



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI CATANIA

Sezione Lavoro

In persona del giudice unico, dott.ssa Patrizia Mirenda, in funzione di giudice del lavoro, dando pubblica lettura del dispositivo e delle ragioni di fatto e di diritto della decisione, all'udienza del 20 marzo 2018 ha emesso la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 6470/2015 R.G.

promossa da

[redacted] nato a Messina il 10 agosto 1964, rappresentato e difeso, per procura rilasciata in calce al ricorso, dall'avvocato [redacted];

-ricorrente-

Contro

[redacted] in persona del suo legale rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa, giusta procura rilasciata su separato foglio dal quale è stata estratta copia informatica, dall'avvocato [redacted];

-resistente-

Conclusioni: all'udienza di discussione del 20 marzo 2018 le parti discutevano la causa e concludevano come da verbale in atti.

RAGIONI IN FATTO E IN DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 30 giugno 2015 il ricorrente in epigrafe indicato, dirigente medico in servizio presso il pronto soccorso del presidio ospedaliero di Giarre cui, contestatogli lo svolgimento di attività di consulenza esterna, era stata irrogata la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per tre mesi dal 30 marzo al 30 giugno 2015, adiva questo Tribunale in funzione di giudice del lavoro per ottenere la declaratoria della illegittimità della sanzione conservativa irrogatagli e per ottenere la condanna dell'Azienda al risarcimento dei danni patrimoniali, consistenti nella illegittima privazione dello stipendio e nel mancato versamento della



contribuzione, e non patrimoniali *sub specie* di danno biologico, esistenziale, morale, all'immagine, alla vita di relazione e professionale.

A fondamento delle formulate richieste deduceva che la sanzione disciplinare irrogatagli fosse nulla per violazione dell'articolo 55 *sexies* del d. lgs. n. 165/2001 espressamente richiamato nel relativo provvedimento in quanto, mentre detto articolo presupponeva la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno, pregiudiziale richiamata dall'articolo 9 del regolamento disciplinare aziendale che proporziona l'entità della sanzione all'entità del risarcimento posto a carico dell'Amministrazione, nella specie non vi era stata alcuna condanna dell'Azienda a risarcire un danno, mentre la sanzione sarebbe dovuta essere commisurata alla entità del risarcimento. Ne conseguiva che il comportamento sanzionabile sarebbe dovuto essere ascritto e rubricato quale violazione di un'altra eventuale norma, ma non dell'articolo 55 *sexies* del d. lgs. n. 165/2001.

Lamentava altresì l'indeterminatezza cronologica degli addebiti giacché l'infrazione non era collocata nel tempo ed era rimasto assolutamente indeterminato il periodo nel quale era stata effettuata la presunta consulenza da parte sua, che, invece, non aveva svolto alcuna attività libero professionale tramite il suo sito internet; alla assenza di specificità temporale e fattuale della contestazione conseguiva, secondo la sua prospettazione, la nullità della medesima.

Aggiungeva che la contestazione era generica perché formulata in via presuntiva in quanto non gli si rimproverava di aver effettuato consulenza, ma di aver tenuto un sito internet tramite il quale in astratto si sarebbe potuto effettuare consulenza, attività che egli comunque non aveva svolto tramite il suo sito, l'unico a sua disposizione, mentre quello indicato dall'azienda era un format di registrazione di altri siti.

Negava che vi fosse intenzionalità nella condotta e, evidenziando come l'espletamento della consulenza fosse stato ipotizzato in via induttiva per via della astratta possibilità di svolgimento di una attività di consulenza a pagamento, si doleva che da tanto derivasse l'illegittimo tentativo di invertire l'onere della prova.

Contestava il difetto di proporzionalità e gradualità della sanzione ed evidenziava che comunque l'attività contestata, quand'anche svolta, sarebbe stata effettuata in costanza di aspettativa, dunque al di fuori dell'ambito lavorativo.

Assumeva la nullità della sanzione in quanto non indicava i fatti che avrebbero costituito l'infrazione disciplinare e neppure esternava una motivazione che desse conto dell'iter logico seguito nell'apprezzamento dell'esistenza dei fatti storici. In particolare il provvedimento, privo di motivazione, era abnorme ed arbitrario e posto in violazione dei principi di correttezza e buona fede.



Aggiungeva che nessuna sanzione disciplinare poteva essere comminata dall'amministrazione in quanto il rapporto era sospeso all'epoca dei presunti fatti, godendo egli di una aspettativa senza assegni per la frequenza della scuola di specializzazione in psichiatria presso l'Università di Messina e per la frequenza di un corso di dottorato di ricerca. Invocava il disposto dell'articolo 18 della L. 183/2010 che prevede che nel periodo in cui i dipendenti sono collocati in aspettativa senza assegni non si applicano le disposizioni in tema di incompatibilità di cui all'articolo 53 del T.U.P.I. Eccepiva ulteriormente la tardività del provvedimento di irrogazione della sanzione perché comunicato dopo 120 giorni dalla contestazione dell'addebito e l'illegittima composizione dell'UPD, in quanto era stato formato dal direttore amministrativo, che non era figura del ruolo dirigenziale, da un avvocato, del quale non si evinceva il ruolo dirigenziale, e da un dirigente medico.

