

MINISTERO DELLA DIFESA

DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE

REPARTO II – DIVISIONE 4[^] – IV SEZIONE

In indirizzo Postale: Viale dell'Università, 4 00185 ROMA

Posta elettronica: persociv@persociv.difesa.it

Posta elettronica certificata: persociv@postacert.difesa.it

Pdc: Funz. Amm.vo dott.ssa Francesca Schettini tel.

06.4986.2415 sotrin 600.2415

OGGETTO: Circolare in materia di pausa psicofisica – art.23 del CCNL del 12/02/2018.

PREMESSA

Con la presente si forniscono chiarimenti in merito alla fattispecie in oggetto, definendo le disposizioni applicative della vigente normativa in materia di pausa psicofisica di cui all' art. 23 del CCNL 2016/2018 in armonia con i recenti orientamenti interpretativi forniti dall'Aran.

Stante, infatti, i numerosi quesiti pervenuti a questa Direzione da vari Enti, in particolare circa la possibilità di rinunciare alla predetta pausa, si ritiene utile fornire un'indicazione applicativa sull'istituto.

SOMMARIO

- 1) Quando è possibile fruire della pausa psicofisica.**
- 2) Fruizione delle pausa all'esterno.**
- 3) Rinuncia alla pausa.**
- 4) Durata orario lavorativo e pausa psicofisica.**
- 5) Pausa psicofisica e vitto gratuito.**

1) Quando è possibile fruire della pausa psicofisica.

L'art. 23 del CCNL 2016/2018 sancisce il diritto del lavoratore di fruire di una pausa di almeno 30 minuti, che può o meno coincidere con la consumazione del pasto, qualora la prestazione lavorativa ecceda le sei ore. Tale norma, invero, ha sdoganato l'obbligo della continuità delle predette sei ore per la maturazione del diritto alla pausa, che prima era espressamente previsto ("*sei ore continuative*" secondo la previgente disposizione di cui all'art. 7 dell'Accordo su tipologie degli orari di lavoro del 12 gennaio 1996, abrogato nell'attuale disposizione del CCNL.) Siffatta interpretazione, invero, consente una perfetta conciliazione dell'istituto della pausa, inteso quale strumento di ristoro delle energie psicofisiche e dell'eventuale consumazione del pasto, con la disciplina della flessibilità. La disposizione contrattuale, inoltre, risulta

conforme a quanto disposto in materia dal D.lgs n. 66/2003, riconoscendo un trattamento migliorativo nel prevedere una durata più ampia (30 minuti) rispetto a quella minima sancita dalla legge pari a soli 10 minuti.

2) Fruizione delle pausa all'esterno.

a) In caso di assenza del servizio mensa presso la sede di lavoro, ovvero qualora la mensa sia inagibile, ai lavoratori è attribuito un buono pasto, inoltre, gli stessi potranno fruire della pausa, ai fini della consumazione del pasto, anche all'esterno dell'ente. In tal caso, l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, comprenderà anche gli infortuni occorsi alle persone assicurate durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello della consumazione abituale dei pasti. (art. 12 D.Lgs 38/2000).

b) In caso, invece, di presenza di un servizio mensa, al personale, previa istanza, può essere concessa la fruizione della pausa all'esterno dell'ente di servizio, solo a seguito di espressa autorizzazione del Responsabile dell'ente medesimo, che in caso di diniego dovrà essere motivata. Tale pausa, infatti solo eventualmente coincide con la consumazione del pasto, ma rappresenta, sostanzialmente, una sospensione, obbligatoria della prestazione lavorativa dopo le sei ore anche non continuative di lavoro. Al riguardo si precisa, che nella fattispecie in esame, non sussiste in capo al Direttore dell'ente, che ha rilasciato l'autorizzazione, alcuna forma di responsabilità in caso di eventuale infortunio occorso al dipendente, in quanto quest'ultimo esercita una facoltà che non viene esclusa dalla vigente normativa in materia. Infatti, ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs 38/2000, in tema di infortuni sul lavoro, si prevede l'obbligo, per il datore di lavoro, di denunciare all'INAIL gli infortuni subiti dai dipendenti durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello della consumazione abituale del pasto solo qualora non sia presente un servizio di mensa aziendale.

Tuttavia si rappresenta che il citato indennizzo, secondo la nota INAIL del 04/05/1998, sussiste laddove, pur in presenza di un servizio mensa il dipendente, per comprovati motivi di salute, sia costretto ad uscire dall'Ente di servizio per seguire una dieta appropriata che risulti, oggettivamente, incompatibile con l'uso della mensa.

Si precisa, infine, che l'uscita e l'entrata dalla sede di servizio, dovranno essere registrate con le apposite apparecchiature di rilevazione delle presenze e, l'eventuale periodo oltre i 30 minuti previsti per la predetta pausa, dovrà essere recuperato quale permesso personale.

3) Rinuncia alla pausa.

Com'è noto la pausa psicofisica è considerata un diritto volto a tutelare la salute dei lavoratori e come tale è irrinunciabile. Pertanto, coerentemente con il prevalente orientamento Aran, si ritiene che: *“Qualora l'orario di lavoro ecceda il limite delle sei ore, anche non continuative, il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto”*.

