

Il diritto alla mensa ben si concilia con il lavoro a turni

di D. Serra - 26 Gennaio 2024

Con ordinanza n. 25622 del 1° settembre 2023, la Cassazione ha affermato che, in tema di pubblico impiego privatizzato, l'attribuzione del buono pasto-in quanto agevolazione di carattere assistenziale che, nell'ambito dell'organizzazione dell'ambiente di lavoro, è diretta a conciliare le esigenze del servizio con le esigenze quotidiane del dipendente, al fine di garantire il benessere fisico necessario per proseguire l'attività lavorativa quando l'orario giornaliero corrisponda a quello contrattualmente previsto per la fruizione del beneficio-è condizionata all'effettuazione della pausa pranzo che, a sua volta, presuppone, come regola generale, solo che il lavoratore, osservando un orario di lavoro giornaliero di almeno sei ore, abbia diritto ad un intervallo non lavorato.

Così pervenendo alla conclusione per cui la “*particolare articolazione dell'orario di lavoro*” di cui all'art.29 del C.c.n.l. del Comparto sanità del 20 settembre 2001, comportano il diritto alla fruizione della pausa di lavoro, a prescindere che la stessa avvenga in fasce orarie normalmente destinate alla consumazione del pasto o che il pasto potesse essere consumato prima dell'inizio del turno.

Occorre, innanzitutto, evidenziare che la giurisprudenza ha più volte sottolineato che il buono-pasto non costituisce un elemento integrativo ed automatico della retribuzione ma si configura come un beneficio di natura assistenziale e, come tale, la sua fruizione è necessariamente correlata all'effettuazione della pausa-pranzo, la quale, a sua volta, presuppone che il lavoratore interessato osservi in concreto, presso l'ufficio di appartenenza, l'orario giornaliero di servizio di oltre sei ore od altro orario appositamente fissato dalla contrattazione collettiva.

La Corte di Cassazione, nella sentenza n. 31137/2019, ha evidenziato che “Nel pubblico impiego contrattualizzato l'effettuazione della “pausa-pranzo” è condizione per l'attribuzione del buono-pasto e tale effettuazione presuppone, a sua volta, come regola generale, che il lavoratore osservi in concreto un orario di lavoro giornaliero di almeno sei ore (oppure altro orario superiore minimo indicato dalla contrattazione collettiva) sicché tale attribuzione compete soltanto per le giornate in cui si verifichino le suddette condizioni (art. 8 del D.L.vo n. 66/2003). D'altronde, l'istituto del buono pasto è stato introdotto nel nostro ordinamento per favorire l'estensione dell'orario europeo nelle Amministrazioni pubbliche nazionali, onde incrementare la loro efficienza, la fruibilità dei servizi da esse resi, i loro rapporti interni ed esterni”.

Il buono pasto non spetta ovviamente al lavoratore che, in una determinata giornata, operi totalmente o parzialmente in regime di “smart working”, ossia soggiornando nella propria abitazione od in altro domicilio ed avvalendosi di strumentazione telematica: il Tribunale di Venezia, con decreto n. cronol.3463/2020 dell'8 luglio 2020, ha precisato che “Il lavoro agile è incompatibile con la fruizione dei buoni pasto. Come infatti ancora ricordato dall'O.S. ricorrente il diritto ai buoni pasto in favore dei lavoratori degli enti locali è previsto al titolo VI del

C.c.n.l. 14 settembre 2000, rubricato "Trattamento economico", e in particolare agli artt. 45 e 46 richiamati all'art. 26 del C.c.n.l. di comparto, che ne subordinano la fruizione soltanto a determinati requisiti di durata giornaliera della prestazione.

Per la maturazione del buono pasto, sostitutivo del servizio mensa (v. art. 45 del C.c.n.l. di comparto), è necessario che l'orario di lavoro sia organizzato con specifiche scadenze orarie e che il lavoratore consumi il pasto al di fuori dell'orario di servizio. Quando la prestazione è resa in modalità di lavoro agile, questi presupposti non sussistono, proprio perché il lavoratore è libero di organizzare come meglio ritiene la prestazione sotto il profilo della collocazione temporale".

