

Gli **approfondimenti** di **Publika**

Approfondimento n° 79 – febbraio 2020

LA DISCIPLINA DELLA PAUSA NEL CCNL DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

di Consuelo Ziggiotto e Salvatore Cicala

SCOPRI QUI I
CORSO IN **AULA**
IN PROGRAMMA

LA DISCIPLINA DELLA PAUSA NEL CCNL DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

di Consuelo Ziggiotto e Salvatore Cicala

Sommario

2. La disciplina normativa.	3
2.1. La disciplina legislativa.	3
2.2 La disciplina contrattuale.....	4
3. L'obbligatorietà della pausa.	4
3.1. Il personale in turno.....	6
3.1.1. La pausa per la Polizia Municipale.....	6
3.2. Le attività obbligatorie per legge.....	7
4. L'intervallo della pausa.	7
4.1. Una diversa durata.....	7
5. L'eventuale consumazione del pasto.....	7
6. Pausa pranzo e "allattamento"	9

1. Introduzione.

Una delle novità di maggiore rilievo previste dal nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018¹ è l'introduzione, con l'articolo 26, di una specifica ed espressa disciplina della "pausa".

Si tratta di un intervento che realizza il rinvio alla disciplina contrattuale operato dal decreto legislativo dell'8 aprile 2003, n. 66², esplicitatosi nell'ultima tornata contrattuale dove, all'articolo 26, in esecuzione della previsione di legge, il contratto collettivo definisce durata e modalità di fruizione della pausa rivolta al recupero psicofisico e della eventuale consumazione del pasto.

La nuova previsione contrattuale, in armonia con le disposizioni contenute nel summenzionato d.lgs. 66/2003, colma un vuoto presente in materia nella previgente disciplina contrattuale del comparto, attuando nel contempo una sorta di riallineamento con quanto già previsto negli altri comparti del pubblico impiego³.

Infatti, per gli enti del comparto Regioni e Autonomie locali il CCNL del 14 settembre 2000, recependo le disposizioni contenute nell'articolo 12 del DPR 25 giugno 1983, n. 347⁴ e nell'articolo 68 del DPR 13 maggio, 1987 n. 268⁵ (entrambi abrogati con legge 4 aprile 2012, n. 35⁶), aveva semplicemente individuato i termini minimi (di trenta minuti) e massimi (due ore) della pausa ai soli fini del diritto alla mensa (articolo 45) o del buono pasto (articolo 46)⁷.

Ora la nuova disposizione specifica chiaramente due aspetti importanti:

- il periodo massimo di lavoro continuativo che il lavoratore può svolgere è di sei ore, superato il quale deve sospendere l'attività lavorativa;
- la pausa deve essere di almeno di trenta minuti.

La disposizione, seppur di chiara formulazione, ha generato negli enti del comparto diversi dubbi interpretativi a cui cercheremo, con il presente lavoro, di dare alcune risposte o quanto meno di fornire utili spunti di riflessione.

2. LA DISCIPLINA NORMATIVA.

Per apprendere al meglio l'istituto in esame occorre procedere ad una disamina delle disposizioni normative e contrattuali che lo regolano.

2.1. LA DISCIPLINA LEGISLATIVA.

Il decreto legislativo del 8 aprile 2003, n. 66, concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro in attuazione delle direttive comunitarie 94/104/CE e 2000/34/CE, stabilisce all'articolo 8 ("Pause") 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"* (comma 1) e in difetto della disciplina contrattuale, l'intervallo della pausa minima deve essere *"non inferiore a 10 minuti"* (comma 2).

¹ [CCNL del comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018](#)

² [decreto legislativo dell'8 aprile 2003, n. 66](#)

³ Si pensi ad esempio all'articolo 40 del CCNL comparto Agenzie Fiscali del 28 maggio 2004 o all'articolo 7 dell'Accordo del comparto Ministeri del 12 gennaio 1996.

⁴ [articolo 12 del DPR 25 giugno 1983, n. 347](#)

⁵ [articolo 68 del DPR 13 maggio, 1987 n. 268](#)

⁶ [legge 4 aprile 2012, n. 35](#)

⁷ Sull'argomento si rinvia Baggi Daniela "Il servizio mensa e il buono pasto", *Personale News* n. 20/2012, pp. 14-17;

La norma in analisi prevede una soglia minima di tutela, secondo cui ai lavoratori spetta una pausa ogni periodo di lavoro di sei ore.

Solo qualora la disciplina collettiva non abbia provveduto a prevedere un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, la pausa non può essere inferiore a dieci minuti.

