

Buoni pasto e permessi in SW per pandemia: un diritto dei lavoratori



Genova, 01/02/2021

Buoni pasto e permessi in SW per pandemia: un diritto dei lavoratori

La regolamentazione del buono pasto per i lavoratori delle Funzioni Locali è stabilita dall'art. 46 del CCNL 2000.

In questo articolo si prevede che, qualora sia istituito, il buono pasto sia corrisposto ai dipendenti che lavorano al mattino con ripresa pomeridiana, inframezzando il lavoro con una pausa della durata non inferiore a mezz'ora e non superiore alle due ore. È possibile ogni ulteriore regolamentazione dell'Ente ma, se non è normato diversamente, vale quanto previsto in ogni singolo posto di lavoro.

Ad oggi, anche se la circolare n. 2 del Ministro Dadone asserisce che il dipendente non ha

automatico diritto al buono pasto, non esiste di fatto nessuna norma che vieti alle amministrazioni di erogarlo ai lavoratori che svolgono SW per pandemia.

Non c'è alcun motivo giuridico ed economico per non concedere il buono pasto, considerato che per gli enti è una spesa già prevista nei propri bilanci e che le risorse corrispondenti non utilizzate dovranno comunque essere inserite nel fondo per Contratto Decentrato dell'anno successivo. Se però prevale la seconda ipotesi, viene meno il diritto individuale a non essere penalizzato economicamente.

La norma prevede che ciascuna amministrazione, nell'ambito della propria autonomia organizzativa e gestionale del lavoro, può assumere "le decisioni più opportune in relazione all'attivazione o meno dei buoni pasti sostitutivi, alle modalità di erogazione degli stessi, nonché all'attivazione di adeguate misure volte a garantire la verifica di tutte le condizioni e dei presupposti che ne legittimano l'attribuzione ai lavoratori."

Le indicazioni per il lavoro domiciliato per pandemia prevedono che il lavoratore non venga penalizzato economicamente rispetto alle condizioni pre virus.

In altre parole (certamente non come il cervellotico accordo al Comune di Genova, che in realtà è fatto per non dare niente a nessuno ed evitare all'Amministrazione di accantonare le risorse risparmiate) l'Amministrazione, per non penalizzare economicamente ed individualmente il dipendente, deve riconoscere il buono pasto a tutti i lavoratori/ lavoratrici in servizio oltre le sei ore giornaliere.

Siamo stati obbligati dalla pandemia ad operare in SW. E' stato giusto ed è giusto per evitare l'estendersi del contagio ma non è giusto che i lavoratori continuino a rimetterci dal punto di vista salariale.

Molte difficoltà di applicazione del CCNL Autonomie Locali si stanno riscontrando anche nell'utilizzo dei permessi orari per particolari motivi familiari o personali (art. 32), dei permessi brevi (art. 33-bis), dei permessi per l'espletamento di visite mediche terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici (art. 35), per diritto allo studio (art. 45), ecc... In merito,

l'Aran in una nota scrive:

“(...) anche nella modalità lavorativa agile potrebbe risultare possibile la fruizione dei permessi su base oraria previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro vigente. Essi, nella fattispecie in esame, si concretizzerebbero nella possibilità per il dipendente, in relazione ad un intervallo temporale determinato, di essere sollevato dal predetto obbligo di contattabilità laddove la sua esigenza” per natura e caratteristiche, non risulti compatibile con tale obbligo e non possa essere soddisfatta al di fuori del periodo di durata del medesimo, ferme restando le ordinarie disposizioni contrattuali sulle causali, e sulla motivazione e sulla documentazione dei permessi stessi.”

*Il riconoscimento dei permessi consentirebbe quindi di ridurre la propria prestazione lavorativa di conseguenza (es. 3 ore di permesso su un orario di 8 ore ridurrebbe l'orario a 5 ore). **Il non riconoscimento del permesso, di fatto è un erosione del salario nonché la negazione dell'istituto contrattuale. I permessi devono quindi essere riconosciuti anche il lavoro agile.***

Su questo argomento non c'è dubbio di sorta: solo l'incompetenza di alcuni dirigenti ha creato queste difficoltà.

Dobbiamo sempre ricordare che quello di questi mesi non è SW ma piuttosto “Lavoro Domiciliato” per pandemia. L'impegno delle lavoratrici e dei lavoratori ha permesso di continuare le attività e limitare il contagio.

Non è accettabile una penalizzazione e un mancato riconoscimento tutti i diritti previsti dalle normative vigenti.

USB P.I. Funzioni Locali Liguria. Genova 1-2-2021