

**Tribunale di Milano – Sez. Lavoro, Sent. del 22.10.2010**

omissis

Svolgimento del processo - Motivi della decisione

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale Giudice del Lavoro, depositato in cancelleria in data 22.12.2008 la ricorrente indicata in epigrafe ha convenuto in giudizio l'Azienda Ospedaliera Ospedale "X. X.", deducendo

- di essere dipendente dell'Azienda Ospedaliera convenuta dal 7.5.1987;
- di prestare la propria opera, dal mese di dicembre 1990, presso la Divisione di Cardiologia, dapprima in qualità di assistente medico e, dal 2000, quale dirigente medico di primo livello;
- di essersi occupata, sin dal 1990, presso la Divisione menzionata, dell'ordinaria attività di reparto e della "diagnostica non invasiva", nonché, dal 1991, della "diagnostica invasiva";
- di essere stata, ad ottobre del 2000, in concomitanza con la sostituzione del primario della Divisione allontanata dall'Unità di Terapia Intensiva Cardiologica ed assegnata al gruppo di cardiologia non invasiva;
- di essere stata assegnata, dal 2001, a turni presso il pronto soccorso con prevalenza rispetto a quelli in reparto e, da gennaio 2004, solo a turni di guardia in pronto soccorso, con gestione dei turni stessi, da un lato, non equilibrata, dal momento che l'attività di guardia presso il pronto soccorso è più gravosa di quella in reparto e, d'altro lato, tale da rendere difficoltosa la relazione con il suo compagno anch'egli cardiologo presso l'Ospedale X. - per la difficoltà di ottenere turni di riposo coincidenti;
- di essere stata progressivamente assegnata all'attività ambulatoriale di base presso l'ambulatorio cardiologico;
- di aver ricevuto, nel dicembre 2003, la scheda di valutazione del personale dirigente - redatta avendo riguardo all'attività prestata nel triennio precedente, senza la previa discussione con il soggetto valutato, adempimento procedimentale previsto dalle disposizioni in materia - con un giudizio di "idoneità alla mansione, ma valutazione complessivamente negativa", venendo evidenziato, in particolare, un risultato di insufficienza per quanto concerne la "collaborazione interna e partecipazione multiprofessionale" in considerazione del "difficile rapporto, frequenti critiche all'operato dei colleghi in presenza di infermieri e pazienti" e giudizi, in generale, modesti - tenuto conto del grado di professionalità della ricorrente - specie per quanto riguarda "il livello di espletamento delle funzioni e qualità apportata specifico", nonché i "risultati delle procedure di controllo"
- di essere stata esclusa, a gennaio 2004, dal "Gruppo di ecocardiografia";
- di essere stata oggetto, nel gennaio 2004, di un procedimento di verifica per violazione del codice di comportamento in relazione all'ipotesi di rifiuto di eseguire un esame ad un paziente regolarmente prenotato per la prestazione sanitaria, procedimento conclusosi con un accertamento di violazione del codice citato, rilevante in sede di valutazione personale del dirigente;
- di essere stata adibita, a maggio 2005, ad attività ambulatoriale finalizzata a smaltire le liste di attesa arretrate, attività esauritasi entro il febbraio 2006 e nello svolgimento della quale, per alcuni giorni (in particolare: 5,12,15,19,20,23 dicembre; 3,9,10,11,13,20,26,31 gennaio; 2,6,14,16,22,27 febbraio), è rimasta inattiva per mancanza di prestazioni da fornire;



