

BOLLETTINO UFFICIALE



n.

6

del

31-3-1998

*D. Detomasi*

*Ministero di Grazia e Giustizia*

Direzione Generale dell'organizzazione giudiziaria e degli Affari Generali

Roma, li 10 FEB. 1998

Segreteria

Prot. 1810/S/PP/546

Al Sig. Primo Presidente della  
Corte Suprema di Cassazione

Al Sig. Procuratore Generale presso  
la Corte Suprema di Cassazione

Al Sig. Presidente del Tribunale  
Superiore delle Acque Pubbliche

Ai Sigg. Presidenti delle Corti di Appello  
e Procuratori Generali della  
Repubblica

Al Sig. Procuratore Nazionale Antimafia

Ai Sigg. Commissari Regionali per la  
Liquidazione degli Usi Civici

Al Sig. Direttore dell'Ufficio Speciale  
per la Gestione e Manutenzione  
degli Uffici Giudiziari di Napoli

LORO SEDI

OGGETTO: Criteri per l'attribuzione dei buoni pasto - o  
dell'indennità sostitutiva - al personale in servizio  
presso l'amministrazione della giustizia.

## 1. Le fonti della disciplina dell'istituto dei buoni pasto.

1. 1. L'art. 2, comma 11, della legge 28 dicembre 1995, n. 550, ha previsto la corresponsione dei buoni pasto al personale civile dei Ministeri. Alla disposizione, secondo le espresse indicazioni in essa contenute, è stata data attuazione: con l'accordo sindacale sottoscritto in data 30 aprile 1996<sub>x</sub> (G.U. 13.5.96, n. 112) - successivamente integrato dall'accordo sindacale sottoscritto in data 12 dicembre 1996 (G.U. n. 303 del 28.12.96) - per il personale inquadrato nelle qualifiche funzionali; con l'accordo sindacale sottoscritto in data 8 aprile 1997 (G.U. n. 94 del 23.4.97), per il personale dell'area dirigenziale; con il D.P.C.M. 5 giugno 1997 (G.U. n. 216 del 16.9.97), per il personale civile non soggetto a contrattazione di cui all'art. 2, comma 4, D.Lgs. n. 29/1993.

1. 2. Al fine di chiarire le regole dettate dalle diverse fonti sopra indicate e di consentire l'applicazione dell'istituto in modo uniforme, si ritiene opportuno precisare i criteri generali per l'attribuzione del beneficio e quelli relativi a ciascuna categoria di personale, avuto anche riguardo a situazioni particolari..

Le determinazioni assunte con il presente atto assorbono e sostituiscono ogni altra precedente concernente la stessa materia, comprese le disposizioni impartite con lettera circolare 15 gennaio 1998, Prot. n. 181/S/ DES/129.

## 2. L'individuazione dei destinatari.

2. 1. In ordine ai destinatari del beneficio, secondo le fonti contrattuali e normative sopra menzionate, ha diritto ai buoni pasto il personale in servizio presso l'amministrazione della giustizia (Ministero di grazia e giustizia e sue articolazioni periferiche; uffici giudiziari), sia appartenente ai ruoli, sia in posizione di comando o fuori ruolo, anche se alle dipendenze di amministrazioni estranee al complesso organizzativo (o comparto) dei "Ministeri", nonché il personale non di ruolo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato e gli estranei all'amministrazione in servizio presso il Gabinetto del Ministro e le segreterie particolari dei Sottosegretari di Stato o presso altri uffici particolari ((fatta eccezione unicamente per i dirigenti "contrattualizzati" assunti a tempo determinato, secondo l'espresso disposto dell'art. 1 dell'accordo sindacale 8.4.1997, categoria, peraltro, allo stato non presente nell'ambito dell'amministrazione).

2. 2. Tra i destinatari del beneficio sono compresi i magistrati ordinari in servizio presso gli uffici giudiziari e presso il Ministero di grazia e giustizia, considerato che l'art. 2, comma 10, richiamato dal successivo comma 11, della l. n. 550/1995, si riferisce esplicitamente alle categorie di personale di cui all'art. 2, comma 4, D.Lgs. n. 29/1993 e che il rapporto di servizio dei magistrati, ferma la specialità del loro *status*, è pur sempre riconducibile al Ministero

di grazia e giustizia, che assume nei loro confronti la posizione di datore di lavoro.