Come ebbe modo di precisare il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con circolare n. 8 del 3 marzo 2005⁸, il momento di fruizione della pausa può coincidere con qualsiasi momento della giornata lavorativa e non necessariamente e successivamente al trascorrere delle sei ore di lavoro.

Nell'ipotesi in cui l'organizzazione del lavoro preveda la giornata cosiddetta spezzata ("pausa pranzo"), l'obbligo di fruizione della pausa può essere assolto in coincidenza con il momento di sospensione dell'attività lavorativa.

2.2 LA DISCIPLINA CONTRATTUALE.

Come già anticipato, è evidente che la tutela prevista dal legislatore in materia di pausa si applica solo nel caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva.

Il nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali, sottoscritto lo scorso 21 maggio, ha provveduto in tal senso.

L'articolo 22 ("Orario di lavoro") al comma 7 ha previsto che *"qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti, ai sensi dell'art. 26"*.

Pertanto, la disciplina della pausa viene regolamentata in maniera puntuale dall'articolo 26 che stabilisce quanto segue:

1. *Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006.*
2. *La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'amministrazione nella città, alla dimensione della stessa città.*
3. *Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 27, comma 4.*
4. *La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.*

La norma in esame risulta perfettamente conforme al disposto del d.lgs. 66/2003 e, nell'ambito di tale disciplina, configurandosi come migliorativa ai fini della salvaguardia della salute del lavoratore, sostituisce la previsione temporale dei dieci minuti contenuta nel predetto decreto legislativo.

3. L'OBBLIGATORietà DELLA PAUSA.

⁸ http://www.dottrinalavoro.it/wp-content/uploads/2005/03/Circolare_n_8_Ministero-del-Welfare.pdf

Un primo dubbio che sorge nell'applicazione della nuova disposizione contrattuale è se l'inciso "... il personale ... **ha diritto a beneficiare di una pausa ...**" possa far ritenere che il lavoratore abbia discrezionalità nel decidere se avvalersi o meno della pausa.

In merito alla facoltà o meno di fruire della pausa, si rileva che il comma 1 del citato articolo 8 del d.lgs. 66/2003 non lascia margini interpretativi laddove stabilisce che quando l'orario giornaliero ecceda le sei ore "*il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità 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*".

Tale disposizione rende il diritto alla pausa del tutto indisponibile al lavoratore, che quindi non potrà rinunciarvi, poiché il legislatore ha previsto il recupero delle energie psico-fisiche anche a tutela e nell'interesse della collettività.

Dunque la suddetta pausa, avendo la finalità di consentire il recupero delle energie psico-fisiche e l'eventuale consumazione del pasto, non è un diritto disponibile e come tale non può essere oggetto di rinuncia da parte del dipendente.

Quanto sopra trova espressa conferma nel parere del Consiglio di Stato, sezione terza, n. 2649 del 8 luglio 2008⁹ il quale dopo aver evidenziato come l'articolo 8 del d.lgs. 66/2003 sancisce l'obbligo della pausa di lavoro, precisa che non è possibile prevedere una deroga alla disciplina legislativa e contrattuale che consenta al lavoratore di non disporre della pausa di trenta minuti dopo una prestazione lavorativa superiore alle sei ore continuative.

Come ha avuto modo di precisare l'ARAN, con l'orientamento applicativo CFL14¹⁰, la pausa non può essere soppressa o dichiarata rinunciabile dalla contrattazione integrativa (non figurando questo profilo tra le materie ad essa demandate dal CCNL) o da atti unilaterali dell'Ente (per evidente contrasto con la legge e con il contratto nazionale di lavoro).

Tuttavia, al fine di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, l'articolo 26 del CCNL del 21/5/2018 ha individuato tassativamente i casi di possibili eccezioni o deroghe all'obbligatorietà della fruizione della pausa ovvero:

- personale in turno (comma 1);
- presenza di attività obbligatorie per legge (comma 4).

Si tratta di ipotesi specifiche e ben circoscritte per cui non è possibile prevedere in sede di contrattazione integrativa ulteriori ipotesi di deroga alla disciplina della pausa.

