

Al Ministro per la Pubblica Amministrazione

On. **Fabiana DADONE**

performance@governo.it

protocollo_dfp@mailbox.governo.it

Al Servizio Ispettivo per la

Pubblica Amministrazione

ispettorato@funzionepubblica.it

e p.c Al Ministro dell'Università e della Ricerca

segreteria.ministro@miur.it

Al Presidente della CRUI

segreteria@cru.it

Ai Rettori delle Università

L O R O S E D I

On. Ministro,

in data 20 aprile ultimo scorso è apparso sul sito del CODAU, il Convegno dei Direttori Generali delle Amministrazioni Universitarie, l'allegato documento redatto con il contributo dei componenti dell'Ufficio Studi della citata associazione, intitolato "*Parere: Lavoro agile nell'emergenza e buono pasto*", peraltro privo di firma.

Il richiamato documento sta suscitando malcontento generalizzato tra i lavoratori del comparto Università, rischiando di estendersi a tutto il comparto pubblico, per le considerazioni finali in esso contenute, che negherebbero la possibilità di riconoscere il buono pasto al lavoratore in lavoro agile per emergenza Covid-2019, in netta contrapposizione, peraltro, con quanto da Lei rappresentato nella circolare esplicativa n.2/2020.

A dire del CODAU, verrebbe "*a mancare il presupposto stesso del sinallagma che sta alla base della possibilità di fruire della mensa, o del buono pasto: l'obbligo di prestare l'attività lavorativa nella sede di lavoro per un orario comprendente anche la pausa pranzo*" sicchè seppur "*si potrebbe ipotizzare in linea del tutto teorica l'estensione dell'attribuzione del buono pasto al lavoratore agile nei casi in cui la prestazione lavorativa venga espletata al di fuori dei locali aziendali*" ciò "*non accade oggi poiché la situazione che coinvolge i lavoratori dipendenti costretti ad effettuare in casa la prestazione lavorativa a causa dell'emergenza epidemiologica è completamente differente dalla modalità lavorativa del lavoro agile. ... Nel caso di specie è sostanzialmente venuto a mancare il presupposto fondamentale per l'attribuzione del buono pasto che, come detto, si fonda sull'esigenza di consentire il recupero delle energie psico-fisiche degli interessati.*"

Secondo il CODAU, quindi, al lavoratore pubblico a casa in lavoro agile per l'emergenza epidemiologica, non spetterebbe la pausa per consentire il recupero psico-fisico delle forze e per tale ragione non sarebbe destinatario del buono pasto che ha natura assistenziale per la richiamata finalità.

La scrivente Segreteria Nazionale ritiene la suddetta interpretazione particolarmente **grave** e **singolare**, poiché da un lato si sosterebbe una significativa discriminazione per il lavoratore in lavoro agile e, nel contempo, si metterebbero in discussione le determinazioni già assunte da centinaia e centinaia di Amministrazioni che, previo confronto con le parti sociali, hanno, invece, riconosciuto il beneficio in parola in seguito alle corrette considerazioni contenute nella Sua circolare n.2/2020, con conseguenze che potrebbero esporre tutte le Amministrazioni Pubbliche (e nel caso di specie gli Atenei) ad un forte conflitto con i lavoratori in un momento particolarmente complesso per il Paese, con inevitabili ripercussioni sulla continuità dell'azione amministrativa, nonché un generalizzato contenzioso dall'esito evidentemente scontato. Su tale argomento alcune brevi considerazioni al termine della presente.

Nel ricordare che il CODAU è una semplice associazione privata che non ha uno specifico riconoscimento e precise competenze in ordine all'interpretazione di norme di legge e di contratto, ma svolge una sua attività privata nel rispetto dovuto all'autonomia delle singole Istituzioni Universitarie, si ritiene che queste ultime siano tenute all'assunzione delle proprie autonome determinazioni unicamente con riferimento all'osservanza del dettato normativo, delle direttive e delle circolari esplicative emanate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e delle Istituzioni preposte nonché, degli accordi quadro, dei contratti e dei protocolli siglati con le Parti sociali, rispondendone conseguentemente.

