

UFFICIO STUDI CODAU

"Documento redatto con il contributo dei componenti dell'Ufficio Studi e VALIDATO dal Comitato Scientifico del Codau".

Parere: LAVORO AGILE NELL' EMERGENZA E BUONO PASTO

Il presente parere viene reso al fine di comprendere e analizzare la configurazione del riconoscimento del buono pasto ai lavoratori che si trovano ad eseguire la propria prestazione lavorativa in modalità agile durante il periodo di emergenza pandemica legata alla diffusione del Coronavirus.

1.1 Lavoro agile: l'istituto ed il quadro normativo.

Il lavoro agile trova la sua completa disciplina nel Capo II della Legge 22 maggio 2017, n. 81 e ss.mm.ii, recante *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato”* e rappresenta una modalità flessibile e semplificata di esecuzione del rapporto di lavoro, definita mediante l'accordo tra le parti e organizzata per obiettivi, finalizzata a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, assicurando comunque la migliore organizzazione lavorativa. Aspetti caratteristici dell'istituto ai sensi dell'art.18 della richiamata Legge 81/2017 sono pertanto riconducibili alla prestazione di lavoro ed all'accordo tra le parti.

La prestazione lavorativa è svolta in parte all'esterno della sede di lavoro ed in assenza di una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. L'accordo tra le parti, da stipularsi per iscritto a tempo definito o a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 19, specifica, invece, i contenuti delle prestazioni da rendere in modalità agile al di fuori della sede di lavoro con indicazione delle modalità, dei tempi di svolgimento, i tempi di riposo¹, i risultati attesi e gli indicatori di misurazione, le procedure di monitoraggio, la verifica e la valutazione delle attività svolte. Rileva pertanto l'importanza della definizione di obiettivi e di un progetto da condurre nelle giornate dedicate alla modalità agile².

¹ Diritto del lavoratore alla disconnessione.

² La Direttiva n. 3 del 1° giugno 2017 *“Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”* ribadisce la differenza con il telelavoro meglio identificabile come prestazione lavorativa a distanza. Nel lavoro agile vi è una differente concezione del tempo e dello spazio, non rigido e standardizzato ma flessibile e *“smart”*.

In capo al datore di lavoro, ai fini dell'assolvimento degli obblighi in materia di sicurezza del lavoro a norma del D.Lgs 81 del 09/04/2008³, sorge l'obbligo⁴ informativo di consegnare al lavoratore in modalità agile e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali ed i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Al lavoratore spetta pertanto il dovere di cooperare per l'attuazione delle misure predisposte dal datore di lavoro.

Il diritto di non discriminazione del lavoratore in modalità agile viene ribadito nel disposto di cui all'art. 20 comma 1, con il quale al lavoratore viene riconosciuto il diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'art. 51 del D. Lgs 15 giugno 2015, n. 81 nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni all'interno del luogo di lavoro. Analogamente all'art. 18 comma 4 sono riconosciuti al lavoratore in modalità agile gli incentivi di carattere fiscale e contributivo in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza.

Al fine dell'applicazione del lavoro agile all'interno di ciascuna organizzazione, la Direttiva n. 3 del 1 giugno 2017 "Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro" disciplina i principi e le modalità operative interne con un espresso riferimento, al paragrafo 3 punto C "Relazioni sindacali", della sola informativa sindacale, qualora l'introduzione del lavoro agile sia connessa alle determinazioni relative all'organizzazione degli uffici, mentre per i profili concernenti i rapporti di lavoro *"non potrà prescindere dalle altre forme di partecipazione sindacale previste dalla contrattazione laddove si rientri nelle materie di competenza delle stessa"*⁵

1.2 Il lavoro agile in emergenza: tra deroghe ed eccezionalità.

L'irrompere dell'emergenza sanitaria e l'esigenza di contenere e contrastare gli effetti della pandemia, ha costretto il Governo ad attuare misure urgenti attraverso l'adozione di numerosi provvedimenti normativi, volti alla tutela della salute e ad attuare il necessario distanziamento sociale. Il lavoro agile⁶ diventa così l'unico strumento in grado di garantire allo stesso tempo continuità

³ Testo Unico sulla salute e sulla sicurezza luoghi di lavoro;

⁴ Art. 22 della Legge 81/2017. Si ringrazia per la collaborazione alla stesura e per la ricerca delle fonti Claudia Caprodossi e Alessandra Ciccarelli Università di Camerino.

