

**Civile Sent. Sez. L Num. 14388 Anno 2016**

**Presidente: NAPOLETANO GIUSEPPE**

**Relatore: TRIA LUCIA**

**Data pubblicazione: 14/07/2016**

**SENTENZA**

sul ricorso 12517-2011 proposto da:

DE SIMONE CIRO C.F. DSMCRI45B02H703F, domiciliato in  
ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso la CANCELLERIA DELLA  
CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentato e difeso  
dall'avvocato LUCIANO SICA, giusta delega in atti;

**- ricorrente -**

**contro**

**2016**

**1806**

AGENZIA DELLE ENTRATE C.F. 80224030587, in persona  
del Direttore pro tempore, rappresentata e difesa  
dall'AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO presso i cui  
Uffici domicilia in ROMA, ALLA VIA DEI PORTOGHESI,

12;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 46/2010 della CORTE D'APPELLO  
di SALERNO, depositata il 30/04/2010 r.g.n.  
1575/2007;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica  
udienza del 28/04/2016 dal Consigliere Dott. LUCIA  
TRIA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore  
Generale Dott. RICCARDO FUZIO, che ha concluso per il  
rigetto del ricorso.





Udienza del 28 aprile 2016 – Aula B  
n. 9 del ruolo – RG n. 12517/11  
Presidente: Napolitano - Relatore: Tria

## SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1.- La sentenza attualmente impugnata (depositata il 30 aprile 2010) respinge l'appello di **Ciro De Simone** avverso la sentenza n. 2882/2006 del Tribunale di Salerno, di rigetto della domanda del **De Simone** volta ad ottenere l'accertamento dell'inadempimento della convenuta **Agenzia delle Entrate** derivante dalla avvenuta corresponsione nel periodo 1 ottobre 2003-23 settembre 2004 di buoni pasto per il ricorrente non spendibili né all'interno dell'esercizio commerciale presente nell'azienda né in strutture limitrofe, con la condanna dell'Amministrazione stessa al risarcimento del danno.

La Corte d'appello di Salerno, per quel che qui interessa, precisa che:

a) con il ricorso introduttivo il **De Simone** ha chiesto l'accertamento dell'inadempimento della datrice di lavoro **Agenzia delle Entrate** agli obblighi stabiliti dalla contrattazione collettiva in materia di buoni pasto;

b) nell'atto di appello il lavoratore ha censurato la mancata considerazione, da parte del Tribunale, dell'aspetto centrale delle doglianze, rappresentato dalla rilevata materiale non spendibilità dei buoni pasto fornitigli dalla Amministrazione;

c) l'appello è infondato;

d) il primo giudice ha esattamente affermato che i buoni pasto non hanno natura retributiva, ma hanno carattere assistenziale;

e) la giurisprudenza di legittimità ha più volte ribadito che il valore dei pasti, di cui il lavoratore può fruire mediante buoni pasto di regola non costituisce elemento integrativo della retribuzione, ma una agevolazione di carattere assistenziale; conseguentemente, le erogazioni sono soggette alla disciplina di cui all'art. 17 del d.lgs. n. 503 del 1992 ed escluse dalla base imponibile per il computo dei contributi;

f) coerentemente con tale configurazione l'art. 99, comma 4, del CCNL da applicare nella specie stabilisce che: "l'attribuzione del buono pasto non può in alcun modo ed a nessun titolo essere sostituita dalla corresponsione dell'equivalente in denaro";

g) pertanto, nella specie i buoni pasto non possono essere liquidati per equivalente, come integrazioni retributive in denaro, non rientrando nel sinallagma contrattuale del rapporto di lavoro in oggetto.

2.- Il ricorso di **Ciro De Simone** domanda la cassazione della sentenza per u unico motivo; resiste, con controricorso, l'**Agenzia delle Entrate**, rappresentata e difesa dalla **Avvocatura generale dello Stato**.