- di essere stata assegnata, a far tempo da febbraio 2006, per una mattina a settimana a rotazione con altri due colleghi, all'Ambulatorio Cardiologico di Via X., affidato ai medici del Ospedale X. sino a maggio 2008;
- di essere stata adibita, dal 2006 al momento del deposito del ricorso introduttivo del presente giudizio, esclusivamente ad attività al pronto soccorso ed all'ambulatorio cardiologico generico;
- di essere stata emarginata dall'attività scientifica;
- di aver ricevuto, in data 6.4.2007, una lettera di "formale contestazione relativa a comportamento tenuto nel corso dell'esecuzione dell'attività lavorativa", firmata del Direttore Generale dell'Azienda Ospedaliera datrice di lavoro, nella quale, premesso che era giunta all'Ospedale X. una missiva della Dott.ssa M. G. M. (medico di Medicina Generale), avente ad oggetto critiche e giudizi negativi espressi nel corso di una visita circa l'operato di quest'ultima, veniva invitata ad astenersi "dal porre in essere atteggiamenti di aperta critica nei confronti dei colleghi specie in assenza di questi, e soprattutto dell'esternare agli utenti dell'Ospedale giudizi - a prescindere dalla loro fondatezza - sulle cure prestate da altri."
- di non aver ricevuto la c.d. retribuzione di risultato per l'anno 2002, ricevendo in poi solo la "quota minima".

Tanto esposto, la ricorrente, evidenziato di essere stata progressivamente svuotata della sua professionalità di essere stata adibita a turni di guardia discriminatori, di essere stata emarginata dall'attività scientifica, di aver subito vessazioni e di essere stata vittima di condotte ostruzionistiche finalizzate a frapporre ostacoli al suo rapporto sentimentale con il collega Dott. R., ha rassegnato le seguenti conclusioni:

"Nel merito:

previo accertamento:

- delle mansioni svolte dalla ricorrente fino a settembre 2000, delle responsabilità affidatele e della professionalità acquisito presso l'Ospedale X.;
 - delle condotte vessatorie e discriminatorie tenute dall'Ospedale convenuto nei confronti della ricorrente descritte in ricorso e comunque degli effetti dell'allontanamento della ricorrente dal reparto di cardiologia;
 - della infondatezza degli addebiti di cui alla contestazione 18/1/04(prof.1347);
 - della illegittimità dei provvedimenti di assegnazione dei premi di risultato negli anni 2003-2005;
 - dei danni patrimoniali e non patrimoniali subiti dalla ricorrente per effetto di tali condotte:
- 1) Dichiarare la illegittimità delle condotte tenute dall'azienda ospedaliera convenuta nei confronti della ricorrente a far tempo dall'ottobre 2000 e, conseguentemente.
 - 2) Condannare L'Ospedale X. X., in persona del legale rappresentante pro tempore, a reintegrare la ricorrente nella pienezza delle mansioni svolte prima dell'ottobre 2000 e della professionalità acquisite ovvero ad attribuirgli mansioni connotate da analogo rilievo professionale.
 - 3) Ordinare all'Ospedale X. X., in persona del legale rappresentante pro tempore, la cessazione delle condotte discriminatorie nei confronti della ricorrente, con particolare riguardo al rispetto di una equa ripartizione dei turni di guardia tra medici della divisione di cardiologia e alla possibilità di fruire in maniera equilibrata dei turni di riposo e di festa.
 - 4) Condannare l'Ospedale X. X., in persona del legale rappresentante pro tempore, a risarcire alla ricorrente il danno non patrimoniale derivatole dalle condotte illegittime della resistente da liquidarsi in via equitativa nella misura che sarà ritenuta di giustizia, comunque in misura non inferiore ad un importo pari alla retribuzione globale di fatto per ogni mese in cui si sono protratte e si protrarranno le condotte dannose, e così pari a euro 580.077,00 alla data del 31/10/08, oltre interessi e rivalutazione monetaria da ogni scadenza al saldo.
-



5) Condannare l'Ospedale X. X., in persona del legale rappresentante pro tempore, a risarcire alla ricorrente il danno subito in relazione alla non corretta corresponsione del premio di risultato/produzione ex art. 65 C.C.N.L. 6/12/96 così come descritto in atti, nella misura pari alla differenza tra il premio di produzione complessivamente già corrisposto alla ricorrente negli anni 2003-2005 e quello che le sarebbe spettato sulla base di una ripartizione paritaria tra i colleghi, oltre interessi e rivalutazione monetaria da ogni scadenza al saldo.

