



PROCURA DELLA REPUBBLICA DI CATANZARO
Direzione Distrettuale Antimafia

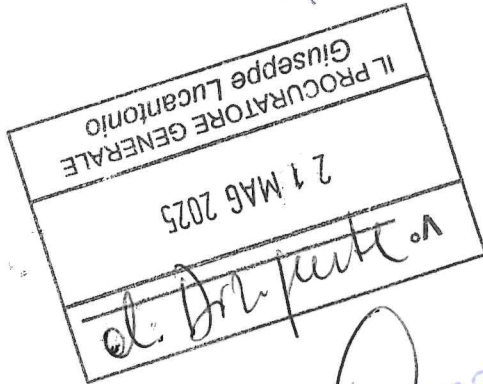
Prot. n. 1661/25

Catanzaro, 30 APR. 2025

Alla Procura Generale
presso la Corte d'Appello di
CATANZARO

Anche per l'eventuale inoltro a

All'Ufficio I - Affari Generali
Direzione Generale del Personale e della Formazione
Dipartimento dell'organizzazione Giudiziaria,
del Personale e dei Servizi
Ministero della Giustizia
ROMA



Il Procuratore Generale
Giuseppe Lucantonio

OGGETTO: Richiesta di chiarimenti circa l'obbligatorietà della pausa pranzo qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore per lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario su base volontaria da parte del dipendente.

Premesso che con la circolare del 16.1.2025 il Ministero della Giustizia ha fornito chiarimenti sull'applicazione dell'istituto della pausa pranzo (art.22 CCNL. Funzioni Centrali) "qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore" evidenziando che il lavoratore "è tenuto a beneficiare di un intervallo per la pausa quantificata in almeno 30 minuti per il recupero delle energie psicofisiche" e che tale diritto discende dalla sua funzione di presidio di un interesse rilevante ai fini di tutela dell'individuo-lavoratore, salvo che si tratti di assicurare la continuità nei servizi, che, nel caso della Procura, si riduce solo ai casi di accompagnamento dei magistrati in udienza e/o dei magistrati sottoposti a tutela (il caso riguarderebbe, pertanto, solo la figura dei conducenti di automezzi per i quali non si pongono dubbi circa il venir meno dell'obbligo di effettuare la pausa pranzo quando sono alla guida di automezzi per esigenze istituzionali).

In particolare, per quel che rileva ai fini del presente quesito, si chiede di avere un definitivo chiarimento, volto a stabilire se il lavoratore deve effettuare la pausa pranzo anche qualora presti, su base volontaria, attività di lavoro straordinario inferiore a 3 ore (per es. 30 minuti o 1 ora) immediatamente dopo l'orario ordinario e se il buono pasto spetti solo a completamento di 3 ore, come sembra prevedere la circolare ministeriale del 10.2.1998 al punto 3 sub. 3.1 lett. d).

Si chiede inoltre di chiarire se in base alla normativa contrattuale vigente residuano spazi per la eccedenza delle ore che andrebbe a costituire la cd banca ore.

Premesso che il suddetto istituto, *che consente al dipendente di fruire, in modo retribuito o come riposo compensativo, delle prestazioni di lavoro straordinario secondo un "conto individuale" autorizzato nel limite complessivo annuo stabilito per ciascun lavoratore a livello di contrattazione decentrata*, non è stato recepito nel contratto integrativo stipulato dal Ministero della Giustizia, e valga il vero se le circolari ministeriali delle assegnazioni dei relativi fondi prevedono la remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario rese per sopperire ad esigenze di ufficio imprevedibili ed eccezionali che, de plano escludono la possibilità di assegnare un "conto di ore previamente autorizzato", si chiede di avere chiarimenti sulla circostanza se sia possibile e in che limite ricorrere alla c.d. *eccedenza dell'orario di lavoro* per consentire al personale amministrativo di "crearsi liberamente un monte ore" da usufruirne sia in entrata che in uscita in base alle proprie esigenze personali (una sorta di compensazione automatica se si entra dopo o si esce prima rispetto all'orario di lavoro giornaliero da osservare).

IL PROCURATORE DISTRETTUALE della REPUBBLICA
Salvatore M. CURCIO





Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi

Al Gabinetto dell'On. Ministro

All' Ufficio Legislativo

All'Ispettorato Generale

A tutti gli Uffici giudiziari

Oggetto: ***Chiarimenti sull'applicazione dell'istituto della pausa. Art. 22 CCNL Funzioni Centrali.***

A fronte di numerose richieste di chiarimenti concernenti l'adozione di misure organizzative riferite all'istituto della pausa all'interno degli uffici giudiziari, si ritiene di fornire, con la presente circolare, risposte univoche circa la corretta applicazione dell'art.22 del vigente CCNL Funzioni Centrali.

In particolare, specie negli uffici di maggiore dimensione, così come nei Palazzi di Giustizia che ospitano più uffici giudiziari, è stata segnalata l'impossibilità di fruire della pausa di trenta minuti in ragione del sovraffollamento di personale durante le ore del pranzo presso i punti di ristoro esistenti, attesa la limitata capienza di questi ultimi ad ospitare un così elevato numero di personale.

Il Dipartimento, per il tramite della Direzione Generale del personale e della formazione, nell'intento di trovare soluzioni atte a garantire adeguati standard di benessere organizzativo, si è rivolto all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, che con proprio parere ha riscontrato il quesito specificamente formulato da quest'amministrazione.

Il contenuto del parere, offerto in allegato, è stato poi portato all'attenzione del tavolo tecnico DOG – Ispettorato, quale questione di principale interesse anche rispetto a quest'ultima articolazione ministeriale, chiamata a verificare in sede di accesso ispettivo ordinario la corretta applicazione della disciplina vigente.

La disciplina della pausa si ricava dal combinato disposto della normativa legislativa (art. 8 D. lgs. 8 aprile 2003, n. 66) e contrattuale (art. 22 CCNL del 9 maggio 2022).

In quanto finalizzato al recupero delle energie psicofisiche del lavoratore (ed eventualmente anche alla consumazione del pasto) l'istituto della pausa deve dunque ritenersi sottratto alla disponibilità negoziale delle parti (datore di lavoro e dipendente) ed è pertanto irrinunciabile; con il diritto alla pausa s'intende infatti garantire il recupero delle energie psicofisiche del dipendente, al quale è comunque rimessa in via esclusiva la relativa modalità, che potrebbe, per scelta personale, anche non realizzarsi con la consumazione del pasto.



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Organizzazione Giustizia, del Personale e dei Servizi

Al Gabinetto dell'On. Ministro

All' Ufficio Legislativo

All'Ispettorato Generale

A tutti gli Uffici giudiziari

Oggetto: **Chiarimenti sull'applicazione dell'istituto della pausa. Art. 22 CCNL Funzioni Centrali.**

A fronte di numerose richieste di chiarimenti concernenti l'adozione di misure organizzative riferite all'istituto della pausa all'interno degli uffici giudiziari, si ritiene di fornire, con la presente circolare, risposte univoche circa la corretta applicazione dell'art.22 del vigente CCNL Funzioni Centrali.

In particolare, specie negli uffici di maggiore dimensione, così come nei Palazzi di Giustizia che ospitano più uffici giudiziari, è stata segnalata l'impossibilità di fruire della pausa di trenta minuti in ragione del sovrappiombamento di personale durante le ore del pranzo presso i punti di ristoro esistenti, attesa la limitata capienza di questi ultimi ad ospitare un così elevato numero di personale.

Il Dipartimento, per il tramite della Direzione Generale del personale e della formazione, nell'intento di trovare soluzioni atte a garantire adeguati standard di benessere organizzativo, si è rivolto all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, che con proprio parere ha riscontrato il quesito specificamente formulato da quest'amministrazione.

Il contenuto del parere, offerto in allegato, è stato poi portato all'attenzione del tavolo tecnico DOG – Ispettorato, quale questione di principale interesse anche rispetto a quest'ultima articolazione ministeriale, chiamata a verificare in sede di accesso ispettivo ordinario la corretta applicazione della disciplina vigente.

La disciplina della pausa si ricava dal combinato disposto della normativa legislativa (art. 8 D. lgs. 8 aprile 2003, n. 66) e contrattuale (art. 22 CCNL del 9 maggio 2022).

In quanto finalizzato al recupero delle energie psicofisiche del lavoratore (ed eventualmente anche alla consumazione del pasto) l'istituto della pausa deve dunque ritenersi sottratto alla disponibilità negoziale delle parti (datore di lavoro e dipendente) ed è pertanto irrinunciabile; con il diritto alla pausa s'intende infatti garantire il recupero delle energie psicofisiche del dipendente, al quale è comunque rimessa in via esclusiva la relativa modalità, che potrebbe, per scelta personale, anche non realizzarsi con la consumazione del pasto.

L'indisponibilità del diritto discende dalla sua funzione di presidio di un interesse rilevante non solo a fini di tutela dell'individuo-lavoratore (cfr. Consiglio di Stato, sezione terza, n. 2649 dell'08.07.2008, che, dopo aver evidenziato come l'art. 8 del d. lgs. 66/2003 sancisca l'obbligo della pausa di lavoro, precisa altresì 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 lavorative).

Tuttavia, l'art. 22, comma 4 CCNL vigente stabilisce che *“la prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi”*. Tale assunto costituisce l'unica eccezione alla regola principale. L'ampia formulazione della norma contrattuale consente di farvi rientrare tutta una serie di casi rimessi al prudente apprezzamento del datore di lavoro. In particolare, il capo dell'ufficio giudiziario e il dirigente amministrativo individueranno, con appositi provvedimenti, le *attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi*, così assicurando piena efficienza ai servizi giudiziari prestati.

Circa la durata della pausa, l'art. 8 D. lgs. 8 aprile 2003, n. 66 rinvia alla contrattazione collettiva e in difetto stabilisce una durata minima non inferiore a 10 minuti.

Come noto, il contratto collettivo vigente comparto funzioni centrali, all'art.22, estende a 30 minuti l'intervallo fruibile a titolo di “pausa”. La disposizione contrattuale costituisce regola di miglior favore a tutela del lavoratore, per cui, nell'ipotesi di orario giornaliero superiore alle sei ore, il dipendente è tenuto a beneficiare di un intervallo per la pausa, quantificata in *“almeno 30 minuti”*.

Ne discende che quand'anche ricorresse la convergente manifestazione di volontà del lavoratore di ridurre la durata della pausa, il comportamento del datore di lavoro, teso a favorire una situazione in cui venga pretermesso il benessere psico-fisico dei dipendenti, si rivelerebbe, in ogni caso, contrario ai suoi doveri istituzionali di primo garante di tale benessere.

Sulla corresponsione del buono pasto, inoltre, occorre tener conto del richiamo operato in sede ispettiva ad alcune recenti pronunce della giurisprudenza contabile, amministrativa e di legittimità (cfr. Corte dei conti, sez. II giurisdizionale centrale di appello, sent. 05.09.2014; T.A.R. Genova sez. II, 13.05.2016 n. 469; Cass., Ord. n. 22985 del 21.10.2020) che subordinano l'erogazione del buono pasto all'effettuazione della prevista pausa di almeno 30 minuti, **in mancanza della quale, per effetto della rinuncia del lavoratore,** verrebbe meno la causa giuridica che ne giustificerebbe l'attribuzione e stante il suo incontestabile carattere patrimoniale, la sua indebita erogazione configurerebbe persino un pagamento suscettibile di ripetizione ex art. 2033 del codice civile.

Giova infine precisare che, come ricordato dall'ARAN, è fatta salva la possibilità di consentire ai lavoratori di effettuare la pausa anche prima del raggiungimento delle 6 ore lavorate al fine di scaglionare nel tempo il personale in servizio. Ciò che impone infatti la disposizione in parola è il diritto a che il lavoratore *“qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore”* benefici di un intervallo di pausa (ove il termine intervallo vuole intendere il frazionamento della prestazione lavorativa in due periodi, escludendo perciò la legittimità dell'effettuazione della pausa a fine orario).

Da ultimo, per quanto concerne i presupposti della corresponsione del buono pasto, è richiesta la sussistenza delle condizioni contemplate dal più volte citato art. 22 CCNL e cioè: a) orario superiore a sei ore; b) pausa di almeno 30 minuti; c) rientro in servizio dopo la pausa, dal momento che la pausa interrompe l'attività lavorativa superiore a 6 ore, dividendola in due periodi lavorativi.

Alla luce delle osservazioni suesposte, si invitano tutti gli uffici in indirizzo ad attenersi alle indicazioni qui fornite, in conformità a quanto già espresso con parere ARAN del 6 marzo 2024.

