TRIBUNALE ORDINARIO DI BOLOGNA

SEZIONE LAVORO

VERBALE DELLA CAUSA R.g. n. 703/2025

tra

LUCIA ACQUARULO +4

RICORRENTI

e

IRCCS AZIENDA OSPEDALIERO - UNIVERSITARIA DI BOLOGNA - POLICLINICO DI SANT'ORSOLA

RESISTENTE

Oggi 9 settembre 2025, innanzi al dott. Leonardo Pucci, sono comparsi: l'avv. TOSCANO NICOLA ROBERTO per i ricorrenti

Nonché, per parte resistente IRCCS AZIENDA OSPEDALIERO - UNIVERSITARIA DI BOLOGNA - POLICLINICO DI SANT'ORSOLA, l'avv. TIBOLLA CLAUDIA e l'avv. CARAVITA CRISTINA.

I procuratori si riportano ai rispettivi atti, insistono nelle conclusioni anche istruttorie e discutono oralmente la causa

Il Giudice

all'esito della discussione orale pronuncia separata sentenza con motivazione contestuale di cui dà lettura all'esito della camera di consiglio.

il giudice

Leonardo Pucci

N. R.G. 703/2025

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA

SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Leonardo Pucci

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al R.G. n. 703/2025 promossa da:

ACQUARULO LUCIA (cod. fisc. CQRLCU74B45A944H); AGGIO SANDRA (cod. fisc. GGASDR64D47A059I); AMAFTIOAE ION (cod. fisc. MFTNIO69A19Z140E); AMATO FABIANA (cod. fisc. MTAFBN82M51E131D), AMOROSO GIOVANNI

(cod. fisc. MRSGNN83E01L259D)

Rappresentati e difesi dall'Avv. TOSCANO NICOLA ROBERTO e dall'Avv. FORTUNATO OLIMPIA

PARTI RICORRENTI

contro

IRCCS AZIENDA OSPEDALIERO - UNIVERSITARIA DI BOLOGNA - POLICLINICO DI SANT'ORSOLA (cf/PI: 92038610371)

Rappresentata e difesa dall'Avv. TIBOLLA CLAUDIA e dall'Avv. CARAVITA CRISTINA

PARTE RESISTENTE

Avente ad oggetto: retribuzione

MOTIVI DELLA DECISIONE

I ricorrenti, tutti dipendenti della Azienda Ospedaliera resistente e variamente con mansioni di infermieri, od operatori socio-sanitari, rilevano che la parte datoriale non avrebbe loro riconosciuto il servizio alternativo alla mensa con riferimento alle giornate in cui hanno svolto il turno notturno, limitando, le disposizioni aziendali, il beneficio richiesto alle giornate in cui l'orario di lavoro comprende, in tutto o in parte, la fascia 11:45-14:30.

Dunque, concludevano per sentir «*1. accertare e dichiarare il diritto di ogni ricorrente ad usufruire della mensa ovvero della relativa indennità sostitutiva, ai sensi degli artt. 29, CCNL integrativo 7.4.1999 come successivamente integrato e modificato, 44 CCNL Sanità Pubblica 1998/2001, 4 CCNL del 31 luglio 2009 (biennio economico 2008-2009), 43, comma 4, CCNL Sanità Pubblica 2019-2021 e art. 8 d.lgs. n. 66/2003 per ogni giorno di effettiva presenza in servizio durante i turni notturni di durata superiore alle 6 ore; 2. accertare e dichiarare il diritto di ogni ricorrente al risarcimento del danno da mancata fruizione della mensa, né direttamente né indirettamente con modalità sostitutive, per ogni giorno di effettivo servizio prestato alle dipendenze dell'IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna – Policlinico di Sant'Orsola, in una delle richiamate condizioni di orario (cfr. punto 2 della parte in fatto) legittimanti il diritto alla mensa per i periodi di seguito indicati – da gennaio 2018 a dicembre 2022 per la ricorrente Acquarulo Lucia; – da gennaio 2018 a settembre 2021 per la ricorrente Aggio Sandra; – da agosto 2020 a gennaio 2023 per il ricorrente Amaftioae Ion; – da gennaio 2018 a gennaio 2023 per la ricorrente Amato Fabiana; – da gennaio 2018 a dicembre 2022 per il ricorrente Amoroso Giovanni; oltre interessi legali; con ogni più ampia riserva di agire per il prosieguo, in caso di persistente inattuazione del diritto anche nel corso dell'annualità corrente; 3. per l'effetto, condannare l'IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna – Policlinico di Sant'Orsola al pagamento, in favore di ciascuno degli istanti, della somma dovuta a titolo risarcitorio, nella misura di € 4,13 per ogni giorno di lavoro effettivamente prestato in una delle richiamate condizioni di orario (turno notturno di durata superiore*

