

L'attribuzione del buono pasto è condizionata dall'effettuazione di una pausa pranzo

di D. Serra - 5 agosto 2026

Premessa

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 funzione è necessariamente correlata all'effettuazione della pausa-pranzo, la quale, a sua volta, presuppone che il lavoratore interessato osservi in concreto, presso l'ufficio d'appartenenza, l'orario giornaliero di servizio di oltre sei ore od altro orario appositamente fissato dalla contrattazione collettiva.

La Corte di Cassazione-Sezione Lavoro, con la 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.lgs. n. 66/2003). D'altronde, l'istituto del buono-pasto è stato introdotto nel nostro ordinamento per favorire l'estensione dell'orario di lavoro europeo nelle Amministrazioni pubbliche nazionali, onde incrementare la loro efficienza, la fruibilità dei servizi da esse resi, i loro rapporti interni ed esterni".

Rammentiamo che ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. 8 aprile 2003 n. 66, 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 e, 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.

Va, inoltre, ricordato l'orientamento della Cassazione (n.32113/2022) secondo cui, una volta accertato il diritto alla fruizione del buono pasto e l'inadempimento del datore di lavoro, il lavoratore può agire non per ottenere un importo economico a titolo retributivo, atteso che l'attribuzione dei buoni pasto ha carattere assistenziale e il buono pasto non è monetizzabile, ma il dipendente può agire per ottenere un ristoro economico a titolo di risarcimento del danno eventualmente parametrato al valore dei buoni pasto non fruiti.

La vicenda

Un infermiere, in servizio presso un Ospedale laziale, ha adito il Tribunale per ottenere l'accertamento del diritto a percepire l'erogazione del buono pasto per ogni turno lavorativo eccedente le 6 ore, a fronte dell'impossibilità ad accedere al servizio pasto nel turno serale per chiusura della mensa e nei turni antimeridiani e pomeridiano per comprovate esigenze di servizio, nonché l'assenza di modalità sostitutive ex art. 29 CCNL 2016-2018.

Il Tribunale di Roma accoglieva la domanda, condannando, pertanto, l'AUSL alla corresponsione in favore dell'infermiere di una somma a titolo di risarcimento del danno per aver

dovuto provvedere a proprie spese al pasto nei giorni di turno, poiché i lavoratori in turno, in ragione della particolare articolazione dell'orario di lavoro resa necessaria dalle esigenze organizzative aziendali, sono impossibilitati a svolgere la pausa dopo sei ore lavorative consecutive, con conseguente impossibilità di fruire della mensa.

La Corte di appello di Roma, successivamente, rigettava il gravame dell'AUSL, confermando l'orientamento secondo il quale il diritto ad usufruire della pausa di lavoro spetta al lavoratore, a prescindere dal fatto che la stessa avvenga in fasce orarie normalmente destinate alla consumazione del pasto o in fasce per le quali il pasto possa essere consumato prima del turno. In particolare, la Corte ribadiva che l'attribuzione del buono pasto è diretta a conciliare le esigenze del servizio con le esigenze quotidiane del dipendente, al fine di garantirne il benessere fisico necessario per proseguire l'attività lavorativa. L'attribuzione del buono pasto è condizionata all'effettuazione della pausa pranzo che presuppone, come regola generale, che il lavoratore abbia osservato un orario giornaliero di almeno sei ore.

La questione è, quindi, approdata in Cassazione: l'AUSL ha, innanzi al giudice di legittimità, fra l'altro, contestato la sentenza impugnata per aver falsamente interpretato e applicato la disciplina legislativa e contrattuale collettiva di riferimento ed avere riconosciuto al lavoratore, pubblico dipendente operante in turno, il diritto al risarcimento per la mancata fruizione del servizio mensa in maniera automatica dopo lo svolgimento delle sei ore consecutive di lavoro giornaliero.

La decisione della Cassazione

Con ordinanza n. 17462 del 2 giugno 2026, la Sezione Lavoro della Corte Suprema di Cassazione ha rigettato il ricorso dell'ASL., in virtù dell'orientamento ormai consolidato della Cassazione (cfr., da ultimo, n. 22478 dell'8.8.2024, n. 32113 del 19.10.2022 e n. 5547 dell'1.3.2021) secondo cui “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 dei dipendenti, al fine di garantirne 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 di una 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”.

Pertanto, per la Cassazione la Corte territoriale aveva correttamente interpretato la disposizione contrattuale di cui all'art. 29 del contratto integrativo del 20.9.2001 riconoscendo il collegamento del diritto alla mensa alla fruizione di un intervallo di lavoro, risultando tale collegamento operato anche in sede legislativa ove l'intervallo è previsto per la consumazione del pasto ed è collocato oltre il limite delle sei ore di lavoro, a prescindere dalla natura turnista o meno dell'orario di lavorativo.

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

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 2 giugno 2026, n. 17462](#)