6) Annullare e/o revocare l'accertamento di violazione del codice di comportamento dei dipendenti della P.A. datato 8/4/04 prot. 5366 di cui alla contestazione 28/1/04 (prot. 1347) per i motivi di cui in narrativa.

7) In ogni caso con sentenza esecutiva e con vittoria di spese e onorari, 12,50% e accessori di legge, da distrarsi a favore del sottoscritto procuratore che si dichiara antistatario".

Ritualmente costituitasi in giudizio, l'Azienda Ospedaliera resistente ha contestato le avverse deduzioni e domande delle quali ha chiesto il rigetto con vittoria di spese di lite.

Assegnato il fascicolo del presente procedimento ad un primo Giudice della intestata Sezione; riassegnato, con provvedimento del Presidente datato 11.3.2009, detto procedimento ad altro Giudice, già assegnatario di un precedente giudizio tra le stesse parti estintosi per omessa riassunzione dopo sospensione ex art. 412 Bis c.p.c.; collocato a riposo il Giudice assegnatario; designato questa Giudice per la prosecuzione del giudizio; tentata senza esito la conciliazione della lite, all'udienza di discussione del 24.9.2010, ritenuta la causa matura per la decisione senza necessità dello svolgimento di alcuna attività istruttoria, all'esito della discussione dei difensori, la causa è stata decisa come da dispositivo, conforme a quello trascritto in calce al presente atto, di cui è stata data lettura.

Le domande svolte dalla ricorrente sono solo in minima parte fondate e, quindi, il ricorso deve essere accolto solo nei limiti e con le precisazioni che si vanno ad esporre e, per il resto, respinto.

In primis, è necessaria evidenziare come nel caso di specie, non sia possibile aderire alle tesi della difesa attorea circa il demansionamento della parte ricorrente, dedotto con il ricorso introduttivo del giudizio.

In particolare, il demansionamento de quo viene argomentato, in sostanza, sulla base della seguente considerazione: l'Azienda Ospedaliera convenuta, nell'assegnare la ricorrente ai turni di guardia in Pronto Soccorso ed all'attività presso l'Ambulatorio Cardiologico di Base, pur facendole svolgere mansioni riconducibili alla specializzazione di appartenenza (cardiologia), nell'esercizio del c.d. ius variandi, non avrebbe osservato l'obbligo di conservare il patrimonio professionale acquisito da parte della dipendente.

La stessa difesa attorea riconosce come, nel caso di specie, non debba trovare applicazione l'art. 2103, comma 1, C.C., ma l'art. 52, comma 1, D. Lgs. n. 165/200 e sotto linea come venga altresì in rilievo l'art. 15, D. Lgs. n. 502/1993, il quale, con riferimento alla dirigenza medica e per quanto di interesse ai fini del presente giudizio, dispone che "l'attività dei dirigenti sanitari è caratterizzata, nello svolgimento delle proprie mansioni e funzioni, dall'autonomia tecnico - professionale i cui ambiti di esercizio attraverso obiettivi momenti di valutazione e verifica, sono progressivamente ampliati (comma 3, primo periodo) e che "in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare, alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente, accertate con le procedure valutative di verifica di cui al comma 5, al dirigente, con cinque anni di attività con valutazione positiva sono attribuite funzioni di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettive, di verifica e di controllo, nonché possono essere attribuiti incarichi di direzione di strutture semplici" (comma 4. ultimo periodo).



Tanto premesso, le argomentazioni svolta dalla difesa della parte ricorrente circa il demansionamento della Dott.ssa L. non possono essere condivise.

