Il lavoratore ha diritto al buono pasto anche se lavora da casa? E quando deve essere reperibile se non è in ufficio? Ecco cosa sapere

La pandemia ha cambiato le abitudini di tutti, tra restrizioni, Dpcm e distanziamento sociale. Tra i settori che hanno risentito maggiormente della nuova organizzazione, c'è il **lavoro** che è diventato sempre più *"da remoto"*. Nell'ultimo Dpcm, è stata confermata la possibilità di limitare la presenza del personale nei luoghi di lavoro della Pubblica amministrazione, nelle zone rosse. Lo **smart working** resta largamente utilizzato anche dai datori di lavori privati, con un numero crescente di aziende (tra cui gli Istituti bancari) che intenderebbero mantenere tale possibilità anche nel post Covid (anche se nel settore bancario non si può parlare di vero e proprio smart working – in particolare per alcune figure, ma più correttamente di sw emergenziale). Ma cosa cambia rispetto al lavoro in presenza?

SMART WORKING E BUONI PASTO

Stando alla normativa in materia di smart working o **lavoro agile** (d.lgs. 81/2017), il lavoratore in smart working ha diritto allo stesso trattamento normativo e retributivo di colui che lavora in azienda ma, per quanto concerne i **buoni pasto**, le regole sono diverse. Una recente sentenza del tribunale di Venezia (decreto 3463 dell'8 luglio 2020), sulla scia di molte pronunce di Cassazione sul tema, ha affermato che dal punto di vista normativo, il buono pasto non fa parte della retribuzione, quindi il **diritto al buono durante lo smart working** non sussiste. Nel comparto bancario questo dubbio viene meno, in quanto il CCNL rinnovato nel 2020 precisa che il lavoratore che è in smart working **non ha diritto** al buono pasto.
Il discorso cambia se si tratta di una **erogazione autonoma dell'azienda** (in realtà il CIA o accordi aziendali ad hoc possono derogare in meglio quanto previsto dal CCNL). Sempre facendo riferimento a una sentenza della Cassazione (16135/2020), è stato precisato che anche nel caso l'attribuzione dei buoni pasto sia una prassi aziendale consolidata nel tempo, non è legittima l'aspettativa che essa si debba prolungare e il datore di lavoro può decidere autonomamente. Se il buono pasto è previsto da un **regolamento aziendale**, questo può essere modificato unilateralmente dal datore di lavoro.

SMART WORKING: I BUONI PASTO SONO DOVUTI?

Chi lavora in smart working, quindi, ha diritto ai **buoni pasto** dopo le recenti disposizioni di legge dello scorso febbraio? Anche in questo caso, non ci sono obblighi specifici: **l'azienda è libera di decidere** se mantenere o meno i buoni pasto ai dipendenti. C'è anche un altro modo di vedere la cosa: lo smart working non pregiudica in alcun modo la possibilità di concedere i buoni pasto. A tal proposito, l'Agenzia delle Entrate, in considerazione delle misure per limitare la diffusione del virus, ha specificato che i ticket restano normalmente regolamentati, quindi le imprese hanno diritto alle consuete **esenzioni fiscali**, anche se i ticket sono rivolti a dipendenti in smart working.

L'ESENZIONE FISCALE DEI BUONI PASTO

L'**esenzione fiscale** è confermata anche per i dipendenti in smart working. Il lavoro da remoto, quindi, non cambia le regole. L'Agenzia delle Entrate ha chiarito che il **regime fiscale agevolato** si applica senza tener conto della modalità di lavoro, considerando che non sono previste limitazioni normative in merito all'erogazione da parte del datore di lavoro. L'Agenzia delle Entrate mette in evidenza quanto disposto dal decreto n. 122 del 7 giugno 2017 che all'articolo 4 specifica che i buoni pasto possono essere riconosciuti ai lavoratori a tempo pieno o parziale, anche quando l'orario di lavoro non prevede una **pausa per il pranzo**. Nella motivazione, si tiene conto della circostanza che *"la realtà lavorativa è sempre più caratterizzata da forme di lavoro flessibili"*.

LA SCELTA DEL DATORE DI LAVORO

Riassumendo, l'azienda non è tenuta a mantenere necessariamente i **buoni pasto** per chi lavora da **smart working**, ma può decidere di farlo, mantenendo tutte le agevolazioni fiscali previste. Come spiegato, dipende anche dal **contratto** di lavoro sottoscritto: se prevede sempre i buoni pasto, anche con lo smart working, allora l'azienda è tenuta a garantire l'erogazione anche in caso di lavoro agile.

REPERIBILITÀ IN ORARIO DI LAVORO

Un rischio, con lo smart working, è quello di staccare più tardi a lavorare, restando praticamente sempre reperibili per il datore di lavoro. Tra le misure al vaglio, c'è un Ddl sullo smart working, depositato lo scorso maggio in Commissione Lavoro del Senato, che ha come oggetto una delega al governo per il "***riordino** della disciplina in materia di **lavoro agile** e l'introduzione del **diritto alla disconnessione** per il benessere psico-fisico dei lavoratori e dei loro affetti*". Tra le misure previste, in attesa dell'avvio dell'iter legislativo: le fasce concordate di reperibilità del lavoratore. Sulla questione potrebbe esprimersi anche il Parlamento europeo che vuole garantire il diritto alla disconnessione dal lavoro, considerando che il 37 per cento dei lavoratori dell'Unione europea ha cominciato a lavorare da casa durante il primo lockdown. In ogni caso per quanto riguarda il comparto bancario il rinnovo del CCNL ha sancito il diritto alla disconnessione del lavoratore al di fuori dell'orario di lavoro. Infine per ciò che concerne il lavoro straordinario, diventa difficile da parte del lavoratore provare un lavoro extra, anche perché il log del collegamento non è sufficiente a provare che il quel momento si stesse lavorando.

Fonte: www.financialounge.com