L'occasione è gradita per porgere i più cordiali saluti

IL CAPO DIPARTIMENTO

Gaetano Campo

Direzione Contrattazione 1
UO Stato, Enti ed Agenzie

Al Ministero della Giustizia
Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria
del Personale e dei Servizi
Direzione Generale del Personale e della
Formazione
Ufficio I – Affari Generali
prot.dog@giustiziacert.it

Riposta a nota 0044737.U del 21/02/2024 e nota n. 0045123.U del 22/02/2024.
Prot. ARAN E. n. 1847 del 21/02/2024 e Prot. ARAN E. n.1867 del 22/02/2024.

Oggetto: Art. 22 CCNL Funzioni Centrali 2019-2021. Richiesta di parere.

Con le note sopra richiamate, codesto Ministero chiede un parere circa la disciplina di cui all'art. 22 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022, la quale, com'è noto, riconosce al personale il diritto a beneficiare della pausa dal lavoro.

Nello specifico, si sottopongono a questa Agenzia una serie di quesiti che riassuntivamente vengono di seguito esposti. Si domanda dunque se:

- è legittimo per il datore di lavoro allestire degli spazi adeguati al recupero psicofisico del personale;
- l'istituto della pausa "rimanda all'ipotesi di ristoro per il recupero psico-fisico";
- è possibile ridurre a 10 minuti la durata della pausa;
- in caso affermativo al punto precedente, spetti la corresponsione del buono pasto.

Tanto premesso, la scrivente rappresenta quanto segue.

Preliminarmente giova richiamare che la disciplina della pausa si rinviene dal combinato disposto della normativa legislativa (art. 8 del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66) e contrattuale (art. 22 del CCNL citato).

In particolare, l'art. 8 del decreto legislativo del 2003 delinea la pausa quale momento rivolto al recupero delle energie psicofisiche ed alla eventuale consumazione del pasto. Al riguardo prevede, infatti, che in caso di orario giornaliero superiore alle sei ore, il lavoratore è tenuto a beneficiare di un intervallo per la pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai CCNL nell'ambito del quadro normativo che è diretto, in via primaria, a garantire la tutela della salute dei lavoratori. Il secondo comma del medesimo articolo 8 aggiunge che, laddove la disciplina collettiva non definisca alcun tipo di pausa, al lavoratore deve comunque essere concessa una pausa di durata non inferiore a dieci minuti.

Direzione Contrattazione 1
UO Stato, Enti ed Agenzie

Al Ministero della Giustizia
Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria
del Personale e dei Servizi
Direzione Generale del Personale e della
Formazione
Ufficio I – Affari Generali
prot.dog@giustiziacert.it

Riposta a nota 0044737.U del 21/02/2024 e nota n. 0045123.U del 22/02/2024.
Prot. ARAN E. n. 1847 del 21/02/2024 e Prot. ARAN E. n.1867 del 22/02/2024.

Oggetto: Art. 22 CCNL Funzioni Centrali 2019-2021. Richiesta di parere.

Con le note sopra richiamate, codesto Ministero chiede un parere circa la disciplina di cui all'art. 22 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022, la quale, com'è noto, riconosce al personale il diritto a beneficiare della pausa dal lavoro.

Nello specifico, si sottopongono a questa Agenzia una serie di quesiti che riassuntivamente vengono di seguito esposti. Si domanda dunque se:

- è legittimo per il datore di lavoro allestire degli spazi adeguati al recupero psicofisico del personale;
- l'istituto della pausa "rimanda all'ipotesi di ristoro per il recupero psico-fisico";
- è possibile ridurre a 10 minuti la durata della pausa;
- in caso affermativo al punto precedente, spetti la corresponsione del buono pasto.

Tanto premesso, la scrivente rappresenta quanto segue.

Preliminarmente giova richiamare che la disciplina della pausa si rinviene dal combinato disposto della normativa legislativa (art. 8 del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66) e contrattuale (art. 22 del CCNL citato).

In particolare, l'art. 8 del decreto legislativo del 2003 delinea la pausa quale momento rivolto al recupero delle energie psicofisiche ed alla eventuale consumazione del pasto. Al riguardo prevede, infatti, che in caso di orario giornaliero superiore alle sei ore, il lavoratore è tenuto a beneficiare di un intervallo per la pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai CCNL nell'ambito del quadro normativo che è diretto, in via primaria, a garantire la tutela della salute dei lavoratori. Il secondo comma del medesimo articolo 8 aggiunge che, laddove la disciplina collettiva non definisca alcun tipo di pausa, al lavoratore deve comunque essere concessa una pausa di durata non inferiore a dieci minuti.

Per quanto concerne la normativa contrattuale, dunque, l'art. 22 del CCNL citato, in coerenza con le finalità individuate dalla legge, interviene in materia stabilendo che la pausa sia "di almeno 30 minuti". Si configura, pertanto, una clausola migliorativa del dettato normativo, la quale sostituisce la previsione legale dei dieci minuti contenuta nel predetto decreto legislativo. Di conseguenza, la durata della pausa medesima non potrà essere inferiore a 30 minuti così come stabilito dal vigente CCNL.

Si fa presente inoltre che la durata della pausa non è materia di contrattazione integrativa ai sensi delle vigenti norme contrattuali né la stessa rientra nella disponibilità del lavoratore, il quale è tenuto ad effettuarla nella modalità stabilita dal CCNL.

Giova precisare che la normativa contrattuale citata dell'art. 22 fa salva la possibilità di consentire ai lavoratori di effettuare la pausa anche prima del raggiungimento delle 6 ore lavorate, e ciò potrebbe essere funzionale a scaglionare nel tempo il personale in servizio. Ciò che impone, infatti, l'art. 22 in parola è il diritto a che il lavoratore "qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore" benefici di un intervallo di pausa.

Per quanto attiene, invece, all'eventuale individuazione di spazi "ricreativi" all'interno degli edifici delle amministrazioni, si rappresenta che il contratto nulla dice al riguardo, né sarebbe titolato ad intervenire su tale tematica che, come noto, attiene alle prerogative organizzative del datore di lavoro.

Infine, con riguardo alla questione della corresponsione del buono pasto e fermo le superiori argomentazioni, si evidenzia che essa è disciplinata dall'Accordo per la concessione di buoni pasto al personale civile (*id est*, personale dei Ministeri) del 30/04/1996. Nello specifico, le condizioni concrete per la corresponsione del buono pasto si trovano, nell'articolo 4, al comma 2, il quale prevede che "[i]l buono pasto viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa prevista dall'art. 19, comma 4, del CCNL [oggi art. 22 del citato CCNL], all'interno della quale va consumato il pasto".

Come si evince dalla disposizione richiamata, il buono pasto può essere corrisposto solo se si verificano contemporaneamente le tre condizioni ivi previste, ovvero: a) orario superiore a 6 ore; b) pausa di almeno 30 minuti; c) rientro in servizio dopo la pausa, atteso che la pausa interrompe l'attività lavorativa superiore a 6 ore, dividendola in due periodi lavorativi.

Distinti saluti.

Il Direttore
Maria Vittoria Marongiu
(f.to digitalmente)

Maria Vittoria Marongiu

Maria Vittoria Marongiu
06.03.2024 16:08:35
GMT+02:00



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi
Direzione generale del bilancio e della contabilità

Prot. 1810/BLS/ELIS/3668

Roma, - 2011, 2006

ALLA CORTE D'APPELLO

BARI

(rif. prot. n. 6972 del 7.6.06)

**OGGETTO: BUONI PASTO - PERMESSI EX LEGGE 104/92 - CRITERI DI ATTRIBUZIONE -
RISPOSTA A NOTA.**

Si riscontra la nota in riferimento, qui pervenuta dalla Direzione generale del personale e della formazione in data 27.9.06, osservando che il punto 3.3. della circolare prot. n. 1810/S/PP/546, del 10.2.1998, precisa che il buono pasto spetta anche in caso di permessi orari, retribuiti o non, nel solo caso in cui, nonostante la fruizione delle ore di permesso, la prestazione di lavoro effettivo nella stessa giornata sia tale da realizzare le condizioni per la sua attribuzione. Nello stesso punto 3.3., si puntualizza che ai fini dell'attribuzione dei buoni pasto rileva esclusivamente il lavoro effettivo, con l'esclusione dei periodi di sospensione dell'obbligo della prestazione, ancorché equiparati dalla legge o dal contratto al lavoro effettivo

IL DIRETTORE GENERALE
Giuseppe Belsito

Buoni pasto - Criteri di attribuzione.

(Circolare n. 1810/S/CENT/3708, in data 7 agosto 1998, del Min. G.G., Org. giud.)

Poiché pervengono tuttora numerosi quesiti in ordine ai criteri per l'attribuzione dei buoni pasto si rende necessario chiarire alcune problematiche sottoposte a questa Amministrazione Centrale da parte degli uffici giudiziari ad integrazione della circolare n. 1810/S/PP/526 del 10 febbraio 1998 (in *Rivista*, 1998, 178).

Personale della Magistratura — In considerazione delle peculiarità che contraddistinguono l'esercizio della funzione giurisdizionale si chiarisce che l'attribuzione del buono pasto è correlata allo svolgimento dell'attività istituzionale in ufficio o in altri luoghi, come istituti di pena, caserme, ecc..

Rientra nell'attività istituzionale anche la reperibilità in ufficio, lo studio di fascicoli, le redazioni di provvedimenti, l'attività di ricerca dei magistrati dell'ufficio del massimario purché svolta in ufficio, anche se in giorni diversi da quelli di udienza.

Alla richiesta di attribuzione dei buoni pasto è necessario allegare una dichiarazione del magistrato interessato comprovante la presenza in ufficio per lo svolgimento delle attività anzidetto.

Personale amministrativo — Poiché sono state segnalate più volte incertezze nella erogazione dei buoni pasto in occasione di recupero dei permessi previsti dalle norme contrattuali, si osserva quanto segue:

— in caso di prolungamento di orario finalizzato al recupero di ritardi non spetta il buono pasto;

— in caso di prolungamento di orario finalizzato al recupero di permessi autorizzati in giorni non destinati al completamento dell'orario di obbligo non spetta il buono pasto;

— in caso di prolungamento di orario finalizzato al recupero dei permessi autorizzati nel giorno dedicato al completamento dell'orario di obbligo il buono pasto spetta una sola volta; il frazionamento del recupero in più rientri pomeridiani non può dare luogo all'indebita attribuzione di più buoni pasto.

Si rammenta che oltre i casi previsti dalla disciplina contrattuale e dalla richiamata circolare, spetta al dipendente un numero di buoni pasto equivalenti al numero dei giorni di rientro, qualora esigenze organizzative richiedano di distribuire il completamento dell'orario di obbligo in un numero superiore a due nell'arco dei cinque giorni lavorativi. Tale scelta impegna la personale responsabilità del capo dell'ufficio che va adottata con motivato ordine di servizio.

Agenzia per la Rappresentanza
 Negoziale delle Pubbliche
 Amministrazioni

Home Agenzia Contrattazione Accertamento Rappresentatività Orientamenti applicativi
 Pubblicazioni e Statistiche Strumenti Operativi Documenti di Interesse

CERCA

Contrattazione

- Contratti
- Orientamenti Applicativi
- Raccolta sistematica contratto
- Raccolta sistematica orientamenti

Home > Contrattazione > Comparti > Ministeri > Contratti > Accordo concessione dei buoni pasto

30/04/1996

Accordo concessione dei buoni pasto



Allegati:

19960430_L_A.pdf

81 Kb

COMPARTO MINISTERI

ACCORDO PER LA CONCESSIONE DI BUONI PASTO AL PERSONALE CIVILE

PREMESSA

Tenuto conto del regime di orario di servizio e di lavoro derivante, nelle Amministrazioni dello Stato, dall' art. 22 della legge n. 724 del 1994, dall' art. 19 del CCNL Ministeri e dall' accordo successivo in data 14.11.1995 ;

Considerata l' opportunità di disciplinare l' attribuzione dello stanziamento previsto dall' art. 2, comma 11, della legge n. 550 del 1995, secondo la direttiva della Presidenza del consiglio in data 7 febbraio 1996, in via preliminare rispetto alla definizione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro di comparto per il biennio economico 1996-1997, al fine di favorire l' estensione dell' orario di lavoro europeo nelle Amministrazioni dello Stato, per incrementarne l' efficienza, la fruibilità dei servizi, i rapporti interni ed esterni ;

Considerata, inoltre, la necessità di procedere a distinti accordi per il personale inquadrato nelle qualifiche funzionali e per l' autonoma separata area

Direzione Contrattazione ?

