

Sezione di diritto del lavoro

Sentenze, Ordinanze e Decreti

Tribunale di Genova, sez. lav., 16 dicembre 2024, n. 1283 – Giudice Grillo.

LAVORO – rapporto di lavoro – buono pasto – natura giuridica – attribuzione - presupposti – Contratto Collettivo Servizi Ambientali Utilitalia.

Il diritto al 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; proprio per la suindicata natura il diritto al buono pasto è strettamente collegato alle disposizioni della contrattazione collettiva che lo prevedono. (1)

(...Omissis...)

1. Con ricorso depositato telematicamente il 20.2.2024, i ricorrenti indicati, tutti dipendenti di **** (nel seguito, per brevità, anche solo *****) hanno convenuto in giudizio la datrice di lavoro, per sentire dichiarare il proprio diritto al riconoscimento, a far data dal 1° gennaio 2017, del buono pasto sostitutivo del servizio mensa per ogni giornata di lavoro effettivo superiore alle sei ore. ***** si è ritualmente costituita in giudizio, chiedendo la reiezione dell'avversaria domanda, perché infondata in fatto e in diritto e comunque non provata.
2. La causa è stata istruita documentalmente ed è stata poi discussa oralmente dai difensori delle parti, che hanno infine insistito come nei rispettivi atti.
3. Il ricorso è infondato e deve essere respinto.
4. Occorre indicare, innanzitutto, i fatti essenziali ai fini del decidere, da ritenersi pacifici, non contestati o comunque documentalmente provati.
5. I rapporti di lavoro tra i ricorrenti e *** sono (o sono stati, per coloro che sono andati frattanto in pensione) disciplinati dal CCNL dei Servizi Ambientali Utilitalia (doc. 2 ric.), applicato dalla resistente.
6. I ricorrenti svolgono (o hanno svolto) un orario lavorativo giornaliero a turno unico superiore alle sei ore e non hanno usufruito e non usufruiscono del servizio di mensa, che non è stato attivato da ***.
7. Il predetto CCNL, all'art. 32 ("Indennità e provvidenze varie"), lettera H (voce "Mensa"), dispone che: "Nelle Aziende in cui non opera il servizio di mensa interna, saranno individuate adeguate soluzioni alternative, ivi comprese convenzioni con attività di ristoro esterne, previo esame congiunto con i soggetti sindacali competenti individuati nell'art. 1 del presente CCNL. L'irrealizzabilità del servizio mensa non può determinare la corresponsione di indennità sostitutive". Tale disciplina, di cui al CCNL applicato da *** [in precedenza, CCNL "Nettezza urbana (aziende municipalizzate)"] è invariata, quanto meno, dal maggio 2003 (v. docc. da 11 a 15 conv.).
8. Il buono pasto è, ovviamente, prestazione diversa rispetto alle indennità sostitutive della mensa, che qui non vengono in questione.
9. *** ha sottoscritto accordi sindacali con cui si è attribuito ai lavoratori il diritto alla corresponsione dei buoni pasto, a determinate condizioni.
10. Con l'accordo sindacale aziendale n. 7 dell'1.7.1999, il diritto è stato attribuito ai lavoratori a turno unico che svolgono la propria prestazione lavorativa nell'intervallo orario 12:00 – 15:00 (doc. 4 ric.; doc. 3 conv.), "considerata l'opportunità di evitare ai lavoratori interessati a tale turno, la consumazione del pasto in orario troppo anticipato, o posticipato, rispetto alle normali abitudini".
11. Nell'Ordine di servizio (OdS) n. 91 del 2000 (doc. 1 conv.) si è prevista l'erogazione del buono pasto ai lavoratori che svolgono la prestazione con orario spezzato (ad es. 730-12.30; 13.00-16.15) e si è ribadito il diritto previsto per i lavoratori a turno unico dal menzionato accordo, estendendolo ai casi di rientro per lavoro straordinario (nonché di distacco e permesso sindacale).
12. L'accordo sindacale n. 4 del 29.1.2009 (doc. 4 ric.; doc. 4 conv.) ha esteso il diritto dei lavoratori a turno unico, in relazione ad "ogni giornata di effettiva presenza in servizio con prestazione di lavoro normale a cavallo delle seguenti fasce orarie: 12:00- 15:00; 19:00-22:00"; all'uopo, per "giornata di effettiva presenza in servizio" si intende una "prestazione in orario normale di lavoro almeno pari alla metà delle 6 ore giornaliere previste, a cavallo delle fasce suddette". 12.1. Come anticipato, tale accordo è stato adottato in attuazione di una previsione contrattuale collettiva, in materia di "mensa", corrispondente a quella in vigore. 12.2. Nelle premesse dell'accordo le Rappresentanze sindacali aziendali, "nel chiedere un ampliamento dei beneficiari dei ticket restaurant, attese anche le tipicità degli orari vigenti, riconoscono che l'Azienda attraverso l'emanazione dell'OdS DPO n. 91/Rev 4 ha dato sempre puntuale e corretta applicazione" all'Accordo del 1999;
13. Con comunicazione n. 171 dell'11.2.2009 (doc. 5 conv.) *** ha illustrato ai propri dipendenti le modalità di applicazione dell'Accordo del 2009 (anche mediante l'esemplificazione di determinati orari di lavoro), fermo il diritto già disciplinato in caso di rientro per straordinario.
14. I ricorrenti hanno beneficiato del diritto al buono pasto, alle condizioni previste dai predetti accordi (v. verbale udienza 1.10.2024, con riguardo alle dichiarazioni delle parti in libero interrogatorio e alla dichiarazione del difensore dei ricorrenti, il quale - dietro invito del Tribunale - ha chiarito che "... non è contestata dai ricorrenti la percezione dei buoni pasto, nei termini di cui alla memoria di costituzione di controparte, avvenuta però in caso di effettuazione di turni compresi nelle fasce orarie oggetto di contrattazione sindacale, mentre l'oggetto dell'attuale vertenza attiene all'accertamento del diritto al buono pasto per la sola effettuazione di un turno di lavoro superiore alle sei ore, indipendentemente dalla relativa collocazione oraria").
15. L'ipotesi di piattaforma per il rinnovo del CCNL proposta da FP CGIL, Uiltrasporti e Fiadel prevede sotto la voce "diritto al pasto" l'attribuzione a tutti i lavoratori in turno antimeridiano, pomeridiano e "semi notte" del "diritto al pasto con tutte le varie forme possibili" (v. prod. doc. conv. 14.11.2024).
16. Le linee guida di piattaforma per il rinnovo del CCNL del settore dei Servizi Ambientali presentate da FIT-CISL prevedono che "Per lavoratrici e lavoratori, impiegati in atti-

