



# AdE - FP CGIL NEWS

## *Riposi giornalieri ex “allattamento” e smart working: passetti avanti che non bastano*

L’Agenzia, rispondendo a specifico quesito avanzato da una Direzione regionale, ha fornito chiarimenti in ordine alla possibilità di usufruire dei riposi giornalieri (ex permessi allattamento) disciplinati dall’articolo 39 del decreto legislativo n. 151/2001, anche nelle giornate di lavoro agile.

La compatibilità della fruizione dei riposi con le forme di lavoro a distanza venne affrontata dall’Agenzia già nel 2013 applicando per analogia l’articolo 39 comma 3 del D.Lgs. 151/2001 che prevede fino a due 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 di essa”.

Analogo trattamento è quindi riconosciuto anche al dipendente che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità agile.

Si tratta della conferma di un orientamento già fornito ad aprile 2020 alle articolazioni regionali dell’Agenzia mediante una nota operativa riguardante l’applicativo “presenze assenze” nella quale si evidenziava la possibilità di utilizzo (del giustificativo “lavoro agile ad ore”) *anche nell’ipotesi in cui il dipendente fruisca dei riposi per allattamento previsti dall’art. 39 del decreto legislativo n. 151/2001. In tal caso, il trattamento in P/A dovrà essere analogo a quello previsto per i dipendenti in telelavoro.*

Come FP CGIL apprezziamo il tentativo di richiamare le Strutture regionali al rispetto delle indicazioni già impartite ma dobbiamo sottolineare come l’applicazione per analogia tra la condizione generale e quanto disposto dal comma 3 dell’articolo 39 non possa essere elevata ad unica soluzione applicabile.

Il citato comma, infatti, è limitato al solo caso di fruizione dell’asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell’unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa (c.d. asili aziendali, anche mediante convenzioni)

In tutti i casi restanti, ad avviso della FP CGIL, la norma applicabile - anche per i lavoratori in smart working- è rappresentata dall’articolo 39, comma 1 del D.Lgs 151/2001: la lavoratrice madre, o in alternativa il lavoratore padre se ricorrono le condizioni previste all’articolo 40, fino al compimento di un anno di vita del bambino, possono fruire di due riposi giornalieri di un’ora ciascuno (da fruirsi anche cumulativamente) se il suo orario giornaliero di lavoro è pari o superiore alle sei ore. I riposi sono ridotti a una sola ora nel caso di orario di lavoro inferiore alle sei ore.