Tel. 06.32.483.231/232
 Fax. 06.32.483.393
 Direttore: Dott.ssa **Elvira Gentile**

Documenti correlati

Contratti

16/05/1995

CCNL normativo 1994 - 1997 economico 1994 - 1995

22/10/1997

CCNL integrativo al CCNL del 16-5-1995

12/01/1996

CCNL tipologie orari lavoro art. 19 comma 5 CCNL del 16-5-1995

Orientamenti Applicativi

Orientamenti applicativi_M127

Orientamenti applicativi_M128

Orientamenti applicativi_M129

Orientamenti applicativi_M130

di contrattazione per il personale dirigenziale, fermo restando che il personale non contrattualizzato di cui all' art. 2, comma 4, del d. lgs. n. 29 del 1993, sarà oggetto di separati provvedimenti a cura delle competenti Amministrazioni.

Orientamenti applicativi_M131

Orientamenti applicativi_M132

Orientamenti applicativi_M133

Orientamenti applicativi_M134

INDICE

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

ART. 2 - FASE SPERIMENTALE ED ACCORDO SUCCESSIVO

ART. 3 - DISTRIBUZIONE ED IMPIEGO DEI FONDI

ART. 4 - CONDIZIONI DI ATTRIBUZIONE

ART. 5 - BUONI PASTO

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente accordo si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalle Amministrazioni del comparto di cui all' art. 3 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593.

2. Il presente accordo concerne il periodo dal 1 gennaio 1996 al 31 dicembre 1997, con le articolazioni temporali di cui al successivo art. 2.

ART. 2 - FASE SPERIMENTALE ED ACCORDO SUCCESSIVO

1. Nel corso del presente anno, l' applicazione dell' art. 2, comma 11, della legge n. 550 del 1995, sarà articolata per fasi trimestrali.

2. La prima fase ha carattere sperimentale e corrisponde al trimestre 1 aprile - 30 giugno ; in tale fase si applica il presente accordo, per una spesa complessiva non superiore a 49,095 miliardi.

3. Le Amministrazioni, al termine della fase di sperimentazione, raccoglieranno i dati relativi all' applicazione dell' accordo nell' area di competenza ed invieranno entro il 15 luglio all' A.R.A.N., alla Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento funzione pubblica, al Ministero del Tesoro - Ragioneria generale dello Stato, dopo aver sentito, al riguardo, le organizzazioni sindacali, una relazione dettagliata, concernente, in particolare, la distribuzione della spesa per numero dei fruitori, giornate, tipologie di orario, sedi di lavoro.

4. Sulla base delle relazioni ricevute le parti si impegnano a disciplinare con successivo accordo il

regime definitivo di applicazione dell' art. 2, comma 11, della legge n. 550 del 1995. Nelle more della procedura di approvazione dell' accordo successivo, nel trimestre dal 1 luglio al 30 settembre continuerà ad applicarsi il regime sperimentale di cui al comma 2, per una ulteriore spesa complessiva non superiore a 49,095 miliardi.

5. Con l' accordo successivo verranno determinate le modalità di impiego dei fondi residui alla data del 30 giugno e, prevedibilmente, alla data del 30 settembre, tenendo conto dei 49,095 miliardi non spesi in corrispondenza del trimestre gennaio - marzo e delle eventuali somme non impiegate dalle Amministrazioni sui due trimestri successivi. Al riguardo, l' accordo dovrà tener conto dei possibili effetti di trascinamento della spesa sugli anni 1997 e 1998.

ART . 3 - DISTRIBUZIONE ED IMPIEGO DEI FONDI

1. I 98,191 miliardi relativi al trimestre di sperimentazione ed a quello di prosecuzione verranno suddivisi con apposito provvedimento tra le Amministrazioni che hanno distinti capitoli di bilancio per il personale civile, in ragione delle unità in servizio, dedotte le spese a carico delle Amministrazioni stesse per mense o servizi sostitutivi, eventualmente previste sui capitoli medesimi. Nell' ipotesi in cui una Amministrazione, alla fine del primo trimestre di sperimentazione, si trovi ad aver speso una somma superiore all' assegnazione relativa a detto trimestre, potrà chiedere una integrazione al Tesoro, destinata alla copertura del fabbisogno per il secondo trimestre, da dedurre dalla somma non impiegata per il trimestre gennaio - marzo.

2. Ciascuna Amministrazione provvederà all' impiego delle somme ricevute per l' acquisto di buoni pasto attraverso apposite convenzioni secondo le norme di contabilità in vigore, anche in forma decentrata sul territorio, in relazione alle articolazioni dell' amministrazione stessa.

ART. 4 - CONDIZIONI DI ATTRIBUZIONE

1. Hanno titolo all' attribuzione del buono pasto i dipendenti di cui all' art. 1, 1° comma, aventi un orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni o su turnazioni di almeno otto ore continuative, a condizione che non possano fruire a titolo gratuito di servizio mensa od altro servizio sostitutivo presso la sede di lavoro.

2. Il buono pasto viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua

un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa prevista dall' art. 19, comma 4, del CCNL, all' interno della quale va consumato il pasto.

3. Il buono pasto viene attribuito anche per la giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua, immediatamente dopo l' orario ordinario, almeno tre ore di lavoro straordinario, nel rispetto della pausa prevista dall' art. 19, comma 4, del CCNL, all' interno della quale va consumato il pasto.

4. Nelle unità lavorative aventi servizio mensa parzialmente o totalmente a carico dei dipendenti, il buono pasto coprirà la quota a loro carico fino all' ammontare di cui al successivo art. 5, e comunque non oltre il corrispettivo di un pasto tipo.

5. Nell' ipotesi di servizi mensa destinati sia a personale civile che a personale di altre categorie, i dipendenti civili mantengono il diritto ad utilizzare il servizio mensa alle condizioni già in vigore.

6. I competenti organi di ciascuna Amministrazione controlleranno con apposite procedure il rigoroso rispetto delle condizioni previste nel presente articolo.

ART. 5 - BUONI PASTO

1. Il valore del buono pasto, per il trimestre di sperimentazione e per quello di prosecuzione, è fissato in lire novemila.

2. La consegna dei buoni pasto è effettuata dai competenti uffici di ciascuna amministrazione, secondo le modalità stabilite dall' amministrazione stessa, ai singoli dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al precedente art. 4.

3. I dipendenti in posizione di comando, distacco o fuori ruolo, che si trovano nelle condizioni di cui al precedente art. 4, anche se appartenenti ad amministrazioni pubbliche esterne al comparto, ricevono i buoni pasto dall' Amministrazione, Ente od ufficio ove prestano servizio. I dipendenti ministeriali che prestano servizio presso amministrazioni pubbliche esterne al comparto non possono fruire dei buoni pasto disciplinati dal presente accordo.

4. L' attribuzione del buono pasto non può in alcun modo ed a nessun titolo essere sostituita dalla corrispondenza dell' equivalente in denaro.



ACCORDO PER LA CONCESSIONE DI BUONI PASTO AL PERSONALE DEL COMPARTO MINISTERI, 30.4.1996

Tenuto conto del regime di orario di servizio e di lavoro derivante, nelle amministrazioni dello Stato, dall' articolo 22 della legge n. 724 del 1994, dall' articolo 19 del contratto collettivo nazionale di lavoro Ministeri e dall' accordo successivo in data 14 novembre 1995;

Considerata l'opportunità di disciplinare l'attribuzione dello stanziamento previsto dall' articolo 2, comma 11, della legge n. 550 del 1995, secondo la direttiva della Presidenza del Consiglio in data 7 febbraio 1996, in via preliminare rispetto alla definizione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro di comparto per il biennio economico 1996-1997, al fine di favorire l'estensione dell'orario di lavoro europeo nelle amministrazioni dello Stato, per incrementare l'efficienza, la fruibilità dei servizi, i rapporti interni ed esterni;

Considerata, inoltre, la necessità di procedere a distinti accordi per il personale inquadrato nelle qualifiche funzionali e per l'autonoma separata area di contrattazione per il personale dirigenziale, fermo restando che il personale non contrattualizzato di cui all' articolo 2, comma 4, del decreto legislativo n. 29 del 1993, sarà oggetto di separati provvedimenti a cura delle competenti amministrazioni;

Articolo 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente accordo si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalle amministrazioni del comparto di cui all' articolo 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593.
2. Il presente accordo concerne il periodo dal 1° gennaio 1996 al 31 dicembre 1997, con le articolazioni temporali di cui al successivo articolo 2.

Articolo 2

Fase sperimentale ed accordo successivo

1. Nel corso del presente anno, l'applicazione dell' articolo 2, comma 11, della legge n. 550 del 1995, sarà articolata per fasi trimestrali.
3. La prima fase ha carattere sperimentale e corrisponde al trimestre 1° aprile-30 giugno; in tale fase si applica il presente accordo, per una spesa complessiva non superiore a 49,095 miliardi.
4. Le amministrazioni, al termine della fase di sperimentazione, raccoglieranno i dati relativi all'applicazione dell'accordo nell'area di competenza ed invieranno entro il 15 luglio all'A.R.A.N., alla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento funzione pubblica, al Ministero del tesoro Ragioneria generale dello Stato, dopo aver sentito, al riguardo, le organizzazioni sindacali, una relazione dettagliata, concernente, in particolare, la distribuzione della spesa per numero dei fruitori, giornate, tipologie di orario, sedi di lavoro.
5. Sulla base delle relazioni ricevute le parti si impegnano a disciplinare con successivo accordo il regime definitivo di applicazione dell' articolo 2, comma 11, della legge n. 550 del 1995. Nelle more della procedura di approvazione dell'accordo successivo, nel trimestre dal 1° luglio al 30 settembre continuerà ad applicarsi il regime sperimentale di cui al comma 2, per una ulteriore spesa complessiva non superiore a 49,095 miliardi.
6. Con l'accordo successivo verranno determinate le modalità di impiego dei fondi residui alla data del 30 giugno e, prevedibilmente, alla data del 30 settembre, tenendo conto dei 49,095 miliardi non spesi in corrispondenza del trimestre gennaio-marzo e delle eventuali somme non impiegate dalle amministrazioni sui due trimestri successivi. Al riguardo l'accordo dovrà tener conto dei possibili effetti di trascinarsi della spesa sugli anni 1997 e 1998.

Articolo 3

Distribuzione ed impiego dei fondi

1. I 98,191 miliardi relativi al trimestre di sperimentazione ed a quello di prosecuzione verranno suddivisi con apposito provvedimento tra le amministrazioni che hanno distinti capitoli di bilancio per il personale civile, in ragione delle unità in servizio, dedotte le spese a carico delle amministrazioni stesse per mense o servizi sostitutivi, eventualmente previste sui capitoli medesimi. Nell'ipotesi in cui una amministrazione, alla fine del primo trimestre di sperimentazione, si trovi ad aver speso una somma superiore all'assegnazione relativa a detto trimestre, potrà chiedere una integrazione al Tesoro, destinata alla copertura del fabbisogno per il secondo trimestre, da dedurre dalla somma non impiegata per il trimestre gennaio-marzo.



2. Ciascuna amministrazione provvederà all'impiego delle somme ricevute per l'acquisto di buoni pasto attraverso apposite convenzioni secondo le norme di contabilità in vigore, anche in forma decentrata sul territorio, in relazione alle articolazioni dell'amministrazione stessa.

Articolo 4 Condizioni di attribuzione

1. Hanno titolo all'attribuzione del buono pasto i dipendenti di cui all' articolo 1, primo comma, aventi un orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni o su turnazioni di almeno otto ore continuative, a condizione che non possano fruire a titolo gratuito di servizio mensa od altro servizio sostitutivo presso la sede di lavoro.
2. Il buono pasto viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa prevista dall' articolo 19, comma 4, del contratto collettivo nazionale di lavoro, all'interno della quale va consumato il pasto.
3. Il buono pasto viene attribuito anche per la giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua, immediatamente dopo l'orario di lavoro ordinario, almeno tre ore di lavoro straordinario, nel rispetto della pausa prevista dall' articolo 19, comma 4, del contratto collettivo nazionale di lavoro, all'interno della quale va consumato il pasto.
4. Nelle unità lavorative aventi servizio mensa parzialmente o totalmente a carico dei dipendenti, il buono pasto coprirà la quota a loro carico fino all'ammontare di cui al successivo articolo 5, e comunque non oltre il corrispettivo di un pasto tipo.
5. Nell'ipotesi di servizi mensa destinati sia a personale civile che a personale di altre categorie, i dipendenti civili mantengono il diritto ad utilizzare il servizio mensa alle condizioni già in vigore.
6. I competenti organi di ciascuna amministrazione controlleranno con apposite procedure il rigoroso rispetto delle condizioni previste nel presente articolo.

