



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI CATANIA

Sezione Lavoro

In persona del giudice unico, dott.ssa Patrizia Mirenda, in funzione di giudice del lavoro, ha emesso la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. R.G. 7728/2024

promossa da

Parte_1, nata ad Acireale il 7/9/1974 C.F. *C.F._1*; *CP_1*
[...], nata a Catania 14/05/1961 C.F. *C.F._2*; *Controparte_2*, nata a
Catania l'1/09/1974 C.F. *C.F._3*; *Controparte_3*, nato a Catania il
30/06/1978 C. F. *C.F._4*; *Controparte_4*, nata ad Acireale il 14/05/1958 C.F.
C.F._5 *CP_5* nata a Catania il 10.2.1992 C.F. *C.F._6*;
Controparte_6 nato a Catania il 25/1/1975 C.F. *C.F._7*; *CP_7*,
nata a Niscemi il 24/01/1970 C.F. *C.F._8* *CP_8* nato a Messina il
9/5/1985 C.F. *C.F._9* *Controparte_9*, nato ad Agrigento il 17.08.1991 C.F.
C.F._10; *CP_10*, nata a Catania il 29/1/1969 C.F. *C.F._11*;
Controparte_11, nata a Catania il 24/10/1978 C.F. *C.F._12*; *CP_12*,
nata a Canicattì il 19.4.1980 C.F. *C.F._13* *Controparte_13*, nata a Catania il
28/10/1993 C.F. *C.F._14*; *CP_14* nato a Giarre il 25/04/1969 C.F.
C.F._15; *CP_15* nato a Catania il 24/09/1968 C.F.
C.F._16; *Controparte_16*, nata a Catania il 13/06/62 C.F.
C.F._17; *CP_17* nata ad Acireale il 14.4.1965 C.F.
C.F._18; *Controparte_18* nata a Catania il 25/5/1972 C.F.
C.F._19; *CP_19* nata a Acireale il 13/01/1958 C.F.
C.F._20; *Controparte_20* nato a Giarre 30/04/1988 c.f.
C.F._21; *Parte_2*, nato a Melito di Porto Salvo (RC) l'8.5.1987 C.F.
C.F._22 *Controparte_21* nata ad Acireale il 09/05/1965 C.F.
C.F._23; *CP_22* nata ad Acireale il 4/8/1965 C.F.
C.F._24; *Controparte_23* nata a Paternò il 4/6/1987 C.F.

C.F._25 ; *CP_24* , nata a Catania il 15/02/1960 *C.F._26*
Controparte_25 , nato a Catania il 12/9/1991 C.F. *C.F._27* ; *Controparte_26* ,
nata a Riposto il 17/06/1959 C.F. *C.F._28* ; *Controparte_27* , nato a Mazzarino
il 12/2/1969 C.F. *C.F._29* *CP_28* , nata a Canicattì (SR) l'1/1/1971 C.F.
C.F._30 ; *Controparte_29* nata a Catania 18/02/1985 C.F.
C.F._31 ; *CP_30* , nata a Catania il 22/7/1993 C.F. *C.F._32*
CP_31 , nato a Catania l'11/11/1970 C.F. *C.F._33* ; *Parte_3* , nato ad
Acireale il 12/2/1957 C.F. *C.F._34* ; *Controparte_32* , nato ad Acireale il 2/12/1984
C.F. *C.F._35* ; *Parte_4* nato a Caltanissetta l'1/1/1987 C.F.
C.F._36 , tutti rappresentati e difesi, come da procura in atti, dagli avvocati

-ricorrente-

contro

Controparte_33 , in persona del Direttore Generale *pro tempore*,
rappresentata e difesa, come da procura in atti, dall'avvocato Filippa Morina;

-resistente-

Conclusioni: sostituita l'udienza di discussione del 17 dicembre 2024 dal deposito di note scritte contenenti le sole istanze e conclusioni ai sensi dell'articolo 127-ter c.p.c., i procuratori delle parti concludevano come da note depositate nel termine assegnato ai sensi della citata disposizione normativa.

