

Il lavoro agile: finalità, politiche di welfare e politiche retributive

Luisa Monterossi

1. La duplice finalità della disciplina sul lavoro agile.	14
2. La promozione del lavoro agile attraverso il riconoscimento degli incentivi fiscali e contributivi.	15
2.1 Lavoro agile, produttività e benefici fiscali.	15
2.2 Il lavoro agile quale strumento di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e i connessi sgravi contributivi.	16
3. Il principio di parità di trattamento economico e normativo ex art. 20, comma 1, l. n. 81/2017.	17
4. Gli spazi di intervento dell'autonomia individuale in materia di retribuzione.	18
5. Le previsioni della contrattazione collettiva ante l. n. 81/2017.	19

1. La duplice finalità della disciplina sul lavoro agile.

Il lavoro agile, ancorché introdotto solo di recente nel nostro ordinamento (legge 22 maggio 2017, n. 81), era già noto nel panorama aziendale, essendo stato oggetto di sperimentazione grazie alla contrattazione collettiva o ad accordi individuali stipulati tra datore e lavoratore.

Non era, quindi, indispensabile la previsione di un'apposita disciplina legale per ricorrere a siffatta modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Nonostante ciò, il legislatore del 2017 è intervenuto sulla materia al dichiarato scopo di «incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro», probabilmente conscio del fatto che l'indicazione di regole certe avrebbe potuto favorire ulteriormente l'utilizzo di questo istituto, soprattutto all'interno di realtà di minori dimensioni, prive di una contrattazione collettiva di livello aziendale.

Le caratteristiche del lavoro agile impongono di collocarlo tra gli strumenti di flessibilità organizzativa. Pertanto, la l. n. 81/2017 si inserisce a pieno titolo nel solco delle precedenti novelle che, a partire dal 2012, si sono poste l'obiettivo di attenuare le rigidità connesse alle fasi di costituzione, svolgimento ed estinzione del rapporto di lavoro, rispondendo prevalentemente alle istanze datoriali.

Al contempo, però, la richiamata l. n. 81 si discosta dalle precedenti riforme, poiché presenta una "doppia anima" che esclude la possibilità di conferire ad essa una connotazione unicamente pro-business. L'esecuzione del rapporto in modalità agile, infatti, da un lato, rappresenta l'occasione per aumentare la competitività aziendale, dall'altro, si propone di soddisfare le esigenze del lavoratore, consentendogli di migliorare l'integrazione tra sfera privata e sfera professionale. Il dipendente durante le giornate di lavoro agile non è tenuto a recarsi presso la sede assegnatagli, ma adempie l'obbligazione lavorativa in un luogo posto all'esterno dei locali aziendali, da lui unilateralmente individuato. Egli inoltre non è assoggettato a precisi obblighi in materia di orario, fatto salvo il rispetto della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale definita dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

È bene evidenziare che la menzionata l. n. 81 non impone una necessaria compresenza delle due finalità: le parti, in base all'organizzazione produttiva e al tipo di attività espletata, potranno scegliere di esaltarne soltanto una all'interno del patto individuale. Tuttavia, non di rado esse potrebbero essere legate da un nesso di complementarietà, ove si tenga conto dell'esistenza di uno stretto collegamento tra benessere lavorativo e produttività aziendale, potenzialmente riscontrabile anche con riferimento al lavoro agile, che viene annoverato nell'ampia categoria del welfare aziendale. Esso, più precisamente, configura una forma di welfare organizzativo: la possibilità riconosciuta al prestatore di gestire autonomamente spazio e tempo di lavoro permette a quest'ultimo di coniugare in modo più soddisfacente dimensione privata e dimensione professionale; a sua volta, il conseguente miglioramento del clima lavorativo può stimolare la sua produttività.

Il lavoro agile favorisce, dunque, la realizzazione di un'operazione cd. win win: ai vantaggi goduti dal prestatore di lavoro sul piano della conciliazione della vita privata con quella professionale si affiancano i notevoli benefici del datore, il quale può vantare alle proprie dipendenze lavoratori più efficienti, maggiormente responsabilizzati e fidelizzati e può avvalersi di una struttura meno costosa sotto il profilo della gestione degli spazi.