Articolo 5 Buoni pasto

1. Il valore del buono pasto, per il trimestre di sperimentazione e per quello di prosecuzione, è fissato in lire novemila.
 2. La consegna dei buoni pasto è effettuata dai competenti uffici di ciascuna amministrazione, secondo le modalità stabilite dall'amministrazione stessa, ai singoli dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al precedente articolo 4.
 3. I dipendenti in posizione di comando, distacco o fuori ruolo, che si trovano nelle condizioni di cui al articolo 4, anche se appartenenti ad amministrazioni pubbliche esterne al comparto, ricevono i buoni pasto dell'amministrazione, ente od ufficio ove prestano servizio. I dipendenti ministeriali che prestano servizio presso amministrazioni pubbliche esterne al comparto non possono fruire dei buoni pasto disciplinati dal presente accordo.
 4. L'attribuzione del buono pasto non può in alcun modo ed a nessun titolo essere sostituita dalla corresponsione dell'equivalente in denaro.
-

BOLLETTINO UFFICIALE

n.



6 del. 31-3-1998

D. Detomasi

Ministero di Grazia e Giustizia

Direzione Generale dell'organizzazione giudiziaria e degli Affari Generali

Roma, li 10 FEB. 1998

Segreteria

Prot. 1810/S/PP/546

Al Sig. Primo Presidente della
Corte Suprema di Cassazione

Al Sig. Procuratore Generale presso
la Corte Suprema di Cassazione

Al Sig. Presidente del Tribunale
Superiore delle Acque Pubbliche

Ai Sigg. Presidenti delle Corti di Appello
e Procuratori Generali della
Repubblica

Al Sig. Procuratore Nazionale Antimafia

Ai Sigg. Commissari Regionali per la
Liquidazione degli Usi Civici

Al Sig. Direttore dell'Ufficio Speciale
per la Gestione e Manutenzione
degli Uffici Giudiziari di Napoli

LORO SEDI

OGGETTO: Criteri per l'attribuzione dei buoni pasto - o
dell'indennità sostitutiva - al personale in servizio
presso l'amministrazione della giustizia.

Buoni pasto - Criteri di attribuzione.

(Circolare n. 1810/S/CENT/3708, in data 7 agosto 1998, del Min. G.G., Org. giud.)

Poiché pervengono tuttora numerosi quesiti in ordine ai criteri per l'attribuzione dei buoni pasto si rende necessario chiarire alcune problematiche sottoposte a questa Amministrazione Centrale da parte degli uffici giudiziari ad integrazione della circolare n. 1810/S/PP/526 del 10 febbraio 1998 (in *Rivista*, 1998, 178).

Personale della Magistratura — In considerazione delle peculiarità che contraddistinguono l'esercizio della funzione giurisdizionale si chiarisce che l'attribuzione del buono pasto è correlata allo svolgimento dell'attività istituzionale in ufficio o in altri luoghi, come istituti di pena, caserme, ecc..

Rientra nell'attività istituzionale anche la reperibilità in ufficio, lo studio di fascicoli, le redazioni di provvedimenti, l'attività di ricerca dei magistrati dell'ufficio del massimario purché svolta in ufficio, anche se in giorni diversi da quelli di udienza.

Alla richiesta di attribuzione dei buoni pasto è necessario allegare una dichiarazione del magistrato interessato comprovante la presenza in ufficio per lo svolgimento delle attività anzidetto.

Personale amministrativo — Poiché sono state segnalate più volte incertezze nella erogazione dei buoni pasto in occasione di recupero dei permessi previsti dalle norme contrattuali, si osserva quanto segue:

— in caso di prolungamento di orario finalizzato al recupero di ritardi non spetta il buono pasto;

— in caso di prolungamento di orario finalizzato al recupero di permessi autorizzati in giorni non destinati al completamento dell'orario di obbligo non spetta il buono pasto;

— in caso di prolungamento di orario finalizzato al recupero dei permessi autorizzati nel giorno dedicato al completamento dell'orario di obbligo il buono pasto spetta una sola volta; il frazionamento del recupero in più rientri pomeridiani non può dare luogo all'indebita attribuzione di più buoni pasto.

Si rammenta che oltre i casi previsti dalla disciplina contrattuale e dalla richiamata circolare, spetta al dipendente un numero di buoni pasto equivalenti al numero dei giorni di rientro, qualora esigenze organizzative richiedano di distribuire il completamento dell'orario di obbligo in un numero superiore a due nell'arco dei cinque giorni lavorativi. Tale scelta impegna la personale responsabilità del capo dell'ufficio che va adottata con motivato ordine di servizio.

1. Le fonti della disciplina dell'istituto dei buoni pasto.

1. 1. L'art. 2, comma 11, della legge 28 dicembre 1995, n. 550, ha previsto la corresponsione dei buoni pasto al personale civile dei Ministeri. Alla disposizione, secondo le espresse indicazioni in essa contenute, è stata data attuazione: con l'accordo sindacale sottoscritto in data 30 aprile 1996 (G.U. 13.5.96, n. 112) - successivamente integrato dall'accordo sindacale sottoscritto in data 12 dicembre 1996 (G.U. n. 303 del 28.12.96) - per il personale inquadrato nelle qualifiche funzionali; con l'accordo sindacale sottoscritto in data 8 aprile 1997 (G.U. n. 94 del 23.4.97), per il personale dell'area dirigenziale; con il D.P.C.M. 5 giugno 1997 (G.U. n. 216 del 16.9.97), per il personale civile non soggetto a contrattazione di cui all'art. 2, comma 4, D.Lgs. n. 29/1993.

1. 2. Al fine di chiarire le regole dettate dalle diverse fonti sopra indicate e di consentire l'applicazione dell'istituto in modo uniforme, si ritiene opportuno precisare i criteri generali per l'attribuzione del beneficio e quelli relativi a ciascuna categoria di personale, avuto anche riguardo a situazioni particolari..

Le determinazioni assunte con il presente atto assorbono e sostituiscono ogni altra precedente concernente la stessa materia, comprese le disposizioni impartite con lettera circolare 15 gennaio 1998, Prot. n. 181/S/ DES/129.

2. L'individuazione dei destinatari.

2. 1. In ordine ai destinatari del beneficio, secondo le fonti contrattuali e normative sopra menzionate, ha diritto ai buoni pasto il personale in servizio presso l'amministrazione della giustizia (Ministero di grazia e giustizia e sue articolazioni periferiche; uffici giudiziari), sia appartenente ai ruoli, sia in posizione di comando o fuori ruolo, anche se alle dipendenze di amministrazioni estranee al complesso organizzativo (o comparto) dei "Ministeri", nonché il personale non di ruolo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato e gli estranei all'amministrazione in servizio presso il Gabinetto del Ministro e le segreterie particolari dei Sottosegretari di Stato o presso altri uffici particolari ((fatta eccezione unicamente per i dirigenti "contrattualizzati" assunti a tempo determinato, secondo l'espresso disposto dell'art. 1 dell'accordo sindacale 8.4.1997, categoria, peraltro, allo stato non presente nell'ambito dell'amministrazione)).

2. 2. Tra i destinatari del beneficio sono compresi i magistrati ordinari in servizio presso gli uffici giudiziari e presso il Ministero di grazia e giustizia, considerato che l'art. 2, comma 10, richiamato dal successivo comma 11, della l. n. 550/1995, si riferisce esplicitamente alle categorie di personale di cui all'art. 2, comma 4, D.Lgs. n. 29/1993 e che il rapporto di servizio dei magistrati, ferma la specialità del loro *status*, è pur sempre riconducibile al Ministero

di grazia e giustizia, che assume nei loro confronti la posizione di datore di lavoro.

2. 3. La normativa che disciplina la materia esclude dal beneficio i militari ed il personale delle Forze di Polizia (tra cui non è compreso il personale della Polizia penitenziaria in quanto "personale civile" ai sensi della legge n. 395/1990), nonché tutti i soggetti che prestano la loro collaborazione non in esecuzione di un rapporto di lavoro dipendente (magistrati onorari, esperti, consulenti, addetti ai c.d. lavori socialmente utili, ecc.).

2. 4. I dipendenti civili dell'amministrazione della giustizia che prestano servizio presso altre amministrazioni in posizione di comando, distacco o fuori ruolo, ricevono i buoni pasto dall'amministrazione, ente o ufficio presso cui prestano servizio. Ne segue che, ove il servizio sia prestato presso amministrazioni o enti estranei al complesso organizzativo costituito dai Ministeri, sono esclusivamente le regole applicabili ai dipendenti di queste organizzazioni che determinano l'an ed il quantum del diritto ai buoni pasto.

3. Le condizioni per l'attribuzione dei buoni pasto.

3. 1. Nonostante la diversità delle fonti, la disciplina in tema di attribuzione dei buoni pasto è sostanzialmente la stessa per tutte

le categorie di personale, articolata secondo le seguenti proposizioni.

a) Condizione preliminare per l'attribuzione del beneficio è che il personale non possa fruire a titolo gratuito di servizio mensa o altro servizio sostitutivo; peraltro, nel caso che vi sia la possibilità di fruire di servizio mensa totalmente o parzialmente a carico del dipendente, sussistendo le altre condizioni, il buono pasto sarà erogato nell'importo corrispondente alla quota a carico del dipendente, nel limite massimo di £ 9.000.

b) Il buono pasto compete per ogni turno di servizio di almeno otto ore continuative, nel caso di orario di lavoro articolato secondo turnazioni, senza distinzione tra lavoro ordinario e lavoro straordinario eventualmente espletato per la copertura del turno. Il servizio durante il turno deve essere reso continuativamente per almeno otto ore, senza intervallo o pausa.

c) Compete, inoltre, al dipendente che articola il proprio orario di lavoro su cinque giorni settimanali (secondo la disciplina di cui all'art. 22, l. n. 724/1994, come modificata dall'art. 6, comma 5, d.l. n. 79/1997, convertito in l. n. 140/1997), per ogni giorno di prolungamento dell'orario ordinario oltre le sei ore con la pausa per il pranzo. Tale condizione è ovviamente correlata alle concrete modalità di distribuzione dell'orario di lavoro nell'arco di cinque giorni. Di norma, il recupero della giornata nella quale non viene effettuata prestazione lavorativa, sarà ripartito in due giorni settimanali, per cui - salvo particolari esigenze di servizio o l'adozione di scelte organizzative che richiedano di distribuire il

recupero per un numero maggiore di giornate - in detti giorni il dipendente dovrà osservare un orario complessivo di 9 ore, con trenta minuti di intervallo minimo. All'intervallo, peraltro, il dipendente può rinunciare, fermo restando il diritto al buono pasto, con il consenso dell'amministrazione, consenso che sarà dato nel solo caso in cui la prestazione continuativa risponda alle esigenze organizzative del servizio.

L'articolazione dell'orario di lavoro in maniera tale che comporti il recupero della giornata nella quale non viene effettuata la prestazione lavorativa in più di due giorni settimanali, nonché il consenso alla c.d. rinuncia alla pausa, impegnano la personale responsabilità dei dirigenti.

d) Compete altresì per ogni singola giornata in cui il dipendente, sia che articoli il proprio orario di lavoro in cinque giorni settimanali, sia che lo articoli in sei giorni (art. 3, comma 1, della legge 2 ottobre 1997, n. 334), prestare lavoro straordinario per almeno tre ore immediatamente dopo l'orario ordinario, salva la pausa di trenta minuti di cui alla lett. c.

3. 2. Nella sussistenza delle condizioni precisate, non ha rilievo che la prestazione lavorativa sia resa in giorni festivi, oppure in giorni nei quali il dipendente prolunga l'orario di lavoro (che resta "ordinario") per recuperare le ore non lavorate in conseguenza di permessi brevi (sarà cura dei dirigenti evitare i possibili abusi, valutando adeguatamente sia la richiesta dei permessi che le modalità del recupero). E' da escludere l'ipotesi di prolungamento

dell'orario di lavoro per recuperare le ore non lavorate in conseguenza di ritardi, non potendo essere equiparati ai permessi in assenza della preventiva autorizzazione del dirigente responsabile. Infatti, in base alla norma interpretativa contenuta nell'art. 3, comma 1, della legge 2 ottobre 1997, n. 334, anche il personale che distribuisce normalmente il proprio orario di lavoro su sei giorni settimanali ha diritto al beneficio e può accadere che, per effetto di permessi da recuperare o di prestazioni particolari in giorni festivi, debba prestare in una singola giornata più di sei ore di lavoro per completare l'orario ordinario di trentasei ore.

3.3. Al dipendente che fruisca di 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 effettivo nella stessa giornata sia tale da realizzare le condizioni per la sua attribuzione (es., allorché la fruizione di un'ora di permesso consenta ugualmente di lavorare per più di sei ore). Si deve, al riguardo, precisare che ai fini dell'attribuzione dei buoni pasto rileva esclusivamente il lavoro effettivo, con l'esclusione dei periodi di sospensione dell'obbligo della prestazione, ancorché equiparati dalla legge o dal contratto al lavoro effettivo.

