

LAVOROdi **MARIA ROSA GHEIDO****Covid-19 e semi-incentivazione al lavoro agile**

Il diffondersi della pandemia ha esteso il ricorso allo smart working, ma si segnalano divergenze in materia, iniziando dal diritto al buono pasto: non è scontato che spetti alla totalità dei dipendenti.

Seppure liberato da quasi tutte le regole introdotte dal D.Lgs. 81/2017 per disciplinare questa modalità lavorativa, alcuni principi del lavoro agile sono comunque rimasti fermi e rileva, in particolare, il diritto del lavoratore in *smart working* **allo stesso trattamento normativo e retributivo di colui che lavora in azienda**. Tuttavia, alcune differenze sono via via emerse, stante le particolarità di questa modalità lavorativa: non si parla, per esempio, di **lavoro straordinario** in quanto nella fattispecie pesa maggiormente il risultato che non il tempo impiegato per raggiungerlo. Parimenti, ai lavoratori in *smart working* **non è stato riconosciuto il premio di 100 euro** per la presenza sul luogo di lavoro nel mese di marzo.

Forti perplessità sono sorte per il **permanere del diritto al buono pasto** ed è in linea di massima prevalso l'orientamento della giurisprudenza che ha spesso **negato il diritto** di questi lavoratori al buono pasto. Tra le altre, si segnalano le sentenze della Corte di Cassazione 20087/2008, 14290/2012, 14388/2016 e, più recentemente, il decreto n. 3463/2020 con cui il Tribunale di Venezia ha negato il diritto al buono pasto per i lavoratori in *smart working* in quanto il servizio sostitutivo della mensa non sarebbe un trattamento collegato alla prestazione di lavoro in se stessa, bensì collegato alle modalità di organizzazione dell'orario di lavoro e dovrebbe consentire la consumazione del pasto fuori da tale orario.

Il D.M. 122/2017, però, ha disposto che il buono pasto, se previsto, **deve essere corrisposto dal datore alla totalità dei dipendenti**, assunti con qualsiasi forma contrattuale, sia a tempo pieno che a tempo parziale, e anche nell'ipotesi che non sia affatto contemplata una pausa pranzo. L'Agenzia delle Entrate sottolinea questo aspetto con la risposta ad **interpello 956-2631/2020** (non pubblicata), rispondendo ad un Ente bilaterale che chiedeva se i buoni pasto riconosciuti ai lavoratori in *smart working* fossero o meno esenti da Irpef a norma dell'art. 51, c. 2, lett. c) del Tuir, che esclude dal reddito del lavoratore dipendente le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di 4 euro, aumentato a 8 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica. Secondo l'Agenzia, l'**esclusione opera anche nel caso in cui i buoni pasto vengano erogati a dipendenti in smart working** stante l'evoluzione della normativa, attenta a tutte le forme di lavoro flessibile sempre più diffuse e in assenza di esplicite restrizioni.

Quindi, non è fiscalmente penalizzato il riconoscimento, da parte del datore di lavoro, del buono pasto ai dipendenti che prestano l'attività lavorativa presso la propria abitazione o nei luoghi da essi prescelti. **Per orientamento prevalente, però, a questi lavoratori non viene erogato**. Nel pubblico impiego, per esempio, l'Aran, con il parere 6432/2020 ha affermato che, essendo il lavoro agile una modalità di espletamento della prestazione lavorativa la cui organizzazione è prerogativa del potere organizzativo e datoriale, il riconoscimento dei buoni pasto ai dipendenti ricade esclusivamente sui singoli enti. Così pure la Funzione Pubblica, con il parere DFP-0055495-P-28/8/2020, ha affermato che il riconoscimento dei buoni pasto, in assenza di previsioni ostative rinvenibili nella normativa e nel contratto vigente, rappresenta una decisione rimessa esclusivamente alle autonome scelte organizzative e gestionali di ciascuna amministrazione.