

Roma, 8 novembre 2012

Direzione Centrale del Personale
Ufficio Relazioni Sindacali

p.c. USB Pubblico Impiego
Agenzie Fiscali

Prot. 2012/7-U

Oggetto: Riposo giornaliero ex art. 39 del D.Lgs n. 151/2001 – Riconoscimento del diritto al buono pasto

Con nota di uguale oggetto del 28 gennaio u.s., l'organizzazione sindacale USB/Pubblico Impiego Agenzie Fiscali ha sollecitato lo scrivente Comitato ad assumere una posizione sulla problematica del riconoscimento del diritto a percepire il buono pasto da parte delle lavoratrici/lavoratori che usufruiscono dei riposi giornalieri cd. "per allattamento".

Al riguardo, si osserva quanto segue.

L'articolo 39, comma 2, del D.Lgs n. 151 del 26 marzo 2001 prevede espressamente che i due riposi giornalieri (cd. permessi per allattamento), spettanti alla lavoratrice madre entro il primo anno di vita del bambino, nella misura di un'ora ciascuno – cumulabili nella stessa giornata - "...sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro...". L'orientamento applicativo R4 dell'ARAN del 14 settembre 2010 ribadisce che la natura di riposi, e non di congedi, di tale istituto fa sì che essi debbano essere considerati ore lavorative a tutti gli effetti della durata del lavoro.

D'altro canto, l'articolo 98 del C.C.N.L. del Comparto delle Agenzie Fiscali prevede l'attribuzione del buono pasto ai lavoratori che effettuano un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa, all'interno della quale va consumato il pasto.

Dal combinato disposto delle due disposizioni risulta chiaro che, condizione per il riconoscimento del buono pasto alle lavoratrici in allattamento è da un lato, la previsione di un profilo orario giornaliero ordinario superiore alle

sei ore e dall'altro, l'effettiva fruizione della pausa con consumazione del pasto e successiva ripresa dell'attività lavorativa.

Infatti, con riferimento alla disposizione contrattual-collettiva, pare allo scrivente Comitato che l'uso del termine “*effettuano*” - soprattutto se valutato insieme alla successiva locuzione “*ordinario*”, riferita all'orario di lavoro – debba essere interpretato come riferito ai giorni rientranti nell'opzione generale che i dipendenti effettuano per una determinata tipologia di orario (ad esempio, 7 ore e 12 minuti per cinque giorni lavorativi). Ne consegue che il ritenere comunque necessaria una prestazione lavorativa effettiva superiore alle sei ore anche quando, come nel caso di specie, i riposi concorrono per espresso dettato legislativo al completamento dell'orario minimo previsto per la concessione del buono pasto, costituisce una forzatura interpretativa.

L'orientamento applicativo M134 dell'ARAN del 18 giugno 2011 conferma l'interpretazione suesposta dato che, nell'escludere la computabilità nell'orario di lavoro dei permessi orari previsti dell'art. 33 della legge 104/1992 ai fini della corresponsione del buono pasto - in quanto la predetta norma si limita a dire che essi sono retribuiti – sembra affermare, *a contrariis*, che tale computabilità deve essere garantita, ove espressamente prevista dalla disposizione normativa di riferimento.

Con l'ulteriore orientamento applicativo M130, sempre del 18 giugno 2011, l'ARAN ribadisce che condizione indefettibile per l'attribuzione del buono pasto è l'effettiva fruizione della pausa pranzo, da intendersi quest'ultima come interruzione dell'attività lavorativa, che deve quindi essere ripresa al termine della pausa.

Si citano tre diverse situazioni a mò di esempio:

- la lavoratrice (con profilo orario giornaliero di 7 ore e 12 minuti) assume servizio alle ore 8.30 e, successivamente, esce alle ore 13.42 dopo 5 ore e 12 minuti di servizio effettivo giustificando quindi, con il permesso per allattamento, le due ore residue (al lordo della pausa minima “virtuale”) dalle 14.12 alle 16.12: **in tal caso non spetta il buono pasto**, dato che non vi è stata l'effettiva fruizione di pausa, intesa come interruzione del lavoro per la consumazione del pasto, e successiva ripresa dello stesso;

- la lavoratrice (con profilo orario giornaliero di 7 ore e 12 minuti) assume servizio alle ore 8.30 e, dopo quattro ore e trenta minuti di lavoro, esce alle ore 13.00 effettuando una pausa pranzo di trenta minuti fino alle ore 13.30. Successivamente rientra in ufficio, lavorando dalle ore 13.30 alle ore 14.12, totalizzando così 5 ore e 12 minuti di servizio effettivo e giustificando quindi, con il permesso per allattamento, le due ore residue dalle 14.12 alle 16.12: **in tal caso, compete il buono pasto**, dato che vi è stata la fruizione di pausa per la consumazione del pasto, e l'effettiva ripresa dell'attività lavorativa;

- la lavoratrice (con profilo orario giornaliero di 7 ore e 12 minuti) assume servizio alle ore 8.30 e, dopo quattro ore di lavoro, si assenta usufruendo del

primo riposo dalle ore 12.30 alle ore 13.30. Effettua poi la pausa pranzo di trenta minuti fino alle ore 14.00. Successivamente rientra in ufficio, lavorando dalle ore 14.00 alle ore 15.12, totalizzando così 5 ore e 12 minuti di servizio effettivo e giustificando quindi, con il secondo riposo per allattamento, l'ora residua dalle 15.12 alle 16.12: **pure in tal caso, compete il buono pasto**, dato che vi è stata la fruizione di pausa per la consumazione del pasto, e l'effettiva ripresa dell'attività lavorativa.

Per quanto sopra, il quesito sollevato dalla predetta organizzazione sindacale può trovare positiva risposta nel seguente principio che lo scrivente Comitato, nell'ambito dei suoi poteri propositivi, ritiene di sottoporre all'esame della Direzione Centrale del Personale:

“Alle lavoratrici/madri o ai lavoratori/padri che usufruiscono dei riposi di cui agli articoli 39 e 40 del D.Lgs n. 151/2001 deve essere attribuito il buono pasto per le giornate in cui le stesse, avendo optato per un profilo orario giornaliero superiore alle sei ore, effettuano comunque una pausa pranzo non inferiore a trenta minuti, con ripresa dell'attività lavorativa al termine della pausa. A tali condizioni, i riposi di cui sopra concorrono alla durata dell'orario ai fini del riconoscimento del buono pasto”.

La soluzione proposta appare allo scrivente Comitato pienamente rispettosa del dato normativo e coerente con il parere già fornito all'Agenzia dall'ARAN con nota n. 9189 del 26 ottobre 2006, recepito nell'indicazione del Direttore Centrale del Personale n. 162144 del 13 novembre 2006.

Se accolta, essa consentirebbe di superare alcun prassi applicative – a quanto è dato di sapere piuttosto diffuse – che condizionano l'attribuzione del buono pasto all'effettiva prestazione lavorativa comunque superiore alle sei ore.

IL PRESIDENTE
F.to Alberta De Sensi¹

¹ Firma autografa sostituita da indicazione a mezzo stampa, ai sensi dell'art. 3 comma 2, D. Lgs n° 39/1993