



CisaL Comunicazione

Telecomunicazioni - Aziende Consociate - Rai
Società delle Pubblicità e Spettacolo - Emittenza Privata

SEGRETERIA NAZIONALE GENERALE F.A.L.C.

Chiarimenti sul diritto al buono pasto e la recente sentenza della Corte di Cassazione n. 25840/2024

In relazione alla sentenza della Corte di Cassazione n. 25840/2024, circolano interpretazioni secondo le quali essa avrebbe sancito un presunto diritto universale al buono pasto anche durante le giornate di ferie. Riteniamo doveroso fare chiarezza su questo punto, al fine di evitare incomprensioni tra i lavoratori e l'azienda.

La Corte di Cassazione, in linea con la consolidata giurisprudenza (Cass. 5547/2021, Cass. n. 15629/2021, Cass. n. 22985/2020, Cass. n. 3113/2019), ha ribadito che il buono pasto non costituisce una componente retributiva, ma è un'erogazione di natura assistenziale, finalizzata a conciliare le esigenze di servizio con le necessità quotidiane dei lavoratori. Proprio per questa sua natura, il diritto al buono pasto è strettamente legato alle previsioni della contrattazione collettiva e agli accordi specifici, che vanno valutati caso per caso.

Nel caso della sentenza n. 25840/2024, il contesto riguardava un accordo di secondo livello, il quale prevedeva l'eliminazione di alcune indennità precedenti, assorbite in indennità perequative e compensative per compensare disagi legati alle mansioni svolte. Solo attraverso l'analisi dei singoli accordi è possibile stabilire se il buono pasto, sebbene assistenziale, possa essere attribuito per compensare specifiche condizioni di disagio e quindi essere collegato allo status professionale del lavoratore.

A titolo di esempio, vogliamo ricordare l'accordo Telecom del 4 dicembre 2019, dove è chiaramente specificato che il buono pasto viene concesso solo per le giornate di effettivo servizio, con una prestazione lavorativa di almeno quattro ore, e con l'esclusivo scopo di permettere la consumazione del pasto. Non ci sono dunque elementi che permettano di estendere il diritto al buono pasto anche alle giornate di ferie.

Riteniamo importante sottolineare che le attuali previsioni contrattuali sono frutto di negoziazioni tra le parti sociali e l'azienda. È pertanto essenziale che tutti i soggetti coinvolti rispettino e non ignorino tali accordi.

CISAL Comunicazione continuerà a vigilare affinché vengano rispettati i diritti dei lavoratori, garantendo la corretta applicazione degli accordi sottoscritti e intervenendo in ogni sede opportuna laddove si verificano interpretazioni distorte o non conformi.

ROMA 17-10-24

SEGRETERIA NAZIONALE
GENERALE F.A.L.C.