vità che interessano nello stesso giorno orari che si svolgono sia in turno antimeridiano che pomeridiano, va definito un diritto al pasto con tutte le varie forme possibili per garantirlo in ogni impresa” (v. prod. doc. conv. 18.11.2024).

17. Venendo alle questioni più propriamente giuridiche, si deve premettere che, per giurisprudenza consolidata, «L’attribuzione del buono pasto [costituisce]... 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 garantirne il benessere fisico necessario per proseguire l’attività lavorativa quando l’orario giornaliero corrisponda a quello contrattualmente previsto per la fruizione del beneficio, [ed] è condizionata all’effettuazione della pausa pranzo» (Cass. 1 marzo 2021 n. 5547; conf. Cass. 31 ottobre 2022 n. 32113 e Cass. 1 settembre 2023 n. 25622).

18. Più specificamente, la prestazione di natura assistenziale de qua è “... finalizzata ad alleviare, in mancanza di un servizio mensa, il disagio di chi sia costretto, in ragione dell’orario di lavoro osservato, a mangiare fuori casa” (Cass. 22 ottobre 2020 n. 22985).

19. Dunque, «... il diritto... 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 novembre 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)» (Cass. 1 marzo 2021 n. 5547; conf. Cass. 31 ottobre 2022 n. 32113 e Cass. 1 settembre 2023 n. 25622).

