

**Direzione Contrattazione 1**  
UO Stato, Enti ed Agenzie

**Al Ministero della Giustizia**  
Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria  
del Personale e dei Servizi  
Direzione Generale del Personale e della  
Formazione  
Ufficio I – Affari Generali  
[prot.dog@giustiziacert.it](mailto:prot.dog@giustiziacert.it)

Riposta a nota 0044737.U del 21/02/2024 e nota n. 0045123.U del 22/02/2024.  
Prot. ARAN E. n. 1847 del 21/02/2024 e Prot. ARAN E. n.1867 del 22/02/2024.

**Oggetto:** Art. 22 CCNL Funzioni Centrali 2019-2021. Richiesta di parere.

Con le note sopra richiamate, codesto Ministero chiede un parere circa la disciplina di cui all'art. 22 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022, la quale, com'è noto, riconosce al personale il diritto a beneficiare della pausa dal lavoro.

Nello specifico, si sottopongono a questa Agenzia una serie di quesiti che riassuntivamente vengono di seguito esposti. Si domanda dunque se:

- è legittimo per il datore di lavoro allestire degli spazi adeguati al recupero psicofisico del personale;
- l'istituto della pausa “rimanda all'ipotesi di ristoro per il recupero psico-fisico”;
- è possibile ridurre a 10 minuti la durata della pausa;
- in caso affermativo al punto precedente, spetti la corresponsione del buono pasto.

Tanto premesso, la scrivente rappresenta quanto segue.

Preliminarmente giova richiamare che la disciplina della pausa si rinviene dal combinato disposto della normativa legislativa (art. 8 del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66) e contrattuale (art. 22 del CCNL citato).

In particolare, l'art. 8 del decreto legislativo del 2003 delinea la pausa quale momento rivolto al recupero delle energie psicofisiche ed alla eventuale consumazione del pasto. Al riguardo prevede, infatti, che in caso di orario giornaliero superiore alle sei ore, il lavoratore è tenuto a beneficiare di un intervallo per la pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai CCNL nell'ambito del quadro normativo che è diretto, in via primaria, a garantire la tutela della salute dei lavoratori. Il secondo comma del medesimo articolo 8 aggiunge che, laddove la disciplina collettiva non definisca alcun tipo di pausa, al lavoratore deve comunque essere concessa una pausa di durata non inferiore a dieci minuti.

Per quanto concerne la normativa contrattuale, dunque, l'art. 22 del CCNL citato, in coerenza con le finalità individuate dalla legge, interviene in materia stabilendo che la pausa sia “*di almeno 30 minuti*”. Si configura, pertanto, una clausola migliorativa del dettato normativo, la quale sostituisce la previsione legale dei dieci minuti contenuta nel predetto decreto legislativo. Di conseguenza, la durata della pausa medesima non potrà essere inferiore a 30 minuti così come stabilito dal vigente CCNL.

Si fa presente inoltre che la durata della pausa non è materia di contrattazione integrativa ai sensi delle vigenti norme contrattuali né la stessa rientra nella disponibilità del lavoratore, il quale è tenuto ad effettuarla nella modalità stabilita dal CCNL.

Giova precisare che la normativa contrattuale citata dell'art. 22 fa salva la possibilità di consentire ai lavoratori di effettuare la pausa anche prima del raggiungimento delle 6 ore lavorate, e ciò potrebbe essere funzionale a scaglionare nel tempo il personale in servizio. Ciò che impone, infatti, l'art. 22 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.

Per quanto attiene, invece, all'eventuale individuazione di spazi “ricreativi” all'interno degli edifici delle amministrazioni, si rappresenta che il contratto nulla dice al riguardo, né sarebbe titolato ad intervenire su tale tematica che, come noto, attiene alle prerogative organizzative del datore di lavoro.

Infine, con riguardo alla questione della corresponsione del buono pasto e fermo le superiori argomentazioni, si evidenzia che essa è disciplinata dall'Accordo per la concessione di buoni pasto al personale civile (*id est*, personale dei Ministeri) del 30/04/1996. Nello specifico, le condizioni concrete per la corresponsione del buono pasto si trovano, nell'articolo 4, al comma 2, il quale prevede che “*[i]l buono pasto viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa prevista dall'art. 19, comma 4, del CCNL [oggi art. 22 del citato CCNL], all'interno della quale va consumato il pasto*”.

Come si evince dalla disposizione richiamata, il buono pasto può essere corrisposto solo se si verificano contemporaneamente le tre condizioni ivi previste, ovvero: a) orario superiore a 6 ore; b) pausa di almeno 30 minuti; c) rientro in servizio dopo la pausa, atteso che la pausa interrompe l'attività lavorativa superiore a 6 ore, dividendola in due periodi lavorativi.

Distinti saluti.

**Il Direttore**  
Maria Vittoria Marongiu  
(*f.to digitalmente*)