



CORTE D'APPELLO DI MESSINA

SEZIONE LAVORO

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte d' Appello di Messina, composta dai Signori Magistrati:

Dott. B. Catarsini	Presidente
Dott. C. Zappalà	Consigliere rel.
Dott. F. Conti	Consigliere

Sciogliendo la riserva allo scadere del termine per note concesso alle parti *ex art. 127 ter c.p.c.* fino al 23/04/2024, nella causa n. 587/2023 r.g. promossa da:

Parte_1, in persona del legale rappresentante, rappresentata e difesa dall'avv. Giovanna CarusoAPPELLANTE

CONTRO

Controparte_1, C.F. *C.F._1*, rappresentata e difesa dall'avv. Salvatore IrreraAPPELLATA

OGGETTO: Appello avverso la sentenza del Tribunale di Barcellona n. 128/2023 del 15/2/2023.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO E CONCLUSIONI DELLE PARTI

Con ricorso al Giudice del Lavoro del Tribunale di Barcellona iscritto al n. 829/2022 R.G., [...] *Parte_2* dipendente turnista dell' *Parte_1*, quale infermiera settore Malattie Infettive, lamentava la mancata istituzione del servizio di mensa ed invocava l'accertamento del proprio diritto ad usufruire gratuitamente del servizio mensa con l'accollo del costo del singolo buono pasto a carico dell' *Pt_1* resistente, nonché, qualora anche l'estrinsecazione dell'orario di lavoro fosse stato incompatibile con la durata di apertura della mensa medesima, il riconoscimento del diritto alla garanzia delle modalità sostitutive del suddetto diritto ovvero l'erogazione di buoni pasto o il pagamento di un contro valore in denaro nella misura di € 4,13 per ogni turno lavorato che eccedeva le sei ore. Chiedeva pure, il pagamento della somma di €

3.308,13 (la cui somma derivava dalla moltiplicazione del valore del singolo buono pasto di euro 4,13 per 801 turni mensili eccedenti le sei ore), oltre rivalutazione e interessi, a titolo di risarcimento del danno da mancato riconoscimento del diritto richiesto, con vittoria di spese e compensi.

Nella resistenza dell'azienda convenuta, il giudice, con la sentenza del 15/2/2023, in accoglimento del ricorso, condannava l' *Pt_1* al pagamento in favore della ricorrente della suddetta somma di € 3.308,13 a titolo di risarcimento del danno, oltre interessi legali dal dovuto al soddisfo, nonché al riconoscimento in favore della stessa del diritto all'erogazione dei buoni pasto per ogni turno lavorativo eccedente le sei ore dalla data della domanda.

Condannava altresì l' *Pt_1* resistente alla rifusione delle spese di lite in favore della ricorrente, che liquidava in Euro 1.030,00 per compensi professionali oltre IVA e CPA e rimborso spese generali, e che distraeva in favore del procuratore anticipatorio avv. Irrera.

Avverso tale sentenza proponeva appello l' *Parte_1*, con ricorso del 3/8/2023, chiedendo la riforma della sentenza impugnata, stante la ribadita insussistenza del diritto di mensa o sostitutivo per il personale sanitario turnista e dunque l'infondatezza delle pretese della *Pt_2* con vittoria di spese e competenze di entrambi i gradi di giudizio.

L'appellata si costituiva in giudizio chiedendo il rigetto dell'appello in quanto infondato in fatto ed in diritto.

Concesso termine per il deposito di note scritte fino al 23/04/2024, la causa viene oggi decisa con la presente sentenza.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Preliminarmente va rilevato, quanto alla richiesta avanzata dall'appellante nelle note da ultimo depositate, che l'allegata iniziativa da parte dei nuovi vertici aziendali di avere avviato un tavolo di trattative per una soluzione bonaria della questione oggetto di causa, non risulta comprovata da alcuna documentazione, nonostante si faccia riferimento ad una trattativa già in atto in relazione alla quale non è neanche specificata la controparte interessata. La richiesta di rinvio non può pertanto essere accolta e la causa va decisa.