20. Non rientrando il diritto alla mensa e ai buoni pasto «nel trattamento retributivo in senso stretto», secondo consolidata giurisprudenza, (quanto meno) nell’ambito del lavoro privato «il regime della loro erogazione può essere variato anche per unilaterale deliberazione datoriale, in quanto previsione di un atto interno, non prodotto da un accordo sindacale» (Cass. 28 luglio 2020 n. 16135).

21. Dunque, non essendo state neppure dedotte, nella specie, previsioni in materia di diritto alla mensa/ai buoni pasto diverse da quelle contrattuali collettive, la fonte primaria del diritto stesso non può essere individuata se non nel CCNL applicato da ***, disciplinante i rapporti di lavoro.

22. La relativa previsione, sopra trascritta, è rimasta invariata (quanto meno) nell’ultimo ventennio ed era tale, dunque, nel momento della conclusione dell’accordo sindacale del 2009, sopra menzionato.

23. Essa non pare attribuire ai ricorrenti il diritto vantato, cioè al buono pasto anche nei casi non disciplinati dagli accordi sindacali ed in particolare da quello del 2009 di cui sopra, perché, in relazione alle aziende che, come ***, non hanno attivato il servizio di mensa interna, prevede solo che “... saranno individuate adeguate soluzioni alternative, ivi comprese convenzioni con attività di ristoro esterne, previo esame congiunto con i soggetti sindacali competenti...”.

24. Si è detto quali siano stati gli esiti dell’esame congiunto, formalizzati negli accordi sindacali alle cui previsioni *** si è attenuta. Accordi che, a ben vedere, apprestano una “soluzione alternativa” adeguata, costituita - per quanto qui interessa - dal riconoscimento del buono pasto, da ultimo, a chi, lavorando su turno unico, presta la propria attività nelle fasce orarie individuate dalle parti (12:00-15:00 e 19:00-22:00), ritenendosi diversamente possibile la consumazione del pasto

“a casa”, prima dell’inizio del turno o dopo il termine dello stesso, senza eccessivo scostamento dagli orari abituali. D’altra parte, neppure i servizi mensa operano usualmente 24 ore al giorno.

25. I contenuti della contrattazione aziendale dimostrano che le parti stipulanti (e, quindi, anche le rappresentanze sindacali) hanno interpretato la previsione di cui al CCNL nei termini proposti. Le stesse piattaforme di rinnovo di recente rese note sembrano confermare che il detto CCNL non preveda già il diritto al buono pasto in tutti i casi in cui l’orario di lavoro sia superiore alle 6 ore e comporti, quindi, una pausa.

26. Non coglie nel segno la pretesa attrice di fondare il proprio asserito diritto sulle previsioni di contratti collettivi diversi, relativi al settore della sanità (pubblica e privata), perché esse sono di tenore differente e ricollegano specificamente il diritto alla mensa/al buono pasto al rispetto di un orario che comprenda una pausa. Pertanto, neppure possono estendersi ai rapporti lavorativi in questione i principi giurisprudenziali relativi al diverso settore. Si è detto, infatti, che solo il CCNL applicato da *** potrebbe fondare le pretese attrici.

27. Conclusivamente, il ricorso risulta totalmente infondato e deve essere respinto.

28. Quanto alle spese di lite, la particolare novità della questione (non constano precedenti di legittimità in merito al CCNL in questione) ne consente l’integrale compensazione, tra le parti.

P.Q.M.

il Giudice, defintivamente pronunciando, respinta ogni contraria deduzione, eccezione e conclusione, respinge il ricorso; compensa integralmente, tra le parti, le spese di lite.

(1) Esiste il diritto al “buono pasto”?

Sommario: 1. *Premessa: le difese delle parti.* - 2. *Brevi cenni sul buono pasto.* - 3. *Il ruolo della contrattazione collettiva.* - 4. *La decisione del Giudice.*

Premessa: le difese delle parti.