3.4. Nessuna disposizione di legge o del contratto impedisce di articolare l'orario di lavoro dei singoli dipendenti in maniera promiscua, di modo che, per esempio, risulti distribuito su cinque e

su sei giorni a settimane alterne. Quando le esigenze peculiari dei settori di appartenenza impongono di adottare un orario di servizio che assicuri il funzionamento degli uffici per tutti i giorni della settimana ed in ore pomeridiane, niente impedisce l'adozione di tipologie di orario di lavoro che siano funzionali all'orario di servizio ma anche rispondenti alle preferenze espresse dai dipendenti (la cui considerazione può dare luogo, eventualmente, ad un'alternanza tra orari settimanali appartenenti a tipologie differenti). Verificandosi l'evenienza, per l'attribuzione dei buoni pasto si prenderà in considerazione l'orario di lavoro osservato dal dipendente nella singola settimana di riferimento.

3. 5. In ordine al personale a tempo parziale, stante l'incompatibilità di questo tipo di rapporto di lavoro con la prestazione di lavoro straordinario e le turnazioni, la possibilità di attribuzione di buoni pasto concerne alcune ipotesi di lavoro a tempo parziale c.d. "verticale", cioè di orario di lavoro concentrato in alcuni giorni compresi entro un determinato arco temporale. Nel detti giorni, i buoni pasto saranno attribuiti nella sussistenza della condizione di cui al punto 3. 1., lett. c).

4. Natura giuridica della prestazione e modalità di esecuzione.

4. 1. La prestazione consistente nell'attribuzione dei buoni pasto ha la natura di servizio assistenziale apprestato dal datore di

lavoro al fine di agevolare la prestazione lavorativa, con funzione equivalente a quella del servizio mensa del quale è sostitutivo. La prestazione, quindi, non costituisce una forma di retribuzione in natura ed il relativo importo non è assoggettato a contribuzione previdenziale (art. 6, d.l. n. 333/1992, convertito in l. n. 359/1992, e art. 17 D.Lgs. n. 503/1992, in relazione all'art. 2, comma 9, l. n. 335/1995; Decreto Ministro del lavoro 3 marzo 1994 - G.U. n. 66 del 21.3.94 - e art. 4 l. n. 77/1997).

4. 2. Perciò il buono pasto non può essere sostituito dalla corresponsione dell'equivalente in danaro - fatta salva la fase transitoria di cui si dirà - ed il dipendente che ne ha ricevuto un certo numero in relazione alla programmata esecuzione della prestazione in un determinato arco temporale (di norma, un mese) deve utilizzarli effettivamente solo in presenza della ricorrenza di tutte le condizioni sopra elencate; i buoni consegnati al dipendente e non utilizzati sono computati agli effetti delle successive attribuzioni o restituiti all'amministrazione in caso di modifiche definitive dell'orario di lavoro o di cessazione del rapporto.

Perché non sia contraddetta la funzione dei buoni pasto, deve essere individuabile un collegamento tra i tagliandi e il tipo di prestazione cui danno diritto; i tagliandi devono recare sul retro la precisazione che i buoni non sono cedibili, né cumulabili (è inammissibile che sia utilizzato più di un ticket nella stessa giornata), né commerciati, né convertibili in danaro; gli stessi devono consentire soltanto l'esecuzione della prestazione sostitutiva

della mensa nei confronti dei dipendenti che ne hanno diritto ed essere datati e sottoscritti (cfr. l'art. 4 della l. n. 77/1997 ed il punto 2.2.3. della circolare Ministero delle finanze 23 dicembre 1997, n. 326/E (G.U: n. 302 del 30 dicembre 1997)).

5. L'attribuzione dell'equivalente in danaro dei buoni pasto nel periodo transitorio.

5. 1. La decorrenza del diritto dei dipendenti all'erogazione dei buoni pasto, nella sussistenza delle condizioni previste, è stata fissata da tutte le fonti sopra richiamate alla data del 1° aprile 1996.

E', però, una fonte normativa primaria – sebbene anche gli accordi sindacali rechino una disciplina di contenuto analogo – a stabilire che, a decorrere dal 1° aprile 1996 e fino all'effettiva concessione dei buoni pasto e, comunque non oltre il 31 marzo 1997, al personale civile dei Ministeri sono corrisposte £ 9.000 per ogni giornata di servizio prestato con le modalità previste per l'attribuzione del buono pasto, somma da rideterminare "per tener conto della ritenuta erariale ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, che è applicata a titolo di imposta, nella misura del 20 per cento" (art. 3, comma 7, della legge 23 dicembre 1996, n. 662). Il termine del 31 marzo 1997 è stato poi prorogato al 30 giugno 1997 dall'art. 3, comma 2, della legge 2 ottobre 1997, n. 334.

La disposizione legislativa pone molteplici e complessi problemi, alla cui soluzione può pervenirsi solo mediante

un'interpretazione orientata dalle norme della Costituzione, avuto riguardo, in particolare, al canone della ragionevolezza (art. 3).

5. 2. In primo luogo, poiché il servizio sostitutivo della mensa costituito dai buoni pasto non può, evidentemente, essere fruito "retroattivamente", ove l'amministrazione non abbia attivato l'organizzazione idonea alla distribuzione dei buoni pasto entro il termine previsto dalla legge, il diritto del dipendente deve necessariamente essere soddisfatto con il pagamento dell'equivalente in danaro per tutto il periodo non coperto dall'effettiva fruizione del servizio. A tale risultato si perviene interpretando la disposizione di legge nell'unico senso conforme alla logica interna dell'istituto regolamentato: il termine previsto ha natura "sollecitatoria" per le amministrazioni obbligate all'attivazione del servizio, non potendosi attribuire alla sua scadenza l'effetto di determinare la perdita del diritto dei dipendenti a qualsiasi forma di beneficio.

5. 3. In secondo luogo, se è vero che secondo i principi generali del diritto del lavoro le somme di danaro corrisposte in sostituzione del servizio mensa o di altro servizio sostitutivo non apprestato dal datore di lavoro hanno natura retributiva, nel caso di specie si deve ritenere che la legge ha stabilito che il pagamento sia effettuato a titolo di risarcimento del pregiudizio arrecato per il ritardo nell'avvio della distribuzione effettiva dei buoni pasto. La conclusione discende dalla considerazione che la volontà del

legislatore è stata chiaramente quella di riconoscere a tutti i dipendenti la stessa somma di £ 9.000 per ogni giornata di lavoro in cui sarebbe stato attribuito il buono pasto. Pertanto, non solo resta esclusa la natura retributiva dell'erogazione (non assoggettata perciò a ritenuta previdenziale, anche in base al disposto dell'art. 17 D.Lgs. n. 503/1992), ma non è applicabile neppure la disciplina ordinaria delle imposte sul reddito delle persone fisiche (IRPEF); atteso che, diversamente opinando, ciascun dipendente riceverebbe in definitiva un beneficio economico variabile in relazione al reddito personale e non equivalente al buono pasto al quale avrebbe avuto diritto. Quindi, al di là dell'improprio riferimento letterale alla "ritenuta erariale", l'art. 3, comma 7, della l. n. 662 del 1996, deve essere letto nel senso che per tutti gli aventi diritto la somma è pari a £ 11.250, somma che, assoggettata ad un prelievo fiscale alla fonte pari al 20%, non concorre a formare il reddito complessivo del dipendente in coerenza con la funzione risarcitoria dell'erogazione. D'altra parte, se così non fosse, resterebbe priva di ogni giustificazione la determinazione dell'aliquota del 20%, che impedisce di applicare la normale aliquota di ritenuta erariale operata sulla retribuzione del singolo dipendente.

Comunque, il problema da ultimo esaminato concerne il rapporto tributario e dovrà essere definitivamente risolto, con carattere di generalità, dall'amministrazione finanziaria. La legge, infatti, non pone problemi applicativi per l'amministrazione, tenuta sicuramente a corrispondere a tutti gli aventi diritto £ 9.000 nette

per ogni giornata di mancata consegna del buono pasto, corrispondente all'importo lordo di £ 11.250.

Peraltro, la soggezione a ritenuta erariale ed i conseguenti problemi interpretativi concernono esclusivamente i periodi di imposta anteriori al 31 dicembre 1997, perché dal 1° gennaio 1998 si applica il disposto dell'art. 48, comma 2, lett. c, del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con D.P.R. n. 917/1986, nel testo sostituito dall'art. 3, comma 1, del D.Lgs. 2 settembre 1997, n. 314, secondo cui anche le prestazioni o le indennità sostitutive del servizio mensa, fino a concorrenza dell'importo complessivo giornaliero di £ 10.240, non concorrono a formare il reddito imponibile (neppure ai fini previdenziali ai sensi dell'art. 12 l. 153/1969, nel testo sostituito dall'art. 6, comma 1, dello stesso decreto legislativo).

6. Distribuzione dei buoni pasto ai magistrati in servizio presso il Ministero di grazia e giustizia, ai dirigenti generali ed agli altri dirigenti amministrativi.

6.1. Particolari problemi, anche e soprattutto di ordine applicativo, sorgono per il fatto che le fonti del diritto al buono pasto o all'indennità equivalente dettano una disciplina identica per tutti i destinatari del beneficio, senza distinguere tra dipendenti assoggettati all'osservanza di un determinato orario di lavoro (ai sensi dell'art. 13 della legge 24 giugno 1997, n. 196 nella misura massima di quaranta ore settimanali, o in quella, minore, stabilita

dai contratti collettivi nazionali) e dipendenti i quali, sottratti all'ambito di applicazione della disciplina legale delle limitazioni dell'orario di lavoro a norma dell'art. 1, secondo comma, della legge 15 marzo 1923, n. 692 (per cui, non è configurabile, da parte loro, la prestazione di lavoro "straordinario" in senso proprio), organizzano il proprio orario di lavoro autonomamente, sia pure in correlazione con le esigenze oggettive del servizio.

6. 2. Nell'ambito dell'amministrazione della giustizia, a questa seconda categoria di dipendenti appartengono i magistrati, sia nell'esercizio delle funzioni giurisdizionali presso gli uffici giudiziari che in servizio presso il Ministero, i dirigenti generali ed equiparati, nonché, ma solo a partire dal 1° luglio 1997, la totalità degli altri dirigenti amministrativi, sulla base del nuovo regime del tempo di lavoro come definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale del comparto Ministeri, sottoscritto in data 9 gennaio 1997 (G.U. n. 17 del 22.1.1997).

In realtà, per quanto riguarda i dirigenti amministrativi non generali, il già menzionato accordo sindacale 8 aprile 1997 sui buoni pasto avverte che la disciplina si riferisce al periodo 1.4.97-30.6.97, dovendo essere sostituita, con effetto dall'1.7.97, da un nuovo accordo destinato a dettare il regime definitivo di applicazione dell'art. 2, comma 11, l. n. 550/1995, tenendo conto della nuova regolamentazione del tempo di lavoro dei dirigenti. Peraltro, non essendo intervenuto il previsto accordo, si deve

continuare a dare attuazione all'accordo 8.4.97 in forza del disposto dell'art. 2074 del codice civile, applicabile anche ai contratti collettivi di cui agli art. 45 ss. D.Lgs. n. 29/1993.

6. 3. Sulla base delle considerazioni svolte, devono essere adottati gli stessi criteri per l'attribuzione dei buoni pasto e per il pagamento dell'equivalente in danaro ai magistrati in servizio presso il Ministero, ai dirigenti generali ed equiparati (direttori generali, capo dell'ufficio legislativo, ecc.), nonché a decorrere dal 1° luglio 1997, agli altri dirigenti amministrativi (in servizio presso gli uffici giudiziari o presso il Ministero), fermo restando che, per questi ultimi, l'attribuzione dell'indennità equivalente nel periodo transitorio fino al 30 giugno 1997 avverrà secondo gli stessi criteri validi per il personale appartenente alle qualifiche funzionali.

La circostanza che le fonti normative abbiano dettato una disciplina identica per le diverse categorie di personale induce alla conclusione che, ai soli effetti dell'istituto del buono pasto, si è inteso assimilare la posizione di tutti i dipendenti, in modo da ritenere operante il vincolo dell'orario ordinario e da equiparare il lavoro prestato oltre le trentasei ore settimanali al lavoro "straordinario" anche per il personale nei cui confronti questa qualificazione resta esclusa.

Dalla considerazione che per il personale con qualifica dirigenziale, ed equiparata, l'orario di lavoro è oggettivamente determinato dalla struttura organizzativa cui è preposto e/o dai risultati che la sua opera deve garantire, per cui può andare ben al di

lità delle trentasei ore settimanali senza che sia giuridicamente configurabile "lavoro straordinario" (ancorché percepiscano compensi liquidati a titolo di lavoro straordinario "forfettizzato"), discende che non è concepibile che un dirigente organizzi il proprio orario di lavoro in maniera da assicurare la propria presenza in servizio per meno di trentasei ore settimanali.

