



## **Permessi per allattamento e diritto alla pausa.**

L'art. 39 del d.lgs. n. 151/2001 sancisce il diritto delle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, al godimento di due periodi di riposo; tali periodi (anche cumulabili durante la giornata) sono della durata di un'ora ciascuno quando l'orario lavorativo sia pari o superiore alle sei ore, mentre il riposo è di una sola ora allorquando l'orario giornaliero di lavoro sia inferiore alle sei ore.

Di recente, l'ISPRA (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale) ha formulato un'istanza di interpello al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per accertare come si contemperino il diritto ai detti riposi (anche definiti permessi per allattamento) con quello alla pausa sancito dall'art. 8 del d.lgs. n. 66/2003, a mente del quale *«qualora l'orario 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»*.

In particolare, l'ISPRA ha chiesto al Ministero di formulare chiarimenti per l'ipotesi in cui, in caso di presenza nella sede di lavoro per una durata pari a 5 ore e 12 minuti dovuta alla fruizione da parte della lavoratrice dei permessi in argomento, si debba riconoscere a quest'ultima anche il diritto alla pausa pranzo (nel caso di specie di 30 minuti), in virtù del fatto che - come chiarito dall'art. 39 del decreto n.151/2001 - i periodi di riposo *«sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro»*.

La risposta del Ministero è stata negativa e fondata sulle seguenti motivazioni.

*In primis* si è sottolineato che, come ben evidenziato dalla norma di cui all'art. 8 del d.lgs. n. 66/2003, concernente il diritto alla pausa, la *ratio* di quest'ultima è quella di consentire al lavoratore che effettui una prestazione lavorativa superiore alle sei ore di recuperare le proprie energie psico-fisiche; anzi - precisa il Ministero - la circostanza che il legislatore utilizzi proprio l'espressione "intervallo per la pausa" lascia supporre, da un punto di vista logico, la successiva ripresa dell'attività lavorativa dopo la consumazione del pasto o comunque dopo la fruizione della pausa da parte del lavoratore.

Ancora il Ministero ha puntualizzato che le due norme richiamate (art. 39 del d.lgs. n. 151/2001 e l'art. 8 del d.lgs. n. 66/2003) sono state concepite dal legislatore con scopi differenti: la prima volta a favore 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) al fine di accudire il figlio entro il primo anno di vita; la seconda finalizzata a regolamentare l'organizzazione del lavoro, sancendo il diritto dei lavoratori all'utilizzo di una pausa finalizzata al recupero delle energie (per cui non v'è dubbio che si faccia riferimento ad un'attività effettivamente prestata) ed, eventualmente, alla fruizione del pasto.

Pertanto conclude il Ministero *«l'analisi coordinata delle due disposizioni richiamate...porta ad escludere che una presenza effettiva della lavoratrice nella sede di lavoro di 5 ore e 12 minuti [quindi inferiore alla 6 ore, n.d.r.] dia diritto alla pausa ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. n. 66/2003»*.



**COSTANTINO**  
*partners*

---

DIRITTO DEL LAVORO, SINDACALE E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

A sostegno della propria interpretazione, il Ministero del Lavoro ha citato sia la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica del 10 ottobre 2012 n. 40527, con cui era stato precisato che *«il diritto al buono pasto sorge per il dipendente solo nell'ipotesi di attività lavorativa effettiva dopo la pausa stessa»*, sia la nota dell'Agenzia delle Entrate del 21 gennaio 2013 che, nel fornire istruzioni sulla concessione del buono pasto ai dipendenti, ha individuato come presupposti imprescindibili l'effettuazione della pausa e la prosecuzione dell'attività lavorativa dopo la stessa.