Occorre tener conto, infine, di ulteriori effetti che non hanno una diretta incidenza sul rapporto di lavoro ma che si riverberano all'esterno, a vantaggio dell'intera collettività: si pensi, ad esempio, all'impatto ambientale derivante dalla riduzione degli spostamenti effettuati dal dipendente per raggiungere la sede aziendale.

2. La promozione del lavoro agile attraverso il riconoscimento degli incentivi fiscali e contributivi.

Con la legge n. 81/2017, come accennato, si è inteso promuovere il lavoro agile mediante l'introduzione di un sistema di regole ad hoc. Il favor del legislatore si è, però, manifestato anche mediante altri interventi che, pur senza influire direttamente sulla disciplina dell'istituto, sono volti a favorirne la diffusione, rendendolo un utile veicolo di fruizione di vantaggi di tipo sia fiscale che contributivo.

In entrambi i casi l'accesso al regime agevolato è preventivamente subordinato alla presenza di disposizioni di matrice collettiva. Più precisamente il d.i. del 25 marzo 2016 (attuativo della l. 22 dicembre 2015, n. 208) e il d.i. del 12 settembre 2017 (a sua volta emanato in esecuzione del d. lgs. 15 giugno 2015, n. 80), presuppongono che la materia del lavoro agile sia trattata dai contratti collettivi di secondo livello.

La normativa fiscale e quella previdenziale costituiscono, dunque, un'occasione di rilancio dell'autonomia collettiva, restituendo ad essa una funzione regolativa primaria, assente nell'impianto delineato dalla l. n. 81/2017. In proposito, vale la pena precisare che, sebbene non si ravvisi alcuna norma che precluda un ipotetico intervento da parte dei contratti collettivi, siffatto intervento non potrà che avere carattere integrativo. In altri termini, il contratto collettivo non potrà in nessun caso sostituire l'accordo individuale delle parti, che rimane la fonte di disciplina essenziale del lavoro agile, eletta tale dalla l. n. 81/2017.

Il riconoscimento degli incentivi è, inoltre, subordinato ad ulteriori e precise condizioni. In primo luogo, assume valore determinante la finalità cui tendono le parti, in quanto essa seleziona a monte il tipo di agevolazione che si può ottenere. In particolare, se le parti mirano a perseguire un incremento della competitività aziendale, il ricorso a siffatto modello di flessibilità organizzativa potrebbe consentire il godimento delle agevolazioni fiscali regolate dalla l. n. 208/2015 e dal d.i. del 25 marzo 2016. Ove invece nell'accordo individuale venga esaltata l'attitudine del lavoro agile a favorire la conciliazione tra vita privata e vita professionale, esso potrebbe consentire l'accesso agli sgravi contributivi introdotti dal d.i. del 12 settembre 2017.

2.1 Lavoro agile, produttività e benefici fiscali.

Ancor prima di essere destinatario di un'apposita disciplina legislativa ex l. n. 81/2017, il lavoro agile era stato menzionato nel d.i. 25 marzo 2016 quale strumento atto ad incrementare la produttività e, in definitiva, la concorrenzialità dell'azienda. Il citato decreto è stato emanato in esecuzione della l. 22 dicembre 2015, n. 208 che, all'art. 1, commi 182 e ss., ha avuto il pregio di rendere stabili e strutturali i benefici di natura fiscale connessi alla cd. retribuzione di produttività.

Più precisamente la citata l. n. 208 ha previsto l'applicazione di un'imposta sostitutiva con aliquota pari al 10% per i premi di risultato, di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.

Per garantire che il riconoscimento del regime agevolato fosse legato ad un effettivo miglioramento della produttività, la l. n. 208/2015 ha previsto che tale incremento dovesse essere

misurabile e verificabile. Mediante siffatta precisazione si è tentato di porre un freno alla prassi, sviluppatasi in passato, di sottoscrivere accordi di secondo livello “fittizi”, nei quali venivano meramente riprodotti istituti retributivi che erano già contemplati a livello nazionale (cd. accordi fotocopia). In queste ipotesi la negoziazione in sede decentrata del cd. salario di produttività non era volta a stimolare una reale crescita della competitività, ma risultava esclusivamente finalizzata a fruire degli sgravi fiscali che sarebbero, altrimenti, rimasti inaccessibili.