RAGIONI IN FATTO E IN DIRITTO DELLA DECISIONE

1. Con ricorso depositato in data 2 agosto 2024 i ricorrenti in epigrafe indicati, dipendenti dell' *Parte_5* , che svolgono la loro attività di infermieri, di OSS, di ausiliari, di tecnici di laboratorio, di amministrativi e di ostetrici, osservando un orario di lavoro articolato su tre turni che eccedono le sei ore lavorative giornaliere, ovvero dalle 7:00 alle 14:00, dalle 14:00 alle 21:00 e dalle 21:00 alle 7:00, "come meglio specificato nelle schede/timbrature allegate", hanno esposto: - che l' *CP_33* datrice di lavoro non garantisce ai propri dipendenti un servizio mensa né ha istituito alcun servizio alternativo al servizio mensa attraverso l'erogazione dei buoni pasto; - che soltanto nel presidio ospedaliero di Acireale, ove gli stessi sono addetti, è stata istituita la mensa senza, tuttavia, che venga loro fornito alcun ticket agevolato, dovendo essi ricorrenti pagare i pasti al pari dei clienti esterni; - che inutilmente hanno chiesto, con varie diffide e messe in mora, di poter fruire dei buoni pasto alternativi al servizio mensa e richiesto il risarcimento

dei danni per il periodo in cui non hanno fruito dei detti buoni pasto; - che l' **CP_33** ha sostenuto che gli stessi debbano essere esclusi dal beneficio in quanto il diritto al buono pasto non trova applicazione per il personale turnista, ovvero per coloro che effettuano attività assistenziale su turni e orario continuativo senza intervallo e senza beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero psicofisico e per l'eventuale consumazione del pasto.

Ciò premesso in fatto, hanno dedotto i ricorrenti che per consolidata giurisprudenza della Suprema Corte il diritto alla fruizione del buono pasto 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 quelle quotidiane del lavoratore; che il diritto alla erogazione del buono pasto è collegato al più generale diritto alla pausa che è disciplinato dall'articolo 8 del d. lgs. n. 66/2003; che, proprio per la indicata natura, il diritto al buono pasto è disciplinato dalle disposizioni della contrattazione collettiva che lo prevedono; che si tratta di una forma alternativa del diritto alla mensa che per i dipendenti del comparto sanità trova la sua fonte normativa nell'articolo 29 del CCNL del 20 settembre 2001, integrativo del CCNL del 7 aprile 1999 e modificato dall'articolo 4 del CCNL del 31 luglio 2009 secondo il quale *“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. 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 organizzazione 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 30 minuti. Le Regioni, sulla base di rilevazioni relative al costo della vita nei diversi ambiti regionali e al contesto sociosanitario 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”*.

Hanno, ancora, evidenziato che, se è possibile interpretare la disposizione sopra riportata come attributiva della facoltà della parte datoriale di istituire o meno mense di servizio in relazione al proprio assetto organizzativo, non può che accertarsi il carattere di doverosità della garanzia

dell'esercizio del diritto di mensa almeno con modalità sostitutive, diversamente non si spiegherebbe il secondo comma dell'articolo 29 del CCNL che individua un diritto alla mensa per tutti i dipendenti nei giorni di effettiva presenza al lavoro in relazione alla particolare articolazione dell'orario, nella specie regolata dall'articolo 26 del CCNL 7 aprile 1999, secondo cui l'orario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, e dall'articolo 27, comma 4, del CCNL 2016-2018, il quale prevede che *“Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto di beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto”*.

