

Riposi giornalieri per allattamento e cumulabilità con la pausa pranzo

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con l'interpello n. 2 del 16 aprile 2019, ha risposto ad un quesito di ISPRA – Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale, in merito al diritto alla pausa pranzo e alla conseguente attribuzione del buono pasto, ovvero alla fruizione del servizio mensa, da parte delle lavoratrici che usufruiscono dei riposi giornalieri “per allattamento” di cui all’articolo 39 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

.....
Il Ministero del lavoro, rispondendo all’interpello in commento, ha precisato che se una lavoratrice fruendo delle due ore di allattamento, risulta effettivamente presente in azienda per un numero di ore inferiore a 6, non ha diritto alla pausa e conseguentemente all’attribuzione del buono pasto.

L’istanza

Con l’istanza, l’Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale ha richiesto chiarimenti riguardo al diritto alla pausa pranzo e alla conseguente attribuzione del buono pasto, ovvero alla fruizione del servizio mensa, da parte delle lavoratrici che usufruiscono dei riposi giornalieri “per allattamento” di cui all’articolo 39 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni.

Il dubbio avanzato al ministero si basava sul fatto che il T.U. della maternità stabilisce espressamente che i periodi di riposo per allattamento sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro.

In particolare, infatti, è stato chiesto di conoscere se in caso di una presenza nella sede di lavoro pari a 5 ore e 12 minuti, dovuta alla fruizione, da parte della lavoratrice, dei riposi giornalieri, si debba procedere a decurtare i 30 minuti della pausa pranzo, come se avesse effettivamente completato l’intero orario giornaliero, atteso che i riposi in questione, come detto, sono considerati dalla legge ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Per altro verso, è stato chiesto altresì di conoscere se la dipendente abbia la facoltà di rinunciare alla pausa pranzo e/o al buono pasto, al fine di non vedere decurtate le ore considerate come lavoro effettivo.

La risposta del Ministero del Lavoro

Innanzitutto, il Ministero ha precisato che l’articolo 8 del d.lgs. n. 66/2003 (Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro) stabilisce 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”.

Come si evince dal dato letterale della disposizione sopra riportata, ha spiegato il Ministero, la ratio è quella di consentire al lavoratore che effettui una prestazione lavorativa superiore a sei ore di recuperare le proprie energie psico-fisiche durante un lasso temporale (intervallo), prestabilito dalla contrattazione collettiva. La scelta stessa del termine “intervallo” da parte del legislatore del 2003 lascia presupporre, da un punto di vista logico, la successiva ripresa dell’attività lavorativa dopo la consumazione del pasto o la fruizione della pausa da parte del lavoratore.

Le due disposizioni sopra richiamate (art. 8 del d.lgs. n. 66/2003 e art. 39 del d.lgs. n. 151/2001) sono state concepite dal legislatore con scopi ben distinti:

- l’articolo 39 è volto a favorire la conciliazione tra la vita professionale e quella familiare, stabilendo nei confronti della lavoratrice madre il diritto ad una o due ore di riposo giornaliero (a seconda della durata della giornata lavorativa) per accudire il figlio, entro il primo anno di età. La norma non specifica la collocazione temporale dei riposi, limitandosi a stabilire che, qualora siano due, essi possano anche essere cumulati;
- l’articolo 8 relativo, più in generale, all’organizzazione dell’orario di lavoro, stabilisce il diritto del lavoratore ad una pausa, finalizzata al recupero delle energie e all’eventuale consumazione del pasto. Il dettato normativo e la ratio della disposizione non sembrano lasciare dubbi in merito al riferimento ad un’attività lavorativa effettivamente prestata, ben diversa dalla fattispecie in esame in cui il legislatore, volendo comprensibilmente riconoscere un beneficio alla lavoratrice madre, abbia inteso riconoscere le ore di permesso ai fini retributivi e del rispetto dell’orario (normale) di lavoro.

Ciò premesso, ha proseguito il Ministero, un’analisi coordinata delle due disposizioni richiamate, considerata la specifica funzione della pausa pranzo, che la legge definisce come “intervallo”, 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.

In definitiva

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è intervenuto per chiarire il regime di cumulabilità tra i riposi giornalieri spettanti alla lavoratrice madre nel primo anno di vita del bambino e il diritto alla pausa prevista in favore dei lavoratori che svolgono un orario pari a 6 ore al giorno non frazionate.

Il dubbio avanzato si basava sul fatto che il T.U. della maternità stabilisce espressamente che i periodi di riposo per allattamento sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. In particolare, è stato chiesto se in caso di una presenza nella sede di lavoro pari a 5 ore e 12 minuti, dovuta alla fruizione, da parte della lavoratrice, dei riposi giornalieri, si debba procedere a decurtare i 30 minuti della pausa pranzo, come se avesse effettivamente completato l'intero orario giornaliero.

Il Ministero, nella sua risposta ha precisato che, considerata la specifica funzione della pausa pranzo porta ad escludere che una presenza effettiva della lavoratrice nella sede di lavoro per un periodo temporale inferiore a 6 ore dia diritto alla pausa.

Pertanto, è vietato il cumulo dei riposi giornalieri "per allattamento" con la pausa pranzo, se la presenza effettiva della lavoratrice nella sede di lavoro è inferiore alle 6 ore e non si dovrà procedere alla decurtazione dei 30 minuti della pausa pranzo dal totale delle ore effettivamente lavorate dalla lavoratrice.