Ciò posto, nel sottolineare che l'emergenza epidemiologica in atto, deve essere affrontata da tutta la Pubblica Amministrazione, come da Lei ricordato, con gli strumenti messi in campo dal Legislatore e, in particolare, con le disposizioni contenute nel DL n.18/2020, di recente convertito in Legge, seguendo gli indirizzi forniti dal Ministro per la Pubblica Amministrazione con la direttiva n.2/2020 e la circolare esplicativa n.2/2020, nel rispetto delle previsioni contenute nel Protocollo per la Prevenzione e Sicurezza dei lavoratori pubblici sottoscritto anche da questa Segreteria Nazionale il 3 aprile u.s., si ritiene di dover ribadire con forza la possibilità di riconoscere il buono pasto ai lavoratori in lavoro agile secondo quanto sancito dalla predetta circolare esplicativa n.2/2020 ai sensi della quale *"Le amministrazioni sono chiamate, nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente, a definire gli aspetti di tipo organizzativo e i profili attinenti al rapporto di lavoro, tra cui gli eventuali riflessi sull'attribuzione del buono pasto, previo confronto sotto tale aspetto con le organizzazioni sindacali. Con particolare riferimento alla tematica dei buoni pasto, si puntualizza, quindi, che il personale in smart working non ha un automatico diritto al buono pasto e che ciascuna PA assume le determinazioni di competenza in materia, previo confronto con le organizzazioni sindacali"*.

La scrivente Segreteria Nazionale ha più volte rappresentato che il buono pasto non è un diritto automatico dei lavoratori ma è un beneficio corrisposto a determinate condizioni e a seguito di confronto sindacale, ma riteniamo **con certezza, contrariamente a quanto asserito dal CODAU, che non sia preclusa**

la possibilità di riconoscere il buono pasto anche ai lavoratori collocati in lavoro agile quale misura adottata per far fronte all'emergenza epidemiologica.

Appare assurdo, tuttavia, che, in un momento così complicato per il nostro Paese in cui i lavoratori delle Università insieme a tutti gli altri dipendenti della PA, sono stati chiamati a garantire la continuità dei servizi pubblici in modalità agile utilizzando quasi esclusivamente mezzi propri, una parte della Dirigenza universitaria sia così attenta alla problematica del riconoscimento del buono pasto tanto da richiedere al CODAU di esprimersi in merito, anche dopo la Sua chiarissima circolare esplicativa.

Sembrerebbe che non condividendo l'indirizzo da Lei fornito, una parte della Dirigenza universitaria abbia ritenuto di individuare in un ulteriore strumento, "il parere del CODAU" appunto, il modo per negare la possibilità riservata ai lavoratori posti in lavoro agile per legge la corresponsione del buono pasto. Al suddetto "parere" infatti verrebbe riconosciuta dagli associati al CODAU e precisamente solo una parte dei Direttori Generali delle Università, una valenza tale da superare anche la sua circolare, forza che tuttavia il predetto documento non può avere all'esterno del perimetro dell'associazione in parola fra i suoi associati. Se ciò fosse confermato ci chiediamo se la Pubblica Amministrazione e i suoi lavoratori meritino tutto questo.

Francamente non ricordiamo che una medesima attenzione sia prestata dalla stessa Dirigenza ogni qual volta, da anni ormai, si fa gravare la quota associativa al CODAU sulle casse dei singoli Atenei, anzi riteniamo che sia giunto il momento che il Ministro per la Pubblica Amministrazione, qualora la ritenga opportuno, disponga una verifica per accertare se sia corretto o quantomeno opportuno che una qualsiasi associazione privata come il CODAU possa essere finanziata con denaro pubblico, atteso che le funzioni di coordinamento e indirizzo che sarebbero esercitate dal CODAU potrebbero essere svolte dai competenti Uffici ministeriali e quelle di valorizzazione della professionalità della dirigenza universitaria potrebbero essere garantite dalle strutture preposte alla formazione della dirigenza pubblica.

A valle di ciò è opportuno, comunque, soffermarsi su alcune considerazioni circa il documento CODAU che, a nostro avviso, ne minano le conclusioni.

