

All'Ufficio Relazioni Sindacali  
SEDE

Prot. n. 46

**OGGETTO:**Parere su concessione dei buoni pasto ai beneficiari dei permessi per maternità.

Pervengono alla scrivente numerosi quesiti in merito alla concessione dei buoni pasto ai beneficiari dei permessi per maternità.

Sull'argomento si è già espresso più volte il Comitato Nazionale di Parità e Pari Opportunità del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale chiarendo che le lavoratrici che usufruiscono di detti periodi giornalieri di riposo, qualora svolgano nella giornata lavorativa un orario complessivo (comprese le ore di riposo) superiore a sei ore, hanno diritto alla concessione del buon pasto.

Alla luce di ciò si chiede di emanare una circolare sull'argomento che recepisca i pareri, che ad ogni buon fine si allegano in copia, espressi dal citato Comitato.

Rimanendo in attesa di cortese riscontro si porgono cordiali saluti.

*Roma, 5 febbraio 2009*

IL SEGRETARIO NAZIONALE  
Danilo Scipio



*Ministero del Lavoro  
della Previdenza Sociale*

COLLEGIO ISTRUTTORIO DEL  
COMITATO NAZIONALE DI PARITÀ  
E PARI OPPORTUNITÀ NEL LAVORO  
IL PRESIDENTE

Al Comitato Pari Opportunità  
Ministero dell'Industria  
via Molise, 2 - Roma  
Roma

e p. c. Alla Presidenza del Consiglio dei  
Ministri  
Dipartimento Funzione Pubblica  
Corso Vittorio Emanuele -00186 Roma

A.R.A.N. via del Corso 476  
Roma

Prot. 475/CI/3/B

**Oggetto: Parere su concessione dei buoni pasto ai beneficiari dei permessi per maternità.**

In relazione alla richiesta di parere formulata dal Comitato Pari Opportunità del Ministero dell'Industria con nota n. 44628 del 24.2.99 e riguardante l'interpretazione suggerita in materia di concessione dei buoni pasto alle lavoratrici che fruiscano dei riposi di cui all'art. 10 della l. 1204/71, questo Collegio Istruttorio condivide la tesi espressa da codesto Comitato.

Infatti, la dizione del 2° comma dell'art. 10 cit. ("I periodi di riposo .....sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro") indica la completa equiparazione delle ore riconosciute per l'accudimento del bambino durante il primo anno di vita alla ordinaria presenza lavorativa del dipendente sul luogo di lavoro.

Pertanto, qualora le lavoratrici madri - che chiedano di usufruire di tali periodi giornalieri di riposo - svolgano nella giornata lavorativa un orario complessivo (comprese le ore di riposo) superiore alle sei ore, hanno diritto alla concessione del buono- pasto.

Con i migliori saluti

Roma 9.3.99

La Presidente del Collegio Istruttorio  
del Comitato Naz.le di Parità  
Libera Del Rosario Chiaromonte

*Libera Del Rosario Chiaromonte*



**Ministero del Lavoro  
e della Previdenza  
Sociale**

Alla Consigliera Provinciale di  
Parità di Savona  
c/o Ufficio Prov. Impiego  
Via Molinero  
17100 Savona

**La Consigliera Nazionale di Parità**

Prot. 13/UCNP/7308 del 9 agosto 2006

Oggetto: risposta a quesito posto dall'Ufficio Consigliera di Parità della Provincia di Savona - illegittima sospensione o negazione dei buoni pasto alle lavoratrici che usufruiscono dei riposi giornalieri - ipotesi di discriminazione diretta - ente datore di lavoro: Ministero della Giustizia

Gentile Consigliere,

come da lei richiesto, si trasmette il seguente parere redatto dall'Avv. Elena Garofalo, Consulente/esperta della Rete nazionale delle Consigliere e dei consiglieri di parità.

*"Il quesito in esame trova una chiara risposta nel testo dell'art. 39 D.Lgs.vo 151/2001 (ex art. 10 legge 1204/1971), laddove si precisa che i periodi di riposo giornaliero (detti anche permessi per allattamento) "sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro".*

*Il legislatore, in altri termini, equipara le ore di riposo giornaliero alle ore lavorative, sancendo così espressamente la totale parità di trattamento tra le lavoratrici che usufruiscono dei riposi giornalieri e il restante personale della stessa azienda.*

*A fronte di un così chiaro dettato normativo, non si comprende la ragione per cui taluni datori di lavoro (pubblici e privati) sospendono o negano la corresponsione dei buoni pasto alle lavoratrici che usufruiscono dei riposi giornalieri, pur quando le lavoratrici interessate siano in possesso di tutti i requisiti per il godimento dei buoni medesimi.*