## MOTIVI DELLA DECISIONE

### **I – Sintesi dei motivi di ricorso**

1.- Con l'unico motivo di ricorso si denunciano: a) in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione delle seguenti disposizioni (indicate specificamente nel corpo del motivo): 1) artt. 4, 5 dell'Accordo sindacale sottoscritto il 30 aprile 1996 – poi integrato dall'accordo sindacale del 12 dicembre 1996 – di attuazione per il personale del "Comparto Ministeri" dell'art. 2, comma 11, della legge 28 dicembre 1995, n. 550, che aveva previsto la corresponsione dei buoni pasto al personale civile dei Ministeri; 2) art. 19 (orario di lavoro) del CCNL 6 maggio 1995 Comparto Ministeri; 3) artt. 98 e 99 del CCNL relativo al personale del Comparto delle Agenzie fiscali per il quadriennio normativo 2002 – 2005 e biennio economico 2002 – 2003; 4) ogni altra norma di principio in materia di interpretazione delle disposizioni collettive di diritto comune e dei contratti in genere; b) in relazione all'art. 360, n. 5, cod. proc. civ., omessa, insufficiente e/o contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio.

Dopo il rilievo secondo cui la datrice di lavoro, Agenzia delle Entrate, non ha mai contestato la sussistenza in capo al ricorrente delle condizioni contrattualmente previste per l'attribuzione dei buoni pasto, si sottolinea che – come ha rilevato anche la Corte d'appello, senza però dare seguito a tale rilievo – fin dal primo grado del giudizio la pretesa azionata è stata quella relativa ad ottenere il risarcimento dei danni patrimoniali subiti a causa della avvenuta erogazione, da parte della Amministrazione datrice di lavoro, di buoni pasto che per il De Simone non erano in concreto fruibili.

Il ricorrente, infatti, ha sempre precisato di essere stato costretto a restituire i buoni pasto ricevuti perché non venivano accettati né dalla mensa interna né da alcun esercizio commerciale sito nelle immediate vicinanze dell'Ufficio o comunque raggiungibile da parte dell'interessato – che essendo una persona non vedente (svolgente mansioni di centralinista) – ha oggettive difficoltà di deambulazione, che ne limitano la capacità di spostamento.

La Corte salernitana non ha esaminato tale censura, limitandosi a ribadire che i buoni pasto non hanno natura retributiva, ma hanno carattere assistenziale e che, come risulta anche dall'art. 99, comma 4, del CCNL da applicare nella specie, i buoni pasto non possono essere liquidati per equivalente, come integrazioni retributive in denaro, non rientrando nel sinallagma contrattuale del rapporto di lavoro.

Pertanto – conclude il ricorrente – anche la Corte d'appello non ha valutato la pretesa azionata nella suo reale contenuto.

## **II – Esame delle censure**

2.- Il ricorso è da accogliere, per le ragioni e nei limiti di seguito esposti.

2.1.- È jus receptum che il giudice di merito, nell'indagine diretta all'individuazione del contenuto e della portata delle domande sottoposte alla sua cognizione, non è tenuto ad uniformarsi al tenore meramente letterale degli atti nei quali le domande medesime risultino contenute, dovendo, per converso, aver riguardo al contenuto sostanziale della pretesa fatta valere, come desumibile dalla natura delle vicende dedotte e rappresentate dalla parte istante, eventualmente prendendo in considerazione domande non espresse che possono ritenersi implicitamente formulate se in rapporto di connessione con il petitum e la causa pretendi, senza altri limiti che quello di rispettare il principio della corrispondenza della pronuncia alla richiesta e di non sostituire d'ufficio una diversa azione a quella formalmente proposta (Cass. 7 gennaio 2016, n. 118; Cass. 8 marzo 2012, n. 3632; Cass. 14 novembre 2011, n. 23794; Cass. 17 settembre 2007, n. 19331; Cass. 10 febbraio 2010, n. 3012; Cass. 2 dicembre 2004, n. 22665; Cass. 2 febbraio 1996, n. 900; Cass. 22 giugno 1995, n. 7080).

