



## **REPUBBLICA ITALIANA**

### **Tribunale di Ancona**

**Il Giudice del lavoro, dott.ssa Arianna Sbano, ha pronunciato la**

**segunte**

#### **ORDINANZA**

**Ex art. 1 comma 49 Legge n. 92/2012**

a scioglimento della riserva assunta con note all'udienza del 27.11.2012 nel procedimento promosso

da:

**LAURINI ALESSANDRO**, rappresentato e difeso dall'avv. P. Campanati

ISTANTE

contro

**AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA OSPEDALI RIUNITI**

**UMBERTO I, G.M. LANCISI, G. SALES**i rappresentata e difesa dall'avv. V. Iorio

CONVENUTI

#### **OSSERVA**

Parte ricorrente, già dipendente a tempo indeterminato dell'azienda convenuta, come infermiere addetto al servizio 118, contesta la legittimità del licenziamento a lui irrogato con provvedimento del 30 luglio 2012 per motivi disciplinari, chiedendo, in via principale, di essere reintegrato sul posto di lavoro ex art. 18 St. Lav., ovvero, in via subordinata, di ottenere il solo risarcimento del danno.

Si costituisce in giudizio l'Azienda Ospedaliera convenuta, sostenendo la legittimità del licenziamento.

Prima di affrontare il merito del ricorso, corre l'obbligo di determinare, in via pregiudiziale, quale sia la normativa sostanziale applicabile nella specie, essendo il ricorrente un dipendente pubblico.

Come noto, la legge n. 92 del 28.6.2012 recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita", ha modificato profondamente, tra l'altro, la disciplina dei licenziamenti del personale delle aziende con più di 15

dipendenti, ristrutturando, in particolare la disciplina delle sanzioni applicabili, confinando in uno spazio tendenzialmente residuale la tutela in forma specifica costituita dalla reintegra nel posto di lavoro. A completamento di tale disegno, l'art. 1, commi 47 e ss. ha anche introdotto un rito speciale accelerato, costituito da una fase a cognizione sommaria e da una eventuale fase successiva a cognizione piena per decidere le controversie in tema di impugnazione dei licenziamenti ai sensi dell'art. 18 St. lav..

Prima della parte relativa alla disciplina dei licenziamenti, i commi 7 e 8 dello stesso art. 1 si sono posti il problema dell'applicazione della riforma nel suo complesso ai rapporti di pubblico impiego, stabilendo che “7. Le disposizioni della presente legge, per quanto da esse non espressamente previsto, costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, in coerenza con quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, del medesimo decreto legislativo. Restano ferme le previsioni di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo. 8. Al fine dell'applicazione del comma 7 il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, individua e definisce, anche mediante iniziative normative, gli ambiti, le modalita' e i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche”.

Secondo alcuni commentatori, da tale enunciazione di principio, si dovrebbe evincere l'intento legislativo di approvare un corpo di norme speciali per la disciplina dei rapporti di pubblico impiego c.d. privatizzato, pur nell'ottica di recepire i principi-cardine della novella attraverso un confronto con le OO.SS. Si pone, dunque, il problema – nelle more dell'approvazione di questa ulteriore novella – di individuare la disciplina applicabile a quelle fattispecie concrete realizzatesi a partire dal 18.7.2012.

In questo quadro, secondo certa dottrina, essendo il nuovo art. 18 destinato a regolare solo il rapporto di lavoro privato, dovrebbe desumersi la sopravvivenza, per il pubblico impiego, dell'art. 18 nella vecchia formulazione.

Tale ricostruzione, tuttavia, seppure suggestiva, trova un ostacolo nel fatto che la legge 92/2012 dispone la modifica dell'art. 18 senza nulla precisare in merito all'eventuale sopravvivenza della vecchia disciplina, ovvero senza precisare affatto un definito ambito di applicazione del nuovo testo.

Dall'altro, si è, invece, osservato che non potrebbe negarsi l'applicazione ai rapporti di lavoro pubblico della disciplina attualmente vigente in materia di licenziamenti, sia dal punto di vista sostanziale che processuale, alla luce di quanto disposto dall'art. 51 del d.lgs. 165/2001 (T.U.P.I.) il quale stabilisce che "Il rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche è disciplinato secondo le disposizioni degli articoli 2, commi 2 e 3, e 3, comma 1. La legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti."

Il rinvio allo statuto dei lavoratori, per quel che interessa in materia di licenziamento, è operato, infatti, con l'utilizzo della tecnica del rinvio mobile che recepisce il contenuto di norme collocate in altre fonti adeguandosi automaticamente all'evoluzione delle medesime, dal che dovrebbe conseguire l'applicazione del nuovo art. 18 St. lav. (e del rito speciale che il predetto articolo richiama) anche al pubblico impiego privatizzato.