A tal fine appare opportuno ripercorrere i punti salienti della impugnata decisione.

Il giudice di prime cure ha innanzitutto premesso che 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. Proprio per la suindicata natura, ha altresì rilevato che il diritto al buono pasto è strettamente collegato alle disposizioni della contrattazione collettiva che lo prevedono (cfr. Cass. n. 5547/2021; Cass. n. 22985/2020; App. Milano n. 480/2022; App. Palermo n. 421/2021).

Ha pertanto rilevato che la norma da applicare è l'art. 29 del C.C.N.L. 1998-2001 così come modificato nei commi 1 e 4 dal CCNL 31/7/2009 che sancisce il diritto alla mensa, norma la cui efficacia non sarebbe stata neanche modificata dal successivo CC.N.L. Comparto Sanità 2016-2018. Ha così richiamato l'art. 27 comma 4 che prevede che: *“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 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 29 del C.C.N.L. integrativo del 20/9/2001 e all'art.4 del C.C.N.L. del 31/7/2009. 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”*.

Alla stregua di tale dato normativo, il giudice ha evidenziato che la disciplina contrattuale delega alla singola Azienda solo l'organizzazione e la gestione del servizio mensa o della modalità sostitutiva dello stesso servizio, mentre detta i criteri e le regole per l'attribuzione del diritto di mensa (o alle modalità sostitutive) del dipendente.

Ha quindi ritenuto che anche l'utilizzo, nel primo comma dell'art. 29 sopra citato, del verbo “possono” debba interpretarsi come meramente attributivo di una facoltà alle singole Aziende di poter (o meno) istituire mense di servizio (in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili), senza tuttavia far venir meno il carattere di doverosità della garanzia dell'esercizio del diritto di mensa, almeno con modalità sostitutive. Tale valutazione, secondo il giudice di prime cure, troverebbe pure riscontro nell'art. 8 D. Lgs. n. 66/2003 (Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro), 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.

Dunque, il diritto alla pausa sarebbe riconosciuto in via assoluta al lavoratore nel caso in cui l'orario ecceda le 6 ore per il recupero delle energie psico-fisiche e per l'eventuale consumazione del pasto. Ed allora, non sarebbe possibile limitare, in assenza di specifiche definizioni contrattuali collettive nazionali e, o, integrative, il diritto di mensa, richiedendo presupposti ulteriori (quali, ad esempio, il compimento di turni lavorativi che, iniziati di mattina, si prolunghino il pomeriggio) poiché, non

essendo tali limiti specificatamente richiamati nel C.C.N.L. di categoria, non sarebbe possibile inferire alcuna volontà delle parti di includere gli stessi nell'attribuzione del diritto di mensa.

In definitiva il diritto alla mensa spetterebbe a tutti i dipendenti che effettuino un orario di lavoro particolarmente gravoso (e quindi a tutti i dipendenti che effettuino un orario lavorativo giornaliero eccedente le sei ore); e ciò al fine di garantire loro il diritto alla pausa oltre che il diritto alla mensa, essendo pienamente compatibile la pausa per il recupero psicofisico con la consumazione del pasto. Tali considerazioni varrebbero anche per i turnisti i quali effettuino una prestazione lavorativa giornaliera che ecceda le sei ore. Invero l'impossibilità di usufruire della mensa, per la particolare strutturazione dell'orario di lavoro e per l'esigenza di continuità della prestazione lavorativa effettuata dal personale turnista, non farebbe decadere il diritto di detto personale alla mensa, ma, al contrario, farebbe sorgere in capo allo stesso il diritto alla mensa con modalità sostitutive, *id est* il diritto ai buoni pasto.

Tale valutazione è oggi contestata dall' [CP_2](#) che, con il primo motivo di appello, deduce che il giudice avrebbe erroneamente riconosciuto il diritto al buono pasto anche in favore del personale turnista cui invece non spetterebbe, alla stregua del chiaro tenore dell'art. 4 del C.C.N.L. 2016-2018. Richiama sul punto l'espressa disapplicazione dell'art. 33 del DPR n. 270/1987 e dell'art. 67 contenuta nell'art. 29 C.C.N.L. 2001 nonché l'art. 26 sempre del C.C.N.L. Sanità 1998/2001 che si occuperebbe proprio della determinazione e distribuzione dell'orario di lavoro, distinguendo il personale turnista da quello non turnista (*melius* diurnista).