⁵ Art. 40, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

⁶ L'art. 18 del D.L. 2 marzo 2020, n. 9 recante *"Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19"* interviene modificando l'art. 14 comma 1 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 con la soppressione della parola "per la sperimentazione" in riferimento alle nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano entro tre anni, ad almeno il 10% dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

dell'attività lavorativa (laddove possibile) e contenimento del virus. È con il Decreto “*Cura Italia*”⁷ che il Governo attua così un'applicazione eccezionale del lavoro agile ma con deroghe su aspetti sostanziali che snaturano di fatto l'istituto così come regolato dalla normativa richiamata in precedenza.

È proprio l'articolo 87 del citato Decreto *Cura Italia* che definisce il lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni⁸ che pertanto limitano la presenza in ufficio solo per attività indifferibili e da svolgere in presenza. Ulteriori deroghe, oltre alla prestazione lavorativa in sé, sono disciplinate al comma 1, lett. a e b) del medesimo art. 87 in merito all'accordo tra le parti e l'obbligo informativo in materia di sicurezza da parte del datore di lavoro. Inoltre, qualora l'amministrazione non abbia fornito al dipendente gli strumenti informatici per lo svolgimento della prestazione lavorativa, non trova applicazione neanche il comma 2 dell'art. 18 della Legge 81/2017 che stabilisce la responsabilità del datore di lavoro circa la sicurezza e il buon funzionamento degli strumenti tecnologici in possesso del lavoratore.

Dall'analisi, possiamo pertanto affermare che tale modalità di lavoro, derogando su elementi essenziali dell'istituto, crea una modalità diversa e aggiuntiva rispetto a quanto fino ad oggi abbiamo denominato lavoro agile, tanto da indurci anche a definirlo lavoro agile “eccezionale”, vista l'applicazione generalizzata dell'istituto, l'ordinarietà del lavoro presso il proprio domicilio e la mancanza di un accordo tra le parti che rappresenta l'elemento sostanziale per il lavoro agile ex lege 81/2017. Un lavoro agile che sempre più si mescola ad alcune caratteristiche del telelavoro che risulta essere il lavoro a distanza per eccellenza.

Le motivazioni alla base di tale regime derogatorio è comunque ravvisabile nell'emergenzialità del momento.

Ulteriore conferma è giunta poi dalla Direttiva n. 2/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione recante “*Indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*” che ribadisce la misura come prioritaria per garantire e tutelare la salute del personale dipendente e garantendo la sua massima applicazione con previsione di modalità semplificate e temporanee evitando appesantimenti amministrativi inutili.

Al lavoro agile “eccezionale” trova tuttavia applicazione tutto l'impianto normativo della Legge 81/2017 che non è stato derogato. Il riferimento in particolare è ai richiamati articoli 18 e 20, con il riconoscimento di un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente

⁷ Decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18 Misure di potenziamento del Servizio Sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

⁸ Di cui all'art. 1, comma 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'art. 51 del D. Lgs 15 giugno 2015, n. 81⁹ nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni all'interno del luogo di lavoro e gli incentivi di carattere fiscale e contributivo in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza. La problematica sottesa al riconoscimento del buono pasto ai lavoratori in regime di lavoro agile, che si cercherà di chiarire in questa sede, trova nel riferimento all'art. 20 circa il trattamento economico e normativo, un immediato rimando all'art. 51, comma 2, lett. c) del TUIR che esclude dalla composizione del reddito *“le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi; le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro 8 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica; le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29”*. Il buono pasto risulta essere quindi solo una modalità alternativa alla somministrazione del vitto mediante mensa, riconosciuto dalla contrattazione collettiva sulla base del proprio assetto organizzativo. Il buono pasto infatti potrebbe essere riconosciuto dal datore di lavoro, previo accordo con le organizzazioni sindacali, nel documento interno che disciplina l'introduzione del lavoro agile all'interno della propria organizzazione così come definite nella richiamata Direttiva n. 3/2017¹⁰.

