

Alert

Employment - Review

Lavoro agile e buoni pasto

Nel recente decreto dell'8 luglio 2020 il Tribunale di Venezia, chiamato a valutare l'antisindacalità del Comune di Venezia che non aveva riconosciuto i buoni pasto ai dipendenti impegnati in modalità di lavoro agile, ha svolto alcune osservazioni di carattere generale riguardo alla spettanza del buono pasto che sono interessanti perché, prescindendo dal caso specifico deciso, possono applicarsi anche ai datori di lavoro privati.

Il Tribunale, dopo aver esaminato le norme del contratto collettivo applicato, si sofferma sulla portata dell'art. 20 della legge 22.5.17 n. 81 (legge che tra l'altro detta la disciplina del lavoro agile) nella parte in cui fissa il principio della parità salariale disponendo che: *“Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda”*.

Come scritto nel provvedimento, per una corretta interpretazione della norma sopra citata è necessario stabilire se il buono pasto faccia parte o meno del trattamento economico. Nel primo caso, come ovvio, esso dovrà essere riconosciuto anche ai lavoratori in modalità agile, nel secondo caso, invece, esso non spetterà. Il quesito è risolto dal Tribunale in senso negativo alla luce del consolidato orientamento della Suprema Corte secondo cui, salvo diversa previsione del contratto collettivo, il buono pasto non costituisce un corrispettivo per la prestazione, ma una agevolazione assistenziale riconosciuta per far sì che, nell'ambito della organizzazione del lavoro, si possano conciliare le esigenze di servizio con le esigenze quotidiane del lavoratore, al quale viene così consentita la fruizione del pasto, anche se manca un servizio mensa e con costo a carico del datore di lavoro.

Si aggiunge che tale funzione è anche il motivo per cui, sia pure entro certi limiti di valore, i buoni pasto non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente.

Di conseguenza, secondo la pronuncia richiamata, che allo stato risulta essere la prima in argomento, se il contratto collettivo applicato o gli accordi aziendali non prevedono diversamente, il lavoratore non ha diritto ai buoni pasto per il periodo o per i giorni in cui lavora in modalità agile.

22.07 2020

La presente Newsletter ha il solo scopo di fornire aggiornamenti e informazioni di carattere generale. Non costituisce pertanto un parere legale né può in alcun modo considerarsi come sostitutivo di una consulenza legale specifica.

Loredana Rondelli, Partner

E: l.rondelli@nmlex.it

T.: +39 06 695181

Per chiarimenti o informazioni potete contattare l'autore oppure il Vostro Professionista di riferimento all'interno dello Studio

www.nunziantemagrone.it