1. Innanzitutto al punto 1.4 (Il buono pasto e la modalità del lavoro agile "eccezionale") nella parte in cui si richiama la Sua circolare esplicativa n.2/2020 e precisamente il seguente periodo: *"Le amministrazioni sono chiamate, nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente, a definire gli aspetti di tipo organizzativo e i profili attinenti al rapporto di lavoro, tra cui gli eventuali riflessi sull'attribuzione **del buono pasto**, previo confronto sotto tale aspetto con le organizzazioni sindacali. Con particolare riferimento alla tematica **dei buoni pasto**, si puntualizza, quindi, che il personale in lavoro agile non ha un automatico diritto al buono pasto e che ciascuna PA assume le determinazioni di competenza in materia, previo confronto con le organizzazioni sindacali"*. Il CODAU, a tal riguardo, sostiene che: *"Bisogna però ricordare ancora che, gli artt.40 e 45 del d.lgs. n. 165/01 riservano alla contrattazione collettiva nazionale la disciplina del trattamento economico dei dipendenti pubblici. Ne consegue che **l'indennità sostitutiva della mensa**, per essere riconosciuta e*

erogata, dovrebbe essere prevista e regolata dalla contrattazione collettiva nazionale, ma ciò non avviene nel comparto Università (ora Istruzione e ricerca)”.

In riferimento a tale aspetto si rappresenta che la Sua circolare esplicativa n.2/2020, relativamente al punto menzionato dal CODAU, tratta **esclusivamente del buono pasto e non dell’indennità sostitutiva della mensa, come erroneamente considerato dal CODAU, con il consequenziale venir meno di tutto il ragionamento postulato dalla predetta associazione privata.** La mensa e i buoni pasto sono disciplinati dal CCNL del comparto Università 16.10.2008 dall’art.60 ma non solo.

Sul punto in esame è il caso di evidenziare che a memoria nessun contratto del Pubblico Impiego ha mai disciplinato “l’indennità sostitutiva della mensa” nei termini posti dal CODAU, per la semplice circostanza che si è sempre sostenuta l’impossibilità nel Pubblico Impiego di monetizzare la mensa o i buoni pasto. Ad esempio nel CCNL delle Funzioni Locali (a cui afferiscono Regioni e enti locali) e nel CCNL delle Funzioni Centrali (a cui afferiscono tutti i Ministeri) la disciplina è analoga a quella del settore universitario e precisamente sono previsti solo la mensa e il buono pasto, essendo esclusa ogni forma di monetizzazione dei buoni pasto o della mensa.

Riguardo al confronto tra le parti, la Sua circolare esplicativa n.2 si sofferma, molto correttamente, a ricordare che *“Le amministrazioni sono chiamate, nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente, a definire gli aspetti di tipo organizzativo e i profili attinenti al rapporto di lavoro, tra cui gli eventuali riflessi sull’attribuzione del buono pasto, previo confronto sotto tale aspetto con le organizzazioni sindacali”* .

Nel lavoro agile, infatti, molti aspetti che hanno riflessi sull’attribuzione del buono pasto sono disciplinati attraverso gli istituti della partecipazione sindacale e della contrattazione integrativa, atteso che, non esiste allo stato una regolamentazione in sede di CCNL, per cui la fonte regolatrice non può che essere la legge e i contratti collettivi integrativi o aziendali richiamati dall’art.51 del D.Lgs. n.81/2015.

La fattispecie, peraltro, non rientra tra le materie per le quali vige la possibilità da parte dell’Amministrazione di adottare l’atto unilaterale, come spesso sta accadendo diffusamente ipotizzando una esclusiva competenza della parte datoriale. Il confronto tra le parti è, quindi, atto dovuto e vigendo il principio di non discriminazione sia per gli aspetti di carattere economico che normativo, non vi è dubbio che atterranno al livello integrativo anche la disciplina di alcuni diritti concernenti la pausa per il recupero psico-fisico delle forze, il diritto alla disconnessione e la determinazione delle fasce orarie (aspetti ignorati in questa fase di emergenza), ecc.

Fermo rimanendo (e lo si ribadisce ulteriormente) che per incapacità delle Amministrazioni, allo stato tutta l’attività in lavoro agile è prevalentemente garantita grazie alla disponibilità fornita dai lavoratori di concedere l’utilizzazione di propri beni e servizi per i fini dell’Amministrazione, con un risparmio per la PA incalcolabile, ci domandiamo cosa accadrebbe se questa disponibilità venisse meno a seguito della dichiarazione di stato di agitazione del personale da parte delle parti sociali: crediamo che le Amministrazioni collasserebbero immediatamente.

Si potrebbero aggiungere ulteriori considerazioni ma soprassediamo in questa sede solo per non abusare della Sua disponibilità.