2. 3. La normativa che disciplina la materia esclude dal beneficio i militari ed il personale delle Forze di Polizia (tra cui non è compreso il personale della Polizia penitenziaria in quanto "personale civile" ai sensi della legge n. 395/1990), nonché tutti i soggetti che prestano la loro collaborazione non in esecuzione di un rapporto di lavoro dipendente (magistrati onorari, esperti, consulenti, addetti ai c.d. lavori socialmente utili, ecc.).

2. 4. I dipendenti civili dell'amministrazione della giustizia che prestano servizio presso altre amministrazioni in posizione di comando, distacco o fuori ruolo, ricevono i buoni pasto dall'amministrazione, ente o ufficio presso cui prestano servizio. Ne segue che, ove il servizio sia prestato presso amministrazioni o enti estranei al complesso organizzativo costituito dai Ministeri, sono esclusivamente le regole applicabili ai dipendenti di queste organizzazioni che determinano l'*an* ed il *quantum* del diritto ai buoni pasto.

### 3. Le condizioni per l'attribuzione dei buoni pasto.

3. 1. Nonostante la diversità delle fonti, la disciplina in tema di attribuzione dei buoni pasto è sostanzialmente la stessa per tutte

le categorie di personale, articolata secondo le seguenti proposizioni.

a) Condizione preliminare per l'attribuzione del beneficio è che il personale non possa fruire a titolo gratuito di servizio mensa o altro servizio sostitutivo; peraltro, nel caso che vi sia la possibilità di fruire di servizio mensa totalmente o parzialmente a carico del dipendente, sussistendo le altre condizioni, il buono pasto sarà erogato nell'importo corrispondente alla quota a carico del dipendente, nel limite massimo di £ 9.000.

b) Il buono pasto compete per ogni turno di servizio di almeno otto ore continuative, nel caso di orario di lavoro articolato secondo turnazioni, senza distinzione tra lavoro ordinario e lavoro straordinario eventualmente espletato per la copertura del turno. Il servizio durante il turno deve essere reso continuativamente per almeno otto ore, senza intervallo o pausa.

c) Compete, inoltre, al dipendente che articola il proprio orario di lavoro su cinque giorni settimanali (secondo la disciplina di cui all'art. 22, l. n. 724/1994, come modificata dall'art. 6, comma 5, d.l. n. 79/1997, convertito in l. n. 140/1997), per ogni giorno di prolungamento dell'orario ordinario oltre le sei ore con la pausa per il pranzo. Tale condizione è ovviamente correlata alle concrete modalità di distribuzione dell'orario di lavoro nell'arco di cinque giorni. Di norma, il recupero della giornata nella quale non viene effettuata prestazione lavorativa, sarà ripartito in due giorni settimanali, per cui - salvo particolari esigenze di servizio o l'adozione di scelte organizzative che richiedano di distribuire il

recupero per un numero maggiore di giornate - in detti giorni il dipendente dovrà osservare un orario complessivo di 9 ore, con trenta minuti di intervallo minimo. All'intervallo, peraltro, il dipendente può rinunciare, fermo restando il diritto al buono pasto, con il consenso dell'amministrazione, consenso che sarà dato nel solo caso in cui la prestazione continuativa risponda alle esigenze organizzative del servizio.

L'articolazione dell'orario di lavoro in maniera tale che comporti il recupero della giornata nella quale non viene effettuata la prestazione lavorativa in più di due giorni settimanali, nonché il consenso alla c.d. rinuncia alla pausa, impegnano la personale responsabilità dei dirigenti.

d) Compete altresì per ogni singola giornata in cui il dipendente, sia che articoli il proprio orario di lavoro in cinque giorni settimanali, sia che lo articoli in sei giorni (art. 3, comma 1, della legge 2 ottobre 1997, n. 334), prestare lavoro straordinario per almeno tre ore immediatamente dopo l'orario ordinario, salva la pausa di trenta minuti di cui alla lett. c.

