

POLITECNICO DI BARI

Il giorno 22/01/2021, in modalità telematica tramite piattaforma *Teams*, la delegazione trattante di parte datoriale e di parte sindacale, passano ad esaminare, condividendone i contenuti, la seguente relazione in materia di erogazione dei buoni pasto al personale tecnico amministrativo e bibliotecario nei giorni di lavoro in modalità agile.

Relazione

Il lavoro agile è stato introdotto dall'art. 14 della L. 124/2015¹ e disciplinato dagli artt. da 18 a 23 della Legge n. 81/2017. Ulteriori indirizzi interpretativi sono stati forniti con direttiva n. 3/2017 del 1° giugno 2017, emanata dal Presidente del Consiglio dei Ministri.

Sulla materia si sono successivamente susseguiti molteplici interventi normativi, che, stante l'emergenza sanitaria, a far tempo dal 9/3/2020 (si veda *in primis* l'art. 87 del D.L. 18/2020²), hanno trasformato il lavoro agile in una modalità ordinaria di espletamento della prestazione lavorativa, unilateralmente imposta dall'Amministrazione, anche in assenza di accordo individuale.

Attesa l'indispensabilità di limitare la mobilità del personale tecnico-amministrativo dalle zone di rispettiva residenza alle strutture universitarie e, conseguentemente, all'interno delle strutture medesime, il lavoro agile, c.d. temporaneo o emergenziale, pendente la fase pandemica, ha infatti consentito la continuità nell'erogazione dei servizi da parte di questo Politecnico, con le modalità proprie del lavoro a distanza, consentendo di prevenire e contenere il contagio nei luoghi di lavoro.

Gli esiti positivi delle iniziali fasi del lavoro agile presso il Politecnico di Bari hanno dimostrato la capacità della struttura amministrativa di adattarsi rapidamente alle condizioni poste, riorganizzando le proprie attività, impiegando gli strumenti di *web collaboration* già disponibili sul mercato, dimostrando intelligenza operativa e responsabilità.

Il lavoro agile è stato altresì disciplinato dall'Ateneo con apposite linee guida "*Misure del Politecnico di Bari in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID – 2019*", approvate dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30/4/2020 ed è stato oggetto di specifiche istruzioni operative con circolari della

¹ 1. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.

150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica).

² 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 è una delle modalità ordinarie 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 nei luoghi di lavoro per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente tale presenza, anche in ragione della gestione dell'emergenza;

b) prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Direzione Generale, con la finalità di adattarne la frequenza e le modalità erogative al mutevole contesto normativo di riferimento³.

L'attuale quadro normativo è caratterizzato dal decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 19/10/2020, nonché, stante l'attuale collocazione geografica del Politecnico di Bari, dall'art. 5 del D.P.C.M. 14/1/2021.

Entrambi i predetti provvedimenti prevedono - il primo all'art. 3, comma 3, il secondo all'art. 5, comma 3 - che le pubbliche amministrazioni, tenuto conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, assicurano “[...] *le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato*” [...].

Ed ancora, il predetto DPCM ha precisato, all'art 5, comma 4, che “*Nelle pubbliche amministrazioni, tenuto conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, ciascun dirigente:*

a) organizza il proprio ufficio assicurando, su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, lo svolgimento del lavoro agile nella percentuale più elevata possibile, e comunque in misura non inferiore a quella prevista dalla legge, del personale preposto alle attività che possono essere svolte secondo tale modalità, compatibilmente con le potenzialità organizzative e l'effettività del servizio erogato;

b) adotta nei confronti dei dipendenti di cui all'articolo 21-bis, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, nonché di norma nei confronti dei lavoratori fragili, ogni soluzione utile ad assicurare lo svolgimento di attività in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento come definite dai contratti collettivi vigenti, e lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale”.

In questo contesto normativo e storico si collocano le due modalità di lavoro in remoto, attivate in Ateneo a partire dai primi giorni di marzo 2020: il “lavoro agile emergenziale” e, per i dipendenti in particolari condizioni di salute (c.d. lavoratori fragili), il “lavoro da casa emergenziale”.