1.3 La natura giuridica dei buoni pasto

L'art. 144 del D. Lgs. 18 aprile 2016 n. 50 regola l'emissione del buono pasto definendola come quell' *“attività finalizzata a rendere, per il tramite di esercizi convenzionati, il servizio sostitutivo di mensa aziendale”*. In attuazione di tale disposizione il Ministero dello Sviluppo Economico ha emanato il D.M. 7 giugno 2017 n. 122 all'interno del quale la disciplina dei buoni pasto trova un più completo sviluppo. I buoni pasto, ai sensi dell'art. 4, comma 1 del suddetto D.M. consistono in un *“documento di legittimazione, anche in forma elettronica, avente le caratteristiche di cui all'articolo 4, che attribuisce, al titolare, ai sensi dell'articolo 2002 del codice civile¹¹, il diritto ad ottenere il servizio sostitutivo di mensa per un importo pari al valore facciale del buono e,*

⁹ TUIR D.P.R. 22/12/1986, n. 917 Testo unico delle imposte sui redditi.

¹⁰ Lettera D punto 15) della Direttiva n. 3/2017

¹¹ Ai sensi del quale *“Le norme di questo titolo non si applicano ai documenti che servono solo a identificare l'avente diritto alla prestazione, o a consentire il trasferimento del diritto senza l'osservanza delle forme proprie della cessione”*.

all'esercizio convenzionato, il mezzo per provare l'avvenuta prestazione nei confronti delle società di emissione¹²".

In linea generale, l'emissione del buono pasto non è imposta a tutti i datori di lavoro ma trova la sua fonte giustificativa in appositi accordi collettivi o individuali. In mancanza di tale accordo i benefici previsti dai buoni pasto non possono essere pretesi poiché non rappresentano una parte della retribuzione ma un beneficio assimilato alla prestazione di welfare¹³. Ne deriva che, nel caso di assunzione dell'obbligo di somministrazione dei pasti ai propri dipendenti, il datore di lavoro sarà chiamato a gestire le problematiche di tipo organizzativo nell'ambito della normale governance aziendale¹⁴.

L'obbligazione di somministrazione dei pasti, là dove prevista, trova la sua fonte nell'esigenza di conciliare le esigenze del servizio con le esigenze quotidiane del lavoratore che, in mancanza del servizio mensa, deve essere messo in condizione di fruire del pasto ponendo il relativo costo a carico dell'Amministrazione. Alla base di ciò si affaccia il principio costituzionale della tutela del diritto alla salute, di cui all'art. 32, finalizzato a garantire al lavoratore il benessere fisico necessario per la prosecuzione dell'attività lavorativa, nelle ipotesi in cui l'orario giornaliero corrisponda a quello contrattualmente stabilito per la fruizione del beneficio¹⁵. In applicazione a tale principio la disposizione di cui all'art. 7, comma 1 del D. Lgs. N. 65/2001 prevede, tra le altre garanzie¹⁶, che “Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”.

Con specifico riferimento all'obbligo di somministrazione dei pasti, la Corte di Cassazione ha tenuto a sottolineare che l'attribuzione del buono pasto è un beneficio che non viene concesso senza scopo

¹² Ai sensi dell'art. 4, comma, lett. c) D.M. n. 122/2017 i buoni pasto “sono utilizzati esclusivamente dai prestatori di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale, anche qualora l'orario di lavoro non prevede una pausa per il pasto, nonché dai soggetti che hanno instaurato con il cliente un rapporto di collaborazione anche non subordinato”. I buoni pasto I buoni pasto “non sono cedibili, né cumulabili oltre il limite di otto buoni, né commercializzabili o convertibili in denaro e sono utilizzabili solo dal titolare” (art. 4, comma 1, lett. d) D.M. n. 122/2017)

¹³ Nel caso delle università il diritto all'emissione del buono pasto discende, a favore del dipendente, dal CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2016 – 2018, siglato in data 19.04.2018 e CCNL relativo al personale del comparto Università per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007, sottoscritto in data 6.10.2008 e, in particolare, l'art.60 “Mense e servizi sociali”.