Al riguardo, si deve rilevare come la giurisprudenza di legittimità, anche di recente, dando così continuità all'indirizzo interpretativo già affermato dalle Sezioni Unite con la sentenza n. 8740 del 4.4.2008, abbia specificato che "in materia di pubblico impiego privatizzato, l'art. 1, comma 1, del d.lgs. 20 marzo 2001, n. 165, che sancisce il diritto alla adibizione alle mansioni per il quale il dipendente è stato assunto o ad altre equivalenti ha recepito - attese le perduranti peculiarità relative alla natura pubblica del datore di lavoro, tuttora condizionato nell'organizzazione del lavoro, da vincoli strutturali di conformazione al pubblico interesse e di compatibilità finanziaria delle risorse - un concetto di equivalenza "formale", ancorato alle previsioni della contrattazione collettiva (indipendentemente dalla professionalità acquisita) e non sindacabile dal giudice. Ove, tuttavia, vi sia stato, con la destinazione ad altre mansioni, il sostanziale svuotamento dell'attività lavorativa, la vicenda esula dall'ambito delle problematiche sull'equivalenza delle mansioni, configurandosi la diversa ipotesi della sottrazione pressoché integrale delle mansioni da svolgere, vietata anche nell'ambito del pubblico impiego" (Cass., Sez. L., n. 11835 del 21.5.2009).

Di conseguenza, alla luce della disciplina delle mansioni applicabile al rapporto per cui è causa, non venendo in rilievo, nel caso di specie, l'ipotesi di un "sostanziale svuotamento dell'attività lavorativa", configurante il fenomeno "della sottrazione pressoché integrale delle funzioni da svolgere" (neppure considerando le venti giornate di inattività tra dicembre 2005 e febbraio 2006 indicate nel ricorso ex art. 414 c.p.c.) e rilevato che la ricorrente, anche successivamente ad ottobre dell'anno 2000, è stata assegnata a funzioni proprie della qualifica di appartenenza, venendo adibita ad attività medica di tipo cardiologico con attribuzione - ex art. 27, comma I, lett. c), C.C.N.L. Dirigenza Medica e Veterinaria - di un incarico di natura professionale di alta specializzazione, non è possibile configurare il demansionamento dedotto dalla difesa attorea.

Ne, contrariamente a quanto sostenuto nell'atto introduttivo del giudizio, la disciplina di cui all'art. 15, commi, 3 e 4, D. Lgs. n. 502/1993, sopra riportati, permette di giungere a diverse conclusioni.

Infatti, evidenziato che la disciplina da ultimo menzionata assicura al dirigente sanitaria - previa esperimento di momenti di valutazione e verifica - il progressivo ampliamento dell'"autonomia tecnico - professionale" nello svolgimento delle mansioni e delle funzioni, si deve rilevare come non sia oggetto di contestazione il fatto che la ricorrente svolga la propria attività lavorativa presso il Pronto Soccorso e l'Ambulatorio Cardiologico di Base nel pieno rispetto della autonomia de quo.

Quanto sopra esposto conduce anche al rigetto della domanda risarcitoria per danno alla professionalità, presupponendo tale danno l'accertamento dell'illegittimità della condotta datoriale in punto di esercizio delle ius variandi nell'assegnazione delle mansioni.

Tanto osservato in relazione alla dedotta dequalificazione professionale, con riferimento alle condotte vessatorie allegare dalla difesa attorea si osserva quanto segue.

In primis, nel ricorso introduttivo del giudizio si espone che a partire dall'anno 2001, la ricorrente è stata adibita ad un numero di ore di guardie in Pronto Soccorso maggiore rispetto a quello di guardie in reparto e, dal 2004, in via esclusiva a guardie presso il Pronto Soccorso.

Escluso per le ragioni sopra esposte che si possano ravvisare profili di demansionamento nell'assegnazione ad ore di guardia presso il Pronto Soccorso piuttosto che presso il reparto, il carattere vessatorio e discriminatorio dell'assegnazione de qua viene argomentato in ragione della maggiore gravosità del servizio presso il Pronto Soccorso rispetto a quello svolto in reparto, sia in termini di interventi effettuati che di difficoltà dei casi da trattare.