Entrambe le modalità attivate, adottate con urgenza per tutelare la salute di tutti i dipendenti e quella della molteplicità di studenti ed utenti che frequentano il Politecnico di Bari, di fatto presentano elementi di atipicità rispetto al lavoro agile disciplinato dalla normativa sopra richiamata, e, tra queste, l'attenuata flessibilità dell'orario di lavoro.

Stante l'improvviso acuirsi dell'emergenza sanitaria, al fine di verificare sia da un punto qualitativo, sia quantitativo, l'effettività delle prestazioni rese in modalità agile, l'Amministrazione ha infatti imposto, al personale dipendente che opera in remoto, oltre alla trasmissione di una relazione, con cadenza quindicinale, anche la registrazione dell'inizio e della fine della propria attività lavorativa, utilizzando l'apposito codice presente nella procedura “*timbratura fuori sede*”.

Tanto, anche al fine di poter assicurare l'efficace interazione tra personale in lavoro agile e responsabili di struttura e docenti.

A tal riguardo, l'Amministrazione ha provveduto a pubblicare *on line* un sito di *sharepoint*, nel quale sono stati resi disponibili i settori dell'amministrazione centrale e i dipartimenti e centri, con relativo personale afferente, e la specifica del canale *Teams* di ciascuna unità di personale, per assicurare, attraverso la medesima piattaforma, la possibilità di contattare in tempo reale il personale sia in lavoro agile, nelle fasce orarie oggetto di timbratura, sia in presenza.

Vi è da dire che lo svolgimento del lavoro in modalità agile ha comportato e comporta aggravio di spese individuali, connesse ai consumi energetici e telefonici, in particolare

³ Si vedano in particolare circolari nn. 21273 del 25/9/2020 - 25710 del 30/10/2020 - 26153 del 5/11/2020 - 240 del 7/1/2021 - 1579 del 20/01/2020.

derivanti da attività lavorativa svolta *in home*, nonché di quelli derivanti dall'utilizzo di mezzi informatici di proprietà del dipendente, quali personal computer, stampanti - con relativo toner -, *tablet*, *smartphone*, etc. (sottoposti a maggiorato indice di usura) e che, ai predetti maggiori oneri a carico dei dipendenti, corrisponde un risparmio per l'Amministrazione, correlato, a titolo di esempio, ai minori consumi, quali quelli relativi ad acqua, carta, cancelleria, toner, nonché al più ridotto logorio di beni a fecondità ripetuta (*personal computer*, stampanti, fotocopiatrici, arredi, etc.), che potranno pertanto continuare a cedere utilità per cicli produttivi più estesi.

A fronte di tali oneri, infatti, con circolare DPF 77318 dell'1/12/2020, la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, in riscontro ad apposita richiesta di parere sulla possibilità di <<...erogare aggiuntivamente ai medesimi lavoratori, sulla base di un accordo con le rappresentanze sindacali, "...una somma forfettaria pro-capite per ogni giornata lavorativa prestata nel periodo emergenziale, a titolo di rimborso per consumi energetici e telefonici domestici affrontati per l'assolvimento degli adempimenti informatici connessi al lavoro agile...">>, ha reso noto che "...si evidenzia che - in mancanza di un preciso fondamento normativo o negoziale in grado di sorreggere l'ipotizzato riconoscimento di somme aggiuntive al personale che presta lavoro in modalità agile - tale soluzione non risulta praticabile".

I maggiori oneri per l'espletamento dell'attività lavorativa in remoto continuano, pertanto, a permanere a carico dei dipendenti, nonostante talune similitudini che il lavoro agile emergenziale presenta con l'ulteriore istituto, quello del telelavoro, per il quale, l'articolo 6, comma 3, dell'Accordo Quadro sottoscritto in data 23.3.2000 dall'ARAN, stabilisce, invece, che: "Al lavoratore, la cui postazione di lavoro è ubicata presso la sua abitazione, dovrà essere corrisposta una somma, che potrà per alcune spese essere anche forfettaria, a titolo di rimborso delle spese connesse ai consumi energetici e telefonici, nonché delle eventuali altre spese connesse all'effettuazione della prestazione".