È, altresì, pacifico che, in sede di legittimità, occorre tenere distinta l'ipotesi in cui venga lamentato l'omesso esame di una domanda da quella in cui si censuri l'interpretazione data alla domanda stessa, ritenendosi in essa compresi, o esclusi, alcuni aspetti della controversia in base ad una considerazione non condivisa dalla parte: mentre nel primo caso si verte propriamente in tema di violazione dell'art. 112 cod. proc. civ. e la Corte di cassazione ha il potere-dovere di procedere all'esame diretto degli atti onde acquisire gli elementi di giudizio necessari ai fini della pronuncia richiestale, nell'altro caso, invece, poiché l'interpretazione della domanda e l'individuazione della sua ampiezza e del suo contenuto integrano un tipico accertamento di fatto riservato al giudice di merito, alla Corte è devoluto soltanto il compito di effettuare il controllo della correttezza della motivazione che sorregge sul punto la decisione impugnata (Cass. 6 maggio 2015, n. 9011; Cass. 2 novembre 2005, n. 21208; Cass. 27 luglio 2010, n. 17547; Cass. 26 aprile 2001, n. 6066; Cass. 9 giugno 2003, n. 9202; Cass. 20 agosto 2003, n. 12255; Cass. 22 gennaio 2004, n. 1079; Cass. 14 marzo 2006, n. 5491; Cass. 26 giugno 2007, n. 14751; Cass. 30 giugno 1986, n. 6367).

2.2.- Nella specie, ricorre tale seconda fattispecie in quanto, come si è detto, il ricorrente sostiene che la Corte d'appello non ha valutato la pretesa azionata nella suo reale contenuto.

Ebbene, dalla lettura complessiva della sentenza impugnata, emerge con chiarezza la fondatezza di tale censura, in quanto il ragionamento della Corte di merito relativo alla interpretazione della domanda proposta e all'individuazione della sua ampiezza e del suo contenuto appare contraddittorio e risulta basato su una incompleta lettura del ricorso introduttivo del giudizio, riprodotto nel presente ricorso per cassazione.

Tale erronea prospettazione vizia tutta la sentenza impugnata, non essendosi in essa tenuto conto del contenuto sostanziale della domanda giudiziale proposta in relazione alle finalità che il ricorrente, fin dal ricorso introduttivo del giudizio, ha manifestato di voler perseguire.

2.3.- Al riguardo va precisato che sono incontestate: 1) la sussistenza delle condizioni per l'ottenimento, da parte del ricorrente, dei buoni pasto, come previste dalla contrattazione collettiva generale (del Comparto Ministeri) e specifica (del Comparto delle Agenzie fiscali); 2) la condizione di non vedente del ricorrente.

È altresì del tutto pacifico tra le parti – e risulta confermato sia nel presente ricorso sia nel controricorso – che il lavoratore, nel ricorso introduttivo del giudizio, non ha negato che l'Amministrazione gli abbia fornito i buoni pasto, ma ha sostenuto che tale corresponsione sia avvenuta con modalità tali da non consentirgli in concreto di potere utilizzare i buoni pasto stessi, in considerazione alla propria condizione di non vedente, per la quale ha oggettive difficoltà di deambulazione, che ne limitano la capacità di spostamento.

In particolare, il De Simone ha precisato che: 1) i buoni pasto in oggetto, corrisposti dopo l'abolizione del servizio mensa gratuito assicurato da una struttura di ristoro collocata all'interno della sede dell'Ufficio, non erano accettati dalla mensa che si trovava all'interno dell'azienda; 2) neppure erano fruibili in esercizi commerciali situati nelle vicinanze della sede aziendale o comunque raggiungibili da parte del ricorrente, dato il suo handicap; 3) di avere rappresentato inutilmente alla Agenzia tale situazione; 4) di aver provveduto a restituire alla Agenzia i buoni pasto ricevuti proprio perché non fruibili; 5) di essere stato costretto a consumare i pasti in un esercizio prossimo all'ufficio che era per lui l'unico raggiungibile, date le sue condizioni; 6) tale esercizio, però, non accettava i buoni pasto fornitigli; 7) di aver chiesto reiteratamente all'Amministrazione il rimborso di quanto era stato costretto a spendere per i suddetti pasti (pari a euro 4,65 per ciascun pasto); 8) di avere instaurato il presente

giudizio, non avendo ricevuto tale rimborso, al fine di ottenere, in via giudiziale, una somma corrispondente a quanto speso per i suddetti pasti e, in via subordinata, il risarcimento dei danni patiti in conseguenza del suddetto comportamento della datrice di lavoro.