alle 6 ore) legittimanti il diritto in questione nei seguenti periodi: – da gennaio 2018 a dicembre 2022 per la ricorrente Acquarulo Lucia; – da gennaio 2018 a settembre 2021 per la ricorrente Aggio Sandra; – da agosto 2020 a gennaio 2023 per il ricorrente Amaftioae Ion; – da gennaio 2018 a gennaio 2023 per la ricorrente Amato Fabiana; – da gennaio 2018 a dicembre 2022 per il ricorrente Amoroso Giovanni; oltre interessi legali, ovvero nella diversa misura ritenuta di giustizia, da determinarsi anche attraverso CTU; con più ampia riserva di agire per il prosieguo, in caso di persistente inattuazione del diritto anche nel corso dell'annualità corrente».

Parte resistente, ritualmente evocata in giudizio, si costituiva eccependo, nel merito che la normativa di settore non riconoscerebbe un diritto del dipendente, con la conseguenza che nessuna pretesa risarcitoria potrebbe ritenersi fondata, che nessuna norma impedirebbe al lavoratori notturni di godere del servizio mensa, che, in ogni modo, dal giugno 2020 sarebbe stato istituito un servizio mensa da asporto e dall'ottobre 2023 anche la mensa serale, peraltro non utilizzata dai ricorrenti stessi.

Non necessitando istruttoria, la causa è stata discussa e decisa all'odierna udienza.

A) Nel merito, i punti di fatto della presente controversia non sono in discussione.

Dunque, è pacifico che i ricorrenti abbiano svolto i turni allegati nei ricorsi e che non abbiano potuto godere del servizio mensa solo nelle giornate in cui hanno svolto il turno notturno (dalle 19:50 alle 7:15).

L'art. 29, comma 1, CCNI del 20 settembre 2001 dispone che «*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*».

Al netto di alcune oscillazioni nella giurisprudenza di merito (cfr., ad esempio, Tribunale Messina sez. lav., 22/07/2023, n.1485: «*Procedendo all'interpretazione delle richiamate disposizioni, nell'art. 29 intitolato "Mensa" la prima notazione attiene all'utilizzo, nel primo comma, del verbo "possono" che crea non pochi problemi*

interpretativi. Se, da un lato, è possibile interpretare la disposizione in esame come attributiva di una facoltà alle singole aziende di poter (o meno) istituire mense di servizio (in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili), sembra doversi accertare il carattere di doverosità della garanzia dell'esercizio del diritto di mensa almeno con modalità sostitutive. L'istituzione di una mensa di servizio può, certamente, creare problemi di tipo economico ed organizzativo e per questo motivo rimane una libera scelta delle singole (omissis) Non si può, tuttavia, riconoscere una discrezionalità in tal senso anche nell'erogazione del diritto di mensa con modalità sostitutive: fosse anche questo inciso una mera facoltà delle aziende non si spiegherebbe il secondo comma della norma che individua un diritto alla mensa per tutti i dipendenti, con i limiti contenuti nello stesso secondo comma»), si deve sostenere che, tanto l'istituzione del servizio di mensa, quanto la previsione di una modalità alternativa (buono pasto) rientrino nella discrezionalità della parte datoriale, soluzione confermata dalla giurisprudenza della Suprema Corte anche di recente (cfr., Cassazione civile sez. lav., 01/09/2023, n. 25622: «*Il diritto a usufruire del buono pasto, trattandosi di beneficio di natura assistenziale legato all'organizzazione del lavoro, è condizionato al verificarsi delle condizioni previste dalla contrattazione collettiva che nel comparto Sanità sono stabilite dall'art. 29 ccnl integrativo 2001 e coincidono con la particolare articolazione dell'orario di lavoro che attribuisce al lavoratore il diritto alla pausa ossia il prolungamento dell'attività lavorativa per un periodo superiore alle sei ore*»), secondo la quale «*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*»).

B) Una simile ricostruzione, in ogni modo, perde di rilevanza nel momento in cui parte resistente ha deciso di provvedere a fornire un servizio mensa per i propri dipendenti, con ciò discrezionalmente riconoscendo un diritto, il quale, per espressa previsione contrattuale del co. 2 del citato art. 29, spetta a «*tutti i dipendenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario*».