Orbene, non vi è dubbio come tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, non richiesta spontaneamente dal dipendente, ma imposta "ex officio", quale strumento di esatto adempimento della prestazione, garantita dal pericolo di contagio, determina disagi e/o costi comunque meritevoli di idonea previsione di "ristoro assistenziale".

Si evidenzia, infatti, che con lo stesso parere, e con particolare riferimento alla possibilità di erogazione dei buoni pasto ai dipendenti in lavoro agile, il Dipartimento della Funzione pubblica ha evidenziato <<Per quanto riguarda il primo quesito, si richiama al riguardo la Circolare esplicativa n. 2 del 1 aprile 2020 adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione ed avente ad oggetto "Misure recate dal decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18" – citata anche da codesta Agenzia -, con la quale, nell'ambito di una serie di indicazioni generali fornite alle amministrazioni durante la fase emergenziale, è stato precisato che il personale in smart working non ha un automatico diritto al buono pasto, essendo rimesse a ciascuna PA le determinazioni di competenza circa la sussistenza delle condizioni per l'erogazione>>.

Partendo dall'analisi della normativa vigente, il primo riferimento alla maturazione del buono pasto durante il lavoro agile è contenuto nella direttiva n. 3/2017 del 1 giugno 2017, emanata dal Presidente del Consiglio dei Ministri, recante le linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, fra cui rientra il lavoro agile o smart working. Più precisamente, in materia di lavoro agile, la Direttiva citata, all'art. 3, lett. d), precisa che "E' necessario che le amministrazioni, nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente, adottino un atto interno, secondo i rispettivi ordinamenti, in materia di lavoro agile che tratti gli aspetti di tipo organizzativo e i profili attinenti al rapporto di lavoro. Nel dettaglio, l'atto interno può riguardare i seguenti aspetti enucleati in maniera non esaustiva: [...] 15. eventuali riflessi sull'attribuzione del buono pasto [...]".

La circolare esplicativa del Dipartimento della Funzione Pubblica, n. 2/2020 del 1/4/2020, fornisce chiarimenti sulle misure introdotte in materia di lavoro agile, tra cui gli aspetti di tipo organizzativo del rapporto di lavoro.

Più precisamente, all'art. 2 chiarisce 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. [...]”.

Inoltre, sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica, sono state pubblicate, sulla materia, numerose FAQ, fra cui quella relativa alla maturazione del buono pasto durante il lavoro agile. Domanda: *Il personale in smart working ha diritto al buono pasto?* Riposta: *No.*

[...] *Ciascuna PA, dunque, assume le determinazioni di competenza sull’attribuzione del buono pasto ai dipendenti in smart working, previo confronto con le organizzazioni sindacali.*

Non da ultimo, si richiama quanto disposto sull'erogazione del buono pasto dal CCNL del Comparto Università del 16.10.2008, art. 60: “(....) *Nell'ipotesi in cui le amministrazioni decidano - compatibilmente con le disponibilità di bilancio - di erogare buoni pasto, l'erogazione viene fatta in applicazione dei seguenti criteri:*

- *nel caso di orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni o su turnazioni di almeno otto ore continuative, a condizione che i dipendenti non possano fruire a titolo gratuito di servizio mensa o altro servizio sostitutivo presso la sede di lavoro;*

- *per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa prevista, all'interno della quale va consumato il pasto;*

- *per la giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua, immediatamente dopo l'orario di lavoro ordinario, almeno tre ore di lavoro straordinario, nel rispetto della pausa prevista, all'interno della quale va consumato il pasto.”*