2.4.- Nella suindicata situazione è del tutto evidente che la censura fondamentale proposta dal lavoratore non era quella di ottenere la sostituzione dell'attribuzione del buono pasto con la corresponsione dell'equivalente in denaro, ma piuttosto era quella di ottenere un risarcimento – che, infatti, non è stato richiesto con commisurazione al valore dei buoni pasto non utilizzati e restituiti – per essere stato danneggiato dalla corresponsione da parte dell'Agenzia di buoni pasto che per il De Simone non erano spendibili, in considerazione della sua condizione di persona non vedente che ne limita la capacità di spostamento, si può aggiungere, specialmente dovendosi rispettare la durata limitata e predeterminata della pausa, entro la quale va consumato il pasto.

2.5.- La Corte territoriale – pur avendo riferito, nello “svolgimento del fatto” della sentenza impugnata, che l'appello proposto dal lavoratore censurava, in via principale, la mancata considerazione, da parte del Giudice di primo grado, dell'aspetto centrale delle doglianze, rappresentato dalla rilevata materiale non spendibilità da parte del De Simone dei buoni pasto forniti dalla Amministrazione – al pari del primo giudice, non ha esaminato tale censura ed ha respinto l'appello sul principale assunto secondo cui: i buoni pasto non possono essere liquidati per equivalente, come integrazioni retributive in denaro, non rientrando nel sinallagma contrattuale del rapporto di lavoro in oggetto.

In tal modo la Corte salernitana, senza centrare il fulcro delle doglianze, ha trattato la presente controversia come se in essa il lavoratore avesse chiesto di ottenere il valore dei buoni pasto come elemento integrativo della retribuzione, mentre l'oggetto delle censure del De Simone era diverso e avrebbe richiesto una differente valutazione.

Tale erroneità di approccio risulta confermata anche dal richiamo, contenuto nella sentenza impugnata, a Cass. 17 luglio 2003, n. 11212 e Cass. 1 luglio 2005, n. 14047, visto che, come risulta anche dal testo della massima riportato dalla Corte salernitana, tali sentenze hanno esaminato fattispecie nelle quali veniva in rilievo la questione della sussistenza o meno per il datore di lavoro dell'obbligo di corrispondere all'INPS i contributi di previdenza e assistenza sociale sulle somme erogate per il servizio di mensa aziendale.

Quindi una problematica del tutto diversa da quella che è alla base della presente controversia.

2.6.- Peraltro nelle due sentenze richiamate – e anche nella sentenza della Corte salernitana qui esaminata – è stato anche ribadito il fermo indirizzo di questa Corte secondo cui il valore dei pasti o il c.d. buono pasto, salva diversa disposizione, non è un elemento della retribuzione concretandosi lo stesso in una agevolazione di carattere assistenziale collegata al rapporto di lavoro da un nesso meramente occasionale (Cass. 1 dicembre 1998, n. 12168; Cass. 17 luglio 2003, n. 11212; Cass. 1 luglio 2005, n. 14047; Cass. 21 luglio 2008, n. 20087; Cass. 8 agosto 2012, n. 14290; Cass. 6 luglio 2015, n. 13841).

Deve essere, al riguardo, precisato che il buono pasto è un beneficio che non viene attribuito senza scopo, in quanto la sua corresponsione è finalizzata a far sì che, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, si possano conciliare le esigenze del servizio con le esigenze quotidiane del lavoratore, al quale viene così consentita – laddove non sia previsto un servizio mensa – la fruizione del pasto, i cui costi vengono assunti dall'Amministrazione, al fine di garantire allo stesso il benessere fisico necessario per la prosecuzione dell'attività lavorativa,

- nelle ipotesi in cui l'orario giornaliero corrisponda a quello contrattualmente stabilito per la fruizione del beneficio (arg. ex Cass. 1 dicembre 1998, n. 12168 cit.).

