



Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

Centro Studi e Documentazione



00187 ROMA – Via Piave 61
tel. 06/42000358 – 06/42010899
fax. 06/42010628

sito internet: www.flp.it Email: flp@flp.it

Segreteria Generale

Prot. n. 0043/FLP2007

Roma, 11 gennaio 2007

NOTIZIARIO N° 04

Ai Coordinamenti Nazionali FLP
Alle OO.SS. federate alla FLP
Alle Strutture periferiche FLP
Ai Responsabili FLP
Ai Componenti delle RSU
LORO SEDI

BUONI PASTO

Erogazione in caso di orario di lavoro ridotto

I lavoratori part-time per la sola mattinata o lavoratori che usufruiscono nel pomeriggio delle ore di allattamento, permessi non retribuiti etc. (per cui, in definitiva, lavorano solo la mattinata) hanno diritto ad avere il buono pasto?

La FLP, in risposta a specifici quesiti pervenuti alla Segreteria Generale, precisa che la disciplina relativa ai buoni pasto è dettata dal **D.P.C.M 18 novembre 2005** (emanato in attuazione della legge n. 80/2005), recante il **regolamento per l'emissione e l'utilizzo dei buoni pasto**.

A tale riguardo, chiarisce che:

1. **Per quanto concerne la possibilità di erogare buoni pasto anche a favore dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale**, l'art. 5, comma primo, lettera c) del decreto stabilisce che i buoni pasto «*sono utilizzati, durante la giornata lavorativa anche se domenicale o festiva, esclusivamente dai prestatori di lavoro subordinato, a tempo pieno e parziale, anche qualora l'orario di lavoro non prevede una pausa per il pasto, nonché dai soggetti che hanno instaurato con il cliente un rapporto di collaborazione anche non subordinato*». **La norma pertanto non fa distinzione tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a tempo parziale**. Sembra quindi che la disciplina prevista per i buoni pasto non sia soggetta al dettato dell'art. 4, comma secondo, lettera b) del D.Lgs. n. 61/2001, in base al quale il trattamento del lavoratore a tempo parziale deve essere «*riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della*



retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità ».

2. **Per quanto riguarda, invece, i permessi non retribuiti**, sempre dalla lettera dell'art. 5, comma primo, lettera c) del D.P.C.M **risulta evidente che la previsione dei buoni pasto compete per ogni giornata lavorativa**. Da ciò sembra potersi desumere che nei giorni di ferie e permesso il dipendente non ha diritto al buono pasto; **se invece il permesso è limitato ad alcune ore della giornata, rimane salvo il diritto al buono pasto**.

3. **A tutela delle lavoratrici madri**, l'art. 10, primo e secondo comma, della legge n. 1204/1971 stabilisce che «*Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il **primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo**, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è **uno solo** quando l'orario giornaliero di lavoro è **inferiore a sei ore**. I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda*». **Sembra che la tutela che la norma riserva alle lavoratrici madri che lavorano soltanto la mattina e usufruiscono nel pomeriggio delle ore di allattamento possa estendersi fino a garantire loro anche di non perdere il diritto ai buoni pasto, poiché le ore di riposo sono considerate ore lavorative.**

L'UFFICIO STAMPA