposta dalla Parte Pubblica, secondo cui i lavoratori rinuncerebbero al rimborso forfetario delle spese di mobilità, nella sostanza si aggravano i fondi welfare del personale di costi che in realtà sono costi di gestione.

Se mi è chiaro l'intento di migliorare il posizionamento dell'Ateneo nel ranking Green-metric - e condivido la scelta di incentivare la mobilità sostenibile - ritengo tuttavia che non sia questo il modo migliore per farlo.

L'invito, dunque, è ad avviare insieme al personale ragionamenti di riprogettazione dello spazio-tempo lavorativo, con una maggiore attenzione ai significati multipli delle scelte di cui questo Ateneo si assume la responsabilità.

La preoccupazione è che questo periodo generi, nel complesso, uno svuotamento di significato del lavoro svolto dalla Persona, oltre ad un abbattimento del suo costo complessivo mentre sarebbe strategico, per il buon funzionamento e nell'interesse stesso dell'Ateneo, investire sulle persone che, bene o male, stanno contribuendo a garantire la funzionalità dei servizi, della didattica e della ricerca.

Distinti saluti

Stefania Cerutti

Referente CISL Università