Ne deriva che, oggetto del presente giudizio risulta essere la possibilità, per la parte datoriale, di limitare il diritto che ha scelto di riconoscere, sempre fondando l'eventuale potere sulla natura discrezionale dell'attribuzione, ovvero la doverosità del riconoscimento a tutti i lavoratori in relazione all'orario di lavoro.

Il regolamento aziendale applicabile al caso di specie (quello del gennaio 2011, cfr., doc. 4, fasc. resistente), all'art. 17 dispone che «*1. L'accesso al servizio di mensa: a) deve essere sempre preceduto dalla timbratura di uscita dal servizio per chi effettua prestazione lavorativa in orario antimeridiano; b) deve essere sempre preceduto dalla timbratura di uscita dal servizio ed essere sempre seguito dalla successiva timbratura di entrata in servizio per chi effettua orario spezzato; è consentita prima dell'inizio del servizio, in caso di turno pomeridiano, con la precisazione che la timbratura di entrata in servizio deve essere necessariamente successiva alla fruizione del pasto. Per il personale che effettua orario continuato, l'accesso alla mensa è consentito solo al termine del servizio, salvo autorizzazione specifica del Dirigente/Coordinatore di afferenza e fermi restando gli obblighi di timbratura di cui ai precedenti commi. 2. Il tempo necessario per la percorrenza e per l'attesa ai fini dell'accesso alla mensa non è computabile nell'ambito dell'orario di lavoro. 3. Il diritto di accesso alla mensa è esercitabile esclusivamente nei giorni di effettiva presenza al lavoro, sia nel caso di assolvimento dell'attività istituzionale sia nel caso di espletamento delle attività elencate nell'ambito del successivo art.24. 4 Non è consentito l'accesso alla mensa in caso di assenze dal servizio, a qualunque titolo effettuate, fatte salve alcune eccezioni (fra le quali vengono elencate la partecipazione a Commissioni di Concorso, in qualità di componente, la partecipazione ad aggiornamento obbligatorio all'interno dell'Azienda, la partecipazione ad attività di trasferta, in caso di rientro in sede, ecc. …).*

5. Gli accessi impropri alla mensa, ferma restando la responsabilità disciplinare, comportano automaticamente l'addebito dell'intero costo del pasto» e, dunque, individua il correlativo diritto in sostanza solo per coloro che hanno turni compatibili con l'orario di apertura della mensa.

Sul punto, la già citata giurisprudenza della Suprema Corte, come anticipato, ricostruisce il contesto normativo in maniera difforme, valorizzando il momento discrezionale soltanto "a monte", quindi nell'istituzione o meno del servizio di mensa o del beneficio alternativo, ritenendo, poi, che, una volta riconosciuto il diritto, sarebbe «*escluso che l'art. 29 del c.c.n.l. richieda che l'attività lavorativa sia prestata nelle fasce orarie "normalmente" destinate alla consumazione del pasto rilevando che una eventuale volontà delle parti sociali in tal senso sarebbe stata chiaramente espressa, con l'indicazione di fasce orarie di lavoro che danno diritto alla mensa, fasce che non sono, invece, previste (v. Cass. n. 5547/2021 cit.); da tali principi - ancor più recentemente ribaditi da Cass. n. 32113/2022 - si è desunto che il riferimento alla "particolare articolazione dell'orario", di cui all'art. 29 del c.c.n.l. del Comparto sanità del 20 settembre 2001, non potesse 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; 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*» (Così Cassazione civile sez. lav., n. 25622/2023 cit.).

Né sarebbe possibile aderire alla ricostruzione dell'azienda Ospedaliera resistente, circa il fatto che non vi sia una norma che vieta espressamente ai dipendenti adibiti al turno notturno di usufruire del servizio mensa (il giorno di ingresso, ovvero il giorno di uscita), in quanto si tratta di una opzione davvero incongrua, che consisterebbe, in sostanza, nel permettere a chi deve entrare in

servizio alle 19:45 di recarsi molte ore prima in sede per consumare il pranzo, ovvero a chi smonta alle 7:15 di ritornare poi dopo molte ore per pranzare.

C) In definitiva, «*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 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*» (ancora Cassazione civile n.25622/2023).