3. 2. Nella sussistenza delle condizioni precisate, non ha rilievo che la prestazione lavorativa sia resa in giorni festivi, oppure in giorni nei quali il dipendente prolunga l'orario di lavoro (che resta "ordinario") per recuperare le ore non lavorate in conseguenza di permessi brevi (sarà cura dei dirigenti evitare i possibili abusi, valutando adeguatamente sia la richiesta dei permessi che le modalità del recupero). E' da escludere l'ipotesi di prolungamento

dell'orario di lavoro per recuperare le ore non lavorate in conseguenza di ritardi, non potendo essere equiparati ai permessi in assenza della preventiva autorizzazione del dirigente responsabile. Infatti, in base alla norma interpretativa contenuta nell'art. 3, comma 1, della legge 2 ottobre 1997, n. 334, anche il personale che distribuisce normalmente il proprio orario di lavoro su sei giorni settimanali ha diritto al beneficio e può accadere che, per effetto di permessi da recuperare o di prestazioni particolari in giorni festivi, debba prestare in una singola giornata più di sei ore di lavoro per completare l'orario ordinario di trentasei ore.

3.3. Al dipendente che fruisca di permessi orari, retribuiti o non, durante la giornata lavorativa, sarà corrisposto il buono pasto nel solo caso in cui, nonostante la fruizione delle ore di permesso, la prestazione di lavoro effettivo nella stessa giornata sia tale da realizzare le condizioni per la sua attribuzione (es., allorché la fruizione di un'ora di permesso consenta ugualmente di lavorare per più di sei ore). Si deve, al riguardo, precisare che ai fini dell'attribuzione dei buoni pasto rileva esclusivamente il lavoro effettivo, con l'esclusione dei periodi di sospensione dell'obbligo della prestazione, ancorché equiparati dalla legge o dal contratto al lavoro effettivo.

3.4. Nessuna disposizione di legge o del contratto impedisce di articolare l'orario di lavoro dei singoli dipendenti in maniera promiscua, di modo che, per esempio, risulti distribuito su cinque e

su sei giorni a settimane alterne. Quando le esigenze peculiari dei settori di appartenenza impongono di adottare un orario di servizio che assicuri il funzionamento degli uffici per tutti i giorni della settimana ed in ore pomeridiane, niente impedisce l'adozione di tipologie di orario di lavoro che siano funzionali all'orario di servizio ma anche rispondenti alle preferenze espresse dai dipendenti (la cui considerazione può dare luogo, eventualmente, ad un'alternanza tra orari settimanali appartenenti a tipologie differenti). Verificandosi l'evenienza, per l'attribuzione dei buoni pasto si prenderà in considerazione l'orario di lavoro osservato dal dipendente nella singola settimana di riferimento.

3. 5. In ordine al personale a tempo parziale, stante l'incompatibilità di questo tipo di rapporto di lavoro con la prestazione di lavoro straordinario e le turnazioni, la possibilità di attribuzione di buoni pasto concerne alcune ipotesi di lavoro a tempo parziale c.d. "verticale" . cioè di orario di lavoro concentrato in alcuni giorni compresi entro un determinato arco temporale. Nei detti giorni, i buoni pasto saranno attribuiti nella sussistenza della condizione di cui al punto 3. 1., lett. c).

#### 4. Natura giuridica della prestazione e modalità di esecuzione.

4. 1. La prestazione consistente nell'attribuzione dei buoni pasto ha la natura di servizio assistenziale apprestato dal datore di

lavoro al fine di agevolare la prestazione lavorativa, con funzione equivalente a quella del servizio mensa del quale è sostitutivo. La prestazione, quindi, non costituisce una forma di retribuzione in natura ed il relativo importo non è assoggettato a contribuzione previdenziale (art. 6, d.l. n. 333/1992, convertito in l. n. 359/1992, e art. 17 D.Lgs. n. 503/1992, in relazione all'art. 2, comma 9, l. n. 335/1995; Decreto Ministro del lavoro 3 marzo 1994 - G.U. n. 66 del 21.3.94 - e art. 4 l. n. 77/1997).

4. 2. Perciò il buono pasto non può essere sostituito dalla corresponsione dell'equivalente in danaro - fatta salva la fase transitoria di cui si dirà - ed il dipendente che ne ha ricevuto un certo numero in relazione alla programmata esecuzione della prestazione in un determinato arco temporale (di norma, un mese) deve utilizzarli effettivamente solo in presenza della ricorrenza di tutte le condizioni sopra elencate; i buoni consegnati al dipendente e non utilizzati sono computati agli effetti delle successive attribuzioni o restituiti all'amministrazione in caso di modifiche definitive dell'orario di lavoro o di cessazione del rapporto.