Ne segue che, ove il dirigente abbia organizzato il proprio orario di lavoro distribuendolo su cinque giorni settimanali, ha diritto certamente a due buoni pasto - o alla corrispondente indennità equivalente nel periodo transitorio - per ciascuna settimana di servizio.

Per l'attribuzione di un numero superiore di buoni pasto - o dell'indennità equivalente - è indispensabile che siano precisati i giorni in cui, a causa di comprovate e imprensindibili esigenze del servizio, il dirigente deve organizzare il proprio orario di lavoro in modo da prolungare la prestazione lavorativa per un orario superiore alle sei ore per più di due giorni settimanali.

Fuori da questa ipotesi, il buono pasto può essere attribuito al dirigente anche nella giornata in cui, pur in mancanza della predeterminazione di un orario di lavoro, per comprovate ed imprensindibili esigenze, debba restare in servizio per almeno tre ore immediatamente dopo una presenza durata sei ore, salva l'eventuale pausa. Si tratta di un'ipotesi equiparabile a quella della prestazione di lavoro straordinario, sulla base di un'interpretazione estensiva e sistematica delle previsioni del D.P.C.M. 5 giugno 1997 e dell'accordo sindacale 8 aprile 1997.

Ove il dirigente abbia organizzato il proprio orario di lavoro distribuendolo su sei giorni, i buoni pasto gli saranno corrisposti per i soli giorni in cui, sempre per comprovate ed imprescindibili esigenze del servizio, effettua almeno tre ore di lavoro immediatamente dopo una prestazione durata sei ore, salva la pausa di trenta minuti, secondo l'ipotesi sopra descritta.

Non si può escludere, infine, che il personale appartenente alle qualifiche dirigenziali sia tenuto, in via continuativa o in connessione con esigenze particolari, a coprire turni della durata di almeno otto ore, per cui l'attribuzione del buono pasto potrebbe discendere anche da tale modalità della prestazione lavorativa.

Per ottenere il riconoscimento del diritto, il personale considerato è tenuto a dichiarare analiticamente, assumendone la responsabilità, le modalità con le quali ha svolto, o ha programmato di svolgere, la propria attività. Per il personale inserito in unità organizzative affidate alla responsabilità di altri dipendenti (es. dirigenti che svolgono attività di consulenza, ricerca e studio), la dichiarazione deve essere vistata dal responsabile dell'unità organizzativa.

7. Distribuzione dei buoni pasto ai magistrati in servizio presso gli uffici giudiziari.

7. 1. L'esercizio della giurisdizione non è, in generale, suscettibile di essere ricondotto ad un orario di servizio - a differenza delle altre funzioni comprese nell'organizzazione di un

ufficio giudiziario e serventi rispetto all'esercizio della giurisdizione - cosicché, per i soggetti che la esercitano, un orario di lavoro non è determinabile, neppure indirettamente mediante l'oggettivo collegamento con le esigenze dell'organizzazione.

Nondimeno, sebbene l'incaricato di funzioni giurisdizionali svolga la sua attività prevalentemente sulla base di un'autorganizzazione (che gli consente di scegliere luogo e modalità di esecuzione del lavoro) e non di un'eterorganizzazione, restano configurabili, ovviamente sul piano del rapporto di servizio e non dell'esercizio delle funzioni, situazioni in cui il magistrato deve prestare servizio secondo moduli organizzativi da altri predisposti.

7. 2. La principale di queste situazioni è, evidentemente, l'obbligo di tenere udienza (termine che si adopera come comprensivo della camera di consiglio) quale giudice monocratico o componente del collegio, ovvero di parteciparvi quale pubblico ministero.

Posto che non può parlarsi, in relazione alla funzione giurisdizionale svolta in udienza, di orario di servizio e di orario di lavoro distribuito su cinque o sei giorni settimanali, il risultato di adattare la normativa del D.P.C.M. 5 giugno 1997 alla specificità del servizio reso dai magistrati che esercitano la giurisdizione, non può conseguirsi altrimenti che mediante l'equiparazione dell'impegno per le udienze al lavoro "ordinario" articolato su cinque giorni.

Pertanto, il buono pasto sarà attribuito al magistrato per ogni udienza che si protragga per un numero di ore superiori a sei, con l'eventuale interruzione di trenta minuti di pausa per il pranzo.

Ai fini dell'attribuzione dei buoni pasto ai magistrati impegnati per le udienze, sarà quindi indispensabile l'indicazione (nei verbali o in altre idonee dichiarazioni) dell'orario di inizio e di chiusura dell'udienza (o della camera di consiglio).

7.3. Le altre ipotesi di obbligatoria presenza in servizio riguardano i magistrati che svolgono presso gli uffici giudiziari funzioni direttive e "semidirettive", comprendenti sia attribuzioni relative all'amministrazione della giurisdizione sia relative all'amministrazione dei servizi (queste ultime di natura non diversa da quelle espletate dai dirigenti amministrativi), nonché i magistrati per i quali è possibile ipotizzare la sussistenza in concreto dell'obbligo di rispettare turni di servizio o di essere presenti in servizio secondo un orario predeterminato ed articolato su cinque o sei giorni settimanali (come potrebbe accadere per i sostituti procuratori della Repubblica).

Per tutti costoro sono da applicare, nei limiti della compatibilità, gli stessi criteri di attribuzione dei buoni pasto validi per i magistrati in servizio presso il Ministero di grazia e giustizia.

In particolare, anche per questa categoria di magistrati, il diritto al buono pasto sarà riconosciuto nella giornata in cui, pur in mancanza della predeterminazione di un orario di lavoro, per comprovate ed imprescindibili esigenze della funzione, il servizio

Pertanto, il buono pasto sarà attribuito al magistrato per ogni udienza che si protragga per un numero di ore superiori a sei, con l'eventuale interruzione di trenta minuti di pausa per il pranzo.

Ai fini dell'attribuzione dei buoni pasto ai magistrati impegnati per le udienze, sarà quindi indispensabile l'indicazione (nei verbali o in altre idonee dichiarazioni) dell'orario di inizio e di chiusura dell'udienza (o della camera di consiglio).

7.3. Le altre ipotesi di obbligatoria presenza in servizio riguardano i magistrati che svolgono presso gli uffici giudiziari funzioni direttive e "semidirettive", comprendenti sia attribuzioni relative all'amministrazione della giurisdizione sia relative all'amministrazione dei servizi (queste ultime di natura non diversa da quelle espletate dai dirigenti amministrativi), nonché i magistrati per i quali è possibile ipotizzare la sussistenza in concreto dell'obbligo di rispettare turni di servizio o di essere presenti in servizio secondo un orario predeterminato ed articolato su cinque o sei giorni settimanali (come potrebbe accadere per i sostituti procuratori della Repubblica).

Per tutti costoro sono da applicare, nei limiti della compatibilità, gli stessi criteri di attribuzione dei buoni pasto validi per i magistrati in servizio presso il Ministero di grazia e giustizia.

In particolare, anche per questa categoria di magistrati, il diritto al buono pasto sarà riconosciuto nella giornata in cui, pur in mancanza della predeterminazione di un orario di lavoro, per comprovate ed imprescindibili esigenze della funzione, il servizio

sia protratto per almeno tre ore immediatamente dopo una presenza durata sei ore, salva l'eventuale pausa per il pranzo (ipotesi da equiparare alla prestazione di lavoro straordinario, sulla base delle considerazioni già svolte).

Per ottenere il riconoscimento del diritto, anche il personale considerato è tenuto a presentare apposita dichiarazione circa le modalità con cui ha svolto, o ha programmato di svolgere l'attività, con il contenuto e le modalità già precisate al punto n. 6.3.

IL DIRETTORE GENERALE

Ernesto Lupo



(all. 1 - art. 1)

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

A seguito della registrazione da parte della Corte dei conti del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 29 marzo 1996, con il quale l'A.R.A.N. e' stata autorizzata a sottoscrivere il testo concordato dell'accordo per la concessione di buoni pasto al personale civile del comparto Ministeri stipulato il 23 febbraio 1996, il giorno 30 aprile 1996 alle ore 9,30 presso la sede dell'A.R.A.N. ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, rappresentata dai componenti del comitato direttivo ed i rappresentanti delle seguenti confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria:

CGIL - CISL - UIL - CISAL - USPP - RDB/CUB - CONFISAL - CISNAL - CIDA - CONFEDIR - F.P. CGIL - FILS CISL - UILSTAT - CONFISAL UNSA - FAS CISAL - UNSCP.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'accordo per la concessione dei buoni pasto al personale civile del comparto Ministeri, già stipulato il 23 febbraio 1996.

ACCORDO PER LA CONCESSIONE
DI BUONI PASTO AL PERSONALE CIVILE
DEL COMPARTO MINISTERI
PREMESSA

Tenuto conto del regime di orario di servizio e di lavoro derivante, nelle amministrazioni dello Stato, dall'art. 22 della legge n. 724 del 1994, dall'art. 19 del contratto collettivo nazionale di lavoro Ministeri e dall'accordo successivo in data 14 novembre 1995;

Considerata l'opportunità di disciplinare l'attribuzione dello stanziamento previsto dall'art. 2, comma 11, della legge n. 550 del 1995, secondo la direttiva della Presidenza del consiglio in data 7 febbraio 1996, in via preliminare rispetto alla definizione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro di comparto per il biennio economico 1996-1997, al fine di favorire l'estensione dell'orario di lavoro europeo nelle amministrazioni dello Stato, per incrementare l'efficienza, la fruibilità dei servizi, i rapporti interni ed

esterni;

Considerata, inoltre, la necessita' di procedere a distinti accordi per il personale inquadrato nelle qualifiche funzionali e per l'autonoma separata area di contrattazione per il personale dirigenziale, fermo restando che il personale non contrattualizzato di cui all'art. 2, comma 4, del decreto legislativo n. 29 del 1993, sara' oggetto di separati provvedimenti a cura delle competenti amministrazioni;

Art. 1.

Campo di applicazione e durata

1. Il presente accordo si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalle amministrazioni del comparto di cui all'art. 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593.

2. Il presente accordo concerne il periodo dal 1 gennaio 1996 al 31 dicembre 1997, con le articolazioni temporali di cui al successivo art. 2.

Art. 2.

Fase sperimentale ed accordo successivo

1. Nel corso del presente anno, l'applicazione dell'art. 2, comma 11, della legge n. 550 del 1995, sara' articolata per fasi trimestrali.

2. La prima fase ha carattere sperimentale e corrisponde al trimestre 1 aprile-30 giugno; in tale fase si applica il presente accordo, per una spesa complessiva non superiore a 49,095 miliardi.

3. Le amministrazioni, al termine della fase di sperimentazione, raccoglieranno i dati relativi all'applicazione dell'accordo nell'area di competenza ed invieranno entro il 15 luglio all'A.R.A.N., alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento funzione pubblica, al Ministero del tesoro - Ragioneria generale dello Stato, dopo aver sentito, al riguardo, le organizzazioni sindacali, una relazione dettagliata, concernente, in particolare, la distribuzione della spesa per numero dei fruitori, giornate, tipologie di orario, sedi di lavoro.

4. Sulla base delle relazioni ricevute le parti si impegnano a disciplinare con successivo accordo il regime definitivo di applicazione dell'art. 2, comma 11, della legge n. 550 del 1995.

Nelle more della procedura di approvazione dell'accordo successivo, nel trimestre dal 1 luglio al 30 settembre continuera' ad applicarsi

il regime sperimentale di cui al comma 2, per una ulteriore spesa complessiva non superiore a 49,095 miliardi.

5. Con l'accordo successivo verranno determinate le modalita' di impiego dei fondi residui alla data del 30 giugno e, prevedibilmente, alla data del 30 settembre, tenendo conto dei 49,095 miliardi non spesi in corrispondenza del trimestre gennaio-marzo e delle eventuali somme non impiegate dalle amministrazioni sui due trimestri successivi.

Al riguardo l'accordo dovra' tener conto dei possibili effetti di trascinarsi della spesa sugli anni 1997 e 1998.

Art. 3.

Distribuzione ed impiego dei fondi

1. I 98,191 miliardi relativi al trimestre di sperimentazione ed a quello di prosecuzione verranno suddivisi con apposito provvedimento tra le amministrazioni che hanno distinti capitoli di bilancio per il personale civile, in ragione delle unita' in servizio, dedotte le spese a carico delle amministrazioni stesse per mense o servizi sostitutivi, eventualmente previste sui capitoli medesimi.

Nell'ipotesi in cui una amministrazione, alla fine del primo trimestre di sperimentazione, si trovi ad aver speso una somma superiore all'assegnazione relativa a detto trimestre, potra' chiedere una integrazione al Tesoro, destinata alla copertura del fabbisogno per il secondo trimestre, da dedurre dalla somma non impiegata per il trimestre gennaio-marzo.