Hanno, quindi, rimarcato che tale disposizione attiene solo alla fruibilità di una pausa di 30 minuti all'interno dell'orario di lavoro per la consumazione del pasto, ma non toglie che vi sia il diritto del lavoratore alle modalità sostitutive della pausa non fruita, qualora l'articolazione dell'orario di lavoro sia incompatibile; che il diritto alla pausa è disciplinato dall'articolo 8 del d. lgs. n. 66/2003 secondo cui *“Quando 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. Nelle ipotesi di cui al comma 1, in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo”*; che il diritto alla pausa si identifica, per la giurisprudenza di merito e di legittimità, con il diritto alla consumazione del pasto e conseguenzialmente con il diritto alla mensa; che la Corte di Cassazione ha ritenuto che in tema di pubblico impiego privatizzato l'attribuzione del buono pasto 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, pervenendo in tal modo alla conclusione per cui le particolari condizioni di lavoro di cui all'articolo 29 del CCNL 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 possa essere consumato prima dell'inizio del turno; che, a conforto di ciò, vi sarebbe lo stesso articolo 4 della direttiva europea 2033/88 che disciplina la nozione di pausa, obbligando gli Stati membri ad assumere le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 6 ore, di una pausa le cui modalità, durata e condizioni di concessione sono fissate da contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali o, in loro assenza, dalla legislazione nazionale.

Hanno, poi, dedotto, in concreto, di essere lavoratori turnisti i quali superano le sei ore e che tuttavia ad essi non viene concessa la pausa pranzo per la continuità lavorativa; che l'impossibilità di fruire della mensa per la particolare strutturazione dell'orario di lavoro e per l'esigenza di continuità della prestazione lavorativa effettuata dal personale turnista non fa decadere il loro diritto alla mensa, ma, al contrario, farebbe sorgere in capo agli stessi il diritto alla mensa con modalità sostitutive, ovvero il diritto ai buoni pasto; che hanno diritto ad avere riconosciuti i buoni pasto per tutti i turni in cui l'orario di lavoro sia stato di almeno sei ore; che, non avendo mai avuto corrisposti i buoni pasto, hanno diritto, a titolo di risarcimento del danno, al pagamento di un importo pari al valore dei buoni pasto non erogati per il periodo pregresso nei limiti della prescrizione decennale, tenendo in considerazione le lettere interruttive della prescrizione o, salvo diversa valutazione, nei limiti della prescrizione quinquennale.

Hanno, dunque, adito questo Tribunale in funzione di giudice del lavoro per sentire accogliere, nei confronti dell' *Parte_5*, le seguenti conclusioni: *“Accertare e dichiarare che i ricorrenti come sopra generalizzati hanno diritto all'erogazione da parte dell' [...] CP_34 dei buoni pasto per ogni turno lavorativo di almeno sei ore a far data dalle lettere di messe in mora allegate o, in subordine, dalla odierna domanda;*

- Accertare e dichiarare che i ricorrenti hanno il diritto ad essere risarciti da parte dell' CP_34 [...] dei danni subiti per non aver usufruito dei buoni pasto negli anni pregressi in cui non gli è stato riconosciuto il diritto dall'^{Cont}, con decorrenza dal 2014 fino al momento della presentazione della domanda ovvero nei limiti della prescrizione decennale, tenendo in considerazione le lettere di interruzione della prescrizione allegate per i motivi esposti in ricorso, o in subordine, salvo diversa valutazione, con decorrenza dal 2019, ovvero nei limiti della prescrizione quinquennale, oltre rivalutazione ed interessi;

- Accertare e dichiarare che il valore del predetto risarcimento dev'essere pari al valore dei buoni pasto non erogati, per ogni turno lavorativo di almeno sei 6 ore di effettiva presenza, per tutti gli anni non corrisposti nei limiti come sopra specificati;

- Con vittoria di spese e compensi da distrarsi a favore dei procuratori antistatari”.

1.1. Ha resistito alle spiegate domande l' *Parte_5* costituendosi il 14 ottobre 2024, oltre il termine di cui all'articolo 416 c.p.c., con memoria difensiva nella quale ha dedotto l'infondatezza delle domande attoree.