Perché non sia contraddetta la funzione dei buoni pasto, deve essere individuabile un collegamento tra i tagliandi e il tipo di prestazione cui danno diritto; i tagliandi devono recare sul retro la precisazione che i buoni non sono cedibili, né cumulabili (è inammissibile che sia utilizzato più di un *ticket* nella stessa giornata), né commerciati, né convertibili in danaro; gli stessi devono consentire soltanto l'esecuzione della prestazione sostitutiva

della mensa nei confronti dei dipendenti che ne hanno diritto ed essere datati e sottoscritti (cfr. l'art. 4 della l. n. 77/1997 ed il punto 2.2.3. della circolare Ministero delle finanze 23 dicembre 1997, n. 326/E (G.U. n. 302 del 30 dicembre 1997)).

#### 5. L'attribuzione dell'equivalente in danaro dei buoni pasto nel periodo transitorio.

5. 1. La decorrenza del diritto dei dipendenti all'erogazione dei buoni pasto, nella sussistenza delle condizioni previste, è stata fissata da tutte le fonti sopra richiamate alla data del 1° aprile 1996.

E', però, una fonte normativa primaria - sebbene anche gli accordi sindacali rechino una disciplina di contenuto analogo - a stabilire che, a decorrere dal 1° aprile 1996 e fino all'effettiva concessione dei buoni pasto e, comunque non oltre il 31 marzo 1997, al personale civile dei Ministeri sono corrisposte £ 9.000 per ogni giornata di servizio prestato con le modalità previste per l'attribuzione del buono pasto, somma da rideterminare "per tener conto della ritenuta erariale ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, che è applicata a titolo di imposta, nella misura del 20 per cento" (art. 3, comma 7, della legge 23 dicembre 1996, n. 662). Il termine del 31 marzo 1997 è stato poi prorogato al 30 giugno 1997 dall'art. 3, comma 2, della legge 2 ottobre 1997, n. 334.

La disposizione legislativa pone molteplici e complessi problemi, alla cui soluzione può pervenirsi solo mediante

un'interpretazione orientata dalle norme della Costituzione, avuto riguardo, in particolare, al canone della ragionevolezza (art. 3).

5.2. In primo luogo, poiché il servizio sostitutivo della mensa costituito dai buoni pasto non può, evidentemente, essere fruito "retroattivamente", ove l'amministrazione non abbia attivato l'organizzazione idonea alla distribuzione dei buoni pasto entro il termine previsto dalla legge, il diritto del dipendente deve necessariamente essere soddisfatto con il pagamento dell'equivalente in danaro per tutto il periodo non coperto dall'effettiva fruizione del servizio. A tale risultato si perviene interpretando la disposizione di legge nell'unico senso conforme alla logica interna dell'istituto regolamentato: il termine previsto ha natura "solleccitatoria" per le amministrazioni obbligate all'attivazione del servizio, non potendosi attribuire alla sua scadenza l'effetto di determinare la perdita del diritto dei dipendenti a qualsiasi forma di beneficio.

5.3. In secondo luogo, se è vero che secondo i principi generali del diritto del lavoro le somme di danaro corrisposte in sostituzione del servizio mensa o di altro servizio sostitutivo non apprestato dal datore di lavoro hanno natura retributiva, nel caso di specie si deve ritenere che la legge ha stabilito che il pagamento sia effettuato a titolo di risarcimento del pregiudizio arrecato per il ritardo nell'avvio della distribuzione effettiva dei buoni pasto. La conclusione discende dalla considerazione che la volontà del