La pausa, quindi, si configura come un diritto - dovere del dipendente e non è suscettibile di rinuncia indipendentemente dalle ragioni sottese all'espressione di volontà in tal senso da parte dello stesso dipendente.

Tutto ciò premesso si considerano, di conseguenza, abrogate e superate le precedenti disposizioni che consentivano di rinunciare autonomamente alla pausa nel caso in cui, dopo le sei ore, la fruizione dell'orario di servizio fosse di massimo un'ora ed al solo fine di recuperare permessi o ritardi.

Alla luce dell'attuale e prevalente orientamento definito dall'ARAN, infatti, *“ il citato recupero di permessi o ritardi non è di per sé incompatibile con il godimento della pausa, laddove il protrarsi dell'orario, in ragione dell'esigenza del recupero, superi il limite delle sei ore così come previsto dal D.lgs 66/2003 e dal vigente CCNL 2016/2018.”*

Analoghe considerazioni devono essere effettuate per quanto concerne la precedente possibilità di rinunciare alla predetta pausa esclusivamente per casi eccezionali e per periodi limitati nel tempo con richiesta formale individuale, motivata e per periodi strettamente limitati all'esigenza rappresentata, da sottoporre alla preventiva autorizzazione del Responsabile dell'ente. Anche a tal riguardo, infatti, l'ARAN ha specificato, che non vi sono deroghe che possono permettere di autorizzare la rinuncia alla pausa in argomento, neppure nei casi particolari di cui all'attuale comma 4 dell'art. 26 del CCNL 2016/2018. In realtà nelle citate ipotesi, l'art. 23 del menzionato CCNL, fornisce la possibilità di *“una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera”*, ossia di un ulteriore ampliamento dell'intervallo di recupero rispetto ai 30 minuti sanciti come minimo inderogabile e non si presta ad una lettura tesa, invece, a renderne disponibile il godimento, quindi la rinuncia. Invero, precisa, l'Agenzia, anche l'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero di 7 ore e 12 minuti su cinque giorni a settimana, risulta perfettamente conforme alla fattispecie del comma 1 dell'art. 23 (prestazione di lavoro eccedente le sei ore) e, pertanto, dà sempre luogo all'obbligatorietà della pausa.

4) Durata orario lavorativo e pausa psicofisica.

L'attuale disciplina contrattuale di cui all'art. 23, comma 1, del CCNL 2016/2018 specificatamente parla dell'obbligo della pausa, che può o meno coincidere con la consumazione del pasto, qualora la prestazione lavorativa ecceda le sei ore. Secondo tale norma, quindi è ammissibile il riconoscimento della pausa e dell'eventuale vitto gratuito, qualora la prestazione lavorativa, nell'arco dell'intera giornata, ecceda le sei ore anche nel caso in cui queste ultime non siano continuative, essendo stato tale ultimo riferimento esplicitamente abrogato nel vigente CCNL. Nell'ipotesi in cui il dipendente maturi il diritto a beneficiare della pausa, qualora la stessa non possa essere fruita - a seguito di interruzione, a qualsiasi titolo, dell'attività lavorativa senza rientro in servizio - la mezz'ora di pausa non dovrà essere conteggiata nell'eventuale monte ore da recuperare.

5) Pausa psicofisica e vitto gratuito.

Com'è noto il diritto alla fruizione del servizio mensa pone, come presupposto imprescindibile, il concorso di due condizioni: l'espletamento dell'attività lavorativa protrattasi per un periodo superiore alle sei ore, anche se non continuative, e la fruizione della pausa di almeno trenta minuti che, ovviamente, non concorre al calcolo della durata della prestazione lavorativa e, conseguentemente, l'esclusione dell'attribuzione del pasto presso la mensa in tutte quelle ipotesi in cui l'attività lavorativa espletata non integri gli elementi essenziali poc'anzi indicati.

Ciò premesso si rappresenta che l'art. 17 del D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce al datore di lavoro: "la direzione, il coordinamento ed il controllo dell'attività dei propri uffici, nonché la gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai suddetti uffici". Inoltre l'art. 5, comma 2, d.lgs. 30.3.2001, n. 165, come modificato dall'art. 2, d.lgs. 25.05.2017, n. 75, prevede, in particolare, che il Responsabile dell'Ente possa adottare *"le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previste nei contratti."* Per quanto sopra, pertanto, il Responsabile dell'Ente dovrà individuare delle fasce temporali (da valutare in funzione delle esigenze di servizio) di effettivo prolungamento dell'attività lavorativa dopo le sei ore, al netto dell'intervallo dei trenta minuti, al fine di consentire il riconoscimento del vitto gratuito presso la mensa. L'individuazione di tali fasce

temporali, per garantire un dialogo costruttivo e trasparente tra le parti, nonché per la prevenzione e risoluzione di eventuali conflitti è opportuno che sia oggetto almeno di informazione con i soggetti sindacali.

Si richiama l'attenzione del personale dirigente sull'obbligo di vigilanza, sia nel garantire la legittima fruizione del diritto, ove ne ricorrono le condizioni, sia nel reprimere ogni forma di abuso.

Il Direttore Generale
(Dott.ssa Anita CORRADO)