2. Infine, in ordine all'ipotesi generale formulata dal CODAU secondo cui i lavoratori collocati in lavoro agile per l'emergenza epidemiologica non sarebbero destinatari del buono pasto perché ad essi non competerebbe la pausa per consentire il recupero psico-fisico delle forze perché l'attività sarebbe esercitata a casa, la scrivente Segreteria Nazionale ritiene tale affermazione non meritevole di considerazione in quanto lesiva della dignità dei lavoratori. Il CODAU sembrerebbe ipotizzare una circostanza per la quale il lavoro agile attualmente garantito ai lavoratori del pubblico per far fronte all'emergenza epidemiologica, sia meno impegnativo o faticoso del lavoro in presenza, nonché dello stesso lavoro agile ordinario per il quale potrebbe essere prevista l'erogazione del buono pasto. Se fosse così bisognerebbe modificare la Legge e parlare all'art. 87 di "light working". Questa considerazione francamente risibile, si basa, probabilmente, su un falso presupposto per il quale "lo stare a casa" in questi mesi di emergenza sia considerato addirittura un momento rigenerativo o di svago per cui il lavoratore a parità di ore di lavoro rispetto alla prestazione in presenza sia meno stressato o meno affaticato, non abbia la necessità di consumare un pasto, e quanto altro ancora.

Francamente non riusciamo a comprendere su quali dati il CODAU possa basare le sue ipotesi, asserendo affermazioni gravi che svelano un evidente pregiudizio nei confronti di chi non esercita la sua funzione in presenza, forse sotto l'occhio attento del padrone.

Se questa è la considerazione che il CODAU ha dei lavoratori dell'Università e del pubblico impiego in generale riteniamo che il Ministro debba agire con la massima urgenza e fermezza perché la dignità dei lavoratori pubblici non può continuare ad essere calpestata e mortificata da certi soggetti che, a nostro avviso, non meritano di occupare un impiego pubblico. Fare pubblico significa fare comunità per garantire, soprattutto in questo momento, una forte coesione sociale. Tutti i dipendenti pubblici in questa emergenza hanno il diritto di sentirsi eroi perché hanno garantito che il Paese non si fermasse nell'erogazione dei suoi servizi a tutti i livelli.

Siamo stati testimoni, Signor Ministro, del suo impegno e dell'impegno del suo Ministero nei giorni che hanno portato alla stesura della direttiva n.2, della circolare esplicativa n.2 che, con la stipula del Protocollo per la prevenzione e sicurezza dei lavoratori pubblici, costituiscono i tre pilastri su cui si fonda la risposta alla crisi emergenziale.

Durante l'incontro in videoconferenza che ha condotto alla firma del suddetto Protocollo, Lei ha avuto parole di riconoscenza nei confronti dei lavoratori pubblici che questa Segreteria Nazionale ha apprezzato riconoscendoLe il grande lavoro svolto.

Questa Segreteria Nazionale Le chiede un autorevole intervento affinché, attraverso l'Ispettorato per la Pubblica Amministrazione, sia confermato il contenuto della sua circolare esplicativa n.2/2020 che si pone in netta antitesi rispetto al documento CODAU, chiarendo nel contempo che in alcun modo i pareri rilasciati da associazioni private di questo tipo possano sostituire quelli degli Uffici preposti del suo Ministero e di ogni altro Ministero o Istituzione pubblica deputata al relativo rilascio. I pareri del CODAU possono valere all'interno dell'Associazione ma non

possono impegnare in nessun modo le Amministrazioni che ad essi non possono far riferimento come fonti ufficiali di chiarimento.

Tuttavia non possiamo non ringraziare tutta la Dirigenza e i Direttori Generali delle Università che hanno inteso, in modo autonomo, agire e assumere positive determinazioni in forza della Sua circolare esplicativa n.2/2020.

In attesa di un cortese riscontro alla presente, anche al fine di prevenire la proclamazione di un inevitabile stato di agitazione della categoria nelle sedi universitarie presso le quali il documento CODAU dovesse essere opposto alle parti sociali come riferimento per l'assunzione di determinazioni elusive del confronto e preclusive del riconoscimento del buono pasto, si saluta cordialmente.

IL SEGRETARIO GENERALE
(Francesco De Simone Sorrentino)

