**REPUBBLICA ITALIANA**
**TRIBUNALE DI ROMA**
**SEZIONE IV LAVORO**
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il dott. Cesare Russo, in funzione di giudice del lavoro, lette le note di discussione scritta depositate ai sensi dell'articolo 127 *ter* c.p.c., ha pronunciato la seguente

**s e n t e n z a**

nella controversia iscritta al n. [redacted] **2026 R.G.**

**TRA**

[redacted] rappresentato e difeso dall'avv. Claudio Zaza e dall'avv. Damiano Dell'Ali per procura allegata al ricorso telematico,

- ricorrenti -

**E**

**AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA POLICLINICO TOR VERGATA,** in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, rappresentata e difesa dall'avv. Vincenzo Fortunato e dall'avv. Giorgio Pallavicini giusta procura allegata alla memoria di costituzione,

- resistente -

OGGETTO: servizio mensa, buono pasto e risarcimento del danno.
CONCLUSIONI: per le parti, come nei rispettivi atti difensivi e nelle note scritte di udienza.

**FATTO**

**1.** Con ricorso depositato in forma telematica in data 18 febbraio 2026 il ricorrente in epigrafe ha convenuto in giudizio l'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico Tor Vergata, in persona del le ale ra presentante *pro-tempore*, premesso di esserne dipendente dal [redacted] con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, inquadrato al livello D1 del C.C.N.L. Comparto Sanità, con qualifica di "TS Radiologia Medica", ha lamentato la mancata attribuzione dei buoni pasto per le giornate di attività lavorativa prestata

oltre le 6 ore giornaliere, in spregio all'art. 8 del d. lgs. n. 66/2003 e alla contrattazione collettiva di settore, domandando la condanna della datrice di lavoro al risarcimento del danno subito, in ragione dell'inadempimento datoriale, nei limiti della prescrizione decennale.

Alla stregua di queste premesse, in particolare, il ricorrente ha formulato le seguenti conclusioni: "*1. Accertare e dichiarare il diritto della parte ricorrente alla corresponsione dei buoni pasto per ogni giornata lavorativa in cui hanno superato le sei ore di lavoro.*

*2. Condannare il datore di lavoro al pagamento, a titolo di indennità risarcitoria, delle somme corrispondenti ai buoni pasto non erogati, oltre interessi e rivalutazione monetaria, pari ad* [redacted] *e/o nella diversa somma ritenuta di giustizia*".

Ritualmente instaurato il contraddittorio, si è costituita in giudizio l'azienda sanitaria, eccependo la prescrizione estintiva quinquennale, quantomeno parziale, delle pretese azionate e contestando, nel merito, la fondatezza del ricorso, di cui ha chiesto il rigetto.

La controversia è stata istruita mediante l'acquisizione della documentazione prodotta.

Ai sensi dell'art. 421 c.p.c., emergendo dalle allegazioni del ricorso e dai documenti prodotti che l'azienda sanitaria avesse adottato una delibera di revisione dei criteri di attribuzione dei buoni pasto, quale modalità sostitutiva del servizio mensa, il Tribunale ha disposto l'acquisizione della relativa delibera, n. 272 del 10 maggio 2010, prodotta da parte resistente in allegato alle note del 17 luglio 2026.

Autorizzato il deposito di note conclusionali e disposta contestualmente la sostituzione dell'udienza di discussione con lo scambio di note scritte, ai sensi dell'articolo 127 *ter* c.p.c., sulle conclusioni rassegnate dalle parti nei rispettivi atti difensivi e nelle note di udienza la controversia è stata decisa.

## MOTIVI DELLA DECISIONE

**2.** Così ricostruito l'*iter* rocedimentale, secondo la prospettazione del ricorso nel eriodo tra [redacted] il ricorrente non avrebbe ricevuto n. [redacted] buoni pasto per un valore di [redacted]

Posto che i turni di servizio continuativi superiori a sei ore svolti da parte del lavoratore non sono in contestazione in questo procedimento e risultano, peraltro, comprovati dalla produzione documentale offerta, specificamente i fogli presenza relativi a tutto il periodo controverso, va preliminarmente disattesa l'eccezione di prescrizione quinquennale sollevata da parte resistente.

La pretesa, infatti, non soggiace al termine quinquennale previsto dall'art. 2948, n. 4, c.c., trovando applicazione l'ordinario termine decennale di cui all'art. 2946 c.c.

Il buono pasto non integra, infatti, una componente della retribuzione, ma costituisce un'agevolazione di carattere assistenziale, diretta, nell'ambito

dell'organizzazione del lavoro, a conciliare le esigenze del servizio con quelle quotidiane del dipendente e a garantirne il benessere fisico necessario alla prosecuzione dell'attività lavorativa (cfr., da ultimo, Cass., sez. lav., n. 24919 del 2 settembre 2026).