Ora, pur nella sommarietà della presente cognizione, sembra a questo giudice preferibile tale seconda opzione interpretativa (peraltro, tacitamente accolta da entrambe le parti in causa), in quanto più aderente al dettato normativo, anche se, forse, in parte contrastante con l'intenzione del legislatore, tuttavia, non espressamente dichiarata ma lasciata ai dubbi dell'interprete.

D'altronde, una diversa lettura potrebbe anche condurre a dubitare della legittimità costituzionale di una normativa che preveda conseguenze sanzionatorie così diverse tra impiego pubblico e privato.

Ciò rilevato, a titolo di breve ma doverosa premessa, occorre verificare se il licenziamento irrogato al ricorrente trovi giustificazione nel fatto a lui previamente contestato in data 28.5.2012.

Con la missiva in tale data, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari contestava al ricorrente, in relazione alla chiamata di soccorso per la paziente Furnari Serena avvenuta in data 18.2.2012, la mancata applicazione dei protocolli di centrale, una gestione del servizio del tutto personalizzata e non riconducibile ad alcun regolamento di centrale, da cui seguiva la dilazione dell'invio di un equipaggio medicalizzato di oltre sette minuti. Ciò veniva ritenuto integrare una violazione dei doveri del pubblico dipendente, una inosservanza delle disposizioni che sanciscono l'obbligo di mantenere un atteggiamento corretto nell'espletamento dei compiti affidati,

in relazione al profilo professionale posseduto, osservante dei protocolli operativi, il che aveva anche causato un potenziale grave danno all'azienda e ai pazienti.

Come parte integrante della medesima, alla contestazione, veniva allegata la nota n. 26124 del 22.5.2012, la quale a sua volta conteneva in allegato la relazione datata 2.4.2012 a firma del dott. Riccardo Sestili, direttore del C.C. 118 svolta in merito ai fatti occorsi nella notte del 18.2.2012 in merito alla chiamata di soccorso per la piccola paziente Furnari Serena, poi deceduta.

Ebbene, si deve ritenere, innanzitutto, che dall'esame della citata lettera di contestazione non emergano i lamentati vizi di genericità, essendo chiaramente contestato al ricorrente di non avere, all'atto della prima chiamata da parte della madre della paziente, effettuata, per la verità, con tono calmo e tranquillo, eseguito l'intervista prevista dal protocollo aziendale con l'effettuazione delle domande sulla presenza di segni vitali (stato di coscienza e respiro), il che aveva comportato l'invio di un equipaggio di soccorso di base e non di quello medicalizzato, inviato solo successivamente, con un ritardo di 7 minuti, dopo avere ricevuto altre telefonate ed approfondito lo stato della piccola.

Il fatto contestato appare, pur ad un sommario esame, sussistente.

Ciò si evince, in modo sufficientemente chiaro, dalla relazione del dott. Sestili di cui sopra, dai protocolli di intervista telefonica prodotti in atti, dalla trascrizione in atti delle citate chiamate al 118 (pure prodotte in CDROM), ed appare suffragato dalla consulenza medica disposta in sede penale, volta ad acclarare le cause e la responsabilità del decesso della paziente Furnari.

Premesso che alcuna contestazione viene mossa al ricorrente circa un eventuale apporto causale nella tragica vicenda, se non in termini di potenziale danno e pericolo, nella citata consulenza tecnica, svolta su incarico della Procura della Repubblica, trova conferma il fatto che nella prima richiesta di assistenza tecnica veniva omessa completamente la fase procedurale obbligatoria dell'intervista, il che comportava l'attribuzione del codice giallo, mutato, poi, in codice rosso solo dopo una seconda richiesta di assistenza che portava all'invio dell'automedica a distanza di otto minuti dalla prima chiamata. L'invio dilazionato dell'equipaggio medicalizzato di oltre sette minuti rispetto alla richiesta di intervento non aveva, comunque, secondo i periti, comportato una perdita di chance di sopravvivenza in capo alla paziente.

La negligenza contestata al ricorrente, ossia il mancato rispetto del protocollo di intervista va, di conseguenza, ritenuto sussistente. Tale conclusione, rende, altresì, poco concreta la tesi di parte ricorrente secondo cui il licenziamento sarebbe da attribuire a motivi ritorsivi come punizione per l'attività sindacale svolta dal ricorrente. In realtà, pacifico il fatto che il ricorrente sia risultato eletto, dal marzo 2012, come componente della R.S.U., non è dato sapere se la denuncia sporta a suo nome ai NAS dei Carabinieri sulle modalità di affidamento dei servizi 118, nel settembre 2012, fosse nota alla datrice di lavoro. Né risultano, in quanto non allegati, episodi di lotta sindacale che abbiano coinvolto il ricorrente.

