



Ordine dei Consulenti del Lavoro di Napoli Rubrica "Dentro la Notizia"

Redazione a cura della Commissione Comunicazione del CPO di Napoli

132/2015
Ottobre/8/2015 (*)
Napoli 14 Ottobre 2015

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 24 settembre 2015, ha fornito risposta all'Interpello n. 23/2015 avanzato dal Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro, in merito alla corretta interpretazione dell'art. 39, D.lgs. n. 151/2001 inerente la disciplina dei riposi giornalieri per la lavoratrice madre durante il primo anno di vita del bambino.

Come noto, nell'ambito delle tutele garantite al bambino e alla madre, il T.U. sulla maternità, D.lgs. n. 151/2001, prevede, accanto alle astensioni a titolo di congedo di maternità (*ex astensione obbligatoria*) e di congedo parentale (*ex astensione facoltativa*) anche **i riposi giornalieri, c.d. "allattamento"**.

Infatti in base all'art. 39 del suddetto T.U. la madre lavoratrice ha diritto a permessi retribuiti dopo il congedo di maternità e durante il primo anno di vita del bambino, articolati nel seguente modo in funzione dell'orario di lavoro:

- ***orario di lavoro fino a 6 ore giornaliere: un riposo della durata di un'ora;***
- ***orario di lavoro superiore alle 6 ore giornaliere: due riposi della durata di un'ora ciascuno, anche cumulabili.***

I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze.

CONTENUTO INTERPELLO

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato istanza di Interpello per conoscere il parere della Direzione Generale per l'attività ispettiva, in merito alla corretta interpretazione dell'art. 39, D.lgs. n. 151/2001 afferente alla disciplina dei riposi giornalieri per la lavoratrice madre durante il primo anno di vita del bambino, nelle ipotesi in cui la stessa non intenda usufruire, spontaneamente e per proprie esigenze, dei permessi già richiesti al datore di lavoro ex art. 39 di cui sopra.

In particolare nell'Interpello è stato chiesto se nell'ipotesi sopra riportata possa trovare o meno applicazione nei confronti del datore di lavoro la sanzione contemplata dall'art. 46 del medesimo decreto legislativo.

Si ricorda infatti, che il suddetto articolo prevede per le ipotesi di violazioni in materia di riposi e permessi una sanzione amministrativa da euro 516,00 ad euro 2.582,00.

CHIARIMENTI DIREZIONE GENERALE ATTIVITA' ISPETTIVA

La Direzione Generale per l'attività ispettiva, prima di arrivare a formulare il chiarimento richiesto, evidenzia come dal dettato normativo vigente in materia di riposi e permessi della lavoratrice madre, si evince che ***il diritto di fruire dei riposi ha natura di diritto potestativo, inteso come situazione giuridica oggettiva che consiste nell'attribuzione di un potere alla lavoratrice madre cui corrisponde dal lato del datore una posizione giuridica passiva di soggezione e non di obbligo***. Il datore deve, infatti, consentire alla madre la fruizione dei permessi qualora la stessa presenti esplicita richiesta.

Orbene, ciò premesso, la Direzione Generale per l'attività ispettiva, in risposta all'Interpello, sottolinea come, a differenza di quanto avviene nell'ipotesi di astensione obbligatoria per maternità, ***la lavoratrice madre possa scegliere se esercitare o meno il proprio diritto, fruendo dei summenzionati riposi***; nell'ipotesi in cui decida di esercitarlo e ***il datore di lavoro non le***

consenta il godimento dei periodi di riposo troverà applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria stabilita dall'art. 46.

Diversamente, qualora la lavoratrice madre presenti una preventiva richiesta al datore di lavoro per il godimento dei permessi giornalieri e successivamente, in modo spontaneo e per proprie esigenze non usufruisca degli stessi per alcune giornate, non sembra ravvisabile la violazione dell'art. 39 e di conseguenza non potrà trovare applicazione la misura sanzionatoria ad essa collegata.

In ogni caso, ha concluso il Ministero, resta ferma la possibilità, da parte degli organi di vigilanza, ***di effettuare eventuali verifiche in ordine alla spontaneità della rinuncia della lavoratrice circa il godimento dei permessi orari.*** Pertanto, secondo il Ministero "*appare opportuno che la tale rinuncia sia giustificata da ragioni che rispondano in modo inequivocabile a un interesse della lavoratrice (per esempio frequenza corsi di formazione, impossibilità di rientro a casa per sciopero mezzi pubblici eccetera)*".

Ad maiora

***IL PRESIDENTE
Edmondo Duraccio***

(*) Rubrica riservata agli iscritti nell'Albo dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Napoli. E' fatto, pertanto, divieto di riproduzione anche parziale. Diritti legalmente riservati agli Autori

ED/FC/GC