

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

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

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

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”*

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.

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