La lavoratrice che fruisce dei riposi per allattamento ha diritto ai buoni pasto?

di Antonella Madia

Pubblicato il 9 Ottobre 2019

Come è possibile gestire il rapporto tra riposi per allattamento e pausa pranzo, con conseguente concessione dei buoni pasto? Su tale tema il dubbio è legittimo, al punto che per rispondere al quesito è necessario analizzare la ratio delle norme in questione e i pareri degli organi competenti.

Raccordo tra pausa pranzo e riposi per allattamento

Una lavoratrice madre che usufruisce dei riposi giornalieri per allattamento, può/deve ricevere i buoni pasto?

L'argomento sorge sulla base di quanto previsto dalle disposizioni di cui agli articoli:

- 39 del D.Lgs. n. 151/2001 con riferimento ai riposi giornalieri per allattamento;
- 8 del D.Lgs. n. 66/2003 con riferimento alla pausa pranzo.

Ma prima di rispondere alla domanda, è bene segnalare **cosa prevede la normativa poc'anzi citata.**

Riposi per allattamento in base all'art. 39, D.Lgs. n. 151/2001

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

L'articolo 39 del D.Lgs. n. 151/2001 prevede che la lavoratrice abbia il diritto, durante il primo anno di vita del figlio, **a due riposi di un'ora ciascuno durante la giornata**, i quali possono essere anche **cumulati**; ciò però avviene solamente quando l'orario lavorativo della lavoratrice è superiore alle 6 ore giornaliere.

Quando l'orario giornaliero è invece **inferiore a 6 ore**, si prevede **una sola ora di riposo**.

Ricapitoliamo:

- orario lavorativo > a 6 ore: due riposi giornalieri di un’ora ciascuno, eventualmente cumulabili;
- orario lavorativo < a 6 ore: un riposo giornaliero di un’ora.

Inoltre l'orario del periodo di riposo diminuisce a mezz'ora ciascuno **quando la lavoratrice usufruisce dell'asilo nido ovvero di altra struttura idonea istituita dal datore di lavoro** nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Tali riposi, ai sensi del comma 2, dell'articolo 39, sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro e **comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.**

Riposi per allattamento: possono spettare anche al padre

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

Va peraltro segnalato che tali riposi in specifiche condizioni spettano **anche al padre**; egli infatti può usufruire di tali riposi giornalieri:

1. nel caso in cui i figli siano a quest'ultimo affidati;
2. in alternativa alla lavoratrice madre dipendente che decida di non avvalersene;
3. nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
4. in caso di morte o di grave infermità della madre.

La pausa pranzo in base all'art. 8 del D.Lgs. n. 66/2003

Su tale argomento è però opportuno effettuare un raccordo tra quanto previsto dall'articolo 39 e quanto invece previsto dall'articolo 8 del D.Lgs. n. 66/2003.

Quest'ultimo infatti prevede 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".*

La disposizione normativa è chiara: quando l'orario di lavoro supera le 6 ore, al lavoratore medesimo spetta un intervallo per la pausa ed eventualmente per la consumazione del pasto.

Sulla base di quanto chiarito in merito all'articolo 8, la *ratio* del medesimo è quella di consentire al lavoratore che effettua una prestazione lavorativa superiore a 6 ore di recuperare le proprie energie

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

psicofisiche durante l'intervallo, il quale comporta la ripresa successiva dell'attività lavorativa dopo la consumazione del pasto o (comunque) dell'effettuazione della pausa.

La *ratio* delle due norme e i dubbi avanzati

Sebbene i riposi di cui all'art. 39 del D.Lgs. n. 151/2001 debbano essere considerati a tutti gli effetti ore lavorative, sia dal punto di vista della durata sia dal punto di vista della retribuzione del lavoro medesimo, ci si chiede **cosa succede quando la presenza della lavoratrice è assicurata sul luogo di lavoro per una durata inferiore alle 6 ore, a seguito di fruizione da parte della collaboratrice dei riposi giornalieri.**

Il dubbio è legittimo quando bisogna far coesistere il diritto alla pausa pranzo e la conseguente **attribuzione del buono pasto** ovvero del servizio mensa, nei confronti delle lavoratrici che usufruiscono anche dei riposi giornalieri per allattamento di cui all'articolo 39 del Decreto Legislativo n. 151/2001.