Ove il datore ometta l'erogazione del beneficio contrattualmente dovuto, la pretesa al ristoro del pregiudizio conseguente trova pertanto titolo nell'inadempimento dell'obbligazione contrattuale e soggiace alla prescrizione ordinaria decennale.

Né la mera periodicità del beneficio consente di applicare l'art. 2948, n. 4, c.c.: ciò che rileva è infatti la natura del credito azionato, che, non avendo carattere retributivo, ma derivando dall'inadempimento dell'obbligo contrattuale di erogare il buono pasto, resta soggetto al termine ordinario decennale di cui all'art. 2946 c.c.

A ciò si aggiunge che il beneficio in esame non presenta neppure i caratteri tipici di una prestazione periodica predeterminata, poiché il diritto al buono pasto non matura per il solo decorso del tempo, né in misura fissa e costante, ma sorge in relazione ai singoli turni di servizio che integrino le condizioni previste dalla disciplina collettiva.

Il numero dei buoni spettanti può, pertanto, variare da un periodo all'altro in funzione dell'effettiva articolazione dell'orario di lavoro, sicché l'obbligazione non si atteggia come una prestazione periodica uniforme assimilabile alla retribuzione mensile.

Di talché, di recente, la Suprema Corte ha avuto modo di stabilire che "*In caso di illegittima mancata erogazione dei buoni pasto da parte del datore di lavoro, il lavoratore, stante la non monetizzabilità degli stessi, può agire per ottenere non già un corrispettivo di natura retributiva bensì un ristoro economico a titolo di risarcimento per equivalente del danno da inadempimento contrattuale*" (cfr. Cass., sez. lav., n. 20621 del 22 luglio 2025).

**2.1** Nella specie, la diffida rivolta dal dipendente per conseguire i buoni pasti non ero ati in relazione ai servizi svolti è stata ricevuta via pec dalla parte datoriale il [redacted] sicché la prescrizione non è maturata, avendo il lavoratore circoscritto la presente azione risarcitoria al decennio antecedente l'atto interruttivo validamente compiuto (cfr. doc. n. 4 del ricorso).

*Detta diffida, malgrado non contenga anche una precisa individuazione del credito, ha certamente natura interruttiva, secondo il costante insegnamento del Supremo Collegio, ribadito anche di recente nella sopra citata Cass. n. 24919/2026 nei seguenti termini: "Secondo la costante giurisprudenza di questa Corte, per avere effetto interruttivo della prescrizione un atto deve contenere, oltre alla chiara indicazione del soggetto obbligato, l'esplicitazione di una pretesa e l'intimazione o la richiesta scritta di adempimento, che - sebbene non richieda l'uso di formule solenni né l'osservanza di particolari adempimenti - sia idonea a manifestare l'inequivocabile volontà del titolare del credito di far valere il proprio diritto, nei confronti del soggetto indicato, con l'effetto*

*sostanziale di costituirlo in mora, sicché non è ravvisabile tale requisito in semplici sollecitazioni prive del carattere di intimazione e dell'espressa richiesta di adempimento al debitore (Cass. n. 18546/2020, n. 15714/2018, n. 17123/2015).*

*Non è dunque necessario che l'atto contenga una quantificazione della somma richiesta, né che esso individui in modo specifico i parametri cui ancorare il calcolo del dovuto, specie quando, come nella specie, il creditore abbia indicato il titolo della pretesa e gli elementi per procedere al calcolo analitico della somma eventualmente spettante siano nella disponibilità del debitore, trattandosi di crediti collegati all'esercizio di un'attività lavorativa in una struttura pubblica*".

**3.** Nel merito il ricorrente, sul presupposto che l'azienda ospedaliera avesse istituito un servizio sostitutivo della mensa mediante l'attribuzione di un buono pasto, circoscrivendone tuttavia l'attribuzione ai soli dipendenti che avevano svolto turni continuativi superiori a ore 7:30, ha rivendicato il diritto all'emolumento anche in relazione a tutti li altri turni di servizio superiori alle 6 ore svolti da [redacted], specificando che a decorrere da [redacted] i buoni pasto sono stati erogati a tutti i lavoratori turnisti.

Emerge pertanto pacificamente dagli atti di causa, come peraltro confermato anche dalla delibera n. 272 del 10 maggio 2010, prodotta in allegato alle note del 17 luglio 2026, che l'azienda sanitaria avesse istituito il beneficio assistenziale in questione, quale modalità sostitutiva del servizio mensa, sia pure circoscrivendone l'attribuzione ai soli dipendenti che effettuavano turni di servizio superiori a ore 7:30.