Con ricorso ex art 414 cpc 119 ricorrenti, tutti dipendenti di un’azienda in house del Comune di Genova, hanno adito il Tribunale di Genova chiedendo venisse accertato il loro diritto a percepire il buono pasto sostitutivo del servizio mensa, a far data dal gennaio 2017, per ogni giorno di lavoro effettivo superiore alle sei ore.

Secondo la tesi da questi prospettata, il diritto alla mensa e quindi al buono pasto, sarebbe direttamente collegato al diritto alla pausa previsto dall’art 8 comma 1 del d.lgs. n. 66/2003 a mente del quale ogni lavoratore che svolge la prestazione lavorativa di almeno 6 ore giornaliere ha diritto ad una pausa di non meno di 10 minuti anche per consumare il pasto (1).

In sostanza, secondo i lavoratori ricorrenti, il compimento di una prestazione lavorativa di durata superiore a sei ore, che dà diritto alla pausa di cui all’art. 8 del d.lgs. n. 66/2003 ai fini del recupero delle energie psicofisiche e dell’eventuale consumazione del pasto, comporterebbe automaticamente il diritto a percepire anche il buono pasto.

La società datrice di lavoro ha resistito in giudizio contestando le difese attoree, precisando in particolare che, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL applicato (che all’art 32 prevede che le aziende in cui non opera il servizio di mensa interna sono onerate di individuare adeguate soluzioni alter-

native previo esame congiunto con i soggetti sindacali competenti) aveva negli anni sottoscritto con le organizzazioni sindacali diversi accordi al fine di disciplinare l'erogazione dei buoni pasto (accordi di cui per altro gli stessi ricorrenti avevano pure beneficiato allorquando avevano negli anni svolto la prestazione lavorativa con le modalità previste negli accordi stessi).

La convenuta evidenziava in ogni caso la totale carenza probatoria dei ricorrenti: nulla era stato infatti provato, dedotto o documentato con riguardo al rapporto di lavoro, evidenziando in particolare che non erano stati neppure individuati per quanti e per quali giorni veniva rivendicato il diritto all'erogazione del buono pasto rendendo di fatto impossibile per il giudicante ogni valutazione sul punto.

Il Giudice nella sentenza in commento è quindi stato chiamato a decidere se l'articolazione oraria eccedente le sei ore giornaliera è da sola elemento sufficiente per fondare il diritto dei ricorrenti a percepire il buono pasto.

2. Brevi cenni sul buono pasto.

Il buono pasto è un emolumento sostitutivo del servizio mensa che il datore di lavoro può riconoscere ai propri dipendenti qualora, per ragioni economiche o organizzative, non voglia o non possa istituire un servizio mensa aziendale. Per costante giurisprudenza il diritto a fruire dei buoni pasto ha natura assistenziale e non retributiva, finalizzato unicamente ad alleviare, in mancanza di un servizio mensa, il disagio di chi sia costretto, in ragione dell'orario di lavoro osservato, a mangiare fuori casa (2).

Si differenzia dalla c.d. indennità sostitutiva del servizio mensa che è considerata a tutti gli effetti parte integrante della retribuzione e pertanto viene inserita in busta paga.

Non esiste alcuna disposizione legislativa che impone al datore di lavoro di organizzare un servizio mensa né una disposizione che impone al datore di lavoro che non organizza detto servizio di riconoscere uno dei predetti emolumenti sostitutivi.

Il datore di lavoro è altresì pure libero di attivare contemporaneamente i diversi sistemi: istituire il servizio di mensa per una categoria di lavoratori, adottare il sistema dei buoni pasto per un'altra categoria ed erogare l'indennità sostitutiva per una terza categoria di prestatori di lavoro.

La mancanza di specifici obblighi si desume dal fatto che il buono pasto non è normato da alcuna fonte legislativa se non da un punto di vista fiscale e contributivo: i buoni pasto sono infatti soggetti ad una disciplina fiscale e previdenziale agevolata (3).

In altri termini, nel nostro ordinamento il buono pasto non è riconosciuto dalla legge quale diritto soggettivo del lavoratore ma è solo disciplinato nei suoi profili fiscali e contributivi, trattasi infatti di un istituto nato in sede di contrattazione collettiva e che a nessun titolo rientra nel concetto di retribuzione ex art 2099 c.c. (4).