Ha, in particolare, richiamato l'articolo 8 del d. lgs. n. 66/2003 che, nel prevedere il generale diritto alla pausa qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, prevede che le modalità e la durata dell'intervallo di cui deve beneficiare il lavoratore devono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione

del pasto e che il diritto ad usufruire del buono pasto dipende dunque dalla contrattazione collettiva di settore; che il CCNL del 2 novembre 2022 Area Comparto Sanità, articolo 43, comma 4, stabilisce 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 CCNL integrativo del 20/9/2001 e all’art. [...] 4 del CCNL del 31/7/2009 (Mensa). 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, alla dislocazione delle sedi dell’Azienda o Ente nella città, alla dimensione della stessa città. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun Ufficio/Servizio/Struttura, può essere prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui al precedente comma lett. g”*; che l’istituto in questione si applicherebbe, dunque, soltanto a quei lavoratori che operano su cinque giorni lavorativi settimanali che effettuano la propria attività nelle ore antimeridiane e nelle ore pomeridiane per i rientri programmati e ai lavoratori che operano su sei giorni lavorativi nelle ore antimeridiane, mentre non si applicherebbe invece ai lavoratori turnisti; che l’erogazione del buono pasto deve essere strettamente collegata alle modalità di espletamento della prestazione lavorativa settimanale del singolo lavoratore e si collega a una specifica articolazione dell’orario di lavoro, laddove la consumazione del pasto avviene durante una pausa dell’orario di lavoro o all’interno di un intervallo fra due periodi lavorativi e in una fascia oraria ricompresa fra le ore svolte la mattina e le ore svolte nel pomeriggio; che è, dunque, connesso alla presenza di una pausa per il pranzo non lavorata e concretamente fruita, da rilevarsi con i normali strumenti di controllo dell’orario all’interno di una prestazione lavorativa che comprende l’orario antimeridiano e il rientro pomeridiano; che se, da un lato, i CC.CC. *CP_35* che si sono succeduti nel tempo hanno escluso i lavoratori turnisti dal diritto di beneficiare di una pausa per il recupero psico-fisico e il consumo del pasto per garantire con continuità l’assistenza ai malati, dall’altro lato gli stessi CC.CC. *CP_35* hanno delineato un ampio quadro di tutele e garanzie per il personale turnista, finalizzate a remunerare specifiche modalità e condizioni della prestazione lavorativa organizzata a turni continuativi; che essa resistente si è attenuta alle predette statuizioni contenute nei CC.CC. *CP_35* succedutisi negli anni e alle varie direttive emanate dall’ *CP_36* .

Ha chiesto, quindi, rigettarsi il ricorso.

1.2. Sostituita l’udienza di discussione del 17 dicembre 2024 dal deposito di note scritte ai sensi dell’articolo 127-ter c.p.c., sulle conclusioni di cui alle citate note, la causa è stata decisa con la presente sentenza.

2. Con il ricorso introduttivo dell'odierno giudizio i ricorrenti, dolendosi che l' **CP_33** datrice di lavoro non abbia loro garantito un servizio mensa, avendo, sì, istituito presso il **CP_37** ospedaliero ove prestano l'attività lavorativa, una mensa, che, tuttavia, non fornisce loro alcun ticket agevolato, dovendo pagare i pasti come qualunque cliente esterno, e dolendosi, altresì, che l' **CP_33** non abbia loro riconosciuto neppure il diritto ai buoni pasto, hanno chiesto, per un verso, accertarsi il loro diritto all'erogazione da parte dell' **CP_33** convenuta dei buoni pasto per ogni turno lavorativo di almeno sei ore *-rectius*, eccedente le sei ore, come più volte dagli stessi precisato in ricorso- e, per altro verso, e per il passato, dichiarare che essi hanno diritto ad essere risarciti dei danni subiti per non avere avuto erogati i buoni pasto con decorrenza dal 2014 e fino al momento della domanda, cioè nei limiti della prescrizione decennale o, in subordine -nei limiti della prescrizione quinquennale- con decorrenza dal 2019, e dichiarare inoltre che il risarcimento deve essere pari al valore dei buoni pasto non erogati per ogni turno lavorativo di almeno sei ore di effettiva presenza (*rectius*, eccedente le sei ore di effettiva presenza).

