



Protocollo n.123/U- FP 2021

Roma, 17 Marzo 2021

Agenzia del demanio  
Direttore Generale  
Cons. Antonio Agostini  
[dg.direzionegenerale@agenziademanio.it](mailto:dg.direzionegenerale@agenziademanio.it)

Agenzia del demanio  
Direzione risorse Umane e Organizzazione  
Direttrice Centrale  
Dott.ssa Maria Antonietta Brizzo  
[dg.risorse@agenziademanio.it](mailto:dg.risorse@agenziademanio.it)

Agenzia del demanio  
Direzione risorse Umane e Organizzazione  
U.O. Normativa Relazioni Sindacali  
Dott. Valter Gennaro  
[dg.normativarelazionisindacali@agenziademanio.it](mailto:dg.normativarelazionisindacali@agenziademanio.it)

**Oggetto:** Lavoro da remoto e riconoscimento del buono pasto. Un contributo

A più riprese, nel corso dei percorsi relazionali avviati presso l'Agencia, è stato fatto riferimento alla possibilità che al Personale in "remoto" a partire dal mese di marzo dello scorso anno come modalità organizzativa per contenere il rischio contagio da COVID-19 venga riconosciuto il buono pasto.

Sul punto, come **FP CGIL**, abbiamo sostenuto fin dal principio la tesi secondo la quale avendo adottato nelle giornate di lavoro da remoto (generalizzato a favore di tutto il personale) un orario di lavoro rigido e in sostanziale aderenza alla previsione contrattuale (a differenza dell'ampia fascia oraria 8.00 - 19.00 prevista nell'accordo del lavoro agile precedentemente in vigore, all'interno della quale il lavoratore assicurava in autonomia la prestazione lavorativa di 7 ore e 12'), con ampie fasce di contattabilità del Personale per consentire le comunicazioni interne e con la previsione di dovere recuperare eventuali deficit orari mediante giustificativi, escludendo il recupero in giornata fuori dalle fasce di flessibilità contrattualmente previste, **il buono pasto andasse riconosciuto ed erogato.**

Rilevammo, inoltre, che stante il contesto normativo generale che ha influenzato le decisioni organizzative adottate dall'Agencia – remotizzazione dei processi sostanzialmente adottata come modalità ordinaria per esigere la prestazione di lavoro - e in un secondo momento, i risultati che andavano a consolidarsi, non rilevasse, ai fini della corresponsione del ticket sostitutivo del servizio mensa, il luogo presso il quale la prestazione di lavoro avvenisse.



Tale contributo, condiviso dalla FP CGIL nel corso delle relazioni sindacali in Agenzia, elaborato tenendo conto del contesto e delle scelte organizzative adottate a partire dal 2020, trova oggi conforto indiretto da parte dell'Avvocatura Generale dello Stato che fornendo un parere ad altra Amministrazione offre una lettura alternativa, ridimensionandolo, all'assunto secondo il quale ci sia aprioristicamente una incompatibilità logica e giuridica tra erogazione del buono pasto e lavoro agile.

Per queste ragioni, stante la peculiarità che la remotizzazione del lavoro ha assunto nel corrente periodo di emergenza sanitaria e, non secondariamente, le modalità organizzative e il grado di "libertà" e "autodeterminazione" riconosciuta al Personale in queste giornate, come FP CGIL chiediamo che l'argomento trovi un suo nuovo e ulteriore momento di approfondimento congiunto atteso che, nel quadro normativo attuale ciascuna amministrazione, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, possa assumere le decisioni più opportune in relazione all'attivazione o meno dei buoni pasto sostitutivi, nonché alle modalità di erogazione degli stessi, previo coinvolgimento delle rappresentanze sindacali.

**FP CGIL nazionale**  
**Daniele Gamberini**

**Il Segretario Nazionale**  
**Florindo Oliverio**