La fattispecie controversa presenta, pertanto, una evidente differenza, sul piano fattuale, rispetto a quanto emerso nel precedente di merito prodotto da parte resistente in allegato alla costituzione in giudizio, nel quale emergeva, in base alle allegazioni del ricorso e dei documenti prodotti a corredo della domanda, che nessuna istituzione del servizio mensa era stata disposta e, pertanto, non poteva configurarsi, indipendentemente da ciò, un diritto autonomo all'erogazione del beneficio, subordinato alle insindacabili determinazioni organizzative dell'ente pubblico (cfr. sentenza n. 2175/2026 del Tribunale di Roma, di cui al n. 5 della produzione documentale della resistente).

**4.** Per contro, in fattispecie esattamente sovrapponibile a quella oggetto di controversia, relativa alla stessa parte resistente e nella quale emergeva che, in applicazione dell'art. 60 del CCNL Università, fosse stato istituito un servizio sostitutivo della mensa, di recente il Tribunale di Roma, con sentenza 6262 del 26 maggio 2026, che si condivide e richiama ai sensi dell'art. 118, disp. att., c.p.c., ha così motivato: "***3.*** *Nel merito, le odierne parti ricorrenti hanno agito in giudizio al fine di ottenere il pagamento da parte della Azienda Ospedaliera del risarcimento del danno per l'omessa fruizione del buono pasto relativamente alle giornate di espletamento della attività lavorativa con turno eccedente le 6*

*ore.*

*Costituendosi in giudizio, il datore di lavoro ha contestato il preteso diritto alla fruizione della mensa aziendale o alla erogazione del buono pasto sostitutivo, sul rilievo che l'articolo 60 CCNL Università e Ricerca non sarebbe norma immediatamente precettiva e, in ogni caso, non riconoscerebbe in capo ai dipendenti un diritto generalizzato alla mensa, bensì lo subordinerebbe all'assetto organizzativo aziendale e alla compatibilità con le risorse disponibili, sempre in relazione alla particolare articolazione dell'orario di lavoro e alla effettiva fruizione della pausa di 30 o 10 minuti.*

***3.1** Fermo restando che l'istituzione o meno del servizio mensa, in via diretta o con modalità sostitutive, rientra nelle scelte organizzative aziendali discrezionali e insindacabili, la questione interpretativa circa la possibilità da parte del datore di lavoro, sulla scorta di proprie disposizioni organizzative, di comprimere o elidere il diritto al buono pasto sostitutivo in favore dei dipendenti che lavorino con un orario superiore alle 6 ore continuative in presenza – come nel caso degli odierni ricorrenti – è stata di recente composta dalla Corte di legittimità, con due successive pronunce, le cui considerazioni si condividono pienamente.*

*Anzitutto, con l'ordinanza n. 9206 del 3/4/2023 la Suprema Corte ha affermato che "Questa Corte ha recentemente affermato il principio per cui, in tema di pubblico impiego privatizzato, l'attribuzione del buono pasto - in quanto agevolazione di carattere assistenziale che, nell'ambito dell'organizzazione dell'ambiente di lavoro, è diretta a conciliare le esigenze del servizio con le esigenze quotidiane 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, pervenendo in tal modo alla conclusione per cui le "particolari condizioni di lavoro" di cui all'art. 29 del CCNL del comparto Sanità del 20 settembre 2001, comportano il diritto alla fruizione della pausa di lavoro, a prescindere che la stessa avvenga in fasce orarie normalmente destinate alla consumazione del pasto o che il pasto potesse essere consumato prima dell'inizio del turno (Cass. Sez. L - Sentenza n. 5547 del 01/03/2021 - Rv. 660623 – 01, ma in precedenza anche Sez. L - Sentenza n. 31137 del 28/11/2019 - Rv. 655904 - 02). Da tale principio – ancor più recentemente ribadito da Cass. Sez. L, Ordinanza n. 32113 del 2022 – la decisione della Corte d'appello di Roma si è discostata nel momento in cui ha ritenuto che il riferimento alle "particolari condizioni di lavoro", di cui all'art. 29 del CCNL del comparto Sanità del 20 settembre 2001, avesse come effetto quello di vincolare la contrattazione decentrata nel senso di precludere la possibilità di riconoscere il diritto all'erogazione sostitutiva dei buoni pasto al di fuori dei casi in cui vi sia necessità per il lavoratore di trattenersi al lavoro in orario non solo antimeridiano ma anche pomeridiano e*

*l'orario di lavoro venga a prolungarsi in modo incompatibile con l'ordinaria fruizione del pasto".*

*Nella stessa linea interpretativa, con la successiva pronuncia n. 25622 dell'1/9/2023 la Corte di legittimità ha osservato: "quanto al suddetto art. 29, è stato, invero, affermato che con la formula adottata («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...») la disposizione contrattuale citata indica immediatamente che non viene 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);*

*lo conferma, del resto, la disposta disapplicazione (cfr. comma 5) del d.P.R. n. 270 del 1987, art. 33 che attribuiva direttamente ed immediatamente il diritto al servizio mensa, senza alcun rinvio a determinazioni ulteriori; (...).*

