

la decisione all'azienda

Abbiamo applicato lo smart working con la modalità semplificata, e quindi senza accordi individuali o aziendali. Vorrei quindi capire come gestire l'erogazione dei buoni pasto in queste giornate di lavoro in modalità agile. L'azienda può decidere se erogarli o meno? In questa particolare fase di emergenza, senza necessità di accordi, come dovrebbe essere formalizzata la decisione, nel caso si volessero consegnare i buoni pasto (o anche nel caso contrario)? E l'eventuale decisione presa per questo periodo può essere vincolante in occasione di nuovi accordi futuri?

S.C.- MILANO

L'erogazione dei buoni pasto è solitamente esclusa dai contratti collettivi in materia di smart working/lavoro agile in quanto ritenuta misura compensativa, non incidente sul complessivo trattamento economico riconosciuto al lavoratore. Per questo motivo la maggior parte dei contratti collettivi non la contempla. Ciò non toglie che sia facoltà del datore riconoscerla o meno.

Dato il carattere strettamente volontaristico dell'accordo di lavoro agile (si vedano gli articoli 18 e seguenti della legge 81/2017) la formalizzazione non può che avvenire con accordo scritto. Una possibile soluzione potrebbe essere la formalizzazione dell'erogazione (o non erogazione) dei buoni pasto nell'autocertificazione che va allegata alla comunicazione telematica ex articolo 23, comma 1, della stessa legge 81/2017 (individuale o collettiva).

In generale non è chiara la sorte degli eventuali rapporti di lavoro agile attivati durante la fase emergenziale (che, salvo proroghe, durerà fino al 31 luglio 2020, secondo la delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio), una volta terminata quest'ultima. Si ritiene che dovrà essere stipulato un accordo scritto con il lavoratore ex articolo 19 della citata legge 81/2017.