



**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE**  
**SEZIONE LAVORO**

OGGETTO: RETRIBUZIONE PUBBLICO  
IMPIEGO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

LUCIA TRIA	- Presidente -	
IRENE TRICOMI	- Consigliere -	R.G.N. 34762/2019
NICOLA DE MARINIS	- Consigliere -	Cron.
FABRIZIO GANDINI	- Consigliere -	CC – 05/07/2024
MARIA LAVINIA BUCONI	- Consigliere Rel. -	

ha pronunciato la seguente

**ORDINANZA**

sul ricorso iscritto al n. 34762/2019 R.G. proposto da:

AZIENDA OSPEDALIERA [REDACTED] in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa dagli Avvocati [REDACTED] e [REDACTED] con domicilio digitale come da *pec* Registri giustizia;

**-ricorrente-**

**contro**

[REDACTED]

**-intimata-**

avverso la sentenza n. 515/2019 della Corte d'Appello di Messina, pubblicata in data 19.09.2019, N.R.G. 256/2018;



udita la relazione svolta nella camera di consiglio del 05.07.2024 dal Consigliere  
Dott.ssa MARIA LAVINIA BUCONI.

## FATTO

1. La Corte d'Appello di Messina confermava la sentenza del Tribunale della stessa sede, che aveva accolto la domanda proposta da [REDACTED] dipendente turnista dell'AZIENDA OSPEDALIERA [REDACTED] accertando il suo diritto alla erogazione dei buoni pasto per ogni turno lavorativo eccedente le sei ore dalla data della domanda e condannando l'AZIENDA OSPEDALIERA al risarcimento del danno.

2. La Corte territoriale osservava che l'articolo 29, comma 2, CCNL Comparto Sanità del 2001, doveva essere interpretato in combinato disposto con l'articolo 8 D.Lgs. nr. 66/2003; riteneva che in forza di tali disposizioni il diritto alla mensa doveva essere identificato con il diritto alla pausa.

Il diritto alla mensa doveva, dunque, riconoscersi a tutti i dipendenti che effettuavano un orario di lavoro giornaliero eccedente le 6 ore.

3. Considerato che i turni della [REDACTED] seguivano lo schema 7.00/13.00, 13.00/20.00 e 20.00/7,00, riteneva che alla medesima non potesse essere riconosciuto il diritto alla mensa nei giorni in cui aveva svolto attività lavorativa antimeridiana (dalle 7.00 alle 13.00), in quanto tale arco temporale non eccedeva le sei ore, mentre il presupposto dell'attività eccedente le sei ore era presente negli altri due turni di lavoro.

4. Osservava che la [REDACTED] non avrebbe potuto usufruire del servizio di mensa istituito dall'AZIENDA OSPEDALIERA, in quanto non poteva essere sospeso il servizio di assistenza e non vi era un servizio di mensa serale ed ha pertanto ritenuto doveva riconoscersi il suo diritto ai buoni pasto.

5. Doveva altresì confermarsi il capo della sentenza del Tribunale sul risarcimento del danno, per avere l'appellata provveduto a proprie spese al pasto nei giorni in cui aveva effettuato una prestazione lavorativa eccedente le sei ore.

6. Per la cassazione di tale sentenza l'AZIENDA OSPEDALIERA ha proposto ricorso articolato in un unico motivo.

7. [REDACTED] è rimasta intimata.



## DIRITTO

1. Con l'unico motivo, il ricorso denuncia violazione e/o falsa applicazione dell'art. 29, comma 2, del CCNL Comparto Sanità del 7.4.1999, modificato ed integrato in data 20.09.2001 e dell'art. 8 del d. lgs. n. 66/2003, in relazione all'art. 360, comma primo, n. 3 cod. proc. civ.

2. Deduce che a tenore della norma contrattuale il criterio per riconoscere il diritto alla mensa era l'impossibilità, in relazione alla articolazione dell'orario di lavoro, di pranzare fuori dall'ambiente di lavoro.

3. La ██████████ poteva provvedere alla consumazione del pasto prima di iniziare il turno pomeridiano ed il turno notturno.

La norma dell'articolo 8 d.lgs. nr. 66/2003 non attribuiva il diritto alla mensa ma disciplinava esclusivamente il diritto alla pausa, essendo soltanto una possibilità quella di consumare il pasto durante la pausa.

4. La proposta interpretazione trovava conferma nel disposto dell'articolo 45 CCNL 14.9.2000, a tenore del quale possono usufruire della mensa i dipendenti che prestano attività lavorativa di mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane.

5. Il ricorso è infondato, in conformità a precedenti di questa Corte (Cass. n. 5547/2021 e Cass. n. 15629/2021), da intendersi qui richiamati ai sensi dell'art. 118 disp. att. cod. proc. civ., e ai quali si intende dare continuità.

6. Per consolidata giurisprudenza di questa Corte, il diritto alla fruizione del buono pasto non ha natura retributiva ma costituisce una erogazione di carattere assistenziale, collegata al rapporto di lavoro da un nesso meramente occasionale, avente il fine di conciliare le esigenze di servizio con le esigenze quotidiane del lavoratore (Cass. 28.11.2019 n. 31137 e giurisprudenza ivi citata); proprio per la suindicata natura il diritto al buono pasto è strettamente collegato alle disposizioni della contrattazione collettiva che lo prevedono ( da ultimo, Cass. 21 ottobre 2020 n. 22985).