Al riguardo - evidenziata l'inammissibilità della prova orale sul punto per le formulazioni in termini generici e valutativi dei capitoli di prova articolati nel ricorso ex art. 414 c.p.c. a dimostrazione di



quanto allegato in fatto - il carattere vessatorio e discriminatorio nella gestione delle guardie presso il Pronto Soccorso va escluso anche alla luce di quanto osservato dalla difesa di parte resistente circa le esigenze di continuità nella responsabilità assistenziale, che suggeriscono di adibire alle guardie presso il reparto il personale medico addetto a tale settore anche nel corso degli ordinari turni di lavoro. Infatti, le considerazioni della Azienda ospedaliera resistente collocano il comportamento tenuto in un'ottica funzionale all'organizzazione aziendale e giustificata dalla esigenza di fornire la migliore assistenza ai pazienti, così escludendo il carattere meramente emulativo trattenuto dalla ricorrente.

Circa l'"emarginazione dall'attività scientifica" subita - secondo la prospettazione attorea - dalla Dott.ssa L., si deve rilevare come, salvo due episodi (risalenti ad aprile del 2002 e a novembre 2003), non sia stato indicato alcuno specifico studio intenzionale al quale abbia partecipato la divisione di cardiologia, essendo stata formulata, al riguardo, alla deduzione del tutto generica relativa a "numerossimi studi e ricerche" ai quali la citata divisione avrebbe preso parte dall'anno 2000 in poi.

Neppure quanto dedotto con riferimento alla mancata erogazione del premio di risultato nel giugno 2003 e la corresponsione della "quota minima" della voce retributiva de qua da dicembre 2003 a luglio 2005 appare riconducibile alla fattispecie vessatoria e discriminatoria denunciata dalla ricorrente.

Infatti, la genericità delle allegazioni circa i fondi stanziati, i criteri di riparto tra il personale della Divisione di cardiologia delle risorse destinate ad alimentare tale parte variabile della retribuzione e le prestazioni rese da ciascun medico appartenente alla Divisione stessa (nel ricorso si fa un riferimento specifico esclusivamente ad una collega della ricorrente), precludono la possibilità di valutare la condotta nella prospettiva invocata dalla ricorrente e comportano anche il rigetto della domanda di condanna della parte convenuta "a risarcire alla ricorrente il danno subito in relazione alla non corretta corresponsione del premio di risultato/produzione ex art. 65 CCNL. 6/12/96 così come descritto in atti, nella misura pari alla differenza tra il premio di produzione complessivamente già corrisposto alla ricorrente negli anni 2003-2005 e quello che le sarebbe spettato sulla base di una ripartizione paritaria tra i colleghi".

Anche le osservazioni svolte sul giudizio espresso nella scheda di valutazione del 2003 non hanno pregio nell'ottica in analisi.

Infatti, rilevato che il giudizio finale risulta positivo, sia pure evidenziandosi l'impegno al miglioramento; grado di collaborazione con i colleghi, grado di interazione con i sottoposti, capacità relazionale, capacità di elevare il livello qualitativo delle prestazioni rese, risultati delle procedure di controllo (appropriatezza, qualità; prestazioni orientamento utenza, certificazione qualità) - le censure mosse dalla difesa attorea in relazione al fatto che il collegio tecnico abbia espresso "giudizi modesti, inferiori rispetto al grado di professionalità della ricorrente", appaiono del tutto generiche; né il denunciato deficit di contraddittorio tra l'organo valutatore ed il soggetto valutato permette di valutare la scheda di valutazione de qua quale atto vessatorio e discriminatorio posto in essere dall'Azienda Ospedaliera datrice di lavoro nei confronti della Dott.ssa L..

In relazione, ancora, al fatto che la parte resistente abbia gestito i turni di lavoro perseguendo lo scopo di ostacolare la relazione sentimentale con il compagno della ricorrente (anch'egli medico presso l'Ospedale X. sino all'anno 2006, epoca del suo collocamento a riposo), non si può fare a meno di rilevare che essendo anche il compagno della ricorrente adibito a turni solo presso il Pronto Soccorso (per sua richiesta: cfr. doc. n. 6 del fascicolo attoreo), in ragione del fatto che, come rappresentato dalla difesa della resistente, il reparto è organizzato per avere due medici costantemente presenti durante i turni di guardia (uno in reparto e l'altro il Pronto Soccorso), ne



consegue un impedimento, oggettivo e determinato da ragioni organizzative, a far lavoro la ricorrente ed il compagno sullo stesso turno di guardia.