Si tratterebbe di categorie diverse cui sarebbero imposti obblighi, diritti e *benefit* diversi.

Proprio tra i *benefit* si collocherebbero i buoni pasto che costituirebbero il corollario del diritto al riposo\pausa per quei lavoratori la cui attività, articolata in più giorni, deve essere prestata per un tempo superiore alle sei ore, con pausa e ripresa. Altro *benefit* sarebbe invece il riposo compensativo corollario anch'esso del diritto al riposo\pausa ma che sarebbe invece confacente al lavoro la cui prestazione non può essere interrotta nell'arco della giornata e dunque alla prestazione del personale turnista. Dunque, di contro a quanto ritenuto dal giudice di prime cure, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, la conciliazione delle esigenze di servizio con le esigenze quotidiane del lavoratore cui è consentita la fruizione del pasto opererebbe solo quando quest'ultimo è obbligato a rendere la prestazione in un orario comprensivo della fisiologica pausa pranzo e presso la sede lavorativa. Non così per il personale turnista che non può sospendere l'attività senza lasciare scoperto il posto di lavoro e le cui modalità concrete di organizzazione dell'orario di lavoro, non consentendo di effettuare la pausa che costituisce il presupposto necessario per il servizio mensa o sostitutivo, escludono il riconoscimento di detto *benefit*.

Pone l'accento sui pareri resi dall'ARAN che in data 22/4/2009 avrebbe affermato che: *“Detta norma nazionale - ovvero l'art. 29 del C.C.N.L. integrativo 20/9/2001- non consente, in via diretta e immediata, di stabilire quali siano le particolari articolazioni dell'orario di lavoro che attribuiscono inequivocabilmente al dipendente il diritto alla mensa, dovendo le stesse essere specificate a livello aziendale”*. Ed ancora richiama quello del 10/10/2018 ove l' *Pt_3* avrebbe definitivamente chiarito che: *“La previsione dell'art. 27 comma 4 del C.C.N.L. del 21/5/2018 trova applicazione, per espressa previsione negoziale, nei confronti del solo personale del comparto “non turnante” che effettua una articolazione dell'orario di lavoro su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore”*.

Del resto – evidenzia ancora l'appellante – i dipendenti turnisti non effettuano alcuna pausa e sarebbe contraddittorio riconoscere loro il diritto al buono pasto da spendere dopo la fine del turno lavorativo. Richiama pure il proprio Regolamento approvato con delibera del 16/3/2000 che avrebbe cristallizzato l'accordo integrativo aziendale stipulato in quell'anno con le OO.SS e che avrebbe riconosciuto il diritto ad usufruire del servizio sostitutivo di mensa solo per i dipendenti con orario di lavoro articolato con i rientri pomeridiani. Ribadisce che condizione essenziale per il riconoscimento del cd diritto al buono pasto non sarebbe il superamento della durata di sei ore giornaliere di lavoro, come ritenuto dal giudice, bensì la fruizione di una pausa intesa come intervallo non lavorato fuori dall'orario di lavoro ai fini del recupero delle proprie energie..

Sotto altro e diverso aspetto, affidato ad altro motivo, lamenta che il giudice avrebbe riconosciuto il risarcimento del danno semplicemente in ragione del numero dei turni senza che vi fosse alcuna prova del pregiudizio subito.

Le doglianze non meritano accoglimento.

Appare opportuno premettere che l'art. 29 del C.C.N.L. sanità 20/09/2001, integrativo nazionale del C.C.N.L. del 7/04/1999, ha al 5° comma effettivamente sancito: *“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”*.