Esclusa, dunque, l'ipotesi di cui al novello comma uno dell'art. 18 ed esclusa, altresì, l'insussistenza del fatto contestato di cui al novello comma 4, occorre valutare se il fatto rientri in una delle condotte punibili con una sanzione conservativa, sulla base delle previsioni dei contratti collettivi o dei codici disciplinari applicabili.

Viene qui in rilievo il regolamento disciplinare approvato dall'azienda sanitaria convenuta con determina del 23 luglio 2010. In realtà, trattandosi, nella specie, della violazione di un dovere di comportamento e di inosservanza di regole disciplinanti il lavoro difficilmente tipizzabile, il comportamento contestato al ricorrente potrebbe essere compreso in molte delle fattispecie generiche elencate nel codice disciplinare, giustificando sanzioni dal rimprovero verbale al licenziamento, in quanto lo stesso fatto, a seconda della sua gravità, è passibile di diversa sanzione.

Va, in ogni caso, rilevato che non può escludersi che quanto contestato al ricorrente, valutato unitamente ai fatti oggetto delle precedenti contestazioni sfociate nella sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per 5 giorni irrogata in data 8.5.2012, possa concretare l'ipotesi prevista dalla lett. d) dell'art. 13 del citato codice, quale continuità nel biennio, di comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio.

Al fine della valutazione della gravità dell'infrazione commessa in data 18.2.2012, occorrerebbe, infatti, accertare anche la sussistenza dei fatti previamente contestati al lavoratore e risalenti agli anni 2010 e 2011, che, se dimostrati, costituirebbero elementi confermativi della incapacità di rendere il servizio affidato secondo gli standard di affidabilità richiesti.

In questo quadro, va, infatti, posta in luce la delicatezza del compito assegnato al ricorrente, chiamato a gestire un servizio di nevralgica importanza non solo per l'azienda sanitaria ma per i cittadini tutti, che richiede il massimo grado di fiducia nel suo operato.

Considerato che l'effettuazione di una completa istruttoria che abbia ad oggetto anche i fatti sfociati nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio appare incompatibile con il carattere sommario ed urgente della presente fase, la mera esistenza di precise e dettagliate segnalazioni da parte di personale sanitario in merito alle modalità arbitrarie di gestione del servizio 118 da parte del Laurini, appare qui sufficiente al fine di ritenere la proporzionalità della misura del recesso (essendosi, peraltro, resa impraticabile l'altra possibile soluzione del trasferimento ad altro servizio per rifiuto del lavoratore).

Sembra, invece, dagli atti che non siano stati rispettati i termini previsti dal codice disciplinare ma anche dal CCNL per l'apertura del procedimento disciplinare.

Risulta, infatti, che la relazione sull'operato del Laurini nella notte del 18.2.2012 sia stata redatta dal dirigente responsabile della struttura in data 2.4.2012. Tuttavia, la stessa veniva trasmessa, per il tramite del Direttore Generale, all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari solo in data 22.5.2012, senza osservanza del termine di cinque giorni dalla notizia del fatto che l'art. 20 del codice prevede per la trasmissione all'UPD da parte del responsabile della struttura. Tale termine non sarebbe rispettato anche laddove si dovesse considerare il più lungo termine di dieci giorni previsto dal CCNL.

Ebbene, ai sensi dell'art. 20 citato, dalla violazione dei termini ivi previsti consegue la decadenza dall'azione disciplinare.

In proposito, si osserva che, ai sensi dell'art. 18 comma 6, come novellato, la violazione della procedura di cui all'art. 7 St. Lav. (il quale contiene l'espreso rinvio alla contrattazione collettiva e al codice disciplinare) comporta che il giudice dichiari risolto il rapporto di lavoro ma con condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno pari da un minimo di sei ad un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

La domanda va, di conseguenza, accolta, nella sua prospettazione subordinata, dichiarandosi la cessazione del rapporto con condanna della convenuta al risarcimento del danno che, in ragione del ritardo piuttosto consistente registrato nella procedura di

contestazione (non si evince invece dagli atti la durata del rapporto di lavoro), può essere quantificato in mesi otto.

Considerato il residuale accoglimento del ricorso, sussistono giusti motivi per compensare le spese di lite in ragione della metà, con condanna, per il resto, secondo la soccombenza, come da liquidazione in dispositivo effettuata ex D.M. n. 140/2012.

**P.Q.M.**

In parziale accoglimento del ricorso, dichiara risolto il rapporto di lavoro tra il ricorrente e l'azienda ospedaliera convenuta e condanna parte convenuta a risarcirgli il danno pari a otto mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria; condanna la medesima a rifondere a parte ricorrente la metà delle spese di lite, per il resto compensate, che liquida, per l'intero, in euro 1.800,00 per compenso professionale, oltre IVA e CPA come per legge.

Ancona, lì 31.1.2013

Il Giudice del Lavoro