*Nello specifico, tuttavia, la lettura della disposizione pattizia in chiave meramente programmatica, priva di portata immediatamente precettiva, non è risolutiva essendo intervenuta in sede regolamentare quella necessaria specificazione alla luce della quale va verificata la sussistenza del preteso diritto;*

*come si evince dagli atti puntualmente richiamati e riprodotti nel contenuto dalla ricorrente e come è pacifico tra le parti, l'ASL, con delibera (...) ha istituito il servizio di mensa, garantendo l'esercizio del relativo diritto mediante l'erogazione dei buoni pasto;*

*l'Azienda, dunque, su precetto della citata disposizione del c.c.n.l., ha ritenuto che il proprio assetto organizzativo e le risorse economiche a disposizione, le consentissero di garantire l'esercizio del diritto di mensa ai propri dipendenti, con modalità sostitutive;*

*tuttavia la suddetta fruizione è stata limitata ai soli "dipendenti delle strutture dell'Area Tecnico amministrativa che osservino un orario di lavoro articolato su 5 gg alla settimana con due rientri pomeridiani (...) ed ancora ai "dipendenti che (...) osservino nella singola giornata lavorativa, un orario di lavoro della durata di almeno 8 ore effettive, (...) si sono, così, esclusi dal beneficio i dipendenti, svolgenti la propria prestazione lavorativa su "turni interi", delle "restanti articolazioni aziendali", (...) è su questa limitazione che si incentrano le censure della ricorrente (...)*

*orbene, questa Corte, nella recente decisione n. 9206/2023, in vicenda analoga, ha accolto il motivo di ricorso del lavoratore con il quale era stata la decisione impugnata nella parte in cui la medesima aveva escluso che il protrarsi dell'attività lavorativa per sei ore continuative non valesse ad integrare quella "particolare articolazione dell'orario" cui il c.c.n.l. viene a subordinare il servizio mensa o la fruizione dei buoni pasto sostitutivi, ribadendo in contrario che la determinazione dell'articolazione oraria doveva ritenersi rimessa alla contrattazione aziendale (...)*

*si è ribadito il principio per cui, in tema di pubblico impiego privatizzato, l'attribuzione del buono pasto (...) è condizionata all'effettuazione della pausa pranzo che, a sua volta, presuppone, come regola generale, 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 la "particolare articolazione dell'orario di lavoro" di cui all'art. 29 del c.c.n.l. del Comparto sanità del 20 settembre 2001, comportano il diritto alla fruizione della pausa di lavoro, a prescindere che la stessa avvenga in fasce orarie normalmente destinate alla consumazione del pasto o che il pasto potesse essere consumato prima dell'inizio del turno (così Cass. n. 5547/2021 e in precedenza anche Cass. n. 31137/2019; (...)*

*ed allora, ferma come detto la disponibilità delle risorse, 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 sopra indicati" (cfr., in motivazione, Cass. n. 25622/2023, cit.).*

***4.** Orbene, nel caso in esame, non sono in contestazione i turni di lavoro eccedenti le 6 ore prestati dai lavoratori ricorrenti, peraltro comprovati, per ciascuno, dalla produzione documentale dei cartellini orari, non contestati.*

*Nondimeno, le parti controvertono sulla sussistenza di un diritto del lavoratore alla erogazione del buono pasto al mero ricorrere della circostanza dell'osservanza di un orario di lavoro eccedente le 6 ore giornaliere, al netto della pausa per il pranzo.*

*A ben vedere, l'articolo 8 del D.Lgs. n. 66/2003 citato si limita a prevedere che, qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite delle 6 ore, il lavoratore abbia diritto di fruire di un intervallo non lavorato o pausa, ai fini del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, senza stabilire alcun obbligo in capo al datore di lavoro di provvedere alla erogazione di quest'ultimo tramite l'istituzione di un servizio di mensa o, eventualmente, con modalità sostitutive.*

*Piuttosto, la possibilità di attivazione del servizio di mensa, in via diretta o con modalità sostitutive, è prevista dalla citata contrattazione collettiva di settore, ma rimessa alle scelte organizzative aziendali discrezionali e insindacabili.*

*In altri termini, solo quando l'azienda sanitaria abbia ritenuto di istituire e organizzare il servizio mensa e/o le sue modalità sostitutive, è illegittima la violazione delle previsioni negoziali di cui all'articolo 60 CCNL Università e Ricerca, attribuendolo solo a parte del personale o a condizioni sfavorevoli, con illegittima unilaterale compressione della platea degli aventi diritto.*

*In tal senso, la Suprema Corte ha di recente ribadito che "una volta che la ASL appellata, in base alla citata disposizione di CCNL, ha ritenuto che il proprio assetto organizzativo e le risorse economiche a disposizione le consentissero di garantire l'esercizio del diritto di mensa ai propri dipendenti*