Assumeva che dalla abnorme sanzione disciplinare gli fossero derivati danni non solo patrimoniali, rappresentati dalla retribuzione non corrispostagli, ma anche non patrimoniali *sub specie* di danno professionale, biologico, esistenziale, morale e alla vita di relazione per effetto dell'atteggiamento vessatorio e abnorme posto in essere dall'azienda anche in conseguenza della precedente e collegata vicenda che aveva visto la sua immagine di persona e professionista vilipesa e denigrata a motivo di un presunto caso di assenteismo, mentre egli invece era in aspettativa non retribuita, ciò che aveva indotto l'azienda ad intraprendere il procedimento per la revoca dell'aspettativa prima concessa; così, ora accusava stati d'ansia, deflessione del tono dell'umore, insonnia, perdita di interesse, anedonia, apatia.

Resisteva in giudizio [REDACTED] spiegando ampie difese volte al rigetto del ricorso.

All'udienza odierna, istruita la causa solo documentalmente, la stessa veniva decisa con la presente sentenza con motivazione contestuale.

Tanto premesso, e venendo alle ragioni della decisione, deve, innanzitutto, delinearsi il quadro normativo di riferimento in ordine al potere disciplinare di cui si tratta.

Lo stesso va individuato nel d.lgs. 165/2001 e sue successive modificazioni, nella contrattazione di comparto e nel regolamento disciplinare aziendale.

In particolare, la tipologia delle sanzioni disciplinari è sancita dall'art. 8 del CCNL per l'area della dirigenza del comparto sanità e dagli articoli da 5 a 12 del codice disciplinare aziendale, il cui articolo 9 in particolare, richiamato in seno al provvedimento di irrogazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio per tre mesi, in uno con gli articoli 8 comma 7 del CCNL e 55 *sexies* comma 1 del d. lgs. n. 165/2001, dispone che *“La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi (inserita dall'art. 55 *sexies* comma 1 d. lgs. n. 165/01) si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai*



criteri di cui all'articolo 13- comma 1 - , per comportamenti in violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo di lavoro o dal contratto individuale, da atti o provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54 del D.

Lgs. n. 165 del 30.3.2001, qualora non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare e se dagli stessi ne sia derivata la condanna della pubblica amministrazione la risarcimento del relativo danno.

L'entità della sanzione sarà proporzionata all'entità del risarcimento".

Quanto a termini e forme del procedimento l'art. 55 bis del d. lgs. n. 165/2001, nella dizione *ratione temporis* applicabile, prevede ai primi quattro commi che *"Per le infrazioni di minore gravità, per le quali e' prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali e' previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.*

2. *Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento e' prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.*



3. *Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare e' più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato.*

4. *Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare e' più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa”.*

Venendo al caso di specie, risulta in primo luogo dalla contestazione di addebito che la stessa è stata formulata in quanto a seguito di una indagine ispettiva effettuata dall’Azienda resistente “è emerso che [il ricorrente] presta attività di consulenza esterna attraverso vari siti internet, ciò in contrasto con il rapporto di lavoro esclusivo [...] sottoscritto con la [...] Amministrazione”.

All’esito del procedimento disciplinare nel cui ambito il ricorrente è stato sentito ed ha depositato memorie scritte, negando lo svolgimento di qualsivoglia attività di consulenza e precisando di essere soltanto titolare di un sito internet, l’azienda ospedaliera ha irrogato la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per tre mesi con deliberazione numero 294 del 18 marzo 2015 comunicata al ricorrente giusta lettera raccomandata di pari data.

L’azienda sanitaria provinciale convenuta con il provvedimento in questione, dato atto delle determinazioni dell’Ufficio del Procedimento disciplinare di cui al verbale numero 3 dell’11 marzo 2015 (cfr. all. 4 al ricorso) -da cui, invero, risulta che “è stata [...] acquisita agli atti di questa Commissione una videata che da sito internet “Psicologi on-line” con evidenza di foto e tipologia di attività ed identificazione di dati utili ai contatti, lascerebbe supporre una attività non autorizzata”- ha comminato al ricorrente “la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio, con privazione della retribuzione, per un periodo di mesi tre, ex art. 9 del regolamento disciplinare aziendale area



Dirigenza Medico-Veterinaria, Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa che richiama l'art. 8, comma 7 del CCNL integrativo sottoscritto il 6 maggio 2010, area della Dirigenza Medica e Veterinaria, a sua volta facente riferimento all'art. 55 sexies comma 1 del D.Lgs. 165/2001".