¹⁴ Da un punto di vista operativo, dunque, il datore di lavoro può organizzare la somministrazione dei pasti a favore dei propri dipendenti, adottando le seguenti modalità:

- somministrazione diretta del pasto;
- gestione diretta o tramite appalto a terzi, della mensa aziendale;
- stipula di convenzioni con pubblici esercizi per la fornitura del pasto ai lavoratori in forza;
- attribuzione di buoni pasto ai dipendenti (c.d. ticket restaurant);
- erogazione di un'indennità sostitutiva di mensa aziendale.

¹⁵ Cass. 14 luglio 2016, n. 14388.

¹⁶ “Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro”.

*“ma è finalizzata a compensare l'estensione dell'orario lavorativo disposta dalla P.A., con una agevolazione di carattere assistenziale diretta a consentire il recupero delle energie psico-fisiche degli interessati”*¹⁷. Il buono pasto, infatti, *non è un elemento della retribuzione*” ma si concreta in una agevolazione di carattere assistenziale collegata al rapporto di lavoro da un nesso meramente occasionale”¹⁸. Prosegue la Cassazione sottolineando che “In tema di pubblico impiego privatizzato, l'attribuzione del buono pasto è condizionata all'effettuazione della pausa pranzo che, a sua volta, presuppone, come regola generale, che il lavoratore osservi un orario di lavoro giornaliero di almeno sei ore (oppure altro orario superiore minimo indicato dalla contrattazione collettiva)¹⁹”. Il suddetto orientamento, ormai consolidato, è stato anche avvalorato dalle deliberazioni di alcune sezioni regionali della Corte dei conti, secondo cui, la corresponsione del buono pasto non costituisce un compenso sinallagmaticamente legato alla prestazione lavorativa con la conseguenza che tale beneficio non ha natura retributiva”²⁰.

Da tutto quanto sopra evidenziato è chiaro che il soddisfacimento dell'esigenza del recupero delle energie psico-fisiche costituisce l'interesse che l'erogazione del buono pasto è funzionalmente volto a soddisfare, connotandone la causa concreta. Ne deriva che l'indebita erogazione del buono pasto che prescinde dal soddisfacimento dell'interesse suddetto, potrebbe configurare un pagamento “susceptibile — in mancanza di causa giuridica — di ripetizione ex art. 2033 c.c.”²¹.

1.4 Il buono pasto e la modalità del lavoro agile “eccezionale”

Nella Circolare n. 2 del 2020 recante “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori ed imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid 19” il Ministro per la pubblica amministrazione specifica, 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. Con particolare riferimento alla tematica dei buoni pasto, si puntualizza, quindi, che il personale in lavoro agile non

¹⁷Cassazione civile sez. lav., 28/11/2019, n.31137.

¹⁸ Cass., 28 novembre 2019 n. 31137. Conformi Cass. 14 luglio 2016, n. 14388; Cass. 1 dicembre 1998, n. 12168; Cass. 17 luglio 2003, n. 11212; Cass. 1 luglio 2005, n. 14047; Cass. 21 luglio 2008, n. 20087; Cass. 8 agosto 2012, n. 14290; Cass. 6 luglio 2015, n. 13841.

¹⁹Cassazione civile sez. lav., n. 3137/2019, cit. Conforme Cass. 1° dicembre 1998, n. 12168

²⁰ Cfr. parere Corte dei Conti Friuli-Venezia Giulia n. 1 del 08.01.2013; parere Corte dei Conti Lombardia n. 651 del 06.12.2011; parere Corte dei Conti Toscana n. 187 del 21.07.2011. Anche l'Agenzia delle Entrate (risoluzione n. 63/E del 17.5.2005) nella materia specifica dei buoni pasto elettronici, ha precisato che le “card [...] non rappresentano titoli di credito, ma consentono unicamente di individuare il dipendente che quel giorno ha diritto a ricevere la somministrazione del pasto...nei confronti del dipendente la carta assume la funzione di rappresentare esclusivamente il pasto cui il soggetto ha diritto e non il corrispondente valore monetario.

²¹ T.A.R. Genova, (Liguria) sez. II, 13/05/2016, n.469

ha un automatico diritto al buono pasto e che ciascuna PA assume le determinazioni di competenza in materia, previo confronto con le organizzazioni sindacali”.

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).