*dell'ospedale (...) con modalità sostitutive, il diritto spetta a tutti i dipendenti che operino in base a quella particolare articolazione dell'orario di lavoro cui il CCNL subordina il diritto alla pausa e quindi al servizio mensa o la fruizione dei buoni pasto sostitutivi, in quanto la determinazione dell'articolazione oraria rilevante a tali effetti è riservata alla contrattazione collettiva e non può essere unilateralmente derogata dalla datrice di lavoro" (cfr. Cassazione, Sezione Lavoro, n. 20621 del 22/07/2025).*

***4.1** Tale risulta in atti essere il caso in esame, nel quale le parti concordano nel riferire che l'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico Tor Vergata non avesse istituito, quantomeno nel periodo oggetto di rivendicazione, un servizio di mensa aziendale e che, tuttavia, avesse stabilito (con determinazione n. 36/2011) di erogare ai propri dipendenti, impegnati in turni lavorativi di almeno 7 ore e 30 minuti, con una pausa di 30 minuti o 10 minuti a seconda dell'esistenza o meno di un obbligo di continua presenza sul posto di lavoro, il buono pasto sostitutivo.*

*Con Verbale di Accordo del 30/4/2024, poi, l'Azienda ha ritenuto di attribuire il buono pasto "automaticamente per le giornate/turni di lavoro eccedenti le 6 ore di servizio effettivo al netto della pausa di 30 minuti per il personale non turnista e di 10 minuti per il personale turnista".*

*È provato, pertanto, che nell'esercizio della propria autonomia gestionale l'Azienda Ospedaliera avesse stabilito - di non istituire il servizio di mensa, ma - di garantire, in alternativa, l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive, mediante l'erogazione di buoni pasto.*

*Tanto basta per ritenere illegittima - fino all'applicazione dell'Accordo del 30/4/2024 – l'esclusione dalla erogazione del beneficio dei dipendenti impiegati con turno eccedente le 6 ore, al netto della pausa pranzo, poiché in aperta violazione delle previsioni negoziali di cui all'articolo 60 CCNL Università e Ricerca.*

*Il rilievo di tale circostanza rende non pertinente il precedente di questo Tribunale richiamato da parte resistente e allegato alla memoria di costituzione, poiché, seppure riferito alla medesima azienda sanitaria, fondato sul presupposto della mancata istituzione del servizio di mensa e del servizio sostitutivo di erogazione dei buoni pasto, evidentemente in quel procedimento non dedotto.*

*Quanto, poi, alla censura secondo cui i ricorrenti non avrebbero dimostrato di avere fruito della pausa, durante il turno di lavoro, è sufficiente osservare che l'esame dei cartellini marcatempo da ciascuno depositati consente di apprendere che, dovendo rispettare un orario settimanale di 36 ore, articolato su 5 giorni alla settimana, essi fossero tenuti a rispettare un orario giornaliero normale di 7 ore e 12 minuti ovvero un orario articolato con alcuni giorni di rientro settimanali; e la registrazione dell'orario totale di lavoro giornaliero nei cartellini è il risultato della rilevazione dell'orario di timbratura in entrata e in uscita, detratto il tempo di pausa.*

*Per ciascuna giornata di lavoro è, pertanto, provato che, anche in assenza*

*di specifica timbratura, il tempo di lavoro totale sia stato automaticamente decurtato della pausa pranzo, obbligatoriamente prevista.*

***4.2** Sulla scorta delle superiori considerazioni, deve accertarsi e dichiararsi l'illegittimità della esclusione degli odierni ricorrenti dalla erogazione dei buoni pasto sostitutivi del servizio mensa, erogati dalla Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico Tor Vergata - fino all'applicazione dell'Accordo del 30/4/2024 - esclusivamente ai dipendenti impegnati in turni lavorativi di almeno 7 ore e 30 minuti, al netto della pausa, giusta determina n. 36/2011".*

**5.** La conclusione che, pertanto, nella fattispecie in esame, il ricorrente avesse diritto, previo accertamento della illegittimità della sua esclusione dalla platea dei destinatari del servizio di erogazione dei buoni pasto, pur istituito, con conseguente condanna dell'azienda ospedaliera resistente al risarcimento del danno subito per la mancata fruizione dei buoni pasto, per le giornate in cui l'attività lavorativa prestata ha superato le 6 ore giornaliere, nell'importo corrispondente al valore di ciascun buono pasto non usufruito, trova conforto anche nel più recente indirizzo interpretativo della Corte di legittimità, che ha richiamato ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c. i propri arresti del tutto consolidati nella recente pronuncia n. 24919/2026, sopra citata, riferendosi a fattispecie, come la presente, nella quale il servizio mensa era stato istituito con modalità sostitutive.