Né, sempre sotto profilo, può assumere rilievo quanto dedotto dalla difesa attorea circa la gestione dei turni in occasione del periodo delle festività natalizie del 2004 (cfr. pagg. 14 e 15 del ricorso ex art. 414 c.p.c.): infatti, anche a ritenere verificatasi l'invalidazione del sorteggio per l'assegnazione dei turni da parte del primario del reparto nei termini descritti nell'atto introduttivo del giudizio, il fatto avrebbe carattere episodica, non patendo così costituire elemento di prova della condotta emulativa denunciata.

Per quanto concerne, ancora, il fatto che la ricorrente sin stata assegnata a mansioni incompatibili con il suo stato di salute, dal certificato del medico competente datato 24.2.2005. risulta che "in base all'esito degli accertamenti sanitari integrativi effettuati, e alla descrizione delle mansioni Dirigente Medico Cardiologo. Tuttavia, qualora il carico di lavoro notturno in Pronto Soccorso risulti mediamente superiore all'impegno richiesto in reparto degenze, si valuti l'eventuale temporanea alternanza della turnazione nelle due suddette attività" (cfr. doc. n. 34 del fascicolo attoreo).

Ora, quanto sopra osservato circa le deduzioni svelte con riferimento al carico di lavoro in Pronto Soccorso rispetto a quello nel reparto degenze, impedisce di ritenere integrata la eventualità alla quote il medico competente condizionava la valutazione della temporanea alternanza della turnazione nelle attività in commento.

Con riferimento, poi, ai più recenti giudizi di idoneità alle mansioni assegnate alla ricorrente prodotti tra gli atti di causa (cfr. docc. nn. 23 e 24 del fascicolo di parte resistente), l'Azienda Ospedaliera convenuta ha dato atto del rispetto dell'esonero della Dott.ssa L. dai turni notturni, così come prescritto dal medico competente.

In relazione, infine, alla lettera del 6.4.2007 Prot. n. 6922 di "formate contestazione relativa al comportamento tenuto nel corso dell'esecuzione dell'attività lavorativa" (cfr. doc. n. 44 del fascicolo attoreo), si osserva quanto segue.

Con detta lettera l'Azienda Ospedaliera convenuta ha rivolto alla ricorrente "invito ad astenersi dall'esprimere ai pazienti giudizi circa le cure prestare da altri medici.

Da quanto dedotto dalle parti nei rispettivi atti emerge che la lettera in commento origina da un esposto, presentato sia all'Ospedale X. che all'Ordine dei Medici di Varese, da parte di un medico di medicina generale, medico curante di un paziente visitato dalla ricorrente presso l'Ospedale X.; cosicché, pur dovendosi dare atto che sarebbe stato prudente ed opportuno prima di inoltrare alla ricorrente la lettera de qua, un approfondimento istruttorio circa l'accaduto da parte del datore di lavoro, non sembra di poter ritenere la missiva indirizzata alla Dott.ssa L. espressione di un intento persecutorio nei confronti di quest'ultima, essendo una mera illazione quanto lasciato intendere della difesa attorea relativamente al fatto che la contestazione del 6.4.2007 cit. sia da ricollegare alla circostanza che il medico di medicina generale che ha presentato l'esposto nei confronti della ricorrente sia legato da rapporto di coniugio con un medico dell'Ospedale X. con cui la ricorrente stessa ha avuto "notevoli dissidi".

Le considerazioni sopra svolte conducono anche al rigetto della domanda risarcitoria per il "danno esistenziale" dedotto e causalmente ricollegato alla condotta vessatoria posta in essere dal datore di lavoro: infatti, a prescindere dalla controversa configurabilità della voce di danno invocata, è evidente come la pretesa risarcitoria presupponga l'accertamento dell'illegittimità della condotta della parte convenuta, nella specie esclusa.

