



*Ministero della Giustizia*

*Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi*

**Al Gabinetto dell'On. Ministro**

**All' Ufficio Legislativo**

**All'Ispettorato Generale**

**A tutti gli Uffici giudiziari** ↪

**Oggetto: Chiarimenti sull'applicazione dell'istituto della pausa. Art. 22 CCNL Funzioni Centrali.**

A fronte di numerose richieste di chiarimenti concernenti l'adozione di misure organizzative riferite all'istituto della pausa all'interno degli uffici giudiziari, si ritiene di fornire, con la presente circolare, risposte univoche circa la corretta applicazione dell'art.22 del vigente CCNL Funzioni Centrali.

In particolare, specie negli uffici di maggiore dimensione, così come nei Palazzi di Giustizia che ospitano più uffici giudiziari, è stata segnalata l'impossibilità di fruire della pausa di trenta minuti in ragione del sovraffollamento di personale durante le ore del pranzo presso i punti di ristoro esistenti, attesa la limitata capienza di questi ultimi ad ospitare un così elevato numero di personale.

Il Dipartimento, per il tramite della Direzione Generale del personale e della formazione, nell'intento di trovare soluzioni atte a garantire adeguati standard di benessere organizzativo, si è rivolto all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, che con proprio parere ha riscontrato il quesito specificamente formulato da quest'amministrazione.

Il contenuto del parere, offerto in allegato, è stato poi portato all'attenzione del tavolo tecnico DOG – Ispettorato, quale questione di principale interesse anche rispetto a quest'ultima articolazione ministeriale, chiamata a verificare in sede di accesso ispettivo ordinario la corretta applicazione della disciplina vigente.

La disciplina della pausa si ricava dal combinato disposto della normativa legislativa (art. 8 D. lgs. 8 aprile 2003, n. 66) e contrattuale (art. 22 CCNL del 9 maggio 2022).

In quanto finalizzato al recupero delle energie psicofisiche del lavoratore (ed eventualmente anche alla consumazione del pasto) l'istituto della pausa deve dunque ritenersi sottratto alla disponibilità negoziale delle parti (datore di lavoro e dipendente) ed è pertanto irrinunciabile; con il diritto alla pausa s'intende infatti garantire il recupero delle energie psicofisiche del dipendente, al quale è comunque rimessa in via esclusiva la relativa modalità, che potrebbe, per scelta personale, anche non realizzarsi con la consumazione del pasto.

L'indisponibilità del diritto discende dalla sua funzione di presidio di un interesse rilevante non solo a fini di tutela dell'individuo-lavoratore (cfr. Consiglio di Stato, sezione terza, n. 2649 dell'08.07.2008, che, dopo aver evidenziato come l'art. 8 del d. lgs. 66/2003 sancisca l'obbligo della pausa di lavoro, precisa altresì che non è possibile prevedere una deroga alla disciplina legislativa e contrattuale che consenta al lavoratore di non disporre della pausa di trenta minuti dopo una prestazione lavorativa superiore alle sei ore lavorative).

Tuttavia, l'art. 22, comma 4 CCNL vigente stabilisce che *“la prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi”*. Tale assunto costituisce l'unica eccezione alla regola principale. L'ampia formulazione della norma contrattuale consente di farvi rientrare tutta una serie di casi rimessi al prudente apprezzamento del datore di lavoro. In particolare, il capo dell'ufficio giudiziario e il dirigente amministrativo individueranno, con appositi provvedimenti, le *attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi*, così assicurando piena efficienza ai servizi giudiziari prestati.

Circa la durata della pausa, l'art. 8 D. lgs. 8 aprile 2003, n. 66 rinvia alla contrattazione collettiva e in difetto stabilisce una durata minima non inferiore a 10 minuti.

Come noto, il contratto collettivo vigente comparto funzioni centrali, all'art.22, estende a 30 minuti l'intervallo fruibile a titolo di “pausa”. La disposizione contrattuale costituisce regola di miglior favore a tutela del lavoratore, per cui, nell'ipotesi di orario giornaliero superiore alle sei ore, il dipendente è tenuto a beneficiare di un intervallo per la pausa, quantificata in *“almeno 30 minuti”*.

Ne discende che quand'anche ricorresse la convergente manifestazione di volontà del lavoratore di ridurre la durata della pausa, il comportamento del datore di lavoro, teso a favorire una situazione in cui venga pretermesso il benessere psico-fisico dei dipendenti, si rivelerebbe, in ogni caso, contrario ai suoi doveri istituzionali di primo garante di tale benessere.

Sulla corresponsione del buono pasto, inoltre, occorre tener conto del richiamo operato in sede ispettiva ad alcune recenti pronunce della giurisprudenza contabile, amministrativa e di legittimità (cfr. Corte dei conti, sez. II giurisdizionale centrale di appello, sent. 05.09.2014; T.A.R. Genova sez. II, 13.05.2016 n. 469; Cass., Ord. n. 22985 del 21.10.2020) che subordinano l'erogazione del buono pasto all'effettuazione della prevista pausa di almeno 30 minuti, **in mancanza della quale, per effetto della rinuncia del lavoratore,** verrebbe meno la causa giuridica che ne giustificerebbe l'attribuzione e stante il suo incontestabile carattere patrimoniale, la sua indebita erogazione configurerebbe persino un pagamento suscettibile di ripetizione ex art. 2033 del codice civile.

Giova infine precisare che, come ricordato dall'ARAN, è fatta salva la possibilità di consentire ai lavoratori di effettuare la pausa anche prima del raggiungimento delle 6 ore lavorate al fine di scaglionare nel tempo il personale in servizio. Ciò che impone infatti la disposizione in parola è il diritto a che il lavoratore *“qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore”* benefici di un intervallo di pausa (ove il termine intervallo vuole intendere il frazionamento della prestazione lavorativa in due periodi, escludendo perciò la legittimità dell'effettuazione della pausa a fine orario).

Da ultimo, per quanto concerne i presupposti della corresponsione del buono pasto, è richiesta la sussistenza delle condizioni contemplate dal più volte citato art. 22 CCNL e cioè: a) orario superiore a sei ore; b) pausa di almeno 30 minuti; c) rientro in servizio dopo la pausa, dal momento che la pausa interrompe l'attività lavorativa superiore a 6 ore, dividendola in due periodi lavorativi.

Alla luce delle osservazioni susposte, si invitano tutti gli uffici in indirizzo ad attenersi alle indicazioni qui fornite, in conformità a quanto già espresso con parere ARAN del 6 marzo 2024.

L'occasione è gradita per porgere i più cordiali saluti

IL CAPO DIPARTIMENTO

*Gaetano Campo*