



***Decreto del Direttore generale nr. 138 del 09/09/2022***

Proponente: *Alessandra Bini Carrara*

*Gestione Risorse Umane*

Pubblicità/Pubblicazione: Atto soggetto a pubblicazione *integrale* (sito internet)

Visto per la pubblicazione - Il Direttore generale: Dott. Pietro Rubellini

Responsabile del procedimento: *Dott.ssa Alessandra Bini Carrara*

Estensore: Dott.ssa Alessandra Bini Carrara

***Oggetto: Presa d'atto del verbale d'intesa sottoscritto con la RSU il giorno 8.7.2022 ed erogazione dei buoni pasto per il personale di comparto in lavoro agile***

**ALLEGATI N.: 1**

| <i>Denominazione</i>                                     | <i>Pubblicazione</i> | <i>Tipo Supporto</i> |
|--|----------------------|----------------------|
| Allegato "1" - Verbale d'intesa sottoscritto l'8.07.2022 | sì                   | digitale             |

**Natura dell'atto:** *non immediatamente eseguibile*

**Trattamento dati personali:** *Sì*      **Numerosità degli interessati:** *1 - 1.000*

## Il Direttore generale

Vista la L.R. 22 giugno 2009, n. 30 e s.m.i., avente per oggetto "Nuova disciplina dell'Agenda regionale per la protezione ambientale della Toscana (ARPAT)";

Richiamato il decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 74 del 23.3.2021, con il quale il sottoscritto è nominato Direttore generale dell'Agenda Regionale per la Protezione Ambientale della Toscana;

Considerata la decorrenza dell'incarico di cui sopra dal 1° maggio 2021;

Dato atto che con decreto del Direttore generale n. 238 del 13.09.2011 è stato adottato il Regolamento di organizzazione dell'Agenda (approvato dalla Giunta Regionale Toscana con delibera n. 796 del 19.09.2011), successivamente modificato con decreti n.1 del 04.01.2013 e n. 108 del 23.07.2013;

Visto l' "Atto di disciplina dell'organizzazione interna" approvato con decreto del Direttore generale n. 270/2011 (ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del Regolamento organizzativo dell'Agenda), modificato ed integrato con decreti n. 87 del 18.05.2012 e n. 2 del 04.01.2013;

Ricordato che ARPAT, dal mese di marzo 2020, ha attivato il lavoro da remoto con le modalità via via stabilite a seguito dell'emanazione di specifiche norme nazionali, tra cui il DPCM 23/9/2021, il DM 8/10/2021 e, in ultimo, la Circolare a firma congiunta dei Ministri per la Pubblica amministrazione e del Lavoro del 5/1/2022 con cui, in ragione della recrudescenza dei contagi, si davano indicazioni per sensibilizzare le amministrazioni pubbliche ed i datori di lavoro privati ad utilizzare gli strumenti di flessibilità che le relative discipline di settore consentivano;

Richiamati:

- il decreto legislativo n. 66/2003 che prevede, all'art. 8, che "Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo;
- l'art. 29 del CCNL 20.9.2001, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 31.7.2009, che prevede che "le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive. In ogni caso l'organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende, mentre resta ferma la competenza del CCNL nella definizione delle regole in merito alla fruibilità e all'esercizio del diritto di mensa da parte dei lavoratori."
- l'art. 27, comma 4, del CCNL 21.5.2018 che stabilisce che "Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 29 del CCNL integrativo del 20/9/2001 e all'art.4 del CCNL del 31/7/2009 (Mensa). La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'Azienda o Ente nella città, alla dimensione della stessa città."