La prima norma (D.P.R. n. 270 del 1987, art. 33) stabiliva: *“1. Hanno diritto alla mensa tutti i dipendenti nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario. 2. Gli Enti provvederanno, ove possibile, ad istituire il servizio di mensa o, in mancanza, a garantire l'esercizio del diritto con modalità sostitutive. 3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro e non è comunque monetizzabile. 4. Il dipendente è tenuto a corrispondere il costo del pasto nella misura di L. 1.500 per la durata del presente decreto. 5. Il tempo impiegato per il consumo del pasto deve essere rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario e non deve essere superiore a 30 minuti”*; mentre il D.P.R. n. 384 del 1990, art. 68, comma 2 disponeva che: *“ Il D.P.R. n. 20 maggio 1987, n. 270, art. 33, comma 4 è sostituito dal seguente: 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. 2.000 per pasto".

Dunque, alla stregua del chiaro tenore dell'art. 29 del C.C.N.L. del 1999 e della disposta disapplicazione, non viene più direttamente costituito alcun diritto a favore dei dipendenti, né quanto all'istituzione del servizio, né alle modalità sostitutive, essendo rimessa la relativa determinazione alle aziende, compatibilmente con le risorse disponibili (v. Cass. n. 16736/2012).

Tale disposizione è stata poi modificata, nel comma 1 (oltre che nel comma 4), dall'art. 4 del C.C.N.L. del 31/07/2009 che, dopo aver riprodotto il primo comma negli stessi termini del C.C.N.L. precedente ("*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*) ha introdotto un ulteriore inciso: "*In ogni caso l'organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende, mentre resta ferma la competenza del C.C.N.L. nella definizione delle regole in merito alla fruibilità e all'esercizio del diritto di mensa da parte dei lavoratori.*"

Ed allora se da un lato la materia è stata attribuita alla contrattazione decentrata, la relativa regolamentazione deve tuttavia articolarsi nei limiti fissati dalla disciplina collettiva nazionale e nel rispetto di quelle regole generali dalla stessa dettate in ordine alla fruibilità e l'esercizio del diritto di mensa da parte dei lavoratori.

Tale principio è stato più volte affermato dalla Corte di Cassazione e da ultimo con la recentissima sentenza dell'1/9/2023 n. 25622 che ha a tal proposito richiamato la generale valenza del disposto del D. Lgs. n. 165 del 2001, art. 40, comma 3, per cui: "*Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate".*

Compito di questa Corte è pertanto quello di analizzare la disciplina che in concreto l' **CP_2** ha adottato, nell'ambito del proprio assetto organizzativo e delle proprie risorse economiche, per garantire l'esercizio del diritto di mensa e verificarne il rispetto dei principi fissati dalla contrattazione collettiva nazionale. Come già *supra* accennato, con il regolamento adottato con delibera del 16/3/2000 l' **CP_2** ha riconosciuto il diritto alla mensa "*con modalità sostitutive, non potendovi provvedere nelle forme dirette*". Ha, tuttavia, attribuito detto diritto solo ai "*dipendenti il cui orario di servizio risulta articolato con rientri pomeridiani e, in particolare, a coloro i quali articolano l'orario di servizio su cinque giorni lavorativi con due rientri pomeridiani e per i giorni di effettiva presenza*".

Restano dunque esclusi coloro che, come l'appellata, svolgono il lavoro a turni o a "turno intero". Tale limitazione, ad avviso della Corte, si pone proprio in contrasto con la disciplina contrattuale nazionale, come ormai negli ultimi anni univocamente interpretata dalla Corte di Cassazione anche con le sentenze richiamate dal giudice di prime cure (Cass. n. 15629/2021 e 5547/2021), anzi con la pronuncia n. 9206/2023, i giudici di legittimità hanno proprio affrontato una questione sovrapponibile a quella che qui ci occupa, annullando 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 (in quanto la determinazione dell'articolazione oraria doveva ritenersi rimessa alla contrattazione aziendale), ritenendo erronea la conclusione dei giudici di merito di riconoscere il diritto ai buoni pasto solo nel caso in cui vi fosse un prolungamento dell'orario di lavoro oltre quello normale. E detta valutazione è stata pure ribadita con la sentenza n. 25622/2023 dell'1\9\2023, ove pure la Cassazione, chiamata a verificare la legittimità di un regolamento di una azienda sanitaria che limitava la fruizione del diritto di mensa con modalità sostitutive *“ai soli dipendenti delle strutture dell'Area Tecnico amministrativa che osservino un orario di lavoro articolato su 5 giorni alla settimana con due rientri pomeridiani con intervallo non inferiore a trenta minuti e non superiore a sessanta minuti per pausa mensa che dovrà collocarsi - di norma - nell'orario dalle ore 12.30 alle ore 15.30 nonché ai dipendenti delle restanti articolazioni aziendali che osservino la medesima tipologia di lavoro”*, ha affermato che non poteva l'Azienda restringere il campo degli aventi diritto a buono mensa rispetto alle stesse previsioni di cui alla clausola contrattuale in esame (art. 29 C.C.N.L.) ed alla "particolare articolazione dell'orario" come interpretata da questa Corte nei termini che pure specificava.