Il buono pasto non rientra quindi nella definizione di "salario" o "compenso" per il lavoro prestato ma viene considerato come una prestazione che ha un carattere di utilità personale per il lavoratore.

Pur non rientrando nel concetto di retribuzione, può però essere riconosciuto come parte delle condizioni di lavoro, e in molti casi viene utilizzato come strumento di welfare aziendale.

Non rientrando nel trattamento retributivo in senso stretto può addirittura essere prima concesso dal datore di lavoro e poi per unilaterale deliberazione dello stesso essere pure revocato (qualora ovviamente sia stato inizialmente previsto

solo per mezzo di un atto interno e non frutto di un accordo sindacale) (5).

Da ultimo rileva, quale ulteriore prova della non inclusione dei buoni pasto nel concetto di retribuzione in senso stretto, il fatto che essi non rientrano tra i "trattamenti retributivi" previsti dall'art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276 del 2003 in tema di responsabilità solidale del committente con l'appaltatore di servizi, posto che rientrano tra i "trattamenti retributivi" solo gli emolumenti che il datore di lavoro risulti tenuto a corrispondere ai propri dipendenti e che hanno natura eminentemente retributiva (6).

3. Il ruolo della contrattazione collettiva.

Come già si è detto il buono pasto è nato in sede di contrattazione collettiva.

La giurisprudenza unanime ritiene che per la natura occasionale e assistenziale (finalizzata a conciliare le esigenze di servizio con le esigenze quotidiane del lavoratore), il diritto al buono pasto è esclusivamente collegato alle disposizioni della contrattazione collettiva che lo prevedono e, soprattutto, che il datore di lavoro non è obbligato alla corresponsione del buono pasto o all'attivazione del servizio mensa in favore dei propri dipendenti.

Si ritiene pertanto che sussista, dunque, soltanto un interesse legittimo pretensivo dei dipendenti all'erogazione del servizio mensa, e non anche un diritto soggettivo (7).

La matrice di origine esclusivamente sindacale – collettiva dell'istituto si rinviene poi nella legge posto che l'art 6 del decreto legge n. 333/1992 recita "salvo che gli accordi ed i contratti collettivi, anche aziendali, dispongano diversamente, stabilendo se e in quale misura la mensa è retribuzione in natura, il valore del servizio di mensa, comunque gestito ed erogato, e l'importo della prestazione pecuniaria sostitutiva di esso, percepita da chi non usufruisce del servizio istituito dall'azienda, non fanno parte della retribuzione a nessun effetto attinente a istituti legali e contrattuali del rapporto di lavoro subordinato".

La giurisprudenza in materia è ancora molto poca ed ha avuto ad oggetto pressoché per la quasi totalità il CCNL Comparto Sanità nelle sue varie versioni a seguito dei plurimi rinnovi che si sono succeduti (si segnala infatti che i ricorrenti hanno citato unicamente la giurisprudenza riferita a tale contratto collettivo).

In ogni caso, in tutte le pronunce che ad oggi sono reperibili, i Giudici hanno deciso la questione sottoposta alla loro attenzione procedendo ad un'analisi dettagliata delle clausole del contratto collettivo, applicato al rapporto di lavoro, in tema di buoni pasto.

Le sentenze, sia di merito che di legittimità, non hanno "creato" un nuovo diritto al buono pasto ma si sono limitate ad interpretare le norme di settore che tale diritto già riconoscevano.

Ad esempio la Corte di Cassazione con la sentenza n. 5547/2021, partendo dal dato fattuale che il CCNL Comparto Sanità 20 settembre 2001 riconosceva il diritto al buono pasto a tutti i lavoratori "in relazione alla particolare articolazione del lavoro" (8), ha fornito un'interpretazione a tale locuzione in combinato disposto con l'art 8 d.lgs. n. 66/2003, arrivando alla conclusione che il buono pasto spetta a tutti i lavoratori (il cui rapporto di lavoro è regolato da tale fonte collettiva) che in base all'orario di lavoro hanno diritto a beneficiare di una pausa (9).