2.1. Essi sono tutti dipendenti dell' **CP_34** in servizio presso il Presidio Ospedaliero Santa Marta e Santa Venera di Acireale, ed è incontestato che svolgono la loro attività osservando un orario di lavoro su tre turni, ognuno dei quali eccedente le sei ore lavorative, ovvero dalle 7:00 alle 14:00, dalle 14:00 alle 21:00 e dalle 21:00 alle 7:00.

3. Ciò premesso, reputa il Tribunale che il ricorso sia fondato e che lo stesso meriti di essere accolto, dovendosi porre a fondamento della decisione gli arresti della Suprema Corte e cioè le pronunce 1 marzo 2021, n. 5547, e 4 giugno 2021, n. 15629, di recente richiamate anche da Cass. n. 21440/2024 che ha avuto modo di pronunciarsi su una fattispecie sovrapponibile a quella in esame, ove la Corte territoriale ha confermato la sentenza di primo grado che aveva accolto la domanda di un dipendente turnista di una azienda ospedaliera accertando il suo diritto alla erogazione dei buoni pasto per ogni turno lavorativo eccedente le sei ore e condannando l' **Parte_6** al risarcimento del danno sul presupposto che l'articolo 29 comma 2 del CCNL Comparto Sanità del 2001 deve essere interpretato in combinato disposto con l'articolo 8 del d. lgs. n. 66/2003 e che, in forza di tali disposizioni, il diritto alla mensa deve essere identificato con il diritto alla pausa sicché deve essere riconosciuto a tutti i dipendenti che effettuano un orario di lavoro giornaliero eccedente le sei ore.

4. Come rimarcato nella indicata recente pronuncia (Cass. ord. n. 21440/2024), per consolidata giurisprudenza della Suprema 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).

4.1. Nella fattispecie di causa viene in rilievo l'art. 29 del CCNL 20 settembre 2001, integrativo del CCNL del 7 aprile 1999 (cfr. all. 6 al ricorso) 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”.

Tale disposizione è stata poi modificata, nei commi 1 e 4, dall'articolo 4 del CCNL del 31 luglio 2009, biennio economico 2008 – 2009 (cfr. all. 5 al ricorso), 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”.

L'articolo 27, comma 4, del CCNL 2016/2018 (cfr. all. 4 al ricorso), ha previsto, poi, che *“4. 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 CCNL integrativo del 20/9/2001 e all'art.4 del CCNL del 31/7/2009 (Mensa). 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, alla dislocazione delle sedi dell'Azienda o Ente nella città, alla dimensione della stessa città. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui al precedente comma lett. g”.

Previsione identica a quella testé riportata è contenuta nell'articolo 43, comma 4, del CCNL 2 novembre 2022, Comparto Sanità (da questo giudice conoscibile secondo il principio *iura novit curia*, trattandosi di CCNL concernente il pubblico impiego).

4.2. Riportate le previsioni contrattuali di riferimento, la questione da dirimere consiste nello stabilire quale sia la “*particolare articolazione dell'orario*” che, ai sensi del comma 2 del riportato articolo 29 CCNL integrativo Sanità, attribuisce il diritto alla mensa ai dipendenti presenti in servizio.

Come evidenziato da Cass. n. 21440/2024, che, a sua volta, ha riportato l'*iter* motivazionale di Cass. n. 5547/2021, “...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 collegato alla pausa di lavoro ed avviene nel corso della stessa”.