L'ARAN con parere protocollo n. 3446 del 10 maggio 2019¹¹ ha affermato che "*se l'orario di lavoro non eccede le sei ore e in tale intervallo si verificano assenze – anche di breve durata – soggette a recupero, il mero prolungamento dell'orario, finalizzato al completamento delle ore dovute, non determina l'obbligo di effettuazione della pausa, perché non viene a configurarsi una prestazione di lavoro eccedente le sei ore. Ad esempio, in un modello orario 8-14, se il dipendente si assenta con una causale a recupero dalle 10 alle 10.15, l'uscita alle 14.15 non viola il disposto dell'art. 23 (che per il Comparto Funzioni locali è da intendersi riferito all'art. 26 del CCNL del 21/5/2018).*

Se, invece, la prestazione di lavoro prosegue oltre le sei ore, si ritiene che venga a configurarsi quella fattispecie prevista dal comma 1 dell'art. 23 (prestazione di lavoro che eccede le sei ore) a cui le disposizioni di legge e del contratto annettono l'obbligo di effettuazione della pausa di almeno 30 minuti".

⁹ [Consiglio di Stato, sezione terza, n. 2649 del 8 luglio 2008](#)

¹⁰ <http://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/comparti/funzioni-locali/7577-funzioni-locali-orario-di-lavoro/9256-cfl13.html>

¹¹ Consuelo Ziggiotto "Timbrare la «pausa caffè» può evitare lo stop obbligatorio di mezz'ora", Il Quotidiano degli Enti Locali de *Il Sole 24 Ore*, del 7 giugno 2019.

3.1. IL PERSONALE IN TURNO.

La formulazione testuale della clausola contrattuale enuclea la regola generale per cui il personale ha diritto di fruire di una pausa di almeno trenta minuti, quando la prestazione di lavoro giornaliero ecceda le sei ore e purché si tratti di personale non inserito in una organizzazione del lavoro per turni (come nel caso di agenti di polizia locale, educatori nei nidi d'infanzia, ecc.). In tal modo la nuova disposizione ha inteso salvaguardare quelle esigenze di continuità nello svolgimento delle attività e di erogazione dei servizi che sono collegati ad organizzazione di lavoro per turni.

La deroga è tuttavia limitata solo sotto il profilo della durata e consentita solo nelle fattispecie considerate nell'articolo 13 del CCNL del 9 maggio 2006¹² (rubricato "Disposizioni in materia di buoni pasto"). Ciò significa che l'obbligo di osservare una pausa per i lavoratori turnisti, non può essere dichiarato rinunciabile in ragione della formulazione contrattuale. Ciò che può essere operata è una compressione temporale della durata della pausa che comunque non può valicare il limite minimo fissato dalla fonte legale dei 10 minuti.

Detto in altri termini, l'ente può comprimere la sola durata della pausa obbligatoria per i lavoratori turnisti, in ragione delle esigenze prevalenti di servizio che richiedono di essere soddisfatte, ma non può tollerare il mancato godimento della stessa nella misura minima fissata dalla fonte legale.

Non può nemmeno sopprimerla con atto unilaterale per evidente contrasto con la legge e con il contratto collettivo nazionale e tantomeno dichiararla rinunciabile dalla contrattazione integrativa non figurando questo profilo tra le materie ad essa demandate dal contratto nazionale.

Il quadro è coerente con le logiche insite nel rapporto tra fonte legale e fonte contrattuale così come enucleato nel testo unico del pubblico impiego. Dopo il d.lgs. 75/2017, la formulazione dell'articolo 2, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i., significa un contratto che può derogare ad una norma di legge a meno che la stessa non lo escluda. Tale possibilità, tuttavia, è limitata esclusivamente alle materie sui cui il legislatore detta disposizioni che si applicano esclusivamente al pubblico impiego, mentre il d.lgs. 66/2003 è una norma che si applica a tutto il pubblico impiego.

3.1.1. LA PAUSA PER LA POLIZIA MUNICIPALE.

L'articolo 2, comma 2, del d.lgs. 66/2003 esclude gli addetti al servizio di polizia municipale dal campo di applicazione delle disposizioni contenute nel decreto stesso.

È tuttavia improprio ritenere che siano sempre e in ogni caso esclusi dall'obbligo di osservare la pausa obbligatoria di cui trattasi in quanto il secondo periodo del citato comma dispone l'esclusione dall'applicazione del decreto solo nel caso in cui l'attività resa sia tale in relazione alle attività operative specificamente istituzionali.

Una sorta di corrispondenza con le attività obbligatorie per legge che giustificano la mancata fruizione della pausa obbligatoria nel personale non turnista.

La riconducibilità delle attività operative ad attività specificamente istituzionali è rinvenibile nella Legge 7 marzo 1986, n. 65 ("Legge quadro sull'ordinamento della Polizia Municipale")¹³.

¹²La disposizione stabilisce che:

"1. Nell'ambito della complessiva disciplina degli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione decentrata integrativa, quelle particolari e limitate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, con specifico riferimento a quelli connessi all'area della protezione civile, all'area della vigilanza e all'area scolastica ed educativa ed alla attività delle biblioteca, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro".