La l. n. 208/2015 non ha indicato i criteri di misurazione degli incrementi, ma ha devoluto tale compito ad un successivo decreto attuativo, concretizzatosi nel d.i. del 25 marzo 2016 che, a sua volta, si è limitato a fornire una mera esemplificazione, rinviando ai contratti collettivi di secondo livello la concreta definizione dei parametri di calcolo. All’interno di quest’elenco compare anche il lavoro agile, individuato all’art. 2, comma 2 quale «modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato», utile a realizzare gli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione previsti dalla l. n. 208/2015. Esso è menzionato altresì nella lista degli indicatori, anch’essa di carattere esemplificativo, contenuta all’interno della dichiarazione di conformità (sezione 6) che il datore deve depositare unitamente al contratto collettivo ai sensi dell’art. 5 del decreto.

Tuttavia non può ritenersi che, in virtù di tali espliciti riferimenti, il mero svolgimento della prestazione in modalità agile possa comportare ex se il diritto all’applicazione dell’imposta sostitutiva. Rimane infatti ferma la necessità che esso sia eziologicamente connesso ad un effettivo miglioramento di almeno uno tra gli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione indicati dalla legge e specificati nel contratto collettivo; detto risultato deve essere, poi, oggettivamente verificabile e misurabile sulla base di indicatori di tipo numerico o equivalenti.

Tenuto conto delle caratteristiche di svolgimento della prestazione in modalità agile, gli obiettivi di crescita realizzabili potranno consistere nel risparmio dei costi di gestione degli spazi all’interno azienda. Ai sensi dell’art. 18, comma 1, l. n. 81/2017 infatti l’esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile implica l’adempimento di una parte dell’obbligazione lavorativa all’esterno dei locali aziendali, con conseguente contenimento dell’uso di postazioni fisse e dei consumi energetici.

Il ricorso al lavoro agile potrebbe altresì determinare una diminuzione del tasso di assenteismo: il dipendente- autonomo nella definizione degli orari e del luogo di lavoro- può riuscire a conciliare meglio esigenze lavorative ed esigenze private e familiari, riducendosi in tal modo le occasioni di fruizione di ferie o permessi. Per le medesime ragioni, durante le giornate di lavoro agile si potrebbero abbreviare i tempi di adempimento dell’obbligazione lavorativa.

2.2 Il lavoro agile quale strumento di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e i connessi sgravi contributivi.

La vocazione del lavoro agile a favorire il miglioramento dell’integrazione tra sfera privata e sfera professionale è stata evidenziata nel recente decreto interministeriale del 12 settembre 2017, che ricomprende espressamente il lavoro agile tra gli strumenti di work-life balance cui è associata l’attribuzione di rilevanti sgravi contributivi. In particolare, il menzionato d.i. riconosce, in via sperimentale, un beneficio di ammontare variabile a favore di quei datori di lavoro che abbiano stipulato (nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 agosto 2017) contratti collettivi aziendali che introducano almeno due misure di conciliazione dei tempi di vita privata e di vita professionale tra quelle elencate all’art. 3. Tra esse compare anche il lavoro agile.

Fra le condizioni da rispettare per accedere all'incentivo anche il decreto del 12 settembre 2017 richiede che sussista una disciplina collettiva, restringendo ulteriormente però l'ambito di negoziazione rispetto al citato d.i. del 25 marzo 2016, poiché conferisce rilevanza solo al livello aziendale.

È inoltre necessario che la regolamentazione contenuta nel contratto collettivo aziendale contenga previsioni di carattere migliorativo e innovativo rispetto a quanto già stabilito dalla legge o dai contratti collettivi nazionali di riferimento. In relazione al lavoro agile non è, tuttavia, agevole ipotizzare disposizioni più vantaggiose di quelle contenute nella l. n. 81/2017, considerato che essa individua solo i contorni dell'istituto, assegnando un ruolo centrale all'accordo individuale, che si occupa di fissare la disciplina di dettaglio.