Sempre la Corte di Cassazione, con ordinanza 25 maggio 2022 n. 16929, ha affermato che, in tema di pubblico impiego privatizzato, l'attribuzione del buono pasto è condizionata all'effettuazione della pausa pranzo che, a sua volta, presuppone, come regola generale, che il lavoratore osservi un orario di lavoro giornaliero di almeno sei ore (oppure altro orario superiore minimo indicato dalla contrattazione collettiva); ne consegue che i buoni pasto non possono essere attribuiti ai lavoratori che, beneficiando delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità o della paternità di cui al D.L.gs. n. 151/2001, osservano in concreto, un orario giornaliero effettivo inferiore alle suddette sei ore, né può valere l'equiparazione dei periodi di riposo alle ore lavorative di cui al comma 1 dell'art. 39 dello stesso decreto, che vale "agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro", in quanto l'attribuzione dei buoni pasto non riguarda né la durata né la retribuzione del lavoro ma è finalizzata a compensare l'estensione dell'orario lavorativo disposta dalla P.A., con una agevolazione di carattere assistenziale diretta a consentire il recupero delle energie psico-fisiche degli interessati.

Veniamo alla vicenda della quale si sono occupati i giudici di legittimità con l'ordinanza 25622/2023, qui in commento.

Una infermiera di una Asl abruzzese, che aveva osservato un orario di lavoro articolato su cinque giorni alla settimana e suddiviso in turni mattutini, pomeridiani e notturni, aveva agito innanzi al Tribunale per far accertare il suo diritto ad usufruire del servizio mensa o alla modalità sostitutiva ex art. 29 del C.c.n.l. 2001 Comparto sanità, integrativo del C.c.n.l. 7 aprile 1999, nei giorni di effettiva presenza e per l'articolazione dell'orario di lavoro: aveva, in particolare, dedotto la sussistenza dell'obbligo da parte dell'Asl di procedere all'istituzione del servizio mensa e di garantire al personale, in via sostitutiva, come da Regolamento aziendale, l'esercizio di tale diritto con modalità diverse (nella specie, con la concessione di buono pasto a fine turno, stante l'inconciliabilità dell'osservanza di un orario di lavoro giornaliero continuativo con la fruizione del diritto di mensa).

Il giudice di primo grado aveva ritenuto che né la legge né la contrattazione collettiva prevedessero un diritto quale quello preteso quando si è in servizio nelle fasce orarie 12.30-14.30 ovvero 19.00-24.00.

Successivamente, la Corte d'appello dell'Aquila confermava l'infondatezza della pretesa: osservava che la norma contrattuale invocata dall'appellante (ossia l'art. 29 C.c.n.l. 20 settembre 2001 per il personale del Comparto sanità, integrativo del C.c.n.l. 7 aprile 1999 (riproduttivo del contenuto dell'art. 33 del d.P.R. n. 270/1987), prevedesse solo il potere delle aziende

sanitarie locali, “in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili”, di “istituire mense di servizio, o, in alternativa, di garantire l’esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive” e quindi, sostanzialmente, rimettesse alle aziende ogni relativa determinazione.

Riteneva, inoltre, che i regolamenti dell’Asl avessero riservato il diritto ai buoni pasto ai soli dipendenti delle strutture dell’Area tecnico amministrativa con un orario di lavoro articolato su 5 giorni alla settimana con due rientri pomeridiani ed intervallo non inferiore a trenta minuti e non superiore a sessanta minuti per pausa mensa, pausa collocata, di norma, nella fascia oraria ricompresa tra le ore 12.30 e le ore 15.30 di ciascuna giornata, e, quanto ai dipendenti delle restanti articolazioni aziendali, solo a quelli con medesima tipologia di orario in relazione all’organizzazione interna, considerata come ottimale ai fini del servizio erogato, tale risultante da dettagliata relazione a firma dei relativi responsabili oltre che al personale svolgente, nella singola giornata lavorativa, un orario di lavoro della durata di almeno otto ore effettive, ricomprensive sia l’arco antimeridiano, sia quello pomeridiano della stessa giornata, con intervallo della pausa mensa non inferiore a trenta e non superiore a sessanta minuti, da collocarsi, di norma, nella fascia oraria compresa tra le ore 13.00 e le ore 15.30; escludeva, infine, che tali regolamenti si ponessero in contrasto con l’art. 29 del C.c.n.l. più volte citato ovvero con l’art. 8 del d.lgs. n. 66/2003 o ancora con gli artt. 3, 97 e 98 Cost. rilevando che, nello specifico, stante la particolare articolazione dell’orario, la lavoratrice ben potesse provvedere alle proprie esigenze di alimentazione con le modalità ed i tempi di gradimento.