Ricordato inoltre:

- che in ARPAT i dipendenti usufruiscono da vari anni del servizio sostitutivo della mensa;
- che durante tutto l'anno 2021 e fino al termine del periodo di emergenza (31.03.2022) i dipendenti di ARPAT in TLDS hanno prestato servizio da remoto per almeno per 7 ore e

12 minuti giornalieri, con orario flessibile ma rispettando le fasce orarie obbligatorie stabilite dall'amministrazione (9-13 o 15-19);

- che con il Protocollo d'intesa del 25.03.2022, tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale per il personale di comparto, è stato sottoscritto il Regolamento per il lavoro agile per il personale di comparto in ARPAT (decreto di presa d'atto n. 52/2022) e, con il mese di aprile 2022 è stato dato avvio (ancorché in modalità provvisoria fino al 31.12.2022 come previsto dallo stesso Regolamento), al Lavoro agile quale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, con la finalità di introdurre delle modalità innovative di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità, sulla valutazione per obiettivi, sulla rilevazione dei bisogni del personale dipendente, alla luce dei bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, dando atto che tale modalità organizzativa impatta anche sui temi della sostenibilità e spinge verso la realizzazione di una pubblica amministrazione digitale;
- che, sempre in merito ai buoni pasto, l'art. 1, comma 870, della Legge 30.12.2020, n. 178 prevedeva che, in considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, "i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo. (...)" e che, conseguentemente, il risparmio realizzato nel corso del 2020 per effetto delle minori spese derivanti dai buoni pasto non erogati è stato oggetto di specifica certificazione da parte del Collegio dei revisori il 6.4.2022;

Considerato:

- che il Ministero della Pubblica Amministrazione, nella Circolare n. 2/2020, ha stabilito che spetta alle Amministrazioni Pubbliche, previo confronto sul tema con le organizzazioni sindacali, "definire gli aspetti di tipo organizzativo e i profili attinenti al rapporto di lavoro, tra cui gli eventuali riflessi sull'attribuzione del buono pasto" e che "con particolare riferimento alla tematica dei buoni pasto, 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;
- che in data 25 novembre 2020 è stato pubblicato un parere del Servizio per la gestione del personale pubblico del Dipartimento della Funzione Pubblica che, in merito ad una richiesta di riconoscere i buoni pasto ai lavoratori che operano in smart working, ha stabilito che, in mancanza di un consolidato indirizzo giurisprudenziale sul tema, si conferma l'orientamento secondo il quale, pur sottolineando l'assenza di qualsiasi automatismo tra buono pasto e prestazione di lavoro resa in modalità agile, si riconosce a ciascuna Amministrazione il potere di assumere le decisioni più opportune in relazione all'attivazione o meno dei buoni pasti sostitutivi e alle modalità di erogazione degli stessi.
- che l'Agenzia delle Entrate, con la risposta ad interpello n. 123 del 22 febbraio 2021, chiarisce che il riconoscimento dei buoni pasto ai dipendenti che svolgono l'attività lavorativa in modalità di lavoro agile non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente (ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettera c), del Testo unico delle imposte sui redditi) e che la motivazione di tale regime fiscale di favore è ispirata dalla volontà del legislatore di detassare le erogazioni ai dipendenti che si ricollegano alla necessità del datore di lavoro di provvedere alle esigenze alimentari del personale che durante l'orario di lavoro deve consumare il pasto. L'Agenzia specifica, infine, che nei confronti dei lavoratori in smart working il datore di lavoro non è tenuto ad operare la ritenuta a titolo di acconto Irpef, prevista dall'articolo 23 del D.P.R. n. 600/ 1973, sul valore dei buoni pasto

fino a euro 4, se cartacei, ovvero euro 8, se elettronici;

Dato atto che, a seguito del confronto attivato con la RSU, in data 8.7.2022 è stato sottoscritto un verbale d'intesa (allegato "1") nel quale le parti concordano sull'opportunità di procedere alla erogazione dei buoni pasto spettanti al personale di comparto per le giornate di attività lavorativa svolte in telelavoro domiciliare straordinario nel corso dell'anno 2021 e fino al termine dello stato di emergenza (31.03.2022);

Visto il parere positivo di regolarità contabile in esito alla corretta quantificazione ed imputazione degli effetti contabili del provvedimento sul bilancio e sul patrimonio dell'Agenzia espresso dal Responsabile del Settore Bilancio e contabilità riportato in calce;