3. Il principio di parità di trattamento economico e normativo ex art. 20, comma 1, l. n. 81/2017.

Indipendentemente dal collegamento eventualmente esistente tra il lavoro agile e la cd. retribuzione variabile ai sensi della citata l. n. 208/2015, è lecito domandarsi se ed entro quali margini le caratteristiche di esecuzione del rapporto in modalità agile possano incidere sul trattamento economico, beninteso, limitatamente a quella parte che remunera l'attività svolta all'esterno dei locali aziendali.

Una fondamentale indicazione ci viene fornita dall'art. 20, comma 1, che sancisce un principio-cardine, stabilendo che « Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda».

Pertanto, mutuando una tecnica già sperimentata in relazione ad alcune tipologie contrattuali, il legislatore non impone una perfetta identità di trattamento, stabilendo piuttosto un divieto di riservare al lavoratore agile condizioni economiche e normative complessivamente deteriori rispetto a quelle applicate al cd. lavoratore comparabile.

Se paragonata alle precedenti norme assunte quale modello di riferimento, la formulazione adottata nella l. n. 81/2017 risulta meno oscura. L'art. 20 infatti chiarisce immediatamente che la fonte del trattamento tutelato è la contrattazione collettiva. Non si pongono, dunque, problemi analoghi a quelli sollevati dall'omologa disposizione vigente in materia di somministrazione di lavoro, in relazione alla quale la dottrina prevalente era giunta ad attribuire rilevanza alle disposizioni dei contratti collettivi, dei regolamenti o della prassi aziendale, con esclusione di quanto previsto nel contratto individuale.

Mediante un espresso richiamo all'art 51, d. lgs. n. 81/2015, il menzionato art. 20 si preoccupa altresì di precisare i livelli contrattuali e l'ambito dei soggetti collettivi abilitati alla negoziazione. Ai fini della valutazione comparata ex art. 20 si deve tenere conto soltanto dei trattamenti riconosciuti dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati da associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dei contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Tuttavia, l'aspetto che suscita maggiore interesse nell'interprete è senz'altro rappresentato dal ricorso all'avverbio «complessivamente», che delimita l'area di tutela del lavoratore agile ed avalla una lettura più elastica del principio di parità di trattamento. Se infatti il lavoratore agile non deve essere destinatario di condizioni economiche e normative inferiori rispetto a quelle complessivamente riconosciute al dipendente che non adotta la modalità agile, ne consegue che il raffronto deve essere operato non tra singoli istituti (secondo il cd. criterio del cumulo), ma ricorrendo al cd. criterio del conglobamento. Sicché è consentito alle parti differenziare anche in peius una parte del trattamento del lavoratore agile, purché siffatta diversificazione sia adeguatamente controbilanciata da previsioni più favorevoli.

4. Gli spazi di intervento dell'autonomia individuale in materia di retribuzione.

Come accennato, l'art. 20, comma 1 sembra legittimare una rimodulazione delle voci della retribuzione, che deve tuttavia garantire un adeguato equilibrio rispetto al trattamento complessivo riconosciuto al cd. lavoratore comparabile. Appare utile però domandarsi inoltre se, in forza della disposizione testé citata, siano ammissibili modifiche che non attengano solo al quantum dei singoli istituti, ma che incidano sullo stesso meccanismo di determinazione della retribuzione.

Si consideri, a tale proposito, che lo stesso allentamento dei vincoli spazio-temporali potrebbe, in alcuni casi, rendere opportuno l'abbandono della tradizionale modalità di calcolo basata sull'unità temporale, per deviare verso forme di retribuzione più affini alle caratteristiche dell'istituto in esame.

Occorre, tuttavia, distinguere a seconda del concreto atteggiarsi dello svolgimento della prestazione in modalità agile.