Sul punto, anche potendo ritenere non configurabile un parallelo, ripetuto dalla giurisprudenza della Cassazione, tra la disposizione contrattuale in commento e l'art. 8 del d.lgs. n. 66/2003, norma che, effettivamente, pare riguardare un diverso istituto (quello della pausa in senso stretto), cionondimeno la normativa di comparto è chiara nel limitare il momento discrezionale (tramite il verbo «*possono*») alla fase genetica del beneficio, salvo poi indicare espressamente lo stesso come un diritto di tutti i lavoratori, laddove ricorrano le condizioni indicate in termini di orario di lavoro.

La soluzione appare poi ragionevole, considerando che, opinando diversamente, si attribuirebbe al datore la possibilità di operare un riconoscimento integrante una disparità di trattamento, alla luce del fatto che la contrattazione di comparto prevede orari differenziati quanto all'articolazione giornaliera, con la conseguenza che una parte di lavoratori verrebbe sicuramente discriminata non in ragione della tipologia di orario, ma solo della relativa collocazione.

Dalle considerazioni svolte ne deriva il riconoscimento del diritto dei ricorrenti alla modalità alternativa (in quanto nella fascia notturna non risultava attivo il servizio di mensa).

Ma tale riconoscimento deve essere limitato fino al giugno 2020, allorquando risulta provata la predisposizione di una specifica modalità alternativa alla mensa da parte dell'Azienda resistente: quella del pasto c.d. "al sacco", da asporto quindi, accessibile a tutti i dipendenti, anche quelli con turno notturno (cfr., doc. da 6 a 10, fasc. resistente).

In merito a detto aspetto, in effetti, non vi sono tempestive allegazioni in ricorso, in ordine alla impossibilità per i ricorrenti di usufruire di una simile modalità, né circa il fatto che la stessa rappresentasse una modalità non comparabile rispetto al servizio mensa.

Per quanto concerne la quantificazione delle somme spettanti, trattandosi di posta risarcitoria (così espressamente qualificata dai ricorrenti in modo corretto, anche considerando il divieto di monetizzazione espressamente sancito), i ricorrenti chiedono il riconoscimento di un importo pari ad euro 4,13 moltiplicato per i giorni in cui anno svolto (pacificamente e documentalmente) turni notturni.

Sul punto, parte resistente ha eccepito che, in realtà, pur disponendo del servizio mensa, i ricorrenti non sempre ne abbiano usufruito e la circostanza emerge documentalmente dagli atti depositati in causa (cfr., cartellini dei turni e buste paga in atti).

Alla luce di ciò, al fine della quantificazione del danno deve ritenersi congruo un meccanismo che consenta di parametrare l'importo sulla percentuale di fruizione del servizio mensa.

Dunque, a ciascun ricorrente dovrà essere riconosciuta, per i singoli periodi dedotti in ricorso, ma limitati alla fascia gennaio 2018-maggio 2020 (fascia che esclude il ricorrente Amaftioae), una somma pari ad euro 4,13 moltiplicata non per tutte le giornate in cui hanno svolto lavoro notturno, ma solo per quelle che, in percentuale e nel medesimo periodo, corrispondono alle giornate in cui hanno

usufruito del servizio di mensa (sempre in percentuale sulle giornate in cui avevano il relativo diritto), oltre interessi e rivalutazione.

Ad esempio, se nel periodo richiesto un lavoratore ha usufruito del servizio di mensa soltanto la metà delle volte in cui aveva il relativo diritto, avrà diritto a vedersi risarcite la metà delle giornate di turni notturni.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo, con compensazione del 50%, giustificata dal solo parziale accoglimento e da precedenti difformi.

P.Q.M.

Ogni contraria istanza disattesa e respinta, definitivamente decidendo, visto l'art. 429 c.p.c.,

1) respinge la domanda del ricorrente Ion AMAFTIOAE, mentre, per i restanti ricorrenti, accoglie in parte il ricorso e il diritto di ciascun di essi a godere del servizio sostitutivo di mensa per i turni notturni in relazione al periodo gennaio 2018 – maggio 2020;

2) per l'effetto condanna parte resistente a corrispondere a ciascun ricorrente, a titolo risarcitorio, un importo pari ad euro 4,13 moltiplicato per la percentuale dei turni notturni di ciascuno corrispondente alla percentuale della concreta fruizione del servizio mensa nei giorni in cui tale servizio era riconosciuto, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria;

3) condanna parte resistente al pagamento le spese di lite, liquidate in euro 3.350,00 per onorari, euro 259,00 per spese, oltre spese generali, IVA e CPA, che dichiara da compensarsi in ragione del 50% e da distrarre in favore dei procuratori antistatari.

Bologna il 09/09/2025

Il Giudice

Leonardo Pucci