legislatore è stata chiaramente quella di riconoscere a tutti i dipendenti la stessa somma di £ 9.000 per ogni giornata di lavoro in cui sarebbe stato attribuito il buono pasto. Pertanto, non solo resta esclusa la natura retributiva dell'erogazione (non assoggettata perciò a ritenuta previdenziale, anche in base al disposto dell'art. 17 D.Lgs. n. 503/1992), ma non è applicabile neppure la disciplina ordinaria delle imposte sul reddito delle persone fisiche (IRPEF); atteso che, diversamente opinando, ciascun dipendente riceverebbe in definitiva un beneficio economico variabile in relazione al reddito personale e non equivalente al buono pasto al quale avrebbe avuto diritto. Quindi, al di là dell'improprio riferimento letterale alla "ritenuta erariale", l'art. 3, comma 7, della l. n. 662 del 1996, deve essere letto nel senso che per tutti gli aventi diritto la somma è pari a £ 11.250, somma che, assoggettata ad un prelievo fiscale alla fonte pari al 20%, non concorre a formare il reddito complessivo del dipendente in coerenza con la funzione risarcitoria dell'erogazione. D'altra parte, se così non fosse, resterebbe priva di ogni giustificazione la determinazione dell'aliquota del 20%, che impedisce di applicare la normale aliquota di ritenuta erariale operata sulla retribuzione del singolo dipendente.

Comunque, il problema da ultimo esaminato concerne il rapporto tributario e dovrà essere definitivamente risolto, con carattere di generalità, dall'amministrazione finanziaria. La legge, infatti, non pone problemi applicativi per l'amministrazione, tenuta sicuramente a corrispondere a tutti gli aventi diritto £ 9.000 nette

per ogni giornata di mancata consegna del buono pasto, corrispondente all'importo lordo di £ 11.250.

Peraltro, la soggezione a ritenuta erariale ed i conseguenti problemi interpretativi concernono esclusivamente i periodi di imposta anteriori al 31 dicembre 1997, perché dal 1° gennaio 1998 si applica il disposto dell'art. 48, comma 2, lett. c, del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con D.P.R. n. 917/1986, nel testo sostituito dall'art. 3, comma 1, del D.Lgs. 2 settembre 1997, n. 314, secondo cui anche le prestazioni o le indennità sostitutive del servizio mensa, fino a concorrenza dell'importo complessivo giornaliero di £ 10.240, non concorrono a formare il reddito imponibile (neppure ai fini previdenziali ai sensi dell'art. 12 l. 153/1969, nel testo sostituito dall'art. 6, comma 1, dello stesso decreto legislativo).

**6. Distribuzione dei buoni pasto ai magistrati in servizio presso il Ministero di grazia e giustizia, ai dirigenti generali ed agli altri dirigenti amministrativi.**

6.1. Particolari problemi, anche e soprattutto di ordine applicativo, sorgono per il fatto che le fonti del diritto al buono pasto o all'indennità equivalente dettano una disciplina identica per tutti i destinatari del beneficio, senza distinguere tra dipendenti assoggettati all'osservanza di un determinato orario di lavoro (ai sensi dell'art. 13 della legge 24 giugno 1997, n. 196 nella misura massima di quaranta ore settimanali, o in quella, minore, stabilita

dai contratti collettivi nazionali) e dipendenti i quali, sottratti all'ambito di applicazione della disciplina legale delle limitazioni dell'orario di lavoro a norma dell'art. 1, secondo comma, della legge 15 marzo 1923, n. 692 (per cui, non è configurabile, da parte loro, la prestazione di lavoro "straordinario" in senso proprio), organizzano il proprio orario di lavoro autonomamente, sia pure in correlazione con le esigenze oggettive del servizio.

6. 2. Nell'ambito dell'amministrazione della giustizia, a questa seconda categoria di dipendenti appartengono i magistrati, sia nell'esercizio delle funzioni giurisdizionali presso gli uffici giudiziari che in servizio presso il Ministero, i dirigenti generali ed equiparati, nonché, ma solo a partire dal 1° luglio 1997, la totalità degli altri dirigenti amministrativi, sulla base del nuovo regime del tempo di lavoro come definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale del comparto Ministeri, sottoscritto in data 9 gennaio 1997 (G.U. n. 17 del 22.1.1997).