La garanzia del benessere fisico del lavoratore comporta di per sé la tutela della salute del lavoratore stesso e a maggior ragione della sua disabilità, tanto più in considerazione del carattere sostanzialmente assistenziale della relativa prestazione.

2.7.- Ciò si desume, del resto, dalla lettura costituzionalmente e comunitariamente orientata dello stesso Accordo di concessione dei buoni pasto - Comparto Ministeri del 30 aprile 1996 e della normativa ad esso connessa.

Infatti, benché né l'art. 4 dell'Accordo - né la contrattazione di settore che lo copia, nella specie, art.98 del CCNL relativo al personale del Comparto delle Agenzie fiscali cit. - contemplino alcuna eccezione basata su motivi di salute del lavoratore - limitandosi a subordinare la concessione dei buoni pasto alla impossibilità per il dipendente di poter fruire a titolo gratuito della mensa o di altro servizio sostitutivo - tuttavia nella premessa dell'Accordo stesso si fa espresso riferimento all'opportunità di disciplinare l'attribuzione dei buoni pasto "al fine di favorire l'estensione dell'orario di lavoro europeo nelle Amministrazioni dello Stato, per incrementarne l'efficienza, la fruibilità dei servizi, i rapporti interni ed esterni".

Ebbene, in ambito europeo, la disciplina dell'organizzazione dell'orario di lavoro - anche sulla base dei Trattati - è sempre stata collegata alla promozione del miglioramento dell'ambiente di lavoro, nel senso di garantire un più elevato livello di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori (vedi, per tutti: direttive 93/104/CE e 2000/34/CE, cui è stata data attuazione con il d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66; Carta dei diritti fondamentali UE, art. 31).

Peraltro, nel nostro ordinamento, la tutela della salute è un diritto fondamentale e irrinunciabile, costituzionalmente garantito, sicché essa non può non essere assicurata anche con riguardo alla attribuzione dei buoni pasto, nel senso che tale attribuzione deve tenere conto delle condizioni di salute del lavoratore beneficiario - prima fra tutte della condizione di disabilità - quali risultanti da certificato medico rilasciato da un medico legale della AUSL.

Questo può valere, ad esempio, nel caso in cui si accerti l'esigenza di un regime alimentare particolare, potendo, in tal caso l'Amministrazione di servizio del dipendente vagliare l'opportunità di far sì che l'interessato possa consumare un menu ad hoc, compatibile con la prescrizione medica, ovvero concedere al dipendente la possibilità di fruire, in sintonia all'orario di servizio dell'Ente, di un orario differenziato che gli consenta di consumare il pasto presso il proprio domicilio, come è accaduto in alcune Amministrazioni.

È del tutto evidente che, in questo contesto, l'Amministrazione datrice di lavoro debba tenere, a maggior ragione, in considerazione la situazione di disabilità dei lavoratori che possa impedire la fruibilità dei buoni pasto.

Nella specie ciò non è si verificato.

Infatti, al ricorrente sono stati attribuiti dei buoni pasto che - proprio a causa della sua situazione di disabilità che non gli consentiva di raggiungere (oltretutto del tempo limitato della pausa) gli esercizi commerciali nei quali accettavano i buoni stessi - di fatto non erano utilizzabili da parte del destinatario così da costringere il dipendente (dopo avere inutilmente rappresentato la situazione alla datrice di lavoro) a restituire i buoni e a provvedere ai pasti a proprie spese.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

In tal modo non si è tenuto conto neppure dell'art. 7 del d.lgs. n. 165 del 2001, secondo cui: a) nella versione vigente all'epoca dei fatti: nell'applicazione degli istituti previsti dalla disciplina relativa all'orario di lavoro, vanno favoriti i dipendenti che si trovino in particolari situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare (comma 3); b) nel testo risultante dalle modifiche di cui alla legge n. 183 del 2010: "le pubbliche amministrazioni garantiscono ... l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa .... alla disabilità .... nel trattamento e nelle condizioni di lavoro .... e garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo" (comma 1).