2. Ciascuna amministrazione provvedera' all'impiego delle somme ricevute per l'acquisto di buoni pasto attraverso apposite convenzioni secondo le norme di contabilita' in vigore, anche in forma decentrata sul territorio, in relazione alle articolazioni dell'amministrazione stessa.

Art. 4.

Condizioni di attribuzione

1. Hanno titolo all'attribuzione del buono pasto i dipendenti di cui all'art. 1, primo comma, aventi un orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni o su turnazioni di almeno otto ore continuative, a condizione che non possano fruire a titolo gratuito di servizio mensa od altro servizio sostitutivo presso la sede di lavoro.

2. Il buono pasto viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa prevista

dall'art. 19, comma 4, del contratto collettivo nazionale di lavoro, all'interno della quale va consumato il pasto.

3. Il buono pasto viene attribuito anche per la giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua, immediatamente dopo l'orario di lavoro ordinario, almeno tre ore di lavoro straordinario, nel rispetto della pausa prevista dall'art. 19, comma 4, del contratto collettivo nazionale di lavoro, all'interno della quale va consumato il pasto.

4. Nelle unita' lavorative aventi servizio mensa parzialmente o totalmente a carico dei dipendenti, il buono pasto coprirà la quota a loro carico fino all'ammontare di cui al successivo art. 5, e comunque non oltre il corrispettivo di un pasto tipo.

5. Nell'ipotesi di servizi mensa destinati sia a personale civile che a personale di altre categorie, i dipendenti civili mantengono il diritto ad utilizzare il servizio mensa alle condizioni già in vigore.

6. I competenti organi di ciascuna amministrazione controlleranno con apposite procedure il rigoroso rispetto delle condizioni previste nel presente articolo.

Art. 5.

Buoni pasto

1. Il valore del buono pasto, per il trimestre di sperimentazione e per quello di prosecuzione, è fissato in lire novemila.

2. La consegna dei buoni pasto è effettuata dai competenti uffici di ciascuna amministrazione, secondo le modalità stabilite dall'amministrazione stessa, ai singoli dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al precedente art. 4.

3. I dipendenti in posizione di comando, distacco o fuori ruolo, che si trovano nelle condizioni di cui al precedente art. 4, anche se appartenenti ad amministrazioni pubbliche esterne al comparto, ricevono i buoni pasto dell'amministrazione, ente od ufficio ove prestano servizio.

I dipendenti ministeriali che prestano servizio presso amministrazioni pubbliche esterne al comparto non possono fruire dei buoni pasto disciplinati dal presente accordo.

4. L'attribuzione del buono pasto non può in alcun modo ed a nessun titolo essere sostituita dalla corresponsione dell'equivalente in denaro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti in considerazione delle scadenze previste per la fase sperimentale all'art. 2, comma 2, del presente Accordo, si impegnano in sede di stipulazione dell'Accordo definitivo di cui allo stesso art. 2, commi 4 e 5, a rideterminare la destinazione delle somme già stanziate e non utilizzate ai fini della concessione dei buoni pasto.

FEDERAZIONE AUTONOMA STATALI - CISAL
DICHIARAZIONE A VERBALE

All'A.RA.N.

La Federazione autonoma statali - CISAL sottoscrive l'accordo per l'avvio della fase di sperimentazione della corresponsione dei buoni-pasto a favore dei dipendenti del comparto dei Ministeri, dopo averne constatato, nei contenuti, incongruenze e discrasie, a causa della necessità di garantire l'immediata attivazione del nuovo istituto e, soprattutto, al fine di evitare che i lavoratori interessati subiscano ulteriori pregiudizi per i ritardi derivanti dalla mancata attivazione delle risorse economiche stanziate.

Cio' premesso, la Federazione autonoma statali - CISAL evidenzia come una efficace applicazione del nuovo istituto, idonea a garantire una concreta rispondenza con quelle esigenze che ne hanno determinato l'introduzione, implica necessariamente l'eliminazione di ogni sperequazione ad esso relativo, ivi compresa quella che distingue tra rientro per lavoro straordinario di almeno tre ore prestato da chi effettua (o non effettua) la cd. "settimana corta"; al tempo stesso si pone la necessità di corrispondere il buono-pasto in relazione alla più ampia tipologia possibile di prestazione lavorativa che ecceda le sei ore giornaliere.

La Federazione autonoma statali - CISAL, in particolare, sottolineando il carattere sperimentale dell'accordo siglato, chiede che contestualmente alla sua pubblicazione vengano adottate le seguenti misure:

1) obbligo delle amministrazioni di attivare ovunque la settimana corta per i dipendenti che ne faranno richiesta, con effettuazione dello straordinario nella giornata del sabato (o comunque nella giornata deputata al riposo);

2) concessione al personale interessato della piena opportunità di fruire di buoni-pasto per ogni tipo di rientro eccedente le sei ore giornaliere, ivi compreso quello per lavoro straordinario di almeno tre ore effettuato dai dipendenti che svolgano prestazioni

articolate su sei giornate settimanali, qualora tale articolazione sia richiesta dalle amministrazioni.

Al verificarsi di tale condizione, e in attesa di una compiuta definizione della materia, l'A.R.A.N. dovrà indicare alle amministrazioni l'opportunità di corrispondere ugualmente i "tickets" al dipendente, configurandosi una articolazione in deroga al regime della settimana corta del tutto indipendente dalla volontà del lavoratore.

La mancata attuazione delle condizioni sopra richiamate implica, per la Federazione autonoma statali - CISAL, una totale revisione dei termini dell'accordo nel momento del passaggio dalla fase sperimentale a quelle di pieno regime.

Roma, 26 febbraio 1996

Il segretario generale

UNSA-CONF.SAL

DICHIARAZIONE A VERBALE

Nella considerazione non condivisa che la "non firma" di un accordo esclude dal poter entrare nel merito successivamente nelle sedi decentrate, ancora una volta l'UNSA-CONF.SAL sottoscrive il presente accordo sui "buoni pasto", ma non può non stigmatizzare quella parte dell'accordo stesso volto ad escludere dal beneficio quel personale che, essendo chiamato a svolgere lavoro straordinario, articoli il suo orario di lavoro su sei giorni invece che su cinque.

Pur se la legge finanziaria ultima così ha disposto, sulla falsariga della circolare Frattini, sull'orario di servizio, tesa ad imporre l'orario articolato su cinque giornate lavorative (aggiungendo così errore ad errore), l'UNSA-CONF.SAL ritiene inconcepibile che organi rappresentativi dello Stato possano proporre soluzioni incostituzionali, dove si sancisce una disparità di trattamento tanto macroscopica si da apparire una punizione per chi non si è adeguato o non si adeguerà alla circolare della funzione pubblica.

Roma, 27 febbraio 1996

Il segretario generale

RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE - C.U.B.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La RdB/CUB nel sottoscrivere il presente accordo rileva che le rivendicazioni sostenute dalle lotte dei lavoratori statali, che

hanno portato allo stanziamento in finanziaria del fondo destinato ai buoni pasto, sono state solo parzialmente accolte.

Si ritiene in particolare:

insufficiente la somma di L. 9.000 per garantire un pasto dignitoso;

poco chiare le condizioni di attribuzioni dei buoni pasto con espresso riferimento al comma 1 per la presenza nel comparto di articolazione di turni di 7 ore e 12 minuti;

altrettanto poco chiara l'enunciazione, sempre in riferimento all'art. 4, per i lavoratori che usufruiscono di servizi mensa parzialmente o totalmente a loro carico su ritiene debba, il buono pasto, coprire la quota a carico dei dipendenti e dare loro la possibilita' di poter usufruire della consumazione del pasto anche in esercizi commerciali convenzionati.

In considerazione del fatto che questo accordo rappresenta la regolamentazione della prima fase sperimentale e che l'accordo definitivo sara' discusso e stipulato sulla base dei dati che emergeranno in questo primo trimestre di applicazione la RdB/CUB ritiene possibile, in sede di stipula definitiva, accogliere le osservazioni che gia' da ora i dipendenti statali stanno formulando.

Roma, 28 febbraio 1996

p. Il coordinamento Fed. RdB statali



Procura Generale della Repubblica di Catanzaro

UFFICIO DEL DIRIGENTE AMMINISTRATIVO

Prot. 4592/25

Catanzaro, 30 maggio 2025

DEL 30/05/2025

Quanto N. 1 DEL 30.05.2025

al Ministero della giustizia
Dipartim. Organizz. Giudiz. e Servizi
Direz. Gen. Personale e Formazione
c.a. Sig. Direttore Generale

e, p.c. al Sig. Procuratore della Repubblica
di Catanzaro

Sig. Procuratore Generale
Sede

Inviato tramite Scripta@

Oggetto: *Richiesta di chiarimenti circa l'obbligatorietà della pausa pranzo qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore per lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario su base volontaria da parte del dipendente. Riscontro. Inoltre, con parere, al Ministero della giustizia.*

Con nota corredata da allegati, prot. n. 1641/25 del 30.4.2025, il Procuratore della Repubblica presso il Tribunale di Catanzaro, illustrando considerazioni strettamente afferenti alle questioni in emersione, declina richiesta di coadiuvazione interpretativa dell'articolato quadro regolatorio in ordine a taluni aspetti afferenti agli istituti del lavoro straordinario, della pausa pranzo, del buono pasto e della c.d. "banca delle ore".

Si procede pertanto all'inoltro del quesito per l'autorevole séguito di competenza e, a puro scopo collaborativo, come da prassi usata dallo scrivente Dirigente, si predispongono le considerazioni di cui appresso le quali peraltro ricalcano la tradizionale posizione assunta dal medesimo rispetto ad analoghe fattispecie.

In via di premessa generale si ritiene opportuno un preliminare approfondimento su un aspetto qualificante del lavoro straordinario, argomento che ben si collega ai collegati temi relativi al buono pasto e alle pause.

Il riferimento è all'inquadramento generale dell'istituto in parola il quale, ad avviso dello scrivente, è ritenersi ontologicamente connesso alle sole esigenze datoriali e non anche del prestatore di lavoro.

Invero, ancorché possa sovente osservarsi come sia lo stesso scrupoloso dipendente ad evidenziare le necessità di incremento prestazionale avanzando proposta di esecuzione di lavoro straordinario, il vero fondamento di tali prestazioni si ritiene poggi unicamente su esigenze di servizio e mai su esigenze individuali legate a bisogni privati del dipendente (accumulo di ore in straordinario per compensarle con successivi riposi in periodi di comodo).

D'altro canto, le strettoie alle quali il lavoro straordinario è soggetto *-in primis*, costantemente indicate dalle istruzioni diramate dell'Ufficio del Bilancio per le evidenti

implicazioni economiche- depongono verso una lettura restrittiva del quadro regolatorio che, notoriamente, orienta la discrezione del dirigente nel disporre prestazioni come quelle in argomento solo per risolvere esigenze di servizio non diversamente affrontabili. Indirizzo agevolmente ricavabile già dall'art. 14 co. 2 CCNI Giustizia per il quadriennio 2006-2009 -con il quale è confermato il solco della tendenziale riduzione del ricorso al lavoro straordinario- e, più recentemente, dall'art. 25, comma 2, CCNL per il triennio 2016-2018.

Le precisazioni che precedono si rendono opportune atteso che dal tenore del quesito in esame sembra adombrato il dubbio se poter conferire o meno al dato volontaristico manifestato dal dipendente un valore dirimente rispetto alle implicazioni che discendono dal lavoro straordinario stesso.

Ebbene appare utile sin d'ora affermare che, indipendentemente dal fatto che il lavoratore "richieda l'effettuazione di lavoro straordinario" o, più semplicemente, "si dichiari disponibile ad essere impegnato in lavoro straordinario" (come suole dirsi, "si offra volontario"), alla base non può che esservi sempre e solo una esigenza incrementale delle prestazioni per come avvertita e valutata dall'Amministrazione. Non solo, ma, la prestazione di lavoro straordinario in sé considerata, -indifferentemente se imposta ai dipendenti o se "autorizzata" a chi ne fosse volontariamente disponibile- ha conseguenze e ridondanze oggettive in tema di pause e buoni pasto, riflessi del tutto insensibili al dato volontaristico del dipendente.

Invero, all'art. 25 co. 2 CCNL per il triennio 2016-2018, è chiarito che il Dirigente autorizza espressamente la prestazione di lavoro straordinario ma solo <<*sulla base di esigenze organizzative e di servizio individuate dalle Amministrazioni*>>, e con ciò può dirsi: -- che l'esigenza di base è solo datoriale; -- che la "autorizzazione" all'espletamento di lavoro straordinario ha natura dispositiva; -- che occorre posizionare correttamente il concetto di volontarietà del dipendente.