In particolare, il Supremo Collegio ha così condivisibilmente argomentato: "*L'Azienda ricorrente non ha offerto elementi nuovi, idonei a confutare l'orientamento ormai costante della giurisprudenza di legittimità, qui richiamato anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. cod. proc. civ., relativo all'interpretazione delle norme della contrattazione collettiva del comparto sanitario in materia di diritto alla fruizione, da parte del lavoratore, del servizio mensa o delle modalità sostitutive eventualmente previste.*

*Tale orientamento ha affermato i seguenti principi.*

*L'attribuzione del buono pasto è un'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.*

*Essa 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, restando irrilevanti la durata di tali intervalli e il fatto che l'orario di lavoro sia articolato in turni (v., a partire da Cass., Sez. L, Sentenza n. 5547 del 01/03/2021, tra le altre Cass., Sez. L, Ordinanza n. 32113 del 31/10/2022, Ordinanza n. 9206 del 03/04/2023, Ordinanza n. 22478 del 08/08/2024).*

*Si tratta di un indirizzo che ha interpretato l'art. 29 del c.c.n.l. del*

*comparto Sanità del 20 settembre 2001, come modificato dall'art. 4 del c.c.n.l. comparto Sanità del 31 luglio 2009 e che deve essere mantenuto fermo anche per i segmenti di attività lavorativa prestata sotto la vigenza dell'art. 27, comma 4, c.c.n.l. comparto Sanità 2016-2018 del 21 maggio 2018 e dell'art. 43, comma 4, c.c.n.l. 2019 2021 del 2 novembre 2022.*

*La lettura fornita dalla ricorrente di tali due ultime previsioni non può essere condivisa.*

*È vero che esse hanno escluso il diritto dei lavoratori turnisti a fruire di una pausa di trenta minuti, conservando loro la durata della pausa di soli dieci minuti, ma in tal modo esse non hanno certo inteso escludere per i turnisti il diritto alla fruizione del servizio mensa; esso, infatti, matura non in funzione della durata della pausa, ma dell'orario di lavoro, che, ove superi le sei ore continuative ex art. 8 del d.lgs. n. 66 del 2003, dà diritto a una pausa e dunque a fruire del servizio mensa, anche eventualmente in una delle modalità sostitutive stabilite dall'Azienda, prima dell'inizio dell'orario o dopo la sua cessazione.*

*Né rileva che i lavoratori siano infermieri turnisti, poiché l'esistenza di un obbligo datoriale di assicurare ai lavoratori certe pause, non significa di certo che ciò renda inevitabile che tutti quei lavoratori abbandonino contestualmente il servizio, lasciando i malati privi di assistenza; è infatti evidentemente obbligo dell'ente di gestione di ciascun servizio sanitario fare in modo che quelle pause siano godute in modo che ciò non si verifichi, attraverso un opportuno calibrarsi dei turni e degli orari degli addetti (Cass., Sez. L, Ordinanza n. 23370 del 16/08/2025).*

*Ciò vale evidentemente a disattendere anche il terzo motivo, poiché i principi così affermati, nell'attribuire il diritto alla fruizione del servizio mensa a prescindere dal momento in cui, prima, durante o dopo il turno, esso possa essere fruito, si estendono ai turnisti notturni.*

*Né può essere condivisa l'affermazione per cui l'indennità specifica di cui godono i dipendenti in turno notturno sia funzionale a compensare non soltanto la maggiore gravosità del lavoro in quelle ore, ma anche la «normale assenza, nel periodo notturno, della disponibilità di servizi ordinariamente apprestati in ambito diurno, tra i quali quello di somministrazione dei pasti».*

*Di tale finalità ulteriore non vi è traccia nelle disposizioni della contrattazione collettiva citate dal ricorrente, le quali si limitano, e non sempre, a far riferimento al disagio derivante al personale turnista come tale dalla particolare articolazione di lavoro e a prevedere un'indennità aggiuntiva quando il turno sia notturno, ma non menzionano l'impossibilità di fruire del servizio mensa.*

*Quanto al richiamo all'articolazione dell'orario di lavoro, è evidente che, nel contesto di disposizioni dedicate ai turni e al lavoro notturno e festivo, esso va inteso in termini diversi da quello operato nelle disposizioni relative al servizio mensa, dove esso vuole riferirsi semplicemente alla durata del turno, non inferiore a sei ore continuative, e non alla sua distribuzione nell'arco della*

*giornata o della settimana.*

*Né l'indirizzo sin qui riassunto si pone in contrasto con altri precedenti di questa Corte, citati dal ricorrente, i quali avevano affermato il diverso principio per cui né la legge né la contrattazione collettiva attribuiscono ai lavoratori un diritto alla istituzione della mensa da parte del datore di lavoro (Cass., Sez. L, Sentenza n. 16736 del 02/01/2012, Sentenza n. 25192 dell'08/11/2013).*

*Tali precedenti sono pienamente conciliabili con l'indirizzo qui ribadito, il quale presuppone come avvenuta da parte dell'azienda la (eventuale e non obbligatoria) istituzione del servizio mensa, con le sue modalità sostitutive*".