Visto il parere positivo di conformità formale alle norme vigenti, espresso dal Responsabile del Settore Affari generali, riportato in calce;

Visti i pareri espressi in calce dal Direttore amministrativo e dal Direttore tecnico;

decreta

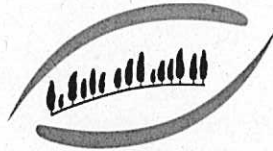
1. di prendere atto del verbale d'intesa (allegato "1") sottoscritto con la RSU il giorno 8.7.2022, nel quale le parti concordano sull'opportunità di procedere alla erogazione dei buoni pasto spettanti al personale di comparto per le giornate di attività lavorativa svolte in telelavoro domiciliare straordinario nel corso dell'anno 2021 e fino al termine dello stato di emergenza (31.03.2022);
2. di erogare, pertanto, al personale di comparto i buoni pasto spettanti per le giornate di attività lavorativa svolte in telelavoro domiciliare straordinario nel corso dell'anno 2021 e fino al termine dello stato di emergenza (31.03.2022), per un totale di n. 48.639 giornate nell'anno 2021 e n. 10.627 giornate nel 2022 (fino al 31.03.2022);
3. di imputare il relativo costo, pari, nell'anno 2021, a 167.318,16 (quindi una cifra inferiore rispetto a quanto previsto nel Bilancio di esercizio 2021 pari a 176.516,72 euro) e, nell'anno 2022 a 38.894,82 euro, rispettivamente alla voce B7) del conto economico del bilancio di esercizio 2021 e alla voce voce B7) del Bilancio di previsione 2022 o del conto economico del bilancio di esercizio 2022;
4. di individuare quale responsabile del procedimento la Dott.ssa Alessandra Bini Carrara, Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane;
5. di trasmettere il presente decreto al Collegio dei Revisori ai sensi e per gli effetti dell'art. 28 della L.R.T. 22.06.2009 n. 30 e s.m.i..

Il Direttore generale  
Dott. Pietro Rubellini\*

\* "Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs 82/2005. L'originale informatico è stato predisposto e conservato presso ARPAT in conformità alle regole tecniche di cui all'art. 71 del D.Lgs 82/2005. Nella copia analogica la sottoscrizione con firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile secondo le disposizioni di cui all'art. 3 del D.Lgs 39/1993."

Il Decreto è stato firmato elettronicamente da:

- Marta Bachechi , responsabile del settore Affari generali in data 05/09/2022
- Andrea Rossi , responsabile del settore Bilancio e Contabilità in data 06/09/2022
- Alessandra Bini Carrara , il proponente in data 06/09/2022
- Paola Querci , Direttore amministrativo in data 06/09/2022
- Marcello Mossa Verre , Direttore tecnico in data 09/09/2022
- Pietro Rubellini , Direttore generale in data 09/09/2022



**ARPAT**

Agenzia regionale  
per la protezione ambientale  
della Toscana

**VERBALE D'INTESA**

Sottoscritto il 8.7.2012

Per la delegazione di parte pubblica:

Direttore Generale Dott. Pietro Rubellini

Per la RSU:

Il portavoce

MATTEO FRANÇALANCI

Premesso:

