



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITA
DIREZIONE DEL CENTRO PER LA GIUSTIZIA MINORILE

Reparto: Segreteria

Prot. n.: 8266

Palermo, mercoledì 6 giugno 2018

Ai Sigg. Direttori
dei Servizi Minorili
LORO SEDI

A tutto il personale
S E D E

Oggetto: Regolamento e criteri di attribuzione dei buoni pasto.

Si trasmette in allegato, per la massima diffusione a tutto il personale, la nota del DGMC – Ufficio I – Sez.I Affari generali – gestione del personale, di pari oggetto.

Cordiali saluti.

Il Dirigente
dott.ssa Rosanna A. Gallo

C.C

C.C

15/18
SEGRETERIA

06/06/18
Cere

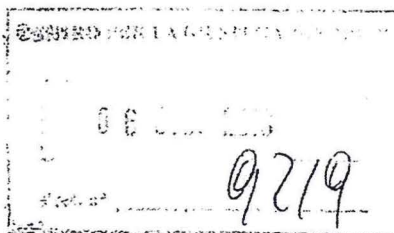
Copie Dvi



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DELLE RISORSE E PER L'ATTUAZIONE DEI
PROVVEDIMENTI DEL GIUDICE MINORILE

Ufficio 1
Sez. I Affari generali – gestione personale



Agli Uffici del Capo del Dipartimento

Alla Direzione Generale dell'Esecuzione penale
esterna e di messa alla prova

Agli Uffici dirigenziali della DGPRAM

Alle Direzioni dei CGM e degli UIFPE

Loro Sedi

OGGETTO: Regolamento e criteri di attribuzione del buono pasto.

Nonostante la molteplicità delle fonti, la disciplina in tema di attribuzione dei buoni pasto si rileva sostanzialmente omogenea sia per il personale del Comparto Funzioni Centrali, già Comparto Ministeri, sia per il personale del Corpo di polizia penitenziaria sia per i dirigenti penitenziari di cui al D.lgs. 63/2006 che per i dirigenti di A 1 contrattualizzati.

Infatti, nella presente materia, è ravvisabile un'assorbente zona di continenza, sebbene la normativa sia contenuta in accordi differenti a seconda dell'area contrattuale di riferimento.

In particolare, identiche sono le condizioni oggettive di attribuzione, per tutte le categorie di personale, ovvero:

1. condizione preliminare per l'assegnazione del beneficio è che il personale non possa disporre, per assenza o per oggettiva impossibilità, a titolo gratuito di servizio mensa o altro servizio sostitutivo;
2. l'orario settimanale articolato su cinque giorni, come nel caso di 7 ore e 12 minuti o come nel caso dei due o tre rientri settimanali rispettivamente di due o tre ore cadauno;

3. la prosecuzione dell'orario di lavoro ordinario di sei ore mediante l'effettuazione di tre ore di straordinario.

In tutte le suddette ipotesi è imprescindibile che l'Amministrazione consenta l'effettuazione della pausa destinata al recupero delle energie psico-fisiche, ed eventualmente alla consumazione del pasto. qualora la prestazione lavorativa ecceda, a titolo di orario ordinario o straordinario che sia, le sei ore lavorative, anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

Per quanto riguarda il personale a tempo parziale la possibilità di attribuzione di buoni pasto avrà luogo, di norma, solo in alcune ipotesi di lavoro a tempo parziale cosiddetto "verticale" cioè di orario di lavoro concentrato in alcuni giorni compresi entro un determinato arco temporale. Anche se non si può escludere, *a priori*, l'insorgenza del diritto al buono pasto anche in relazione al part time orizzontale in presenza di lavoro supplementare autorizzato con contestuale resa di prestazioni straordinarie: in entrambe le ipotesi i buoni pasto saranno attribuiti al ricorrere comunque di tutti i presupposti normativi richiamati ai punti 1, 2 3 e 4.

Si rammenta, infine, che il buono pasto è erogato nell'importo corrispondente alla quota a favore del dipendente (compresi i dirigenti contrattualizzati), nel limite massimo di euro 7,00 ed euro 4,65 per i dirigenti penitenziari, fatti salvi eventuali incrementi contrattuali.

Da ultimo, preme evidenziare come in ambito di contrattazione decentrata trovi applicazione il comma 3 *quinquies* dell'articolo 40 del D.lgs. 2001 n. 165, al fine di evitare, per quanto qui ci occupa, che scostamenti dalla contrattazione nazionale possano essere forieri di eventuale danno erariale.

Nel confidare sulla consueta attenta collaborazione, è d'uopo evidenziare che, come chiarito dalla magistratura contabile, l'emanazione di direttive in detta materia è condizione necessaria ma non sufficiente all'esonero di responsabilità erariale, dovendo queste essere accompagnate da una costante attività di controllo e di vigilanza.

Nel raccomandare la scrupolosa osservanza della presente direttiva, si prega le SS.LL. di dare massima diffusione della presente a tutto il personale dipendente.

Il Direttore Generale

Vincenzo Starita