Il ricorso è fondato e deve, quindi, essere accolto unicamente in relazione alla domanda volta a far dichiarare l'illegittimità della verifica di violazione del codice di comportamento prot. n. 5366 dell'8



aprile 2004 a firma del Direttore Generale dell'Azienda Ospedaliera resistente, che ha fatto seguito all'"avvio procedimento per verifica di ipotesi di violazione del codice di comportamento" pot. n. 1347 del 28.1.2004, con la quale alla ricorrente è stato contestato di aver "deliberatamente disatteso, nella mancata effettuazione di un esame strumentale regolarmente prenotato, a precise direttive impartite dal Direttore dell'U.O. di Cardiologia" e di aver "insultato ad alta voce ed in modo indecoroso il Direttore ed il personale infermieristico in presenza della stesso e di estranei".

Da quanto possibile ricavare dagli atti difensivi delle parti e dalla documentazione allegata, risulta che, in data 8.1.2004, la ricorrente svolgeva attività di ambulatorio.

Tra i pazienti che dovevano eseguire gli esami vi era anche il Sig. S. (padre di una dipendente dell'Azienda Ospedaliera convenuta).

Nel momento in cui si sarebbe dovuto eseguire l'esame ecocardiografico del paziente da ultimo menzionato, la ricorrente, facendo presente all'infermiera che si trattava di un assistito di altro medico del reparto e che non era regolarmente prenotato per l'esame da eseguire, chiedeva all'infermiera stessa di dire al paziente di attendere il collega cardiologo per l'effettuazione dell'esame de quo.

L'infermiera, a questa punto, congedava il Sig. S., rinviando l'esame al giorno successivo.

Informato dell'accaduto il primario del reparto, questi chiese, per iscritto spiegazioni alla ricorrente la quale, per risposta, strappava tale missiva del primario in presenza della segretaria di quest'ultimo.

Tanto esposto, si deve rilevare come le parti non concordino circa il fatto se il paziente fosse meno regolarmente prenotato (presupposto da cui muove la contestazione elevata a carico della parte attrice); inoltre, fermo il riconoscimento de parte della ricorrente di aver strappato la richiesta di chiarimenti proveniente dal primario, la Dott.ssa L. nega di aver insultato il Direttore dell'U.O. di Cardiologia ed il personale infermieristico (comportamento ricompreso tra quelli in ragione dei quali il Direttore Generale dell'Azienda Ospedaliera convenuta, aderendo alla proposta del collegio di tre funzionari designati per la fase istruttoria, ha ritenuto sussistente la violazione del codice di comportamento).

Ora, pur dovendosi concordare con la difesa della parte resistente circa il fatto che il provvedimento de quo non sia un provvedimento disciplinare (non essendo previste per la dirigenza sanzione conservative), ad avviso del giudicante sussiste un interesse della ricorrente a contestare tale accertamento del codice di comportamento, accertato in esito ad un apposito procedimento e concretatosi in un atto formale utilizzabile in sede di valutazione periodica del personale dirigente.

Nella valutazione circa la legittimità dell'atto in argomento e necessaria premettere che applicando i principi propri delle sanzioni disciplinari strettamente intese (infatti, fermo quanto sopra esposto, e evidente l'analogia del provvedimento prot n. 5366 dell'8.4.2004 con il rimprovero scritto), in caso di contestazione da parte del dipendente, grava sul datore di lavoro l'onere di provare la sussistenza del fatti oggetto di contestazione.

Nel caso di specie tale prova non è stata raggiunta con riferimento al presupposto da cui muove la contestazione ed alla totalità delle condotte addebitate alla ricorrente e poste alla base dell'accertamento della violazione del codice di comportamento.