La Corte in un'altra pronuncia, sempre analizzando la disposizione del contratto collettivo in tema di buoni pasto

(CCNL AIOP - ARIS - Fondazione don Carlo Gnocchi onlus 2002 - 2005 Sanità Privata (10)), ha ravvisato una posizione soggettiva dei ricorrenti direttamente tutelata dal contratto collettivo ed immanente al rapporto di lavoro subordinato, in quanto “discende direttamente dalla disciplina di fonte collettiva come componente naturale e stabile dello statuto legale del rapporto di lavoro” (11).

È quindi la sola contrattazione collettiva che può prevedere se e in che misura esista il diritto per i lavoratori e determinarne i presupposti.

A titolo esemplificativo si cita una sentenza di risultato contrario ove la Corte di Cassazione ha ritenuto non sussistere il diritto di una lavoratrice ai buoni pasto in quanto il CCNL di riferimento collegava il diritto alla percezione del buono pasto alla effettiva fruizione della pausa, pausa a cui la lavoratrice aveva però rinunciato per terminare anticipatamente l'orario di lavoro (12).

Non possono non essere citate tre sentenze del Tribunale di Genova in materia aventi ad oggetto il CCNL Comparto Sanità 21 maggio 2018 (13), nelle quali i Giudici hanno tutti ritenuto non sussistente il diritto dei ricorrenti a percepire i buoni pasto in quanto svolgere la prestazione di lavoro in turno era incompatibile con le previsioni del CCNL che escludevano espressamente i turnisti tra quelli a cui veniva riconosciuto il buono pasto (14).

4. La decisione del Giudice.

Nel caso di specie il giudice ha rigettato il ricorso e, stante la mancanza di altre pronunce aventi ad oggetto il CCNL Servizi Ambientali e la particolare novità della questione, ha compensato le spese processuali.

Il giudicante ha evidenziato in primis che il CCNL applicato, in punto buoni pasto, è sostanzialmente invariato dal 2003.

L'attenzione del Giudice si è quindi concentrata sull'art. 32, lett. H, secondo il quale “Nelle Aziende in cui non opera il servizio di mensa interna, saranno individuate adeguate soluzioni alternative, ivi comprese convenzioni con attività di ristoro esterne, previo esame congiunto con i soggetti sindacali competenti”.

Per il Tribunale, dalla semplice lettura della norma è da escludersi che le parti collettive abbiano inteso attribuire ai lavoratori un diritto al buono pasto, quanto piuttosto un obbligo per il datore di lavoro che non può o vuole istituire il servizio mensa di individuare adeguate soluzioni alternative previo esame congiunto con i soggetti sindacali.

Nella specie, la parte datoriale aveva proprio prodotto gli accordi sindacali con cui si era attribuito il diritto al buono pasto al ricorrere di determinate condizioni, puntualmente indicate negli accordi medesimi.

Con l'accordo sindacale aziendale n. 7/1999, il diritto era stato dapprima attribuito ai lavoratori a turno unico che svolgono la propria prestazione lavorativa nell'intervallo orario 12:00-15:00.

Nel 2000 con l'ordine di servizio n. 91 è stata prevista l'erogazione del buono pasto ai lavoratori che svolgono la prestazione con orario spezzato (ad es. 7.30-12.30; 13.00-16.15) e si è ribadito il diritto previsto per i lavoratori a turno unico dal menzionato accordo, estendendolo ai casi di rientro per lavoro straordinario (nonché di distacco e permesso sindacale).

Da ultimo con l'accordo n. 4/2009 il datore di lavoro ha poi esteso il diritto ai lavoratori a turno unico, in relazione ad ogni giornata di effettiva presenza in servizio con prestazione di lavoro normale a cavallo delle seguenti fasce orarie: 12:00-15:00; 19:00-22:00.

Per il Giudice quindi la parte datoriale e le rappresentanze sindacali avevano congiuntamente individuato quelle soluzioni alternative richieste e previste dal CCNL Servizi Ambientali, unica fonte normativa cui far riferimento per i motivi sopra detti.