Va poi evidenziato che l'assunto della **CP_33** resistente secondo cui il diritto alla mensa debba discendere da una obbligatoria sosta lavorativa e altresì che la norma contrattuale richiederebbe che l'attività sia prestata nelle fasce orarie normalmente destinate alla consumazione del pasto è stata disattesa dalla Suprema Corte che ha osservato come “...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” (Cass. n. 4457/2021).

4.3. In relazione, inoltre, alla previsione convenzionale contenuta nell'art. 27 CCNL Comparto Sanità 2016-208 comma 4 ed in vigore per il periodo successivo al 1 gennaio 2016, riprodotta poi nell'articolo 43, comma 4, del CCNL 2 novembre 2022, Comparto Sanità, richiamato dall' **CP_33** resistente in memoria, secondo cui: “Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le 6 ore, il personale purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psico-fisiche e dell'eventuale consumazione del pasto”, si osserva che la stessa non costituisce una deroga all'art. 8 del citato d. lgs. n. 66/2003, atteso che l'espressione “non in turno” deve interpretarsi nel senso che, per il personale in turno, la pausa può essere diversamente articolata per esigenze di servizio ma non esclusa, tenuto conto che la stessa disposizione convenzionale rinvia al precedente art. 29 del Contratto collettivo integrativo, oggetto di interpretazione da parte della Suprema Corte nel senso favorevole alla prospettazione offerta dai ricorrenti.

4.4. In definitiva, il diritto a usufruire del buono pasto, trattandosi di beneficio di natura assistenziale legato all'organizzazione del lavoro, è condizionato al verificarsi delle condizioni previste dalla contrattazione collettiva che nel comparto Sanità sono stabilite dall'art. 29 del CCNL integrativo 2001 e coincidono con la particolare articolazione dell'orario di lavoro che attribuisce al lavoratore il diritto alla pausa, ossia il prolungamento dell'attività lavorativa per un periodo superiore alle sei ore.

5. Tenuto conto che non è contestato dall'azienda datrice di lavoro che i ricorrenti lavorino secondo una turnazione che contempla turni eccedenti le sei ore, con la conseguenza che sussiste il diritto alla pausa e, dunque, alla consumazione del pasto, deve ritenersi sussistente in capo agli stessi il diritto alla mensa ovvero all'erogazione dei buoni pasto per ogni turno lavorativo eccedente le sei ore.

Deve, dunque, dichiararsi il diritto dei ricorrenti ad avere erogato dalla Azienda datrice di lavoro, dalla data della domanda, un buono pasto per ogni turno di lavoro eccedente le sei ore.

6. L'omessa corresponsione dei buoni pasto per il passato fa sorgere, inoltre, in capo ai ricorrenti il diritto al risarcimento del danno subito per ciascun giorno in cui è stato superato l'orario di sei ore, da parametrarsi al costo del pasto a carico del datore di lavoro e, quindi, da determinarsi in € 4,13,

pari al corrispettivo di quanto stabilito in lire dall'articolo 33, comma 4, del D.P.R. n. 270/1987 come modificato dall'articolo 68, comma 2, del D.P.R. n. 384/1990 (2000 lire il dipendente e 8000 lire l'Azienda).

6.1. Quanto alla decorrenza dell'accertato diritto al risarcimento del danno, sebbene i ricorrenti abbiano inteso farla coincidere con il 2014, volendo far valere la pretesa risarcitoria, in via principale, nei limiti della prescrizione decennale tenendo conto della diffida in atti e, in subordine, nei limiti di quella quinquennale, deve osservarsi che nessuno dei essi, sulla base della documentazione prodotta, ha dimostrato di avere prestato l'attività lavorativa con le dedotte modalità fin dal 2014. Così, se è rimasto incontestato il dato che gli stessi svolgono turni di servizio di oltre sei ore, non può dirsi incontestato che tanto sia avvenuto fin dal 2014; non solo, infatti, non è stata indicata in ricorso da parte di alcuno dei ricorrenti l'epoca a partire dalla quale gli stessi svolgono la dedotta attività lavorativa su turni, ragione per cui non è possibile configurare come incontestato un fatto neppure allegato, ma dalla stessa documentazione allegata al ricorso risulta che il periodo più risalente comprovato dalle buste paga e/o dalle timbrature è il gennaio del 2019.