¹³ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1986/03/15/086U0065/sg>

3.2. LE ATTIVITÀ OBBLIGATORIE PER LEGGE.

Nel comma 4 del citato articolo 26 del citato CCNL del 21/5/2018 viene prevista la possibilità di non interrompere l'attività lavorativa, in cui l'orario di lavoro giornaliero è superiore alle sei ore, in presenza di attività obbligatorie per legge.

In questi casi specifici, non riconducibili a condizioni ordinarie e strutturali di erogazione della prestazione lavorativa, si colloca l'eccezionalità della deroga.

In relazione alla forte tutela che ricevono i diritti indisponibili e tenuto conto che la pausa si configura come uno di essi, riteniamo cauto dove non doveroso, che l'ente definisca in autonomia, con propri atti regolamentari, le casiste delle attività obbligatorie per legge che darebbero luogo all'applicazione della norma in esame.

La *ratio* dell'istituto esige di non confondere l'urgenza con la negligenza.

4. L'INTERVALLO DELLA PAUSA.

Il comma 2 dell'articolo 26, stabilisce che la durata della pausa e la sua collocazione temporale, fermo restando la durata minima di trenta minuti, è definita dagli enti in relazione alla tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è collocata.

Tali parametri (durata e collocazione temporale) devono tener conto anche della disponibilità di eventuali servizi di ristoro, con riguardo alla dislocazione delle sedi dell'amministrazione nella città ed in relazione alla dimensione della città stessa.

Si tratta, dunque, di elementi di riferimento che possono condizionare l'entità della durata massima della pausa che, come regola generale, è di due ore.

4.1. UNA DIVERSA DURATA.

La previsione di cui al comma 3 dell'articolo 26 del nuovo CCNL consente "*una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera*", rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, nel caso in cui il personale si trovi nelle particolari situazioni personali, sociali e familiari di cui al successivo articolo 27, comma 4, ossia:

- i beneficiari delle tutele connesse alla maternità o paternità (d.lgs. 151/2001);
- i titolari dei permessi *ex* legge 104/1992 che assistono familiari portatori di handicap;
- i soggetti inseriti in progetti terapeutici di recupero (articolo 44 del CCNL in esame);
- i genitori per la necessità dovuta alla frequenza da parte dei figli di asili nido, scuole materna e primarie.
- i soggetti impegnati in attività di volontariato.

Si tratta di un ulteriore tassello che il nuovo CCNL aggiunge alle iniziative per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori del comparto Funzioni Locali.

La disposizione, occorre ben precisare, è volta a consentire al dipendente di disporre di **una pausa più lunga di quella consentita alla generalità dei dipendenti** ma non ad avere una deroga alla durata minima dei trenta minuti. In tal senso si è espressa di recente l'ARAN con l'orientamento applicativo CFC13¹⁴.

5. L'EVENTUALE CONSUMAZIONE DEL PASTO.

La precisazione utilizzata nella norma contrattuale "ha diritto a beneficiare di una pausa ... e della eventuale consumazione del pasto" sta a precisare che la pausa può essere consumata anche senza il pasto.

¹⁴ <http://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/comparti/funzioni-centrali/7570-funzioni-centrali-orario-di-lavoro/9234-cfc13.html>

Pertanto, deve essere ben chiaro che il **diritto alla pausa non fa sorgere un corrisponde ed automatico diritto alla mensa o al servizio sostitutivo dello stesso**. Il diritto alla mensa o al servizio sostitutivo dello stesso, con l'erogazione dei buoni pasto, sorge nel momento in cui sono rispettate le condizioni prescritte dagli articoli 45¹⁵ e 46¹⁶ del CCNL del 14 settembre 2000.

Come ha avuto modo di precisare l'ARAN in diversi orientamenti applicativi¹⁷, ai fini della fruizione della mensa o dell'attribuzione dei buoni pasto, condizione legittimante è innanzitutto quella della necessaria esistenza di prestazioni lavorative che, iniziate in orario antimeridiano, proseguano comunque in orario pomeridiano (presenza lavorativa del dipendente iniziata al mattino che si prolunga, per le esigenze del servizio, anche nelle ore pomeridiane, dopo una pausa non inferiore a trenta minuti; a tal fine sono utilmente valutate sia le prestazioni pomeridiane rese come lavoro straordinario sia quelle svolte come recupero di eventuali prestazioni in precedenza non rese, ad esempio, per l'utilizzo delle flessibilità in entrata e in uscita consentite dalla vigente disciplina dell'orario di lavoro e dal conseguente sistema delle presenze).

