

Segreteria Nazionale

00184 Roma – Via Panisperna, 32
0647923648 – segreteria@fabi-bi.it

FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI – R.S.A. Banca d'Italia



Al Segretario generale
Dott. Alberto Martiello
p/c
Servizio GEP Relazioni sindacali

Commissione Pari Opportunità

Protocollo: 01/25

Roma, 07/02/2025

Oggetto: Istanza di riconoscimento dei buoni pasto ai lavoratori in Telelavoro

Egregio Segretario Generale,

negli ultimi venti anni il "lavoro agile" ha trovato presso le aziende una sempre maggiore diffusione, rivoluzionando il modo in cui percepiamo e svolgiamo il lavoro. Lo stesso ha vissuto una profonda evoluzione normativa che ne ha sempre più chiaramente definito le caratteristiche e le differenze, normandolo sia a livello primario che secondario. In tale quadro, sebbene la normativa che si occupa del "lavoro agile", relativamente più giovane, risalga al recente 2017 (legge n.81 del 22/5/2017 cosiddetta "Legge sul Lavoro Agile"), quella del telelavoro risale al 1998 (legge n. 191 del 16/6/1998).

Senza entrare nel dettaglio delle due modalità lavorative, è pacifico che dall'evoluzione del telelavoro è nato "*il lavoro agile*", quest'ultimo si caratterizza per una completa libertà organizzativa di tempo e di esecuzione della prestazione lavorativa essendo la stessa svolta per obiettivi, tale da renderlo ancora più flessibile del telelavoro. Tale differenza è ben evidenziabile dal fatto che il lavoratore in "*smart working*" non ha stringenti vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa, libertà di cui non gode il lavoratore in telelavoro [il telelavoro tende a mantenere una struttura più rigida e meno flessibile].

Siffatte caratteristiche evidenziano chiaramente che il telelavoro, come previsto dalla legislazione in materia, anche ripresa all'art. 1 dell'Appendice C Telelavoro del "Regolamento del Personale", rappresenta esclusivamente una **modalità di esecuzione** della prestazione lavorativa che viene svolta in un luogo diverso dalla sede di lavoro del dipendente. In tale contesto, infatti, la normativa di settore si premura di prescrivere tassativamente che ai lavoratori a distanza **siano garantiti gli stessi diritti e doveri dei lavoratori in sede** con particolare riferimento al diritto al medesimo trattamento economico, inclusi stipendio, ferie, permessi, malattia, maternità, paternità e diritti sindacali. Tale previsione è il principio fondamentale per garantire **l'equità e la parità di trattamento**.

In tale contesto si osserva che il mancato riconoscimento del buono pasto ai lavoratori in telelavoro sin dalla prima applicazione dell'istituto in Banca d'Italia, ha disatteso tale previsione in quanto oltre a discriminare il telelavorista lo ha privato di una componente retributiva compensativa del servizio di mensa garantito dal contratto di lavoro. Seppur in assenza di una precisa indicazione normativa e/o regolamentare in tal senso, tale "discriminazione" è stata in

passato “**subita**” e “**tollerata**” dai telelavoristi della Banca d’Italia. L’evoluzione normativa, giurisprudenziale, tributaria nonché i rinnovati contratti collettivi di lavoro, **impongono ora la rimozione di tale discriminazione**. La situazione appare ancora più evidente e inaccettabile a seguito dei recenti accordi in tema di lavoro ibrido sottoscritti il 16/12/2021 che, allineandosi all’orientamento ormai prevalente¹, riconoscono il buono pasto a tutti i lavoratori della Banca d’Italia anche per le giornate di lavoro delocalizzate.

Si chiede pertanto l’immediato riconoscimento del buono pasto ai lavoratori in telelavoro rimuovendo così ogni violazione delle prescrizioni normative di settore e ripristino della parità di trattamento fra i dipendenti della medesima amministrazione.

Qualora non venga accolta tale istanza si chiede di fornire adeguate motivazioni della posizione assunta anche con riferimento agli eventuali impedimenti normativi, organizzativi, procedurali e tecnici che ne giustificano il rifiuto, atteso comunque che:

- 1) per le principali peculiarità (sinteticamente evidenziate) il telelavoro, oltre a rientrare a pieno titolo fra le forme di “lavoro da remoto”, è per di più maggiormente assimilabile al lavoro in sede visti i più stringenti vincoli;
- 2) la perdita del buono pasto oltre a privare il dipendente di una componente retributiva compensativa del servizio di mensa, garantito dal contratto di lavoro, genera una **grave disparità di trattamento** rispetto, non solo ai lavoratori in sede ma anche agli altri lavoratori da remoto che invece ne conservano il diritto; genera inoltre un disincentivo al ricorso al telelavoro modalità di lavoro obbligatoriamente prevista per le pubbliche amministrazioni a differenza del lavoro ibrido di natura prevalentemente negoziale;
- 3) la perdita del diritto al buono pasto **non è espressamente prevista dalla normativa nazionale né tantomeno dalla regolamentazione interna dell’Istituto** (cfr. Regolamento del Personale);
- 4) la Circolare 291/2016 – “Testo unico sulla gestione del tempo” prevede il riconoscimento del **buono pasto anche per le giornate lavorative svolte da remoto**², e la medesima Circolare per “lavoro remoto” richiama espressamente gli articoli art. 32/I e 35/II³ del Regolamento del Personale che, come noto, disciplinando il lavoro a distanza annoverano nello stesso espressamente i due regimi di telelavoro e lavoro delocalizzato;
- 5) anche la recente evoluzione normativa nonché la giurisprudenza in materia ne riconosce il diritto in numerose situazioni e da ultimo anche per i giorni di ferie (cfr. ordinanza n. 25840/2024 della Corte di Cassazione del 27.9.2024).

Si resta pertanto in attesa di sollecito e puntuale riscontro e si inviano distinti saluti.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

¹ Cfr. da ultimo il parere fornito dal Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per l’organizzazione e il lavoro pubblico, nel mese di giugno 2022 (DFP-0047621-P-10/06/2022) in merito alla possibilità di erogazione del buono pasto ai dipendenti ammessi alla fruizione del lavoro agile.

² Con la sola condizione che l’orario medio giornaliero sia pari ad almeno 6 ore

³ Art.32/I e Art.35/II – *Lavoro a distanza* – “1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa ordinaria al di fuori dei locali della Banca è consentito secondo due diversi regimi:

- il telelavoro;

- il lavoro delocalizzato.”