Peraltro, a corredo dell'ampia motivazione, la Corte ha ulteriormente chiarito che *"Il diritto all'indennità sostitutiva della mensa spetta, come si è detto, a tutti i lavoratori che svolgano la loro attività lavorativa per almeno sei ore continuative e che, per tale ragione, abbiano diritto a un intervallo non lavorato.*

*La fruizione di tale intervallo - che, come detto, non è retribuito ed è destinato alla consumazione del pasto all'interno o all'esterno dell'azienda, con la possibilità, per i lavoratori turnisti che abbiano una pausa non sufficiente a tale scopo, di farlo prima o dopo il turno - non priva il lavoratore turnista del diritto a godere delle più brevi pause retribuite eventualmente previste dalla contrattazione collettiva e destinate precipuamente al recupero delle energie lavorative nel contesto del lavoro articolato in turni*".

**6.** Alla stregua di un indirizzo interpretativo ormai granitico, in definitiva, non è dubbio che nel caso di specie sia fondata la domanda del ricorrente volta a conseguire il risarcimento del danno in misura pari al controvalore dei buoni pasto non erogati dalla parte datoriale nel periodo controverso.

Non sussistono contestazioni, come detto, in punto di fatto, sul numero di turni per i quali il beneficio non è stato attribuito, individuati dal ricorrente in n. [redacted] sulla base dei fogli presenza prodotti (doc. n. 1 del ricorso).

Quanto alla misura del danno, è pacifico tra le parti che il ricorrente prestasse servizio alle dipendenze dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico Tor Vergata, come emerge univocamente dai prospetti paga e dai fogli di presenza: [redacted]

Al riguardo, la deliberazione n. 272 del 10 maggio 2010, prodotta dalla stessa parte resistente, in ossequio alla richiesta istruttoria del Tribunale in ordine alla produzione della delibera istitutiva del buono pasto, conferma sostanzialmente questo assetto generale dei rapporti di lavoro e distingue espressamente il trattamento previsto per il personale dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico Tor Vergata da quello applicabile al personale della Fondazione Policlinico Tor Vergata, richiamando, per il primo, l'art. 60 del CCNL Comparto Università e indicando quale valore del buono pasto l'importo

minimo di € 7,00, mentre per il personale della Fondazione, soggetto alla distinta disciplina del Comparto Sanità, individua il diverso valore di € 5,16.

La medesima deliberazione prevede, nella parte dispositiva, una trattenuta pari a un quinto del valore nominale del buono pasto quale contributo a carico del dipendente, circoscrivendone tuttavia l'operatività nell'ambito del trattamento dettato per il personale della Fondazione Policlinico Tor Vergata; non contiene, invece, analoga previsione con riguardo al personale dell'Azienda Ospedaliera Universitaria.

Da tale documento si ricava, pertanto, non soltanto l'effettiva istituzione del servizio, ma anche il valore nominale del buono pasto, stabilito in misura differente per il personale dell'A.O.U. – di cui era dipendente il lavoratore ricorrente – e per il personale in forza alla Fondazione.

**6.1** Tale ricostruzione trova ulteriore riscontro nei prospetti paga del ricorrente (cfr. doc. n. 2 del ricorso).

Nei mesi nei quali il beneficio è stato effettivamente riconosciuto compare, infatti, la voce "IMPONIBILE BUONO PASTO", con indicazione del numero dei buoni attribuiti e di un imponibile unitario pari a € 1,71.

Si tratta di un criterio applicato in modo costante, variando l'importo complessivo in funzione del numero dei buoni riconosciuti nel mese di riferimento.

La voce in questione non rappresenta il valore del buono attribuito al dipendente, né risulta contabilizzata quale trattenuta a suo carico a titolo di compartecipazione al costo del beneficio, ma costituisce, piuttosto, l'imponibile riferito ai buoni effettivamente riconosciuti e risulta coerente con il valore nominale di € 7,00 indicato dalla deliberazione aziendale per il personale dell'A.O.U.: come correttamente evidenziato dal lavoratore nelle note autorizzate, l'importo unitario di € 1,71 corrisponde, infatti, alla differenza tra il valore nominale di € 7,00 e la soglia di € 5,29 all'epoca esclusa dalla formazione del reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. c), d.P.R. n. 917/1986.

Non risulta, per contro, prodotta dalla parte resistente alcuna ulteriore fonte negoziale, regolamentare o aziendale dalla quale possa desumersi che il ricorrente, quale dipendente dell'Azienda Ospedaliera Universitaria e soggetto alla disciplina del Comparto Università, fosse tenuto a sopportare una quota del valore del buono pasto.