La lavoratrice in questione, quindi, proponeva ricorso in Cassazione.

Il Supremo Collegio, nell’accogliere il primo dei sei motivi di ricorso, con cui la lavoratrice denunciava la violazione e la falsa applicazione degli artt. 1362, 1363 e 1368 cod. civ. in relazione agli artt. 26, 29 C.c.n.l. Comparto sanità 1999 ed integrativo 2001, ancora integrato con le modifiche di cui all’art. 4 C.c.n.l. 31 luglio 2009 ed all’art. 8 d.lgs. n. 66/2003 e di ogni altra norma e principio in materia di interpretazione delle disposizioni collettive di diritto comune e dei contratti in generale (art. 360, comma 1, n. 3 cod. proc. civ.), ha cassato la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e ha rinviato, anche per le spese, alla Corte d’appello di L’Aquila.

Per la Cassazione, l’Asl, nell’istituire il servizio mensa, garantendo l’esercizio del relativo diritto mediante l’erogazione dei buoni pasto, aveva ritenuto che il proprio assetto organizzativo e le risorse economiche a disposizione, le consentissero di garantire l’esercizio del diritto di mensa ai propri dipendenti, con modalità sostitutive.

Gli Ermellini, con riferimento all’esclusione, da parte dell’Asl, del beneficio del buono pasto per i dipendenti, svolgenti la propria prestazione lavorativa su “turni interi”, delle “*restanti articolazioni aziendali*”, che per motivi di servizio vengono impiegati in altre fasce orarie (rispetto a quella a cavallo tra la fascia antimeridiana/pomeridiana) della giornata (per esempio in quella pomeridiana/serale o notturna) e che osservano un orario di lavoro anche superiore alle 8 ore, senza poter usufruire dell’intervallo della pausa mensa collocata “di norma” nell’orario dalle 12.30 alle 15.30 (limitazione su cui si incentrano le censure della ricorrente che, in particolare, rileva l’erroneità dell’assunto di cui alla sentenza impugnata, quanto alla sostenuta inconciliabilità del diritto alla mensa con il lavoro a turni o a “turno

intero”),osservano, nell’ordinanza *de qua*, che nella recente decisione n. 9206/2023, in vicenda analoga, la Cassazione ha accolto il motivo di ricorso del lavoratore con il quale era stata la decisione impugnata nella parte in cui la medesima aveva escluso che il protrarsi dell’attività lavorativa per sei ore continuative non valesse ad integrare quella ”*particolare articolazione dell’orario*” cui il C.c.n.l. viene a subordinare il servizio mensa o la fruizione dei buoni pasto sostitutivi, ribadendo in contrario che la determinazione dell’articolazione oraria doveva ritenersi rimessa alla contrattazione aziendale e che in ogni caso erronea sarebbe la conclusione- cui indirettamente perverebbe la decisione impugnata-di riconoscere il diritto ai buoni pasto solo nel caso in cui si assista ad un prolungamento dell’orario di lavoro oltre quello normale.

Per i giudici di legittimità, l’Azienda, stante la disponibilità delle risorse, non poteva, in definitiva, come invece avvenuto, restringere il campo degli aventi diritto a buono mensa.

Dionisio Serra, cultore di diritto del lavoro nell’Università degli Studi di Bari “Aldo Moro”

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 1° settembre 2023, n. 25622](#)