Ed in effetti, come pure evidenziato dal giudice di prime cure e già affermato da questa stessa Corte in altre decisioni sia pure riguardanti altra azienda sanitaria, la *“particolare articolazione dell'orario di lavoro”* che il secondo comma del art. 29 del C.C.N.L. integrativo richiama nel sancire *“il diritto alla mensa”* del dipendente, deve collegare alla fruizione di un intervallo di lavoro che va riconosciuta al lavoratore, ai sensi dell'art. 8 del D. lgs. 66/2003, *“qualora il suo orario lavorativo ecceda le sei ore ai fini del recupero delle energie psico fisiche e della eventuale consumazione del pasto”*.

Dunque 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 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 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 argomentando, la Corte di Cassazione è pervenuta alla conclusione per cui le "particolari condizioni di lavoro" di cui all'art. 29 del C.C.N.L. del comparto Sanità del 20/09/2001, 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 (Cass. n. 9206/2023. Cass. n. 31113/2022 Cass. n. 55472021 e n. 31137 /2019).

Tali principi valgono dunque anche per i c.d. "turnisti", non risultando ostativa la evidenziata impossibilità per costoro di usufruire della mensa per la particolare strutturazione dell'orario di lavoro e per l'esigenza di continuità della prestazione lavorativa dagli stessi effettuata, ben potendo – come pure ritenuto dal giudice di prime cure - il diritto alla mensa realizzarsi con modalità sostitutive e dunque con i buoni pasto. Come del resto avviene anche per i lavoratori non turnisti, non essendo istituita presso l' **CP_2** appellante alcuna mensa.

Né a diverse conclusioni porta il diritto al riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore di cui pure gode il personale turnista con lavoro articolato in turni continuativi sulle 24 ore, diritto che non esclude certo la necessità per il turnista di godere comunque della "pausa" ovvero dell'intervallo non lavorato giornalmente ogni qualvolta la sua attività si svolga per almeno sei ore.

Va poi pure puntualizzato che la valenza della ricostruzione normativa fin qui svolta non è in alcun modo compromessa dalle ulteriori disposizioni introdotte dal C.C.N.L. 2016/2018 pure richiamate dal giudice di prime cure e dallo stesso ritenute non decisive. Tale contratto collettivo, all'art. 27 comma 3 richiama i diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro tra cui anche quello (lett. b) dell'orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore con la previsione (lett. e), nel caso di lavoro articolato in turni continuativi sulle 24 ore, di periodi di riposo conformi alle previsioni dell'art.7 del D. Lgs. n. 66/2003 tra i turni per consentire il recupero psico-fisico.