Il danno conseguente alla mancata erogazione del beneficio deve essere, pertanto, parametrato all'intero valore unitario di € 7,00 per ciascun buono pasto non attribuito.

**7.** Conclusivamente, il ricorso deve essere accolto per quanto di ragione, con accertamento dell'illegittima esclusione dell'odierno ricorrente dalla platea dei destinatari del servizio di erogazione dei buoni pasto, pur istituito dall'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico Tor Vergata, in relazione alle

giornate in cui l'attività lavorativa prestata ha superato le sei ore giornaliere, al netto della pausa pranzo, e con conseguente condanna della resistente al risarcimento del danno subito per la mancata fruizione dei [redacted] buoni pasto spettanti, in misura pari a € 7,00 per ciascuno.

Il credito complessivo ammonta, pertanto, [redacted]

**7.1** All'importo capitale va aggiunta la maggior somma tra interessi legali e rivalutazione monetaria, come per legge.

Infatti, i crediti di lavoro dei pubblici dipendenti sono assistiti soltanto dalla maggior somma tra gli interessi legali e la rivalutazione monetaria, dal momento che l'art. 22, comma 36, della legge n. 724/1994, che stabiliva il divieto di cumulo tra rivalutazione ed interessi, è stato dichiarato illegittimo dalla Corte Costituzionale, con sentenza n. 459/2000, con esclusivo riferimento ai dipendenti privati, sicché il divieto permane tuttora nel settore dell'impiego pubblico.

Siffatta conclusione, poi, è stata ribadita dalla Corte Costituzionale nell'ordinanza n. 82 del 12 marzo 2003, con la quale è stata dichiarata non fondata la questione di legittimità costituzionale della norma, sollevata in riferimento agli artt. 2, 3, 4, 24, 35 e 36 della Costituzione, specificamente rilevando come la *ratio decidendi* della dichiarazione di illegittimità costituzionale - di cui alla citata sentenza n. 459 del 2000 - del divieto di cumulo di interessi e rivalutazione relativamente al rapporto di lavoro privato, in quanto orientata a predisporre remore all'inadempimento del datore di lavoro, non può essere automaticamente estesa al datore di lavoro pubblico.

Anche in presenza di un rapporto di lavoro ormai contrattualizzato, pertanto, secondo la tesi interpretativa affermata dal Giudice delle leggi, la pubblica amministrazione conserva pur sempre una connotazione peculiare sotto il profilo della conformazione della sua condotta ai principi costituzionali di legalità, imparzialità e buon andamento, cui è estranea ogni logica speculativa e va, pertanto, esclusa l'omogeneità delle relative situazioni che giustificherebbe l'estensione del cumulo degli accessori del credito (cfr., *ex plurimis*, Cass., sez. lav., n. 28498 del 6 novembre 2019).

Principio, questo, riaffermato di recente anche in fattispecie risarcitoria (cfr., per tutte, Cass., sez. lav., n. 13624 del 2 luglio 2020).

**8.** Le spese di lite vanno liquidate come in dispositivo alla luce della regola generale sulla soccombenza, ex art. 91 c.p.c., in ossequio ai parametri indicati nelle tabelle allegate al d.m. n. 147/2022 e con riguardo allo scaglione di valore dell'importo riconosciuto.

L'importo delle spese va, altresì, aumentato nella misura del 30% ai sensi dell'art. 4, comma 1 *bis*, del d.m. n. 55/2014, come modificato dal d.m. n. 147/2022, in quanto l'atto introduttivo del giudizio è stato interamente redatto con tecniche informatiche idonee ad agevolarne la consultazione o la fruizione e, in particolare, consentendo la ricerca testuale all'interno dell'atto e dei

documenti allegati, nonché la navigazione all'interno dell'atto.

**P.Q.M.**

Lette le note di discussione scritta ex art. 127 *ter* c.p.c., definitivamente pronunciando, accerta e dichiara l'illegittima esclusione del ricorrente dalla platea dei destinatari del servizio di erogazione dei buoni pasto, pur istituito dalla Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico Tor Vergata, per le giornate in cui l'attività lavorativa prestata ha superato le 6 ore giornaliere.

Condanna l'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico Tor Vergata a corrispondere al ricorrente, per i titoli meglio precisati in parte motiva, l'importo complessivo [redacted] oltre alla maggior somma tra interessi legali e rivalutazione monetaria, come per legge.

Rigetta, per il resto, il ricorso

Condanna arte resistente al pagamento delle spese di lite, che liquida in complessivi [redacted] oltre rimborso forfettario spese generali, i.v.a. e c.p.a., come per legge.

Roma, 1 ottobre 2026

Il giudice
Cesare Russo