Ciò posto, reputa il Tribunale che fondato sia il primo dei motivi cui il ricorrente ha affidato l'impugnativa della sanzione.

Nella specie, a fronte del contestato svolgimento di attività di consulenza da parte del dirigente medico in violazione del principio di esclusività della prestazione, al ricorrente è stata irrogata, facendosene espressa menzione, la sanzione massima (tre mesi di sospensione) prevista dall'articolo 9 del regolamento disciplinare (cfr. all. 6 al ricorso) che dispone che *"La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi (inserita dall'art. 55 sexies comma 1 d. lgs. n. 165/01) si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'articolo 13- comma 1 - , per comportamenti in violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo di lavoro o dal contratto individuale, da atti o provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54 del D. Lgs. n. 165 del 30.3.2001, qualora non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare e se dagli stessi ne sia derivata la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del relativo danno.*

L'entità della sanzione sarà proporzionata all'entità del risarcimento".

Come è evidente la disposizione in esame, che ricalca la previsione di cui all'articolo 55 sexies comma 1 del d. lgs. n. 165/2001¹, richiamata anche dall'articolo 8 comma 7 del CCNL applicato, ha valenza di chiusura del sistema in quanto prevede che, ove il comportamento non sia altrimenti sanzionabile e dal detto comportamento siano derivate conseguenze dannose che abbiano comportato una condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno al dipendente pubblico, è applicata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione da un minimo di tre giorni ad un massimo di tre mesi. La detta sanzione residuale poi deve essere graduata in ragione dell'entità del risarcimento.

¹ che stabilisce che *"La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento".*



Nel caso di specie, pur invocandosi la previsione di cui al citato articolo 9 del regolamento di disciplina, non ha avuto luogo un comportamento non altrimenti sanzionabile rispetto al quale la sanzione si sarebbe dovuta applicare in presenza di una condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno. Così, mentre la sanzione irrogata presuppone il compimento di comportamenti per i quali non sussistono i presupposti per l'adozione di altre sanzioni e la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno che da quel comportamento sia derivato, nella specie tali presupposti non ricorrono quantomeno con riferimento alla circostanza della condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno dalla cui entità sarebbe, peraltro, dovuta dipendere la quantificazione tra il minimo e il massimo della sanzione.

Ora, a fronte del compimento di una condotta ritenuta rilevante disciplinarmente da parte dell'amministrazione resistente, incombeva su questa, non essendovi i presupposti di operatività della sanzione in concreto erogata, l'individuazione, posto il fatto come storicamente identificato, della diversa sanzione che avrebbe nella specie potuto trovare applicazione. Nessuna prospettazione in tali termini è stata formulata dalla amministrazione sanitaria resistente che sul punto ha, invece, argomentato circa l'erroneità dell'assunto secondo il quale la sanzione disciplinare sarebbe subordinata ad una condanna di risarcimento del danno della pubblica amministrazione con ciò dandosi luogo a soluzioni interpretative volte a limitare il potere disciplinare del datore di lavoro. Tale prospettiva è errata dovendosi evidenziare come la norma in questione, contrariamente a quanto dedotto da parte resistente, ampli il potere disciplinare dell'amministrazione alla quale è consentito, a fronte di un comportamento del dipendente per il quale non si ravvisano i presupposti per l'applicazione di altre sanzioni, di esercitare nondimeno il suo potere disciplinare sospendendo l'incolpato dal servizio e dalla retribuzione da tre giorni a tre mesi se (e solo se) vi è stata condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno cui va calibrata l'entità della sanzione.

Tanto basterebbe per l'accoglimento della domanda volta ad ottenere l'annullamento della sanzione disciplinare in ragione del primo motivo dedotto in ricorso.

Nondimeno, non può non evidenziarsi come parte resistente, che già in sede di procedimento disciplinare aveva osservato come dagli atti dell'istruttoria fossero emersi dati utili che "*lascerebbe[ro soltanto] supporre una attività non autorizzata*", ponendo già dunque in termini non di certezza ma possibilistici il compimento della condotta rimproverata consistente nello svolgimento da parte del ricorrente di attività di consulenza, in questa sede non abbia dimostrato il fatto rilevante disciplinarmente. Non sono stati articolati mezzi di prova volti a confermare lo svolgimento della attività di consulenza da parte del ricorrente, mentre la documentazione allegata alla memoria difensiva se già non aveva permesso all'amministrazione di esprimersi in termini più netti della mera



supposizione del compimento di una attività non autorizzata, neppure in questa sede è valsa a fornire una sicura dimostrazione dello svolgimento di attività di consulenza.