Non dovrebbero porsi particolari problemi, almeno sul piano retributivo, se il patto di lavoro agile non intacca affatto l'aspetto dell'orario di lavoro, che resta identico a quello osservato dal dipendente quando svolge la propria attività all'interno dell'azienda, soluzione, questa, privilegiata dalla contrattazione collettiva.

Non sembrano ravvisarsi difficoltà neppure ove sia predefinita la quantità di prestazione da rendere durante la giornata di lavoro agile, ancorché sia il lavoratore a deciderne la distribuzione temporale. In entrambe le ipotesi il tempo continua a scandire l'adempimento dell'obbligazione lavorativa e può, quindi, assurgere ad unico parametro di calcolo della retribuzione.

A conclusioni diverse si potrebbe, invece, giungere quando nessuna delle due componenti (quantum e collocazione temporale della prestazione) sia prestabilita, essendo entrambe rimesse all'unilaterale determinazione del dipendente. Si ritiene quindi interessante svolgere qualche breve riflessione sugli strumenti di determinazione del corrispettivo messi a disposizione dall'ordinamento, che possono venire in soccorso in tale ultima ipotesi.

Una prima soluzione potrebbe essere offerta dal codice civile che, accanto alla retribuzione parametrata al tempo di lavoro, contempla la retribuzione a cottimo (art. 2100 c.c.), proporzionata alla quantità prodotta ovvero al rendimento. Ove si ritenesse percorribile questa strada, si dovrebbe comunque propendere per la tipologia del cottimo misto, che mette al riparo dalle ben note questioni di legittimità costituzionale ex art. 36 Cost. sollevate dal sistema del cottimo pieno.

Tuttavia, l'obsolescenza dell'istituto impone di considerare anche altre forme retributive, maggiormente compatibili con i nuovi modelli organizzativi, non meramente improntati al conseguimento di risultati in termini quantitativi, ma proiettati altresì ad accrescere l'innovazione, la qualità e l'efficienza dell'azienda.

Si potrebbe, dunque, valutare di ricorrere alla retribuzione per obiettivi, anche se essa presuppone che l'attività si presti ad essere articolata in base ad obiettivi.

A ben vedere, l'organizzazione per obiettivi è richiamata dallo stesso legislatore del 2017 che la annovera, però, tra gli elementi meramente eventuali del lavoro agile. Tuttavia, questa forma di organizzazione sembra costituire, di fatto, la sede naturale dell'istituto. Invero, l'espletamento dell'attività in un ambiente extra-aziendale e senza precisi vincoli di orario comporta innegabili ripercussioni anche sulla concreta possibilità di esercitare il potere di controllo datoriale. Sicché, la costruzione della prestazione attorno ad uno o più obiettivi appare la più congeniale allo svolgimento della prestazione in modalità agile.

Si deve, inoltre, tenere conto del fatto che la retribuzione ad obiettivi svolge una rilevante funzione incentivante in quanto, premiando il risultato raggiunto, essa induce il lavoratore a approfondire maggiore impegno in fase di adempimento dell'obbligazione. Sicché, si dimostrerebbe del tutto in linea con il lavoro agile, soprattutto in presenza di un patto individuale che miri al raggiungimento della finalità di incremento della competitività ex art. 18, comma 1.

In ogni caso occorre precisare che, come rilevato autorevolmente in dottrina, da un lato, il ricorso ad un'organizzazione per obiettivi non comporterebbe quale diretta conseguenza la modifica del sistema retributivo (che potrebbe restare ancorato al tempo di lavoro); dall'altro, l'eventuale adozione della forma di retribuzione per obiettivi non determinerebbe ineluttabilmente l'abbandono del metodo di calcolo della retribuzione basato sul tempo e adoperato nell'ambito dell'intero rapporto di lavoro; la retribuzione a tempo dovrebbe, quindi, conservare la propria centralità.

Si consideri a tale proposito che, stante l'aleatorietà che la contraddistingue, la retribuzione per obiettivi (ove utilizzata) avrà presumibilmente carattere integrativo rispetto alla retribuzione a tempo. La tesi contraria dovrebbe invero essere sottoposta al vaglio di compatibilità con il principio di sufficienza previsto dall'art. 36 Cost. nonché con quello di parità di trattamento (art. 20, comma 1, l. n. 81/2017) ogni volta che l'obiettivo prefissato non sia stato raggiunto o sia stato realizzato solo in parte dal lavoratore agile, legittimando, quindi, eventuali rivendicazioni da parte del lavoratore.