La pronuncia si è poi soffermata sulla tesi dei lavoratori secondo cui il diritto al buono pasto si fonderebbe sull'art. 8 del d.lgs.99/2003, sulle previsioni di contratti collettivi diversi da quello applicato (in particolare sul settore della sanità sia pubblica che privata) e sui relativi principi giurisprudenziali espressi nelle sentenze relative a tali settori. Il parallelismo non coglie nel segno secondo il Giudice, dal momento che tali sentenze sono intervenute in un contesto lavorativo regolato da una contrattualistica collettiva ben diversa.

Per altro, il non automatico riconoscimento del diritto a percepire il buono pasto per il solo fatto di effettuare una prestazione lavorativa eccedente le sei ore, si rinviene in una recentissima sentenza della Corte di Cassazione il cui ragionamento giuridico sottostante ha portato a riconoscere il diritto a percepire il buono pasto (per l'assurdo) anche durante le ferie (momento in cui pacificamente il lavoratore non svolge neppure 1 minuto di prestazione lavorativa).

Nel suddetto caso il CCNL applicato al rapporto di lavoro è quello degli Autoferrotranvieri il quale non disciplina l'istituto del buono pasto quanto piuttosto l'indennità sostitutiva di mensa, che pertanto è parte integrante della retribuzione in senso stretto.

La Cassazione riprende quindi l'orientamento della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, secondo cui la retribuzione durante le ferie deve essere equivalente a quella percepita nei giorni lavorativi ordinari, in quanto una riduzione potrebbe scoraggiare il lavoratore dall'effettuarle. In base a tale principio, ha voluto ribadire che la retribuzione per le ferie deve includere ogni compenso relativo all'esecuzione delle mansioni e legato allo “status” personale e professionale del lavoratore, al fine di garantire condizioni economiche simili a quelle del periodo lavorativo (15).

Tornando al caso deciso dal Tribunale di Genova, il Giudice ha rigettato il ricorso avuto anche riguardo al fatto che la totalità dei lavoratori aveva percepito i buoni pasto alle condizioni previste dagli accordi sindacali prodotti ossia quando avevano svolto le prestazioni lavorative nelle fasce orarie ivi indicate.

Si segnala infine una recente sentenza in tema del Tribunale di Roma, il cui caso sottostante si appalesa molto simile al caso di specie: il datore di lavoro è un'azienda che copre tutti i servizi legati alla gestione del ciclo dei rifiuti e dell'ambiente, applica il CCNL Servizi Ambientali e i ricorrenti hanno svolto le medesime difese rinvenibili nell'ambito del procedimento definito con la sentenza oggetto di commento.

Il Giudice anche in questo caso ha ritenuto che la disposizione contrattuale di cui all'art. 32, lett. h), non prevede l'attribuzione di un diritto al buono pasto, stabilendo invece l'obbligo di istituire un servizio mensa interno all'impresa oppure l'individuazione di modalità alternative; nel caso *de quo*, la parte datoriale aveva proprio dimostrato di aver istituito convenzioni con altri esercizi per garantire la fruizione dei pasti (16).

Stefano Torchio
Avvocato, Foro di Genova

Note.

(1) Art 8 comma 1 d.lgs. n. 66/2003: “Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti

collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo”.

(2) Cass., 8 agosto 2012 n. 1429, in *Giust. civ. Mass. 2012*, 7-8, 1030.

(3) L'art. 51, comma 2, lett. c), del TUIR prevede che non concorrono a formare il reddito del lavoratore fino al limite giornaliero di 4 euro per i buoni cartacei e 8 euro per quelli in formato elettronico. Come ribadito nella Circolare INPS n. 15 del 28.01.2022, tali soglie di esenzione valgono anche e ai fini previdenziali, tenuto conto dell'unificazione delle base imponibili, prevista dal Decreto Legislativo 2 settembre 1997, n. 314.

(4) Art 2099: “La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo o a cottimo e deve essere corrisposta, con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito. In mancanza di accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice. Il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione o con prestazioni in natura”.