In realtà, per quanto riguarda i dirigenti amministrativi non generali, il già menzionato accordo sindacale 8 aprile 1997 sui buoni pasto avverte che la disciplina si riferisce al periodo 1.4.97-30.6.97, dovendo essere sostituita, con effetto dall'1.7.97, da un nuovo accordo destinato a dettare il regime definitivo di applicazione dell'art. 2, comma 11, l. n. 550/1995, tenendo conto della nuova regolamentazione del tempo di lavoro dei dirigenti. Peraltro, non essendo intervenuto il previsto accordo, si deve

continuare a dare attuazione all'accordo 8.4.97 in forza del disposto dell'art. 2074 del codice civile, applicabile anche ai contratti collettivi di cui agli art. 45 ss. D.Lgs. n. 29/1993.

6. 3. Sulla base delle considerazioni svolte, devono essere adottati gli stessi criteri per l'attribuzione dei buoni pasto e per il pagamento dell'equivalente in danaro ai magistrati in servizio presso il Ministero, ai dirigenti generali ed equiparati (direttori generali, capo dell'ufficio legislativo, ecc.), nonché a decorrere dal 1° luglio 1997, agli altri dirigenti amministrativi (in servizio presso gli uffici giudiziari o presso il Ministero), fermo restando che, per questi ultimi, l'attribuzione dell'indennità equivalente nel periodo transitorio fino al 30 giugno 1997 avverrà secondo gli stessi criteri validi per il personale appartenente alle qualifiche funzionali.

*La circostanza che le fonti normative abbiano dettato una disciplina identica per le diverse categorie di personale induce alla conclusione che, ai soli effetti dell'istituto del buono pasto, si è inteso assimilare la posizione di tutti i dipendenti, in modo da ritenere operante il vincolo dell'orario ordinario e da equiparare il lavoro prestato oltre le trentasei ore settimanali al lavoro "straordinario" anche per il personale nei cui confronti questa qualificazione resta esclusa.*

Dalla considerazione che per il personale con qualifica dirigenziale, ed equiparata, l'orario di lavoro è oggettivamente determinato dalla struttura organizzativa cui è preposto e/o dai risultati che la sua opera deve garantire, per cui può andare ben al di

lità delle trentasei ore settimanali senza che sia giuridicamente configurabile "lavoro straordinario" (ancorché percepiscano compensi liquidati a titolo di lavoro straordinario "forfettizzato"), discende che non è concepibile che un dirigente organizzi il proprio orario di lavoro in maniera da assicurare la propria presenza in servizio per meno di trentasei ore settimanali.

Ne segue che, ove il dirigente abbia organizzato il proprio orario di lavoro distribuendolo su cinque giorni settimanali, ha diritto certamente a due buoni pasto - o alla corrispondente indennità equivalente nel periodo transitorio - per ciascuna settimana di servizio.

Per l'attribuzione di un numero superiore di buoni pasto - o dell'indennità equivalente - è indispensabile che siano precisati i giorni in cui, a causa di comprovate e imprensindibili esigenze del servizio, il dirigente deve organizzare il proprio orario di lavoro in modo da prolungare la prestazione lavorativa per un orario superiore alle sei ore per più di due giorni settimanali.

Fuori da questa ipotesi, il buono pasto può essere attribuito al dirigente anche nella giornata in cui, pur in mancanza della predeterminazione di un orario di lavoro, per comprovate ed imprensindibili esigenze, debba restare in servizio per almeno tre ore immediatamente dopo una presenza durata sei ore, salva l'eventuale pausa. Si tratta di un'ipotesi equiparabile a quella della prestazione di lavoro straordinario, sulla base di un'interpretazione estensiva e sistematica delle previsioni del D.P.C.M. 5 giugno 1997 e dell'accordo sindacale 8 aprile 1997.

Ove il dirigente abbia organizzato il proprio orario di lavoro distribuendolo su sei giorni, i buoni pasto gli saranno corrisposti per i soli giorni in cui, sempre per comprovate ed imprescindibili esigenze del servizio, effettua almeno tre ore di lavoro immediatamente dopo una prestazione durata sei ore, salva la pausa di trenta minuti, secondo l'ipotesi sopra descritta.

Non si può escludere, infine, che il personale appartenente alle qualifiche dirigenziali sia tenuto, in via continuativa o in connessione con esigenze particolari, a coprire turni della durata di almeno otto ore, per cui l'attribuzione del buono pasto potrebbe discendere anche da tale modalità della prestazione lavorativa.