Consegue, ad avviso di chi scrive, che non appare in linea con la disciplina dell'istituto in esame assegnare un particolare valore alla "base volontaria" del lavoratore a maggior ragione ove si ritenga di poter riconoscere allo stesso dato volontaristico forza derogatrice di precetti normativi che il lavoro straordinario spesso incrocia, come quelli che regolano le pause obbligatorie.

Chiarito il ruolo da attribuire alla "base volontaria" del dipendente che disimpegni attività in regime di lavoro straordinario, si può scendere in *medias res*, evidenziando che i dubbi manifestati dall'ufficio rimettente sono stati per comodità classificati per come di seguito:

1. Obbligatorietà o meno della pausa (normalmente coincidente con il pranzo) al compimento di prestazioni di lavoro straordinario inferiori a tre ore successive all'orario ordinario.

Sul punto, stante la lettera dell'art. 8 D.Lgs 66/2003 e dell'art. 22 CCNL Comparto Funzioni Centrali triennio 2019-2021, oltre ai numerosi chiarimenti Aran e ministeriali, può senz'altro argomentarsi che la pausa pranzo, al pari delle pause intermedie (ad esempio, dopo due ore di prestazione) ove previste da disposizioni normative o disposte dal Medico Competente, costituisca una sospensione obbligata della prestazione lavorativa, come tale non rinunciabile e non comprimibile.

Consegue che, trattandosi di presidio posto a tutela della salute del lavoratore, l'obbligo di osservare la pausa *tout court* è insensibile alla volontà del prestatore ed alla negoziabilità tra questi ed il Dirigente dell'ufficio e, per tali ragioni, non potrà essere oggetto di rinuncia né, tecnicamente, di "concessione" datoriale poiché imposta dalla legge e dunque dovuta.

La pausa, poiché obbligatoria, sembra allora atteggiarsi ad un automatismo quale conseguenza oggettiva dovuta della durata della prestazione lavorativa (stabilità da dirigente) in sé considerata e, come tale, si ritiene sia semplicemente condizionata alla sussistenza del retto requisito per procedere a semplice, e vincolato, riconoscimento della stessa.

Obbligo naturalmente suscettivo di compressione nelle ipotesi di coincidenza con attività in quel momento non sospendibile (guida di autoveicoli, assistenza al magistrato durante l'attività, servizi non procrastinabili, ecc.) al verificarsi delle quali la prestazione dovrà eccezionalmente proseguire sino a quando la pausa non potrà essere completamente fruita.

Se le pause intermedie sono fissate dalla legge (come per i conducenti per i lunghi periodi di guida, i videoterminalisti, ecc.) o prescritte dal Medico Competente (per le particolari condizioni di salute del lavoratore), l'istituto della pausa per attività che ecceda le sei ore (come detto, comunemente definita "pausa pranzo" poiché normalmente dedicata alla consumazione del pasto), oltre che previsto da fonti legislative, è dettagliato dalla contrattazione collettiva la quale, per il Comparto Aree Centrali, la fissa in un minimo di trenta minuti (necessariamente continuativi) da effettuare non oltre le sei ore di prestazione. Il citato quadro ordinamentale, peraltro, offre anche a scopo di scaglionamento organizzativo, la possibilità di poter fruire della pausa pranzo anche prima del compimento delle sei ore di lavoro.

Da quanto precede, con specifico riferimento ai dubbi evidenziati con l'allegato quesito, appare pacifico poter sostenere che il prolungamento della prestazione giornaliera oltre le sei ore ordinarie postuli comunque ed in via obbligatoria una sospensione dell'attività lavorativa per consentire la fruizione di una pausa non inferiore a trenta minuti. Conseguenza che scatterà sempre e comunque -al compimento di sei ore di lavoro- e quindi scatterà indipendentemente dal fatto che la prosecuzione avvenga a titolo di rientro pomeridiano ordinario o come lavoro straordinario o, ancora, per recupero debito orario e, peraltro, andrà riconosciuta in modo indipendente anche dalla durata del servizio che sarà svolto in eccedenza -anche solo trenta minuti- sia dalla causale.

Solo a titolo di completezza argomentativa è il caso di aggiungere che le pause intermedie, poiché generalmente molto brevi e strumentali alla gravosità della mansione anche in relazione alle condizioni di salute del singolo lavoratore, generalmente non sospendono il computo dell'orario di lavoro effettuato (dunque il "contatore" della giornata lavorativa prosegue anche durante dette pause). Viceversa, la pausa per conseguimento delle sei ore di prestazione, c.d. pausa pranzo, poiché scissa ed indipendente dalla gravosità della mansione disimpegnata, sospende l'orario di servizio e dunque ferma, per la sua intera durata, il contatore del tempo di prestazione che riprenderà "a girare" solo al rientro in servizio.

2. Attribuità del buono pasto solo al compimento di tre ore di lavoro straordinario successive alle sei ore di prestazione ordinaria.

Evidenziato che l'argomento non verte sulle prestazioni aggiuntive autorizzate per recupero dei debiti orari (nelle quali ipotesi non potrà essere assegnato alcun buono pasto), bensì verte solo sulle prestazioni aggiuntive classificate quali lavoro straordinario, appare utile citare la circolare Ministero della giustizia -DOG- prot. 1810 del 10.2.1998, che a sua volta richiama l'accordo sindacale del 30.4.1996 e le successive integrazioni, con la quale, per quanto di interesse, chiarisce:

- a. si procede all'attribuzione del buono pasto per le prestazioni ordinarie giornaliere eccedenti le sei ore (par. 3, punto 3.1., lett. c della citata circolare).

Il punto non deve trarre in inganno: il buono pasto sarà riconosciuto al solo superamento delle sei ore di prestazione ordinaria allorquando, cioè, dopo la pausa pranzo si riprenda il lavoro rimanendo nel medesimo regime ordinario. Il tutto, indipendentemente dalla durata del rientro.

Ossia, qui è prevista l'ipotesi della stabile organizzazione del lavoro che fissi un orario ordinario (per una o più giornate a settimana) superiore alle sei ore giornaliere ed in tale ipotesi, rispettato sempre l'obbligo di pausa, il buono pasto dovrà essere regolarmente assegnato. Ciò spiega il riconoscimento dello stesso buono pasto per le articolazioni orarie con prestazione giornaliera ordinaria di 7ore e 12min per cinque giorni a settimana;

- b. si procede all'attribuzione del buono pasto per le prestazioni straordinarie di almeno tre ore successive (e quindi in aggiunta) all'orario ordinario (par. 3, punto 3.1., lett. d della medesima circolare).

A differenza del punto sub "a.", qui l'eccedenza prestazionale è svolta in regime di lavoro straordinario e, allo scopo di poter attribuire il buono pasto, le disposizioni impongono

non meno di tre ore di supplemento orario in eccedenza alla prestazione ordinaria, nella stessa giornata lavorativa.

E' chiaro quindi che, ponendo ad esempio il caso di una articolazione oraria settimanale su cinque giorni dal lunedì al venerdì, disporre una prestazione di lavoro straordinario ad esempio di tre ore da svolgersi in un certo sabato, di certo non comporterà l'attribuzione del buono pasto poiché quelle tre ore di straordinario non saranno effettuate in aggiunta alla prestazione giornaliera ordinaria bensì svolte in una giornata (sabato) nella quale per il lavoratore in questione non è prevista attività lavorativa ordinaria.

Può essere utile sottolineare che, come accennato, il riconoscimento del buono pasto è comunque strettamente condizionato alla effettiva fruizione della pausa pranzo. Vedasi sul punto i recenti chiarimenti del DOG (prot. n. 0010273 del 16.1.2025) rispetto allo stretto legame tra pausa e assegnazione del buono pasto.

3. Possibilità di introdurre, allo stato, una configurazione di accumulo ore da utilizzare liberamente sulla base dei meccanismi della c.d. "banca delle ore" od in analogia allo stesso istituto.

Sul punto, nel confermare l'attuale vuoto da parte della contrattazione integrativa rispetto alla istituzione della c.d. "banca delle ore", per come correttamente indicato dal Procuratore della Repubblica di Catanzaro, le eccedenze prestazionali, stante il quadro ordinamentale vigente, si ritiene possano essere regolate solo con l'istituto del lavoro straordinario e non sembra vi siano margini per la costruzione di un "conto orario" del dipendente che gli consenta margini di flessibilità sulla durata giornaliera della prestazione.

Il lavoratore, oltre alla disponibilità di utilizzo dei permessi introdotti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, può fruire della c.d. "flessibilità" in ingresso stabilita dalla contrattazione decentrata, ferma restando la durata della prestazione giornaliera.

Né appare ipotizzabile, allo stato, una trattativa sindacale in sede locale per l'introduzione della banca delle ore attesa la mancata previsione della stessa da parte del livello contrattuale superiore (vigente Contratto Integrativo) che ne delinei la fisionomia quale cornice necessaria per le eventuali negoziazioni decentrate.

Solo per efficientare la procedura e migliorare la dinamica di abbandono del posto di lavoro a fine giornata, al puro scopo di arricchire l'esame delle questioni con un ultimo contributo di pensiero, si segnala che questo Dirigente ha disposto per l'ufficio da egli diretto una forma di elasticità in uscita sino ad un massimo di 15 minuti saltuari (non di rado utili per rispondere alle ultime esigenze di servizio), tale per cui il dipendente che eccezionalmente "arrivi lungo" rispetto, ad esempio, alle sei ore di una normale giornata lavorativa, potrà "sforare" l'orario di uscita accumulando al massimo (per più giornate) 3 ore, sotto stretta vigilanza dei responsabili delle Unità Operative e costante osservazione per il monitoraggio dell'andamento. Il medesimo lavoratore che giunga alla detta soglia di 3 ore accumulate non potrà più aggiungere altra eccedenza bensì dovrà solo riallineare in smaltimento lo stesso eccesso mediante la immediata programmazione di uscite compensative anticipate rispetto all'orario ordinario. Va da sé che l'eventuale sfioramento dei 15 minuti tollerati rientri nei "prolungamenti" di orario soggetti ad autorizzazione e incasellati nel lavoro straordinario con pausa obbligatoria.

L'importanza delle questioni prospettate suggerisce la richiesta di un indirizzo ministeriale che confermi il quadro interpretativo di cui sopra o ne corregga i contenuti e, pertanto, si inoltra il quesito in argomento.

In attesa dell'esito, all'Ufficio rimettente è suggerito di conformarsi interinalmente alla impostazione di cui al presente scritto.

Si unisce il quesito corredato da allegati.

Distinti saluti

Il Dirigente

(Antonio CHIEFALO)

07902300708		
Procura Generale della Repubblica - Catanzaro		
N. 2842/25	09/06/25	
UOR	CC	RUO
PE25/02		
Funzioni	Indirizzo	Attività
Fascicolo	Sottofascicolo	



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi
Direzione Generale del Bilancio e della Contabilità

Alla Procura Generale della Repubblica

Catanzaro

(rif. nota prot. 4592 del 2025)

Oggetto: Lavoro straordinario - Pausa di lavoro – Buoni pasto. Risposta a nota.

Si riscontra la nota in riferimento concordando sostanzialmente con le osservazioni di codesto Ufficio sugli aspetti relativi allo straordinario, pausa di lavoro e buoni pasto. Sul punto della mancata pausa per esigenze di servizio e la corresponsione del buono pasto si richiama la circolare prot. n. 113708 del 3 giugno u.s., a firma del Capo dipartimento dell'organizzazione giudiziaria del personale e dei servizi.

Ove necessario, tuttavia, in aggiunta a quanto già osservato da codesto Ufficio, si ritiene doveroso sottolineare quanto segue.

La normativa contrattuale vigente dispone espressamente che *“Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro”* ed ancora, *“La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dalle amministrazioni, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione”*. Per una buona gestione dei fondi destinati al lavoro straordinario, e per ridurre quanto più possibile il ricorso a tale forma di lavoro, è anche fondamentale un adeguato utilizzo delle articolazioni dell'orario previste dall'art. 14 del CCNI del 29.7.2010, anche per evitare che attività assolutamente ordinarie e programmabili possano essere svolte con i fondi destinati ad attività imprevedibili e non programmabili.

È opportuno sottolineare, inoltre, che i limiti di spesa discendenti dalle disposizioni e decreti attuativi (decreti interministeriali e d.P.C.M.) e dagli stanziamenti di bilancio rappresentano un limite di spesa invalicabile, e che le esigenze dell'ufficio devono trovare copertura nell'ambito delle vigenti disposizioni e delle corrispondenti risorse assegnate, al personale non possono, quindi, essere richieste prestazioni di lavoro straordinario non retribuibili salvo che, in via eccezionale, gli interessati concordino per la loro commutazione in riposo compensativo (da ultimo circolare prot. n. 64657 del 25.3.2025).

Roma,

IL DIRETTORE GENERALE

Lucio Bedetta

LUCIO BEDETTA

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

09.06.2025 14:21:06

GMT+01:00