7. Nella fattispecie di causa viene dunque in rilievo l'art. 29 del CCNL 20 settembre 2001, integrativo del CCNL del 7 aprile 1999, a tenore del quale:





*"1. Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive. 2. Hanno diritto alla mensa tutti i dipendenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario. 3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro. Il tempo impiegato per il consumo del pasto è rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario e non deve essere superiore a trenta minuti. 4. Il costo del pasto determinato in sostituzione del servizio mensa non può superare L. 10.000. Il dipendente è tenuto a contribuire in ogni caso nella misura fissa di L. 2000 per ogni pasto. Il pasto non è monetizzabile. 5. Sono disapplicati il D.P.R. n. 270 del 1987, art. 33 e D.P.R. n. 384 del 1990, art. 68, comma 2".*

8. Tale disposizione è stata poi modificata, nei commi 1 e 4, dall'articolo 4 del CCNL del 31 luglio 2009 (biennio economico 2008-2009), nei seguenti sensi:

*"1. Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive. In ogni caso l'organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende, mentre resta ferma la competenza del CCNL nella definizione delle regole in merito alla fruibilità e all'esercizio del diritto di mensa da parte dei lavoratori..*

*4. Le Regioni, sulla base di rilevazioni relative al costo della vita nei diversi ambiti regionali e al contesto socio-sanitario di riferimento, possono fornire alle aziende indicazioni in merito alla valorizzazione - nel quadro delle risorse disponibili - dei servizi di mensa nel rispetto della partecipazione economica del dipendente finora prevista. Nel caso di erogazione dell'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive, queste ultime non possono comunque avere un valore economico inferiore a quello in atto ed il dipendente è tenuto a contribuire nella misura di un quinto del costo unitario del pasto. Il pasto non è monetizzabile".*



9. Non è invece conferente al giudizio la norma dell'articolo 45 CCNL 14.9.2000, richiamata dall'AZIENDA OSPEDALIERA, in quanto relativa al diverso comparto Regioni ed Autonomie locali.

10. Così esposte le previsioni contrattuali, la questione di causa consiste nello stabilire quale sia la «particolare articolazione dell'orario» che, ai sensi del comma 2 del richiamato articolo 29 CCNL integrativo Sanità, attribuisce il diritto alla mensa ai dipendenti presenti in servizio.

11. L'articolo 26 del CCNL Sanità 1998/2001, del 7.4.1999, sull'orario di lavoro, non contiene utili indicazioni sul punto, in quanto si limita a stabilire un orario di lavoro settimanale di 36 ore ed a fissare i criteri generali per la sua distribuzione.

12. Un chiaro indice interpretativo si trae, comunque, dalla disposizione del comma 3 del medesimo articolo 29 CCNL integrativo 20.9.2001, a tenore del quale il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro ed il tempo a tal fine impiegato è rilevato con i normali strumenti di controllo dell'orario e non deve essere superiore a 30 minuti.

13. Da tale norma si ricava che la fruizione del pasto— ed il connesso diritto alla mensa o al buono pasto— è prevista nell'ambito di un intervallo non lavorato; diversamente, non potrebbe esercitarsi alcun controllo sulla sua durata.

14. Si può dunque convenire sul fatto che la «particolare articolazione dell'orario di lavoro» è quella collegata alla fruizione di un intervallo di lavoro.

15. Di qui il rilievo del d.lgs. 8 aprile 2003 n. 66 (Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro), articolo 8, a tenore del quale il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, ai fini del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto; le modalità e la durata della pausa sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro ed, in difetto di disciplina collettiva, la durata non è inferiore a dieci minuti e la collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.





16. Anche nel testo legislativo, dunque, la consumazione del pasto è collegata alla pausa di lavoro ed avviene nel corso della stessa.

17. La stessa difesa di parte ricorrente lega il diritto alla mensa ad una obbligatoria sosta lavorativa ma assume che la norma contrattuale richiederebbe, altresì, che l'attività lavorativa sia prestata «nelle fasce orarie normalmente destinate alla consumazione del pasto»; una eventuale volontà delle parti sociali in tal senso sarebbe stata, tuttavia, chiaramente espressa, con l'indicazione di fasce orarie di lavoro che danno diritto alla mensa, fasce che non sono, invece, previste.

18. L'interpretazione esposta, secondo cui il diritto alla mensa ex articolo 29, comma 2, CCNL integrativo Sanità 20.9.2001 è legato al diritto alla pausa, è coerente con i principi già enunciati da questa Corte, con sentenza n. 31137/2019, in relazione alle previsioni dell'articolo 40 CCNL 28 maggio 2004 del Comparto Agenzie fiscali.

19. Il giudice del merito ha dunque correttamente interpretato la disposizione contrattuale, con conseguente rigetto dell'impugnazione.

20. Nessuna statuizione va adottata sulle spese di lite, in quanto la [REDACTED] non ha svolto attività difensiva.

21. Sussistono le condizioni per dare atto, ai sensi dell'art.1, comma 17, legge 228/2012 (che ha aggiunto il comma 1 quater all'art. 13 DPR 115/2002), della sussistenza dei presupposti processuali dell'obbligo di versamento da parte del ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per la impugnazione integralmente rigettata, se dovuto (Cass. S.U. 20 febbraio 2020 n. 4315).

## PQM

La Corte rigetta il ricorso;

dà atto della sussistenza dell'obbligo per parte ricorrente, ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del d.P.R. n.115 del 2002, di versare l'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per l'impugnazione integralmente rigettata, se dovuto.



**Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della Sezione Lavoro della Corte  
Suprema di Cassazione, il 5.7.2024**

**La Presidente**

**Lucia Tria**