L’art.60²² del CCNL Università 2006-09, ancora vigente e sotto riportato, regola la mensa aziendale e il buono pasto, non l’indennità sostitutiva della mensa. Dalla lettura della norma pattizia emerge, anzitutto, una circostanza spesso trascurata o del tutto dimenticata: l’erogazione del buono pasto non è un diritto del lavoratore, né un obbligo per il datore, in quanto il comma 2 è chiarissimo e per nulla interpretabile sul punto.

Del tutto errato il ragionamento che spesso viene fatto secondo cui il buono pasto sia dovuto al lavoratore agile, in quanto l’art.87, co. 3 del D.L. n. 18/2020 non modificato in sede di conversione, esclude espressamente l’indennità sostitutiva di mensa ai soli lavoratori esonerati dal servizio, per due ragioni. Anzitutto perché la legge si riferisce ad un istituto, l’indennità sostitutiva della mensa, che nel comparto Università non è contemplato, ma anche perché da una previsione speciale riguardante i soggetti esentati dalla prestazione lavorativa non si può certo, a contrario, desumere un’indicazione generale di spettanza dei buoni pasto per ogni altro lavoratore.

A livello più generale al lavoratore agile non spetta il buono pasto per una ragione ovvia: tale prestazione assistenziale (così l’ha più volte definita la Cassazione) è evidentemente connessa al disagio che affronta il dipendente obbligato a rendere la propria prestazione in un orario comprensivo della fisiologica pausa pranzo in un luogo, la sede di lavoro, diverso da quello della propria abitazione.

²² ART. 60 - MENSE E SERVIZI SOCIALI

1. In materia di mense o servizi sostitutivi nonché di servizi sociali sono confermate le disposizioni dell’art. 3 della legge 29 gennaio 1986, n. 23 e dall’art. 21, commi 1 e 6 del D.P.R. 3 agosto 1990, n. 319.

E’ dovuto il contributo di 1/3 da parte del personale per l’erogazione del buono pasto nell’ipotesi che il costo del pasto medesimo ecceda l’importo del pasto-tipo. E’ confermato a carico del dipendente il contributo di 1/3 per quanto concerne il servizio di mensa.

2. Nell’ipotesi in cui le amministrazioni decidano - compatibilmente con le disponibilità di bilancio - di erogare buoni pasto, l’erogazione viene fatta in applicazione dei seguenti criteri:

- nel caso di orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni o su turnazioni di almeno otto ore continuative, a condizione che i dipendenti non possano fruire a titolo gratuito di servizio mensa o altro servizio sostitutivo presso la sede di lavoro;
- per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa prevista, all’interno della quale va consumato il pasto;
- per la giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua, immediatamente dopo l’orario di lavoro ordinario, almeno tre ore di lavoro straordinario, nel rispetto della pausa prevista, all’interno della quale va consumato il pasto.

3. Nelle unità lavorative aventi servizio mensa con contributo a carico dei dipendenti, il buono pasto coprirà la quota a loro carico, fino all’ammontare massimo previsto e comunque non oltre il corrispettivo di un pasto tipo. Le modalità di utilizzo del buono pasto conferito al dipendente restano comunque nella sua piena e insindacabile discrezionalità.

4. Trovano applicazione le vigenti disposizioni ai fini del trattamento fiscale e previdenziale relativamente alle materie di cui al presente articolo.

In situazione di lavoro agile viene 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.

Se infatti è vero, come sopra ampiamente dimostrato, che il buono pasto soddisfa un'esigenza di tipo assistenziale, 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 e forse qualche ateneo ha ragionato in questi termini nel confrontarsi con il proprio personale e le organizzazioni sindacali.

Così però 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.

È necessario pertanto ricordare che la modalità di lavoro agile in questa specifica tipologia che abbiamo definito "eccezionale", è nata per rispondere ad esigenze specifiche legate all'emergenza sanitaria che difficilmente possono far sorgere in capo al dipendente un diritto soggettivo.

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.

Poiché dunque, come sopra detto, tale esigenza non rappresenta altro che la causa concreta dell'operazione economica, ovvero l'interesse che l'erogazione del buono pasto è funzionalmente volto a soddisfare, la carenza di tale presupposto potrebbe significare la nullità dell'operazione stessa.