Ne consegue, pertanto, il diritto dei ricorrenti al risarcimento del danno da parte dell' [...]

Parte_5, in misura pari ad € 4,13 limitatamente ad ogni turno di servizio che abbia ecceduto il limite di sei ore effettivamente svolto, fino al deposito del ricorso, a decorrere da:
- agosto 2019 per *Parte_1* - gennaio 2019 per *Controparte_1* ; - febbraio 2019 per *Controparte_2* - novembre 2019 per *Controparte_3* ; - gennaio del 2019 per *Controparte_4* - maggio 2022 per *CP_5* - gennaio del 2019 per *CP_7* ; - gennaio 2021 per *CP_8* ; - gennaio 2019 per *Controparte_9* ; - gennaio 2019 per [...] *CP_10* - gennaio 2019 per *Controparte_11* - gennaio 2019 per *CP_12* ; - aprile 2021 per *Controparte_13* - gennaio 2019 per *CP_14* ; - gennaio 2019 per *CP_15* [...] ; - gennaio 2019 per *Controparte_16* ; -gennaio 2019 per *CP_17* ; - settembre 2021 per *Controparte_18* - gennaio 2019 per *CP_19* - gennaio 2020 per *Controparte_20* ; - gennaio 2021 per *Parte_2* ; - gennaio 2019 per *Controparte_21* ; - gennaio 2019 per *CP_22* ; - luglio 2021 per *Controparte_23* ; - gennaio 2019 per *CP_24* - aprile 2022 per *Controparte_25* ; - gennaio 2019 per *Controparte_26* - gennaio 2019 per *Controparte_27* ; - gennaio 2019 per *CP_28* ; - agosto 2020 per *Controparte_29* ; - aprile 2022 per *CP_30* ; - gennaio 2019 per *CP_31* ; - gennaio 2019 per *Parte_3* ; - settembre 2020 per *Controparte_32* ; - gennaio 2019 per *Parte_4* [...]

7. Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo ai sensi del d.m. n. 55/2014, come modificato dal d.m. n. 147/2022, tenuto conto dei principi espressi dalla Suprema

Corte nella sentenza numero 10367/2024 e da questo giudice condivisi, secondo cui: “a) *l'avvocato che assiste più parti aventi la medesima posizione processuale ha diritto ad un solo compenso, ma maggiorato ex art. 4, comma 2, d.m. 55/14, anche quando le pretese dei suoi assistiti siano esattamente coincidenti; la difesa di più parti, infatti, anche nel caso di identità di pretese comporta pur sempre l'onere di raccogliere plurime procure, fornire plurime informazioni, compilare plurime anagrafiche, ecc.;*

b) la suddetta maggiorazione è obbligatoria per le prestazioni professionali concluse dopo il 23.10.2023, facoltativa per quelle concluse prima;

c) quel che cambia tra l'ipotesi in cui vi sia identità, e quella in cui vi sia differenza tra le pretese dei vari assistiti, è la misura del compenso standard su cui applicare la maggiorazioni previste dall'art. 4, comma 2, d.m. 55/14;

d) se le pretese dei vari assistiti sono diverse, a base del calcolo va posto il compenso che si sarebbe dovuto comunque liquidare per una sola parte, maggiorato del 30% per i primi dieci clienti, e del 10% dall'undicesimo al trentesimo;

e) se le pretese dei vari assistiti sono identiche in fatto ed in diritto, a base del calcolo va posto il compenso che si sarebbe dovuto comunque liquidare per una sola parte, ridotto del 30%, e quindi maggiorato come indicato sopra, sub (c); tale ipotesi si identifica, come s'è detto, con la c.d. connessione impropria di cui all'art. 103, primo comma, inciso finale, c.p.c.;

g) sia ai fini dell'applicazione del comma 2 che del comma 4, il valore della causa da porre a base del calcolo sarà dato non dalla sommatoria delle domande, ma dal valore della domanda più elevata”.

