



Alle lavoratrici ed ai lavoratori
del Ministero della Cultura

Oggetto: MiC, lavoro agile e buono pasto.

Cara/o collega,

nei giorni scorsi è stata pubblicata la Circolare 196 della DG-OR in merito alla sospensione dell'erogazione del buono pasto in lavoro agile, in modo retroattivo a partire dal giorno successivo dell'entrata in vigore del nuovo CCNL, cui ha fatto immediato seguito la nota sindacale unitaria, entrambe in allegato. L'argomento, date le numerose vostre richieste e comprensibili perplessità, necessita di un doveroso chiarimento, anche per evidenziare le responsabilità delle discutibili scelte effettuate dall'Amministrazione con le recenti e ben note circolari.

Storicamente parlando, il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano nel 2017 con la Legge 81. In mancanza però di contratto collettivo o di un accordo quadro che ne regolassero l'applicazione, in questi anni la regolamentazione del lavoro agile è stata di fatto demandata al livello di contrattazione integrativa per cui, già nell'estate del 2018 MiC e OO.SS. hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per un progetto pilota di lavoro agile, poi diventato definito nel marzo 2019. Sin da tale primo accordo Amministrazione e OO.SS. hanno garantito l'erogazione del buono pasto in smart working alle condizioni previste dalla normativa, ovvero prestazione lavorativa superiore alle 6 ore e conseguente effettuazione della pausa pranzo, anche sul principio di invarianza della retribuzione.

Durante la pandemia a partire dal 2020, il lavoro agile divenne la "modalità ordinaria" di lavoro e, l'allora Ministro della Funzione Pubblica Fabiana Dadone (pur sempre in assenza di un contratto collettivo o di un accordo quadro sul lavoro agile nella PA), demandava alle singole amministrazioni la scelta di erogare o meno il buono pasto. Il 2 aprile 2020 Amministrazione e OO.SS. confermavano pertanto l'erogazione del buono pasto in smart working alle medesime condizioni del progetto pilota, ovvero prestazione lavorativa superiore alle 6 ore e effettuazione della pausa pranzo.

In questi anni, però numerose altre Amministrazioni non hanno mai intrapreso la strada virtuosa percorsa dal MiC fin dal 2018, per cui ad esempio i colleghi del Mef, Agenzia delle Entrate, ecc. in questi due anni non hanno visto riconosciuto il diritto al buono pasto, diversamente invece da quanto accordato al personale del MiC. Tale diversità di interpretazione della normativa ha generato ovviamente diversi contenziosi tra cui spicca la sentenza del Tribunale di Venezia del luglio 2020 che negava l'automatismo buono pasto/lavoro agile (ha escluso infatti la natura retributiva dei buoni pasto) sostenendo che "è necessario che l'orario di lavoro sia organizzato con specifiche scadenze orarie" e che invece nel lavoro agile questo "presupposto non sussiste perché il lavoratore è libero di

organizzare la prestazione lavorativa come meglio ritiene sotto il profilo della collocazione temporale”.

La confusione generata dalla differente applicazione della direttiva Dadone, unita ai pronunciamenti della giurisprudenza, hanno portato tutte le OO.SS. ad aprire un confronto sul tema in fase di sottoscrizione del CCNL Funzioni centrali, trovando una soluzione che potesse garantire tutti gli istituti contrattuali, buono pasto compreso. Il CCNL in vigore dal 9 maggio scorso ha previsto due tipologie distinte di lavoro a distanza: il *lavoro agile*, di cui alla legge 81/2017, senza vincoli di tempo e luogo e il *lavoro a distanza*, con vincolo di tempo (orario di lavoro). Nel lavoro agile, il lavoratore può richiedere nelle fasce di contattabilità, pur non essendo obbligato a svolgere la propria attività lavorativa in quelle ore, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali, ecc. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo il lavoratore per contro è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio e sono garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico, compreso il buono pasto.

In questo complesso contesto si inseriscono le scelte del MiC, espresse dalle recenti circolari del vertice politico ed Amministrativo, oggettivamente contro lo spirito delle corrette relazioni sindacali sancite dal contratto. Come CISL FP avevamo richiesto lo scorso 3 maggio, cioè oculatamente pochissimi giorni prima dell'entrata in vigore del CCNL, nell'incontro con il Capo di Gabinetto e il Segretario Generale, di aprire subito il confronto sindacale sul lavoro a distanza: questo per permettere una regolamentazione chiara e coerente con il contratto che potesse garantire i lavoratori, come già era avvenuto con il Protocollo del 2019. La richiesta del 3 maggio scorso era appunto tesa a omogeneizzare nel MiC l'interpretazione eterogenea, e a volte fantasiosa se non addirittura restrittiva e discrezionale da parte dei dirigenti dei singoli istituti, che vede di fatto il sussistere di una forma ibrida tra lavoro agile e lavoro da remoto disciplinati dal CCNL.

La risposta a tale richiesta del 3 maggio del vertice politico la conoscete tutti: è arrivata il 1 giugno 2022 con la circolare 25, e poi con la n. 30, indubabilmente ancora più derisoria del Segretario generale, che ha di fatto dimostrato di voler gestire unilateralmente e in senso punitivo una materia così importante che il contratto demanda invece al confronto con le OO.SS. La successiva circolare 196 della DG-OR è una logica conseguenza di questa gestione che condanniamo, tanto più che essa non tiene conto di alcune cose evidenziate ancora ieri nella nota unitaria, ovvero dell'esistenza dei contratti individuali dove si menziona il diritto al buono pasto o della infondata richiesta da parte di dirigenti che pretendono la timbratura in smart working, cosa che però darebbe, così, luogo al diritto al buono pasto. Dopo 4 anni dall'adozione del lavoro agile, il MiC invece che prendere esempio dal CCNL e per una volta dare delle regole chiare e precise, rifiuta il confronto serio e responsabile e aggiunge altro caos al caos che già c'è!



Funzione Pubblica

Era per noi doveroso chiarire i termini della vicenda per rendere tutti consapevoli che le responsabilità di queste scelte sono in capo ai firmatari delle circolari suddette e che, nel periodo in cui tra Amministrazione e OO.SS. il confronto era reale e fiduciario, si sono affrontate, discusse e condivise scelte importanti. Oggi purtroppo non è più così, ne abbiamo preso atto da mesi e dobbiamo continuare unitariamente la vertenza, non solo sul lavoro agile ma anche su assunzioni e PNRR, consapevoli che settembre prossimo, con l'arrivo dell'autunno ci porterà sicuramente un clima più fresco, e con le elezioni politiche alle porte, anche qualche fisiologico cambiamento. Nel frattempo, pur non escludendo la possibilità di contenziosi per quelle situazioni dove ci dovessero essere le condizioni per attivarli, reiteriamo con forza la richiesta di incontro urgente al vertice politico con all'ordine del giorno i temi alla base della vertenza nazionale ovvero assunzioni (purtroppo i 1052 AFAV devono ancora prendere servizio!!!), PNRR e lavoro agile.

Distinti saluti.

Roma, 9 agosto 2022.

I Coordinatori nazionali
Giuseppe Nolè
Valentina Di Stefano