L'attuale “*Disciplina per l’attribuzione dei buoni pasto al personale tecnico, amministrativo, bibliotecario del Politecnico di Bari*” di cui al D.D.G. n. 471 del 13/9/2018 prevede, per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario di ruolo e a tempo determinato in presenza, l'erogazione dei buoni pasto, nel caso di:

a) *lavoro settimanale articolato su cinque giorni o su turnazioni di almeno sette ore e dodici minuti, delle quali almeno un'ora e dodici minuti, effettuata dopo la pausa pranzo, secondo l'articolazione dell'orario previamente autorizzata dal Direttore Generale, nei casi particolari previsti dall'art. 5 delle Disposizioni in materia di articolazione dell'orario di lavoro, in vigore presso questo Politecnico;*

b) *per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa prevista, all'interno della quale va consumato il pasto, secondo l'articolazione dell'orario di lavoro, di cui al comma 1, dell'art. 5 delle Disposizioni in materia di articolazione dell'orario di lavoro, in vigore presso questo Politecnico e secondo quanto previsto dal vigente CCNL;*

c) *per la giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua, oltre l'orario di lavoro ordinario e la pausa prevista - all'interno della quale va consumato il pasto - non meno di ulteriori tre ore di lavoro straordinario, preventivamente autorizzato, retribuito o non retribuito;*

d) *per la giornata lavorativa nella quale il dipendente partecipi ad un corso di formazione che preveda la sessione pomeridiana e non sia ordinariamente previsto un orario di lavoro superiore alle sei ore.*

Spetta, altresì, ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, limitatamente ai giorni in cui svolgano un orario non inferiore a sette ore continuative, di cui almeno due effettuate dopo la pausa pranzo.

In esito all'analisi normativa condotta, considerata la peculiarità del lavoro agile emergenziale, così come attivato in Ateneo, che non presenta tutte le caratteristiche tipiche del lavoro agile disciplinato dalla L. 81/2017, e considerato, inoltre, che i dipendenti devono rispettare la medesima linea oraria assegnata in presenza, anche se in spazi e con oneri e utilizzo di proprio materiale, si ritiene di poter erogare a detto personale i buoni pasto anche durante il lavoro agile emergenziale, esclusivamente nei predetti casi, ad eccezione di quello di cui alla lettera c).

Il riconoscimento del buono pasto avviene, pertanto, secondo la predetta disciplina di Ateneo (ad eccezione della lettera c), coerentemente alla normativa di cui all'art. 60 del CCNL del 16.10.2008, e sulla base della effettiva linea oraria già assegnata a ciascun dipendente nel sistema di rilevazione delle presenze.

L'efficacia del presente accordo è prevista per il periodo dal 1° gennaio 2021 e fino a quando tale modalità lavorativa risulterà necessaria in Ateneo, ovvero fino alla cessazione dello stato di emergenza, attualmente fissato al 30 aprile 2021, giusta art. 1, comma 1, del D.L. 2/2020.

L'ammontare complessivo delle risorse necessarie a garantire l'erogazione del buono pasto durante il lavoro agile emergenziale, il cui importo varierà in funzione dell'effettiva presenza in servizio del personale, trova copertura nel bilancio di Ateneo a valere sul conto CA 04.43.15.01.02 "Servizio Buoni pasto" del budget del corrente esercizio finanziario.

Tutto quanto sopra rappresentato, le parti:

- VISTI
- l'art. 14 della L. 124/2015;
 - gli artt. da 18 a 23 della L. n. 81/2017;
 - l'art. 87 del D.L. 18/2020;
 - il decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 19/10/2020;
 - il D.P.C.M. 14/1/2021
 - la circolare DPF 77318 dell'1/12/2020, della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;
 - la direttiva n. 3/2017 del 1 giugno 2017, emanata dal Presidente del Consiglio dei Ministri;
 - la circolare esplicativa del Dipartimento della Funzione Pubblica, n. 2/2020 del 1.4.2020;
 - l'art. 60 del CCNL del Comparto Università;
 - la *Disciplina per l'attribuzione dei buoni pasto al personale tecnico, amministrativo, bibliotecario del Politecnico di Bari*;
 - l'art. 1, comma 1, del D.L. 2/2020
- ATTESA
- la necessità di dover disciplinare la fruizione da parte del Personale Tecnico Amministrativo e bibliotecario dei buoni pasto nelle giornate di lavoro agile;

SOTTOSCRIVONO
LA PRESENTE IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
IN MATERIA DI
"Modalità di fruizione dei buoni pasto nelle giornate di lavoro agile emergenziale"

ART. 1
(Premesse)

Le premesse sopra riportate costituiscono parte integrante del presente contratto collettivo integrativo.