La risposta del Ministero del Lavoro sulla pausa pranzo per la lavoratrice in allattamento

Di tale argomento si è occupato anche il Ministero del Lavoro, il quale, dopo un'attenta analisi della *ratio* delle due disposizioni, con l'Interpello n. 2 del 16 aprile 2019 ha specificato come ci si debba comportare in tale occasione.

E infatti, il dubbio posto al Ministero poneva specifici interrogativi:

a. è necessario procedere a **decurtare** i 30 minuti della pausa pranzo come se la lavoratrice avesse effettivamente completato l'intero orario giornaliero, atteso che riposi in questione sono considerati dalla legge "*ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro*"

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

oppure è necessario consentire alla lavoratrice la fruizione dei 30 minuti di pausa pranzo?

b. la dipendente ha o meno la facoltà di **rinunciare alla pausa pranzo o al buono pasto** al fine di non vedere decurtate le ore considerate come lavoro effettivo?

Per rispondere a tali questioni in via preliminare bisogna considerare il regime delle pause lavorative, che è dato in generale per tutti i lavoratori da parte dell'articolo 8 del D.Lgs. n. 66/2003: esso ha infatti come obiettivo finale quello di consentire il recupero delle energie psico-fisiche per la conseguente ripresa dell'attività lavorativa.

Al contrario, il diverso intento operato dal Legislatore con l'introduzione dell'articolo 39 del D.Lgs. n. 151/2001 è quello di favorire la conciliazione tra la vita professionale e quella familiare, stabilendo che la lavoratrice madre abbia diritto ad una o due ore di riposo giornaliero a seconda della durata della giornata lavorativa allo scopo di accudire il figlio entro il primo anno di età.

Tale norma non specifica qual è la collocazione temporale dei riposi, limitandosi a stabilire che qualora essi siano due, possono anche essere cumulati.

L'opinione del Ministero

La *ratio* delle disposizioni, così come il dettato normativo, non sembrerebbero lasciare i dubbi in merito al riferimento ad un'attività lavorativa effettivamente prestata, che è ben diverso della fattispecie in esame in cui il Legislatore, volendo riconoscere "*un favor*" alla lavoratrice madre, abbia invece inteso riconoscere le ore di permesso ai fini retributivi e del rispetto dell'orario normale di lavoro.

Facendo questa valutazione, e analizzando in maniera coordinata le due disposizioni, l'Interpello del Ministero del Lavoro considera la specifica funzione della pausa pranzo come un intervallo, e porta ad **escludere** che:

> *"una presenza effettiva della lavoratrice nella sede di lavoro pari a 5 ore e 12 minuti dia diritto alla pausa ai sensi dell'articolo 8 del d.lgs. n. 66/2003.*

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

> *Conseguentemente, non si dovrà procedere alla decurtazione dei 30 minuti della pausa pranzo dal totale delle ore effettivamente lavorate dalla lavoratrice".*

Il Dipartimento Funzione Pubblica sulla pausa pranzo per la lavoratrice in allattamento

Quanto detto è peraltro in linea con quanto chiarito dal **Dipartimento della Funzione Pubblica con Nota n. 40527 del 10 ottobre 2012**, la quale aveva già fornito all'ISTAT e all'ARAN parere, evidenziando proprio che:

> *"il diritto al buono pasto sorge per il dipendente solo nell'ipotesi di attività lavorativa effettiva dopo la pausa stessa".*

L'AdE sulla pausa pranzo per la lavoratrice in allattamento

Alle medesime conclusioni è giunta poi anche **l'Agenzia delle Entrate che ha fornito in data 21 gennaio 2013 istruzioni ai fini della concessione del proprio buoni pasto ai dipendenti**, individuando come presupposto imprescindibile per il medesimo, l'effettuazione della pausa e la prosecuzione dell'attività lavorativa dopo la stessa.

Sullo stesso argomento leggi anche Allattamento e maternità: da ora la domanda è solo telematica.

A cura di Antonella Madia

Mercoledì 9 Ottobre 2019

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D