Si potrebbero produrre, inoltre, ripercussioni anche sotto il diverso profilo qualificatorio, poiché si assottiglierebbe ulteriormente la linea di demarcazione rispetto al lavoro autonomo in un'area della subordinazione già caratterizzata dall'assenza del requisito dell'etero-organizzazione. Invero la parte di prestazione resa al di fuori dei locali aziendali verrebbe remunerata integralmente in base al risultato raggiunto, con conseguente assunzione del relativo rischio da parte del dipendente.

5. Le previsioni della contrattazione collettiva ante l. n. 81/2017.

Se, in applicazione dell'art. 20 comma 1, datore e lavoratore possono intervenire sull'aspetto della retribuzione, non stupisce che, in assenza di una simile previsione autorizzatoria di matrice legale,

i contratti collettivi stipulati ante l. l. n. 81/2017 abbiano adottato un atteggiamento prudentiale. Il profilo economico, infatti, nella maggior parte dei casi viene lasciato sostanzialmente inalterato: anche durante le giornate di lavoro agile il dipendente gode del medesimo trattamento di cui fruisce quando svolge la propria prestazione all'interno dei locali aziendali.

Siffatta tendenza si spiega anche in ragione di un altro determinante fattore: l'orario di lavoro non subisce variazioni poiché viene, di norma, stabilito in correlazione con quello osservato presso la sede. Appare del tutto ragionevole, dunque, che anche il trattamento retributivo rimanga inalterato.

Qualche lieve scostamento si può cogliere con riferimento ad alcune indennità, delle quali il lavoratore agile viene a priori privato. Si tratta però di difformità che non determinano alcun contrasto con il sopravvenuto principio di parità di trattamento ex art. 20, comma 1, poiché attengono ad istituti incompatibili con l'esecuzione del rapporto in modalità agile.

Ricorrente è, ad esempio, l'esplicita esclusione del diritto del lavoratore agile all'indennità di trasferta (o indennità di missione). La previsione non risulta *contra ius* poiché, a differenza di quanto può ravvisarsi con riferimento alla trasferta, lo svolgimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali, durante le giornate di lavoro agile, non è espressione del potere direttivo datoriale, ma è piuttosto frutto di un accordo tra le parti che, peraltro, pone il lavoratore in una condizione di supremazia e non di mera soggezione.

Simili riflessioni possono essere replicate con riguardo ad altre voci, come l'indennità di pendolarismo o quella dovuta per il raggiungimento della sede disagiata contemplate da alcuni Ccnl. Anche in tali ipotesi la mancata erogazione del relativo trattamento non configura un'illegittima disparità, bensì risulta giustificata poiché non possono ritenersi sussistenti i relativi presupposti richiesti dalla contrattazione collettiva.

Più frammentata è, invece, l'esperienza applicativa ove si considerino altri istituti. Non si riscontra una tendenza univoca, ad esempio, con riferimento all'erogazione dei cd. buoni pasto. Alcuni accordi collettivi riconoscono il diritto del lavoratore agile a percepirlili, mentre altri lo negano. In proposito si deve tenere conto della funzione ad essi attribuita.

La loro erogazione è infatti finalizzata ad assicurare, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, la conciliazione delle esigenze di servizio con quelle quotidiane del dipendente, al quale viene consentito, in mancanza di mensa interna aziendale, la fruizione del pasto, per garantirgli il benessere fisico necessario per la prosecuzione della prestazione lavorativa.

Pertanto, l'assenza del dipendente presso la sede aziendale nonché l'autonoma gestione dello spazio e, soprattutto, del tempo di lavoro potrebbero giustificare il mancato riconoscimento dei cd. buoni pasto al lavoratore agile, poiché porrebbero il relativo diritto all'esterno dell'area di tutela ex art. 20, comma 1.