ART. 2

(Campo di applicazione)

Il presente contratto si applica a tutto il personale di categoria B, C, D ed EP, in servizio a tempo indeterminato e determinato presso il Politecnico di Bari.

ART. 3

(Buoni pasto in lavoro agile)

A far tempo dal 1° gennaio 2021, nelle giornate di lavoro svolte in modalità agile, è riconosciuta, al personale di cui al presente contratto, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, la fruizione di un buono pasto, nel caso di:

- a) lavoro settimanale articolato su cinque giorni o su turnazioni di almeno sette ore e dodici minuti, delle quali almeno un'ora e dodici minuti, effettuata dopo la pausa pranzo, secondo l'articolazione dell'orario previamente autorizzata dal Direttore Generale, nei casi particolari previsti dall'art. 5 delle Disposizioni in materia di articolazione dell'orario di lavoro, in vigore presso questo Politecnico;
- b) per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, ad eccezione di quelle rese per attività conto terzi, con la relativa pausa prevista, all'interno della quale va consumato il pasto, secondo l'articolazione dell'orario di lavoro, di cui al comma 1, dell'art. 5 delle Disposizioni in materia di articolazione dell'orario di lavoro, in vigore presso questo Politecnico e secondo quanto previsto dal vigente CCNL;
- c) c) per la giornata lavorativa nella quale il dipendente partecipi ad un corso di formazione che preveda la sessione pomeridiana e non sia ordinariamente previsto un orario di lavoro superiore alle sei ore.

Spetta, altresì, ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, limitatamente ai giorni in cui svolgano un orario non inferiore a sette ore continuative, di cui almeno due effettuate dopo la pausa pranzo.

ART. 4

(Spesa)

La spesa massima presunta, pari ad euro 72.620,40, graverà sulle disponibilità iscritte a valere sul conto CA 04.43.15.01.02 "Servizio Buoni pasto" del budget del corrente esercizio finanziario.

ART. 5

(Modalità di sottoscrizione)

La Delegazione trattante di parte sindacale, attesa la necessità che siano osservate le misure di contenimento e di gestione dell'emergenza epidemiologica in atto, secondo quanto dettato dalle più recenti disposizioni legislative e provvedimenti sulla materia, e su proposta della Parte datoriale, acconsente affinché la sottoscrizione e la successiva stipula dell'ipotesi di contratto in parola, siano realizzate per adesione manifestata tramite lo strumento di apposita piattaforma telematica.

Tanto, in forza dell'art. 1326 ("Il contratto è concluso nel momento in cui chi ha fatto la proposta ha conoscenza dell'accettazione dell'altra parte") nonché dell'art. 1352 (Se le parti hanno convenuto per iscritto di adottare una determinata forma per la futura conclusione di un contratto, si presume che la forma sia stata voluta per la validità di questo) del Codice Civile.

ART. 6
(Vigenza)

Il presente contratto ha validità per il periodo dal 1 gennaio 2021 fino alla cessazione dello stato emergenziale, attualmente fissato al 30 aprile 2021, salvo eventuali, ulteriori proroghe che dovessero essere disposte dal Legislatore.

Firmato per la Parte Pubblica

Rettore: Prof. Ing. Francesco CUPERTINO	
Direttore Generale dott. Sandro SPATARO	

Firmato per la Parte Sindacale

FLC CGIL:	Vincenzo FALCO	
	Giuseppe GAROFALO	
CISL:	Roberto FILIPPO	
UIL:	Anna Maria DI COSMO	
	Tiziano MARGIOTTA	
CONFSAL FEDERAZIONE SNALS UNIVERSITA' E CISAPUNI:	Teresa ANGIULI	
FGU:	Michele POLISENO	
	Vitantonio MARTINO	
Rappresentanza Sindacale Unitaria	Biagio D'AQUINO	
	Giuseppe GAROFALO	
	Leonardo MASTROPIETRO	
	Vincenza Maria ROMANO	
	Nicola SASANELLI	
	Giuseppe FARELLA	