Per ottenere il riconoscimento del diritto, il personale considerato è tenuto a dichiarare analiticamente, assumendone la responsabilità, le modalità con le quali ha svolto, o ha programmato di svolgere, la propria attività. Per il personale inserito in unità organizzative affidate alla responsabilità di altri dipendenti (es. dirigenti che svolgono attività di consulenza, ricerca e studio), la dichiarazione deve essere vistata dal responsabile dell'unità organizzativa.

## 7. Distribuzione dei buoni pasto ai magistrati in servizio presso gli uffici giudiziari.

7. 1. L'esercizio della giurisdizione non è, in generale, suscettibile di essere ricondotto ad un orario di servizio - a differenza delle altre funzioni comprese nell'organizzazione di un

ufficio giudiziario e serventi rispetto all'esercizio della giurisdizione – cosicché, per i soggetti che la esercitano, un orario di lavoro non è determinabile, neppure indirettamente mediante l'oggettivo collegamento con le esigenze dell'organizzazione.

Nondimeno, sebbene l'incaricato di funzioni giurisdizionali svolga la sua attività prevalentemente sulla base di un'autorganizzazione (che gli consente di scegliere luogo e modalità di esecuzione del lavoro) e non di un'eterorganizzazione, restano configurabili, ovviamente sul piano del rapporto di servizio e non dell'esercizio delle funzioni, situazioni in cui il magistrato deve prestare servizio secondo moduli organizzativi da altri predisposti.

7. 2. La principale di queste situazioni è, evidentemente, l'obbligo di tenere udienza (termine che si adopera come comprensivo della camera di consiglio) quale giudice monocratico o componente del collegio, ovvero di parteciparvi quale pubblico ministero.

Posto che non può parlarsi, in relazione alla funzione giurisdizionale svolta in udienza, di orario di servizio e di orario di lavoro distribuito su cinque o sei giorni settimanali, il risultato di adattare la normativa del D.P.C.M. 5 giugno 1997 alla specificità del servizio reso dai magistrati che esercitano la giurisdizione, non può conseguirsi altrimenti che mediante l'equiparazione dell'impegno per le udienze al lavoro "ordinario" articolato su cinque giorni.

Pertanto, il buono pasto sarà attribuito al magistrato per ogni udienza che si protragga per un numero di ore superiori a sei, con l'eventuale interruzione di trenta minuti di pausa per il pranzo.

Ai fini dell'attribuzione dei buoni pasto ai magistrati impegnati per le udienze, sarà quindi indispensabile l'indicazione (nei verbali o in altre idonee dichiarazioni) dell'orario di inizio e di chiusura dell'udienza (o della camera di consiglio).

7.3. Le altre ipotesi di obbligatoria presenza in servizio riguardano i magistrati che svolgono presso gli uffici giudiziari funzioni direttive e "semidirettive", comprendenti sia attribuzioni relative all'amministrazione della giurisdizione sia relative all'amministrazione dei servizi (queste ultime di natura non diversa da quelle espletate dai dirigenti amministrativi), nonché i magistrati per i quali è possibile ipotizzare la sussistenza in concreto dell'obbligo di rispettare turni di servizio o di essere presenti in servizio secondo un orario predeterminato ed articolato su cinque o sei giorni settimanali (come potrebbe accadere per i sostituti procuratori della Repubblica).

Per tutti costoro sono da applicare, nei limiti della compatibilità, gli stessi criteri di attribuzione dei buoni pasto validi per i magistrati in servizio presso il Ministero di grazia e giustizia.

In particolare, anche per questa categoria di magistrati, il diritto al buono pasto sarà riconosciuto nella giornata in cui, pur in mancanza della predeterminazione di un orario di lavoro, per comprovate ed imprescindibili esigenze della funzione, il servizio

sia protrato per almeno tre ore immediatamente dopo una presenza durata sei ore, salva l'eventuale pausa per il pranzo (ipotesi da equiparare alla prestazione di lavoro straordinario, sulla base delle considerazioni già svolte).

Per ottenere il riconoscimento del diritto, anche il personale considerato è tenuto a presentare apposita dichiarazione circa le modalità con cui ha svolto, o ha programmato di svolgere l'attività, con il contenuto e le modalità già precisate al punto n. 63.

IL DIRETTORE GENERALE

Ernesto Lupo