Del resto dalla sola esistenza di siti attraverso i quali è astrattamente possibile instaurare un contatto con il dirigente medico, mero presupposto dello svolgimento di una attività consulenziale, non può desumersi l'effettivo svolgimento di attività di consulenza che è quanto è stato rimproverato al ricorrente.

Per quanto sopra, assorbito ogni altro motivo, la sanzione deve essere annullata e la Azienda ospedaliera sanitaria deve essere condannata a corrispondere in favore del ricorrente la retribuzione omessa, mentre non vi sono elementi, quanto alla contribuzione, per concludere nel senso che non sia stata versata dall'amministrazione in ottemperanza all'obbligo contributivo suo proprio.

Quanto ai pretesi danni non patrimoniali, va innanzitutto evidenziato che la domanda di liquidazione dei danni in via equitativa, proposta ai sensi dell'art. 1226 c.c., attiene alla quantificazione dei danni che non possano essere provati nel loro preciso ammontare, e costituisce decisione secondo diritto, in quanto sollecita l'applicazione di una norma di legge (per l'appunto l'art. 1226 c.c.), che una tale quantificazione prevede (Sez. 3, Sentenza n. 21103 del 2013, Cass. Civ. Sez. 2, 18 novembre 2002 n. 16202). L'esercizio di tale potere da un lato è subordinato alla condizione che risulti obiettivamente impossibile, o particolarmente difficile per la parte interessata provare il danno nel suo preciso ammontare, come desumibile dalle citate norme sostanziali; dall'altro non ricomprende anche l'accertamento del pregiudizio della cui liquidazione si tratta, presupponendo già assolto l'onere della parte di dimostrare sia la sussistenza, sia l'entità materiale del danno; ne' esonera la parte stessa dal fornire gli elementi probatori e i dati di fatto dei quali possa ragionevolmente disporre, affinché l'apprezzamento equitativo sia per quanto possibile ricondotto alla sua funzione di colmare solo le lacune insuperabili nella determinazione dell'equivalente pecuniario del danno stesso (così Cass. Civ. Sez. 2, 7 giugno 2007 n. 13288; Cass. Civ. Sez. 3, 30 aprile 2010 n. 10607, fra le tante).

Ora, il ricorrente assumendo la sussistenza di un danno biologico e di danni alla vita di relazione, esistenziale, morale e alle professionalità, ha addotto circostanze generiche consistenti nell'atteggiamento di progressiva riduzione di interesse rispetto alla vita e in condizioni di alterazione del suo equilibrio psico-fisico che sarebbero insorti nello stesso dopo l'irrogazione della sanzione.

E tuttavia gli elementi addotti sono oltremodo generici e in ragione di ciò non sono stati ammessi i capitoli di prova formulati; la conferma delle circostanze ivi articolate infatti si sarebbe rivelata inidonea a fondare una pretesa risarcitoria neppure sotto il profilo del danno alla personalità morale del lavoratore nella percezione che di questa si ha all'esterno, tenuto conto che non sono emersi elementi dai quali desumere che la circostanza della irrogazione della sanzione abbia avuto qualche



risonanza (e non rilevando in questa sede che abbia avuto eventualmente risonanza la diversa questione, oggetto dell'altro giudizio indicato in ricorso, concernente la revoca dell'aspettativa). Deve in definitiva rigettarsi la domanda avente ad oggetto il risarcimento del danno non patrimoniale. Le spese del giudizio seguono la soccombenza. Esse si liquidano come in dispositivo alla stregua del d.m. n. 55/2014.

P.Q.M.

Il Tribunale di Catania, in persona del giudice unico, dr.ssa Patrizia Mirenda, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando nella causa iscritta al n. 6470/2015 R.G., così statuisce: Dichiaro illegittima la sanzione disciplinare irrogata in danno di [REDACTED] con provvedimento dell'UPD del 18 marzo 2015 e, per l'effetto, la annulla.

Condanna l'[REDACTED] al pagamento della retribuzione dovuta al ricorrente per il periodo compreso tra il 30 marzo 2015 e il 30 giugno 2015, oltre accessori di legge ex art. 16 comma 6 L. 412/1991 dal maturato al soddisfo.

Rigetta ogni altra domanda.

Condanna l'[REDACTED] a rifondere in favore del ricorrente le spese di lite che liquida in complessivi € 3513,00, oltre rimborso spese generali al 15%, CPA e IVA come per legge.

Così deciso in Catania all'udienza del 20 marzo 2018

Il giudice del lavoro

Dr. Patrizia Mirenda

Si dà atto che la presente sentenza è stata redatta con la collaborazione del magistrato ordinario in tirocinio dott.ssa [REDACTED]

Il giudice del lavoro

Dr. Patrizia Mirenda