(5) Cass., 28 luglio 2020 n. 16135 in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro 2020*, 4, II, 647.

(6) Tribunale di Venezia, Sez. Lav, 16 marzo 2022 n. 192 in *Redazione Giuffrè 2022*.

(7) Tribunale Crotone, Sez. Lav., 29 aprile 2021, n. 400 in *Redazione Giuffrè 2021*.

(8) Art 29 CCNL settembre 2001: “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. 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. 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”.

(9) Cass., 1 marzo 2021 n. 5547 in *Giustizia Civile Massimario 2021* “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 art. 29 CCNL INTEGRATIVO SANITA', attribuisce il diritto alla mensa ai dipendenti presenti in servizio 11. L'art. 26 del CCNL SANITA' 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 art. 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), art.

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”.

(10) “E' fatto obbligo alle strutture sanitarie con più di 160 dipendenti di istituire il servizio di mensa; sono fatte salve le situazioni già esistenti. 3 - Nelle predette strutture sanitarie, laddove i servizi prevedano particolari articolazioni di orario, il datore di lavoro provvederà a garantire l'esercizio della mensa anche con modalità sostitutive (quali, ad esempio, buono pasto, cestino da consumare in luogo idoneo, ecc.) che, comunque, non debbono prevedere indennità monetizzabile. (...) 5 - Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro”.

(11) Cass., 31 luglio 2023 n. 23255, in *Rivista De Jure*.

(12) Cass., 21 ottobre 2020 n. 22985 in *Redazione Giuffrè 2021*, “Nel caso di specie i presupposti del diritto sono fissati dall'art. 4, comma 2, dell'accordo collettivo sul riconoscimento dei buoni pasto, secondo cui “il buono pasto viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa prevista dall'art. 19, comma 4, del CCNL, all'interno della quale va consumato il pasto” ... Nel caso di specie è pacifico che la pausa pranzo non sia stata fruita, per rinuncia ad essa della lavoratrice, evidentemente al fine di poter terminare anticipatamente, nel primo pomeriggio, la prestazione di lavoro. Pertanto, in mancanza di pause, non sono integrati gli estremi cui la disciplina collettiva subordina il diritto alla prestazione”.

(13) Art. 27, comma 4 CCNL Comparto Sanità: “Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno trenta minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto”

(14) Tribunale di Genova, 30 ottobre 2023 n. 748; Tribunale di Genova, 23 novembre 2023 n. 762; Tribunale di Genova, 12 ottobre 2023 n. 797: “La previsione applicabile pro tempore, invece, riconosce il medesimo diritto assieme a quello alla pausa di (almeno) 30 minuti, non a “tutti i dipendenti”, ma al personale - che superi, ben inteso, le sei ore di lavoro giornaliero - “purché non in turno”. Così precludendo al personale turnista (a cui pacificamente apparteneva la ricorrente, nel periodo de quo), sia il diritto alla pausa di (almeno) 30 minuti, sia quello alla mensa/al buono pasto. Né vi sono, nel CCNL, altre previsioni volte a riconoscere tali diritti ai lavoratori “in turno”. E il diritto alla fruizione della mensa/del buono pasto, costituente una erogazione di carattere assistenziale..., proprio per la suindicata natura..., è strettamente collegato alle disposizioni della contrattazione collettiva che lo prevedono. Del resto, laddove previste (Comparto ministeri) “[l]e norme primarie (art. 3, co. 1, L. 334/1997 e art. 2, co. 11, L. 550/1995) si limitano del resto a rinviare, per le regole di attribuzione dei buoni pasto, ad appositi accordi collettivi. E' dunque la contrattazione collettiva, quale fonte di disciplina del detto diritto, a poterne determinare i presupposti. E vi provvede, per quanto qui interessa, con il menzionato art. 27, co. 4”.

(15) Cass., 27 settembre 2024 n. 25840 in *CED, Cassazione, 2024*.

(16) Tribunale Roma, 09 ottobre 2024, n.15235 in *Diritto & Giustizia 2024*, 24 dicembre.