- che dai primi mesi del 2020, a causa dell'epidemia da COVID-19, il lavoro da remoto si è imposto come una delle misure più efficaci per affrontare l'emergenza sanitaria e che ARPAT, dal mese di marzo 2020 ha attivato il lavoro da remoto con le modalità via via stabilite a seguito dell'emanazione di specifiche norme nazionali, tra cui il DPCM 23/9/2021, il DM 8/10/2021 e, in ultimo, la Circolare a firma congiunta dei Ministri per la Pubblica amministrazione e del Lavoro del 5/1/2022 con cui, in ragione della recrudescenza dei contagi, si davano indicazioni per sensibilizzare le amministrazioni pubbliche ed i datori di lavoro privati ad utilizzare gli strumenti di flessibilità che le relative discipline di settore consentivano;
- che l'Agenzia si è uniformata alle varie disposizioni legislative e circolari ministeriali applicative in materia di lavoro agile emanate nel tempo nel periodo di emergenza epidemiologica (marzo 2020-marzo 2022) e che, in considerazione della situazione epidemiologica regionale, ha ritenuto opportuno adottare misure che contenessero il diffondersi del contagio, prevedendo che il singolo dipendente potesse svolgere, fino al 31/3/2022 (data di cessazione dello stato di emergenza), la propria prestazione lavorativa settimanale, di norma per 3 giorni da remoto e per i restanti 2 in presenza, compatibilmente con le esigenze di invarianza di tempestività, qualità ed efficacia delle attività di competenza dell'Agenzia;

Dato atto che con il Protocollo d'intesa del 25.03.2022, tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale per il personale di comparto, è stato sottoscritto il Regolamento per il lavoro agile per il personale di comparto in ARPAT (decreto di presa d'atto DDG n. 52/2022) e, con il mese di aprile 2022 è stato dato avvio (ancorché in modalità provvisoria fino al 31.12.2022 come previsto dallo stesso Regolamento), al Lavoro agile quale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, con la finalità di introdurre delle modalità innovative di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità, sulla valutazione per obiettivi, sulla rilevazione dei bisogni del personale dipendente, alla luce dei bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, dando atto che tale modalità organizzativa impatta anche sui temi della sostenibilità e spinge verso la realizzazione di una pubblica amministrazione digitale;

Ricordato:

- che il decreto legislativo n. 66/2003 prevede, all'art. 8, che "Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo;
- che l'art. 29 del CCNL 20.9.2001, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 31.7.2009, prevede che "le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in

alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive. In ogni caso l'organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende, mentre resta ferma la competenza del CCNL nella definizione delle regole in merito alla fruibilità e all'esercizio del diritto di mensa da parte dei lavoratori."

- che l'art. 27, comma 4, del CCNL 21.5.2018 stabilisce che "Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 29 del CCNL integrativo del 20/9/2001 e all'art.4 del CCNL del 31/7/2009 (Mensa). La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'Azienda o Ente nella città, alla dimensione della stessa città."

#### Considerato:

- che la giurisprudenza in materia ha escluso la natura retributiva dei cd. buoni pasto in quanto estranei al sinallagma contrattuale (ex multis Cassazione 6/7/2015, n. 13841) e che essi costituiscono uno strumento, offerto dalla contrattazione collettiva, alternativo alla gestione diretta del servizio di mensa aziendale.
- che la natura del diritto ai buoni pasto ha indotto, quindi, molte amministrazioni a richiedere pareri al Dipartimento con riferimento alla sua applicazione in un contesto, come quello dello smart working, ove il dipendente svolge la sua attività non in ambiente lavorativo ma presso la propria abitazione e in una situazione dove non sempre è agevole monitorare l'orario di svolgimento delle proprie prestazioni.
- che nella Circolare n. 2/2020, il Ministero della Pubblica Amministrazione ha sancito che spetta alle Amministrazioni Pubbliche, previo confronto sul tema con le organizzazioni sindacali, "definire gli aspetti di tipo organizzativo e i profili attinenti al rapporto di lavoro, tra cui gli eventuali riflessi sull'attribuzione del buono pasto". Si aggiunge, inoltre, che "con particolare riferimento alla tematica dei buoni pasto, 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;
- che successivamente alla Circolare n.2 del 2020, in data 25 novembre 2020 è stato pubblicato un parere del Servizio per la gestione del personale pubblico del Dipartimento della Funzione Pubblica che, in merito ad una richiesta di riconoscere i buoni pasto ai lavoratori che operano in smart working, ha sancito che, in mancanza di un consolidato indirizzo giurisprudenziale sul tema, si conferma l'orientamento secondo il quale, pur sottolineando l'assenza di qualsiasi





automatismo tra buono pasto e prestazione di lavoro resa in modalità agile, si riconosce a ciascuna Amministrazione il potere di assumere le decisioni più opportune in relazione all'attivazione o meno dei buoni pasti sostitutivi e alle modalità di erogazione degli stessi.