In base alla disciplina dei citati articoli 45 e 46 del CCNL del 14/9/2000, una pausa di durata non inferiore a mezz'ora e non superiore a due ore è un altro elemento indefettibile che si aggiunge all'altro della prosecuzione anche nel pomeriggio della prestazione lavorativa iniziata al mattino.

L'articolo 26, comma 1, del CCNL del 21/5/2018, espressamente, fa salva la pausa per la consumazione dei pasti, richiamando anche le deroghe in materia contenute nell'articolo 13 del CCNL del 9 maggio 2006¹⁸.

Fermo restando quanto previsto dal CCNL in ordine alla durata minima e massima della pausa tra la prestazione lavorativa antimeridiana e quella pomeridiana, l'ente, in relazione al proprio assetto organizzativo ed alle risorse spendibili, può decidere

¹⁵ La disposizione stabilisce che:

1. Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali.
2. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
3. Sono fatti salvi gli eventuali accordi di maggior favore in atto.
4. Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo pari ad un terzo dei costi dei generi alimentari e del personale, se la mensa è gestita direttamente dall'ente.
5. Il servizio di mensa è gratuito per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti e per il personale degli enti che gestiscono le mense nonché quelli per il diritto allo studio universitario che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.
6. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

¹⁶ La disposizione stabilisce che:

1. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi del comma 4 dell'articolo precedente.
2. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 45, comma 2.
3. Il personale in posizione di comando che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio.

¹⁷ si legga, ad esempio, in merito:

- [RAL 1943](#),
- [RAL 1940](#),

¹⁸ La disposizione stabilisce che: 1. Nell'ambito della complessiva disciplina degli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione decentrata integrativa, quelle particolari e limitate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, con specifico riferimento a quelli connessi all'area della protezione civile, all'area della vigilanza e all'area scolastica ed educativa ed alla attività delle biblioteca, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

se attivare o meno il servizio mensa o il buono pasto sostitutivo, nonché definire autonomamente la disciplina di dettaglio sulle modalità di erogazione degli stessi (ad esempio stabilire quale debba essere la durata minima della prestazione antimeridiana, prima della pausa per la consumazione del pasto, e la durata minima della prestazione pomeridiana, successiva alla pausa lavorativa). Tale prerogativa rientra nel potere datoriale assegnato al dirigente dall'articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.¹⁹

6. PAUSA PRANZO E "ALLATTAMENTO"

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con l'interpello n. 2 del 16 aprile 2019²⁰ ha fornito un utile chiarimento 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 Testo unico sulla tutela della maternità e paternità (decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e s.m.i.).

Per i tecnici ministeriali la pausa pranzo spetta agli addetti che effettuano una prestazione effettiva di lavoro superiore a 6 ore a nulla rilevando, in tal senso, la riduzione conseguente alla fruizione dei permessi giornalieri di allattamento anche se gli stessi vengono considerati dalla legge ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione dell'attività.

Il caso specifico si riferisce a una lavoratrice che è stata presente al lavoro per 5 ore e 12 minuti avendo poi fruito – per la restante parte del tempo - dei riposi orari giornalieri collegati alla nascita del bambino. Il dubbio che ha posto l'ente nel formulare il parere è se in tal ipotesi si debba procedere a decurtare i 30 minuti della pausa pranzo e 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.

Per il ministero l'analisi coordinata delle disposizioni di cui all'articolo 8 del d.lgs. 66/2003 e dell'articolo 39 del d.lgs. 151/2001, nonché sulla base del parere espresso dal Dipartimento della Funzione Pubblica sulla questione, porta ad escludere che una presenza effettiva della lavoratrice nella sede di lavoro pari a 5 ore e 12 minuti dia diritto alla pausa.

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

Sulla questione si è espressa di recente la Corte di Cassazione con sentenza n. 31137 del 28 novembre 2019.

Anche per la Cassazione la dipendente che non effettua la pausa pranzo e non raggiunge le 6 ore di lavoro giornaliera per via della fruizione dei permessi per allattamento non matura il diritto al buono pasto: ciò in quanto le ore di permesso godute per tali motivi possono essere equiparate alle ore di lavoro solo ai fini retributivi, mentre non rilevano per il godimento di elementi come il buono pasto, che sono agevolazioni di carattere assistenziale collegate al rapporto di lavoro da un nesso meramente occasionale.

¹⁹ La disposizione stabilisce che:

"Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9. Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici". (modifiche del d.lgs. n. 75 del 25 maggio 2017).

²⁰ [Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con l'interpello n. 2 del 16 aprile 2019](#)