Ne discende che l'importo di € 3.688,50, pari al valore minimo di cui allo scaglione 26.000,01-52.000,00, stante il valore indeterminabile della causa, va, dapprima, ridotto del 30% ai sensi del d.m. n. 55/2014 articolo 4, comma 4, divenendo pari ad € 2.581,95; quindi, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, del d.m. cit., va maggiorato del 30% fino ai primi dieci ricorrenti e del 10% dall'undicesimo al trentesimo. Ne discende che i compensi professionali devono essere determinati in misura pari ad € 14.717,01 (€ 2.581,95 + 6.971,26 + 5.163,80).

Le spese, poi, vanno distratte in favore dei procuratori dei ricorrenti dichiaratisi antistatari.

P.Q.M.

Il Tribunale di Catania, in persona del giudice unico, dott.ssa Patrizia Mirenda, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando nella causa in epigrafe indicata, disattesa ogni contraria istanza, eccezione o difesa, così statuisce:

In accoglimento del ricorso, dichiara il diritto dei ricorrenti all'erogazione dei buoni pasto per ogni turno di lavoro eccedente le sei ore, a far data dalla domanda.

Dichiara, altresì, il diritto dei ricorrenti al risarcimento del danno da parte dell' [...] *Parte_5* per il mancato riconoscimento del diritto alla mensa o al buono pasto sostitutivo da commisurarsi al costo del buono pasto gravante sulla parte datoriale, pari ad € 4,13, per ciascun turno di servizio eccedente le sei ore effettivamente svolto, fino al deposito del ricorso, a decorrere da: - agosto 2019 per *Parte_1* - gennaio 2019 per *Controparte_1* - febbraio 2019 per *Controparte_2* - novembre 2019 per *Controparte_3* ; - gennaio del 2019 per *Controparte_4* - maggio 2022 per *CP_5* - gennaio del 2019 per [...] *CP_7* - gennaio 2021 per *CP_8* ; - gennaio 2019 per *Controparte_9* ; - gennaio 2019 per *CP_10* - gennaio 2019 per *Controparte_11* - gennaio 2019 per *CP_12* ; - aprile 2021 per *Controparte_13* - gennaio 2019 per *CP_14* ; - gennaio 2019 per [...] *CP_15* ; - gennaio 2019 per *Controparte_16* -gennaio 2019 per *CP_17* [...] ; - settembre 2021 per *Controparte_18* - gennaio 2019 per *CP_19* - gennaio 2020 per *Controparte_20* ; - gennaio 2021 per *Parte_2* ; - gennaio 2019 per *CP_21* [...] ; - gennaio 2019 per *CP_22* ; - luglio 2021 per *Controparte_23* ; - gennaio 2019 per *CP_24* - aprile 2022 per *Controparte_25* ; - gennaio 2019 per *CP_26* [...] - gennaio 2019 per *Controparte_27* ; - gennaio 2019 per *CP_28* ; - agosto 2020 per *Controparte_29* ; - aprile 2022 per *CP_30* ; - gennaio 2019 per *CP_31* ; - gennaio 2019 per *Parte_3* ; - settembre 2020 per *Controparte_32* ; - gennaio 2019 per *Parte_4* .

Condanna l' *Parte_5* a rifondere le spese di lite che si liquidano in misura pari ad € 14.976,01, di cui € 259,00 per esborsi ed € 14.717,01 per compensi professionali, oltre rimborso spese generali al 15%, CPA e IVA come per legge, disponendone la distrazione in favore dei procuratori antistatari avvocati l

Così deciso in Catania il 18 dicembre 2024

Il giudice del lavoro
Dr. Patrizia Mirenda