Il comma 4 prevede che *“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 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 29 del C.C.N.L. integrativo del 20/9/2001 e all'art.4 del C.C.N.L. del 31/7/2009 pure statuendo che “la durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro”.*

Ora, con tale disposizione di cui al comma 4, il nuovo C.C.N.L. ha, a ben vedere, inteso solo delegare alla singola azienda l'organizzazione e la gestione del servizio mensa o delle modalità sostitutive dello

stesso servizio per i dipendenti “non in turno” dettando i criteri e le regole per l'attribuzione del diritto di mensa (o alle modalità sostitutive) in loro favore. Né all'inciso “purché non in turno” può attribuirsi quella valenza pretesa dall'appellante ovvero quella di avere espressamente sancito l'esclusione dal diritto di mensa degli altri lavoratori “in turno”. Quella che, seguendo l'interpretazione data dall'appellante, sarebbe a tutti gli effetti una deroga alla norma di cui all'art. 8 del D. Lgs. 66/2003 già richiamata (che riconosce senza distinzione ad ogni lavoratore il diritto a un intervallo per pausa qualora l'orario giornaliero ecceda il limite delle sei ore) non può essere infatti affidata ad un mero richiamo in un inciso ad una categoria di lavoratori per ritenere che gli altri ne siano esclusi, deponendo invece per una articolazione diversa da quella ivi prevista del loro diritto alla mensa.

Del resto, va altresì evidenziato che detto C.C.N.L. non ha abrogato la norma precedente di cui all'art. 29 del C.C.N.L. integrativo del 20/9/2001.

Lo stesso *Pt_3* con il parere del 10/10/2018 sopra riportato e richiesto proprio sul quesito (“*Qual è per il personale turnante l'esatta portata applicativa, in relazione al diritto alla pausa mensa o alle modalità sostitutive, dell'art. 27, comma 4, del C.C.N.L. 2016/2018 del comparto sanità che disciplina la pausa di 30 minuti?*”) pur affermando che “*ovviamente detto personale (turnista) non è destinatario della norma di cui al comma 4 dello stesso articolo*”, non ha certo ritenuto detta categoria esclusa dal godimento del diritto alla mensa sia pure con modalità sostitutive, riaffermando la valenza dell'art. 29 e concludendo “*come è evidente la norma contrattuale non pone limitazione alcuna al godimento della pausa mensa/pasto in relazione al turno assegnato che dovrà però essere esercitata nell' intervallo tra due periodi di attività lavorativa*”.

Il primo motivo è pertanto infondato.

Parimenti non merita accoglimento neanche la seconda doglianza, essendo stata correttamente accolta la pretesa risarcitoria avente ad oggetto il danno evidentemente costituito dall'aver dovuto provvedere a proprie spese al pasto nei giorni in cui la *Pt_2* ha effettuato una prestazione lavorativa eccedente le sei ore. A tal fine risultano pienamente idonei gli analitici e non contestati conteggi elaborati nel ricorso di primo grado sulla scorta del costo del pasto stabilito dal C.C.N.L. e del numero di turni risultante dai prospetti indicati.

Quanto alle spese del presente grado, attesa la natura squisitamente interpretativa delle questioni affrontate, oggetto di contrasti giurisprudenziali relativamente recenti, sussistono i presupposti per una compensazione parziale nella misura di 1\3 con condanna dell' *Pt_1* al pagamento della restante parte.

La Corte da atto che sussistono i presupposti di cui al comma 1- *quater* art.13 DPR 30/05/2002 n.115 per il versamento di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato a carico dell'appellante.

P.Q.M.

La Corte definitivamente pronunciando sull'appello promosso da *Parte_1* [...] in persona del suo legale rappresentante, avverso la sentenza n. 128\2023 emessa dal Tribunale di Barcellona P.G. sez. lavoro il 15/2/2023, così provvede:

- rigetta l'appello;
- compensa tra le parti le spese del presente grado in ragione di 1\3 e condanna l [...] *Parte_1*, in persona del suo legale rappresentante, al pagamento a favore di *Parte_2* dei restanti 2\3 che liquida in Euro 1322,00 per compensi, oltre CPA, Iva e spese generali nella misura del 15%, con distrazione in favore del procuratore anticipatario;
- dà atto che sussistono i presupposti di cui al comma 1- *quater* art.13 DPR 30/05/2002 n.115 per il versamento di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato a carico dell'appellante.

Messina, 06/05/2024

Il Consigliere est.
Dott. Concetta Zappalà

Il Presidente
Dott. Beatrice Catarsini