*Numerose, infatti, sono le segnalazioni in merito trasmesse sia da lavoratrici sia da istituzioni, tant'è che già importanti organi come il Comitato nazionale di parità, il Comitato pari opportunità del Ministero delle Attività produttive e, da ultimo, la Direzione generale del medesimo Ministero (provvedimento 6 febbraio 2006) hanno ritenuto di doversi pronunciare sull'argomento affermando la piena compatibilità tra buoni pasto e riposi giornalieri.*

*Il caso segnalato dall'Ufficio Consigliera di Parità della Provincia di Savona, in particolare, è da valutarsi alla luce del combinato disposto degli artt. 39 D.Lgs.vo citato e 4 Accordo per la concessione di buoni pasto al personale civile del Comparto Ministeri 30/4/1996 che contiene - appunto - le "condizioni di attribuzione dei buoni pasto" come di seguito sintetizzate:*

- *il diritto ai buoni pasto spetta ai dipendenti che osservino un orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni o su turnazioni di almeno otto ore continuative e non possano usufruire di servizio mensa o di altro servizio sostitutivo presso la sede di lavoro (comma 1);*

- *ciascun buono pasto viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettui un orario di lavoro ordinario superiore alle 6 ore, con relativa pausa (comma 2);*
- *i buoni pasto vengono attribuiti anche per le giornate lavorative nelle quali il dipendente effettui almeno tre ore di lavoro straordinario, con relativa pausa (comma 3).*

*Una volta individuata la normativa di riferimento e verificata - com'è ovvio - la sussistenza in capo alla lavoratrice interessata delle suddette condizioni di attribuzione (dal quesito nulla è dato evincere al riguardo), si può agevolmente concludere nel senso del suo pieno diritto al godimento dei buoni pasto. E' evidente, infatti, che, se, per esempio, la lavoratrice effettua un orario di lavoro di 7 ore giornaliere di cui 5 effettivamente lavorate e 2 in permesso per allattamento, la sua giornata lavorativa risulta comunque composta di 7 ore (le 2 in permesso per allattamento essendo del tutto equivalenti, ex art. 39 D.Lgs.vo citato, alle 5 effettivamente lavorate) e, quindi, la condizione di cui all'art. 4 comma 2 Accordo citato è sussistente.*

*Nella situazione descritta dall'Ufficio, dunque, si profila l'ipotesi di un illegittimo comportamento dell'Amministrazione, la quale, con il suo diniego, sembrerebbe (il condizionale è d'obbligo) non solo aver violato gli artt. 39 D.Lgs.vo e 4 Accordo citati ma anche aver gravemente discriminato la lavoratrice riservandole un trattamento meno favorevole rispetto a quello del restante personale del Ministero in situazione analoga alla sua.*

*Per quanto riguarda l'informazione fornita alla lavoratrice interessata sull'esistenza di una circolare contenente una esplicita disposizione in tema di buoni pasto e riposi giornalieri, sarebbe utile conoscerne gli estremi onde esaminarla con la dovuta attenzione.*

*Mi sorge, tuttavia, il dubbio che detta informazione possa riferirsi alla Circolare Direzione generale dell'organizzazione giudiziaria 10/2/1998 (reperibile sul sito [www.giustizia.it](http://www.giustizia.it)) in cui, effettivamente, al punto 3 ("Le condizioni per l'attribuzione dei buoni pasto") lett. c, si legge: "al dipendente che impieghi permessi orari, retribuiti o non, durante la giornata lavorativa, sarà corrisposto il buono pasto nel solo caso in cui, nonostante la fruizione delle ore di permesso, la prestazione di lavoro nella stessa giornata sia tale da realizzare le condizioni per la sua attribuzione (ad esempio, quando la fruizione di un'ora di permesso consenta ugualmente di lavorare per più di 6 ore). Si deve, al riguardo, precisare che per l'attribuzione dei buoni pasto rileva solamente il lavoro effettivo, con l'esclusione dei periodi di sospensione dell'obbligo dell'attività, anche se equiparati dalla legge o dal contratto collettivo".*

*In proposito, ritengo che, anche qualora la circolare in questione fosse proprio quella ora in estratto riportata, le argomentazioni sopra esposte sarebbero pienamente valide e, anzi, l'illegittimità del comportamento tenuto dall'Amministrazione sarebbe ancora più grave perchè formalizzata in un atto normativo (con cui, tra l'altro, l'Amministrazione pretende addirittura di contraddire una fonte - la legge, appunto - gerarchicamente superiore).*

*A tale ultimo proposito, resto in attesa di conoscere l'esito degli ulteriori approfondimenti della questione da parte dell'Ufficio Consigliera di Parità della Provincia di Savona, confermando la mia disponibilità ad esaminare ogni ulteriore documentazione".*

Cordiali saluti.

La Consigliera nazionale di parità  
Dott.ssa Isabella Rauti