In primis, dai documenti prodotti tra gli atti di causa non emerge con certezza il fatto che il Sig. S. fosse regolarmente prenotato per l'esame ecocardiografico dell'8.1.2010. Infatti, la difesa attorea ha prodotto, sub doc. n. 43, l'elenco delle prenotazioni dell'attività ambulatoriali dell'8.1.2004 in cui il paziente de quo non risulta; per contro, la difesa resistente, oltre al documento da ultimo citato, ha prodotto un ulteriore foglio scritto a mano e che appare essere la pagina di una agenda giornaliera,



dove, per quanto di interesse, alla riga relativa alle ore 12.30, si legge "S. (P. M.)" e, di seguito, un punto di domanda (cfr. doc. n. 20).

Stante il contrasto tra le risultanze dei documenti di cui sopra (tra i quali, tra l'altro, appare di maggiore affidabilità l'elenco delle prenotazioni estratto dal sistema informatico dell'Azienda Ospedaliera, rispetto all'elenco di nominativi contenuto nel foglio olografo prodotto esclusivamente dalla difesa resistente), sarebbe stato onere della parte convenuta fornire la prova della regolare prenotazione del Sig. S., anche formulando capitoli di prova orale, onere che non è stato assolto, con conseguente mancata dimostrazione in sede processuale del presupposto da cui muove la lettera di contestazione per la violazione del codice di comportamento indirizzata alla ricorrente, vale a dire che quest'ultima si sia rifiutata di eseguire un esame strumentale regolarmente prenotato.

In relazione, poi, al fatto che, ricevuta la richiesta di chiarimenti circa l'accaduto da parte del primario, la Dott.ssa L. abbia "insultato ad alta voce ed in modo indecoroso il Direttore ed il personale infermieristico, in presenza dello stesso e di estranei" - comportamento negato della ricorrente sia nel corso dell'istruttoria attivata dall'Azienda Ospedaliera per l'accertamento dei fatti sia nel ricorso introduttivo del giudizio - non si può fare a meno di rilevare come la parte resistente non abbia fornito alcuna prova di tali insulti e del fatto che essi siano stati proferiti in presenza del Direttore e di estranei.

In conclusione, in assenza di sufficienti riscontri dei fatti di cui sopra, pur tenendo conto del comportamento ammesso dalla ricorrente, la quale, alla presenza della segretaria del primario, ha strappato la lettera con la quale quest'ultimo chiedeva spiegazioni sull'accaduto, l'atto da ultimo citato, in se e per se considerate, non appare meritevole di un formale accertamento di violazione del codice di comportamento, specie in considerazione del fatto che lo stesso collegio, che ha svolto l'attività istruttoria ed ha proposto di adottare il provvedimento impugnato, ha riconosciuto valore attenuante al "clima" in cui il comportamento è stato tenuto; valore attenuante, che ad avviso di questa Giudice, prevale rispetto al comportamento addebitato, una volta che esso si riduca esclusivamente a quello ammesso dalla stessa ricorrente e per il quale quest'ultima, in sede di audizione, ha manifestato anche pentimento, presentando le proprie scuse.

Il fatto che il ricorso sia stato solo in minima parte accolto, con reiezione delle principali tra le domande proposte dalla parte ricorrente (accertamento del demansionamento, ordine di reintegra alle mansioni pregresse, accertamento delle condotte vessatorie e discriminatorie con ordine di cessazione delle stesse e domanda di risarcimento del danno patito pari a 580,077,00 euro sino alla data del 31.10.2008), giustificano l'integrale compensazione delle spese di lite tra le parti.

Il grado di complessità della controversia giustifica la fissazione del termine di giorni sessanta per il deposito della sentenza.

La presente sentenza è provvisoriamente esecutiva ex art. 431 c.p.c..

P.Q.M.

- Dichiarare la illegittimità della verifica di violazione del codice di comportamento prot. N. 5366 dell' 8 aprile 2004 a firma del Direttore Generale dell'Azienda Ospedaliera resistente;
- respinge per il resto il ricorso;
- compensa integralmente le spese di lite tra le parti.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Fissa termine di giorni sessanta per il deposito della motivazione.

Milano, 24 settembre 2010

Depositata in data 22 ottobre 2010



S.I. Ve.M.P

Tribunale di Milano Sentenza del 22/10/2010