- che l'Agenzia delle Entrate, con la risposta ad interpello n. 123 del 22 febbraio 2021, chiarisce che il riconoscimento dei buoni pasto ai dipendenti che svolgono l'attività lavorativa in modalità di lavoro agile non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente (ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettera c), del Testo unico delle imposte sui redditi) e che la motivazione di tale regime fiscale di favore è ispirata dalla volontà del legislatore di detassare le erogazioni ai dipendenti che si ricollegano alla necessità del datore di lavoro di provvedere alle esigenze alimentari del personale che durante l'orario di lavoro deve consumare il pasto. L'Agenzia specifica, infine, che nei confronti dei lavoratori in smart working il datore di lavoro non è tenuto ad operare la ritenuta a titolo di acconto Irpef, prevista dall'articolo 23 del D.P.R. n. 600/ 1973, sul valore dei buoni pasto fino a euro 4, se cartacei, ovvero euro 8, se elettronici;

Considerato altresì:

- che in ARPAT i dipendenti usufruiscono da vari anni del servizio sostitutivo della mensa;
- che durante tutto l'anno 2021 e fino al termine del periodo di emergenza (31.3.2022) i dipendenti di ARPAT in TLDS hanno prestato servizio da remoto per almeno per 7 ore e 12 minuti giornalieri, con orario flessibile ma rispettando le fasce orarie obbligatorie stabilite dall'amministrazione (9-13 o 15-19);

Dato atto anche che, sempre in merito ai buoni pasto, l'art. 1, comma 870, della Legge 30.12.2020, n. 178 prevedeva che, in considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, "i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo. (...)" e che, conseguentemente, il risparmio realizzato nel corso del 2020 per effetto delle minori spese derivanti dai buoni pasto non erogati è stato oggetto di specifica certificazione da parte del Collegio dei revisori il 6.4.2022;

Rilevato in particolare che, secondo quanto precisato anche dal Ministero della Pubblica amministrazione, viene riconosciuto a ciascuna Amministrazione il potere di assumere le decisioni più opportune in relazione all'attivazione o meno dei buoni pasti sostitutivi e alle modalità di erogazione degli stessi;

**Le parti, alla luce di quanto sopra premesso e al termine di specifico confronto sindacale,**

ritengono di concordare sull'opportunità di procedere alla erogazione dei buoni pasto al personale di comparto per le giornate di attività lavorativa svolte in telelavoro domiciliare straordinario nel corso dell'anno 2021 e fino al termine dello stato di emergenza (31.3.2022).

A handwritten signature in black ink, located in the lower right quadrant of the page. The signature is stylized and appears to consist of several overlapping loops and lines, possibly representing the initials of the signatory.



(Nessun oggetto)

DI CHIARAZIONE A VERBALE  
RSU 8.7.2022

FRANCALANCI, MATTEO <m.francalanci@arpat.toscana.it>

ven 08/07/2022 16:11

A: BINI CARRARA, ALESSANDRA <a.binicarrara@arpat.toscana.it>

*"La RSU di ARPAT fa presente che già nel 2020 e ripetutamente nel corso del 2021 ha richiesto all'Amministrazione di concordare l'erogazione dei buoni pasto al personale del comparto per le giornate lavorative svolte in telelavoro domiciliare straordinario. La RSU rimane convinta che una erogazione puntuale dei buoni pasto in regime di telelavoro domiciliare straordinario sarebbe stata la soluzione più corretta e avrebbe permesso alla stessa RSU di valutare eventuali forme di perequazione tra tutti i lavoratori"*

PER LA RSU  