Certamente, tale ultima versione dell'art. 7, comma 1, cit. è entrata in vigore in epoca successiva ai fatti oggetto del presente giudizio ma proprio perché il canone del benessere organizzativo era già da tempo presente in ambito europeo - e tutta la normativa sui buoni pasto nasce dall'esigenza di adeguamento della disciplina nazionale a quella dell'orario di lavoro europeo, come si è detto - ad essa può farsi riferimento in chiave di interpretazione evolutiva (Cass. 13 aprile 2016, n. 7313).

Del resto, anche il CCNL relativo al personale del Comparto delle Agenzie fiscali 2002-2005 cit., richiama espressamente la necessità di disciplinare, nell'ambito della contrattazione integrativa, fra l'altro: "le misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili, secondo quanto previsto a livello nazionale di Agenzia" (art. 4, che sostanzialmente replica l'art. 5, comma 5, lettera c del CCNL 6 maggio 1995 Comparto Ministeri) e si occupa della tutela dei dipendenti portatori di handicap (sia pure a fini che qui non interessano specificamente, vedi art. 57). Inoltre, l'art. 1, comma 2, del CCNI dell'Agenzia delle Entrate, 2002-2005, stabilisce che: "il CCNI regola le materie demandate al livello di contrattazione integrativa dal contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Agenzie fiscali 2002-2005, di seguito indicato come CCNL, le cui disposizioni si intendono, comunque, integralmente richiamate".

2.8.- Con riguardo al merito delle censure può, infine, aggiungersi che per effetto della direttiva 2000/78/CE (cui è stata data attuazione con il d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216) è stato stabilito un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione, di condizioni di lavoro e di formazione professionale, finalizzato, in particolare, a combattere qualunque tipo di discriminazione in ambito lavorativo e/o di formazione fondato, fra l'altro, sugli handicap.

L'art. 5 della direttiva esige, in particolare, che tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, siano tenuti ad adottare provvedimenti efficaci e pratici, in funzione delle esigenze concrete in favore dei disabili.

Con sentenza della Corte di giustizia UE del 4 luglio 2013, causa C 312/11, il nostro Stato è stato condannato per non corretta e completa trasposizione del citato art. 5 della direttiva, avendo la CGUE ritenuto che legislazione nazionale, anche se valutata nel suo complesso, "non impone all'insieme dei datori di lavoro l'obbligo di adottare, ove ve ne sia necessità, provvedimenti efficaci e pratici, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, a favore di tutti i disabili, che riguardino i diversi aspetti dell'occupazione e delle condizioni di lavoro, al fine di consentire a tali persone di accedere ad un lavoro, di svolgerlo, di avere una promozione o di ricevere una formazione".

Nella citata sentenza - così come nelle coeve sentenze HK Danmark, 11 aprile 2013, C-335/11 e C-337/11; Z., 18 marzo 2014, C-363/12 - la Corte ha precisato che: a) la nozione di "handicap" non è definita nella citata direttiva 2000/78/CE; b) tuttavia tale nozione, anche alla luce della Convenzione dell'ONU sui diritti delle persone con disabilità del 13 dicembre 2006



- (ratificata e resa esecutiva dall'Italia con la L. n. 18 del 2009), deve essere intesa nel senso di riferirsi ad una limitazione risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori; e) pertanto l'espressione "disabile" utilizzata nell'art. 5 della direttiva 2000/78/CE deve essere interpretata come comprendente tutte le persone affette da una disabilità corrispondente alla definizione enunciata nel punto precedente.

Conseguentemente, con il D.L. n. 76 del 2013, convertito dalla L. n. 99 del 2013, al D.Lgs. n. 216 del 2003, art. 3 è stato aggiunto il comma 3 bis, secondo cui: "Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della L. 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente".

