

ALLE MAMME AL LAVORO SPETTA IL BUONO PASTO LO DICE UNA LEGGE DEL 2001...

Ancora una volta siamo costretti stigmatizzare una situazione incresciosa venutasi a creare recentemente nell'ambito lavorativo del pubblico impiego che appare di fatto una discriminazione verso le lavoratrici madri.

Infatti sembra che in una realtà lavorativa molto vicina, viene negato il buono pasto alle lavoratrici madri che prestano la propria attività lavorativa articolandola su un orario di 7 ore e 12 minuti, evidentemente partendo dall'erroneo presupposto che con l'allattamento si è presenti fisicamente in ufficio meno di 6 ore.

E' appena il caso di fugare ogni dubbio in merito a quanto messo in atto presso tali amministrazioni in quanto sul punto la legge parla chiaro e la prassi si deve adeguare.

Infatti l'art. 39 comma 2 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n.151 recita testualmente "2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda."

Anche il dettame normativo contenuto nel secondo comma dell'articolo 10 della legge n.1024/1971 prevede che " i periodi di riposo sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro".

Proprio su questo solido fondamento normativo si è fondata la decisione del Comitato Nazionale di Parità del Ministero del Lavoro che ha avuto modo di pronunciarsi sul punto concludendo favorevolmente sul diritto al buono pasto per la lavoratrice madre in caso di fruizione del riposo per allattamento (v. il Sole 24 Ore del 3 novembre 2005, p.29).

Come sottolinea tale articolo il secondo comma dell'articolo 10 della legge 1204/71 riconosce infatti i periodo di riposo/allattamento come ore di lavoro a tutti gli effetti e dunque regolarmente retribuite. Quindi se la lavoratrice fruisce del cosiddetto periodo di allattamento (che ricordiamo va preso all'inizio o alla fine del regolare orario lavorativo durante il primo anno di vita del bambino) e se l'orario lavorativo della lavoratrice in questione supera le 6 ore, ha diritto come le sue colleghe alla regolare concessione dei "buoni pasto", nonostante la riduzione d'orario ottenuta per effetto della fruizione delle 2 ore di riposo giornaliere.

Più recentemente si è anche pronunciata la Direzione Generale del Ministero delle Attività Produttive, con provvedimento del 2 febbraio 2006, ha previsto il riconoscimento dei buoni pasto anche nelle giornate in cui la lavoratrice con orario lavorativo superiore alle 6 ore fruisce delle ore di allattamento, in quanto queste ultime risultano valide sia ai fini del servizio che della presenza.

Si osserva quindi come la garanzia della lavoratrice rispetto a discriminazioni di genere legate alla maternità passi anche per il riconoscimento del diritto ai buoni pasto, che a tutti gli effetti rappresentano un trattamento economico.

Si tratta di un importante aspetto che, sebbene possa sembrare di piccole dimensioni sul versante dell'interesse individuale, ha un grande peso sulla bilancia dei diritti collettivi (soprattutto femminili) e sicuramente costituisce un buon punto di partenza per il riconoscimento del valore sociale della maternità, come le donne da tempo stanno chiedendo e auspicando.

In conclusione pertanto ogni comportamento contrario a tale interpretazione, che determini di fatto il diniego alla concessione del buono pasto, costituisce una palese discriminazione della lavoratrice madre che a nostro avviso deve essere denunciato.

Ovviamente il nostro auspicio è che si ristabilisca la legalità e che tali deplorevoli comportamenti siano eliminati una volta per tutte.

ANCHE LE MAMME HANNO DIRITTO DI MANGIARE!