È pertanto evidente che, ai fini della valutazione della domanda del De Simone e del comportamento dell'Agenzia delle Entrate che ne è alla base, non si possa non dare rilievo sia alla Convenzione ONU regolarmente ratificata, sia alla direttiva 2000/78/CE (recepita dal nostro Paese), sia alla citata sentenza di condanna della CGUE, tanto più che il medesimo risultato è già ottenibile in base ad una interpretazione della normativa applicabile costituzionalmente orientata all'art. 3 Cost., che è finalizzato ad assicurare alle categorie a rischio discriminazione - solo esemplificativamente indicate nel comma 1 - "uno statuto effettivo di pari opportunità di inserimento sociale, economico e politico" (vedi, per tutte: Corte cost. sentenza n. 109 del 1993 nonché Cass. 6 aprile 2011, n. 7889 e Cass. 9 luglio 2015, n. 14348).

### **III - Conclusioni**

3.- Per tutte le suesposte ragioni il ricorso deve essere accolto.

La sentenza impugnata la quale - muovendo da una incompleta ed erronea valutazione del contenuto della domanda giudiziale proposta dall'attuale ricorrente - non ha tenuto conto dei suddetti principi, deve essere, pertanto, cassata, con rinvio, anche per le spese del presente giudizio di cassazione, alla Corte d'appello di Salerno, in diversa composizione, che si atterrà, nell'ulteriore esame del merito della controversia, a tutti i principi su affermati e, quindi, anche al seguente:

L'attribuzione dei buoni pasto, secondo giurisprudenza consolidata di questa Corte, rappresenta una 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, offrendogli - laddove non sia previsto un servizio mensa - la fruizione del pasto - i cui costi del lavoro pubblico contrattualizzato vengono assunti dall'Amministrazione di appartenenza - al fine di garantire allo stesso il benessere fisico necessario per la proseguire l'attività lavorativa, il cui orario giornaliero corrisponda a quello contrattualmente previsto per la fruizione del beneficio. La garanzia del benessere fisico del lavoratore comporta di per sé la tutela della salute del lavoratore stesso e a maggior ragione della sua disabilità, tanto più in considerazione del carattere sostanzialmente assistenziale della relativa prestazione. Pertanto, l'Amministrazione datrice di lavoro è tenuta a prendere in considerazione le esigenze dei dipendenti la cui situazione di disabilità possa impedire la concreta fruibilità dei buoni pasto

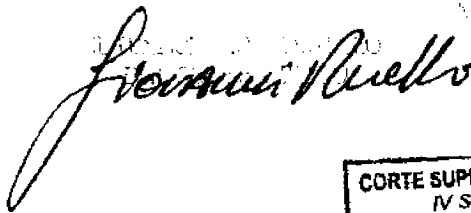
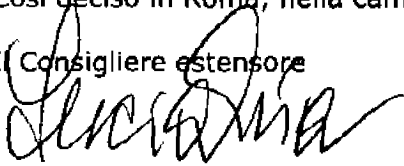
corrisposti dalla Amministrazione stessa. Ne consegue che, in base ad una interpretazione costituzionalmente orientata agli artt. 3 e 32 Cost. e rispettosa dei principi affermati nella sentenza della Corte di giustizia UE del 4 luglio 2013, causa C 312/11 – e nelle coeve sentenze HK Danmark, 11 aprile 2013, C-335/11 e C-337/11; Z., 18 marzo 2014, C-363/12 – l'art. 4 dell'Accordo di concessione dei buoni pasto – Comparto Ministeri del 30 aprile 1996 – e la contrattazione di settore che lo copia nonché la normativa connessa – devono essere interpretati nel senso che le Amministrazioni datrici di lavoro devono fornire ai lavoratori disabili, che ne sono beneficiari in base alla contrattazione di settore, dei buoni pasto che risultino, per i destinatari, materialmente fruibili in relazione alla loro condizione di disabilità, potendo essere, in caso, contrario tenute, se ritualmente richieste, a risarcire i conseguenti danni.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese del presente giudizio di cassazione alla Corte d'appello di Salerno, in diversa composizione.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della Sezione lavoro, il 28 aprile 2016.

Il Consigliere estensore



CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE  
IV Sezione ~~LAUREA~~ LAVORO

Il Presidente

