

N. 5328 /2018 R.G.



TRIBUNALE DI REGGIO CALABRIA
SEZIONE PER LE CONTROVERSIE DI LAVORO

Il Tribunale di Reggio Calabria, Sezione Lavoro, in composizione monocratica ed in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della dott.ssa Francesca Patrizia Sicari, ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

nella controversia proposta **ex art. 700 c.p.c.**, con ricorso iscritto al n 5328/2018 RG, promosso da

- **Domenico Caminiti**, c.f. CMNDNC70R13H501L, nato a Roma il 13.10.1970 e residente in Reggio Calabria via Mercato 57, rappresentato e difeso dall'Avv. Alberto Barbera, giusta procura in atti;

-ricorrente -

contro

- **AZIENDA OSPEDALIERA GRANDE OSPEDALE METROPOLITANO "BIANCHI – MELACRINO – MORELLI" di Reggio Calabria**, p. iva 01367190806, in persona del Direttore Generale ff. p.t., Dott. Francesco Araniti, rappresentato e difeso dal Prof. Avv. Giorgio Fontana, elettivamente domiciliato presso lo Studio del proprio difensore in Reggio Calabria Via T. Campanella n. 38/A, giusta procura in atti;

- resistente-

- esaminati gli atti di causa;
- sentiti i procuratori delle parti;
- sciogliendo la riserva assunta all'udienza del 04.04.2019;

OSSERVA

§ 1 - Il ricorrente espone che è Dirigente Medico specialista in Ortopedia e Traumatologia, assunto il 4.11.2005 presso l'AUSL "Valle d'Aosta", sin dal 01.8.2011 in servizio presso l'Azienda Ospedaliera "Bianchi Melacrino Morelli" di Reggio Calabria, convivendo con le gravi criticità assistenziali dell'U.O.C. Ortopedia e Traumatologia di Reggio Calabria, dal 18.09.2013 nominato referente aziendale sul rischio clinico assistenziale dell'UOC di Ortopedia e Traumatologia, dal 19.12.2017 accreditato quale componente della delegazione trattante Aziendale di parte sindacale in rappresentanza del sindacato FVM-SMI.

Oggetto del presente giudizio cautelare è l'impugnazione della sanzione disciplinare conservativa della sospensione di sei mesi dal servizio con privazione della retribuzione, che gli è stata irrogata dall'Azienda Ospedaliera convenuta con nota prot. n. 29981 del 3.12.2018. Nelle conclusioni del ricorso chiede:

"- *ritenere e dichiarare, nei fatti di cui in premessa ed oggetto di contestazione, l'insussistenza di un comportamento sanzionabile disciplinarmente in capo al Dott. Domenico Caminiti;*



- ritenere e dichiarare l'illegittimità della sanzione disciplinare a carico del Dott. Domenico Caminiti;
- ritenere nullo, annullare e / o comunque dichiarare priva di efficacia la nota prot. 29981 del 03.12.2018 con cui il Direttore Responsabile dell'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari ha irrogato al Dott. Domenico Caminiti la sanzione disciplinare di sospensione dal servizio per mesi sei con privazione della retribuzione con effetto dall'1.2.2019;
- ordinare la cancellazione della sanzione disciplinare dallo stato di servizio del ricorrente e la comunicazione del provvedimento all'Ispettorato della Funzione Pubblica a cura della resistente;"

Instaurato il contraddittorio, la convenuta AZIENDA OSPEDALIERA GRANDE OSPEDALE METROPOLITANO "BIANCHI MELACRINO MORELLI" (nel prosieguo brevemente "G.O.M.-B.M.M.") conclude chiedendo "rigettare integralmente l'avverso ricorso giacché inammissibile o, in subordine, infondato in fatto e in diritto. Con vittoria di spese e compensi di lite."

§ 2 - I fatti per i quali è stata irrogata la sanzione disciplinare vengono descritti nella contestazione d'addebito di cui alla nota prot. 22640 del 28.8.2018 e restano così cristallizzati ai fini di causa (il carattere grassetto è stato inserito da questo redattore, tranne che nell'ultimo inciso "giacché i predetti fatti appaiono idonei ad incrinare il vincolo fiduciario").

La contestazione d'addebito è nei seguenti termini:

"Su denuncia ANAAO è apparsa la notizia pubblicata da diverse testate giornalistiche internazionali, nazionali e locali di alcuni **episodici casi** in cui si sono riscontrati **bendaggi di emergenza, utilizzando cartone di imballaggio, presso il Pronto Soccorso del Grande Ospedale Metropolitano "Bianchi – Melacrino – Morelli"** di Reggio Calabria, con articoli corredati da fotografie che risulterebbero effettuate all'interno dei reparti dell'ospedale. A seguito di un'indagine interna effettuata dalla Direzione Sanitaria Aziendale è risultato che le notizie in questione riguardavano due pazienti:

- il primo caso, di sesso maschile, C. A., giunto nella Struttura Complessa di Medicina e Chirurgia d'Accettazione e d'Urgenza, presso il triage (codice giallo) alle ore 9:32 del 28/07/2018, già immobilizzato sul luogo dell'incidente con "cartone".
- il secondo caso più recente, di sesso femminile, la paziente O.G. giunta nella Struttura Complessa di Medicina e Chirurgia d'Accettazione e d'Urgenza il 30/07/2018, presso il triage (codice verde) alle 7:11, soccorsa sul luogo dell'incidente dal 118 dell'ASP territoriale, dove gli stessi operatori avevano applicato un tutore con anima di metallo (non radiotrasparente).

Nel secondo caso in questione, riguardante la paziente O.G.,dalla indagine effettuata sarebbe risultato che la S.V. ha concorso in attività di servizio, al trattamento sanitario, presso l'ambulatorio ortopedico e, la paziente, nel prefato ambulatorio, sia stata assistita opportunamente secondo protocollo sicché l'arto è stato trattato con "stecca gessata". La paziente in questione risulta essere stata inviata all'ambulatorio ortopedico dal dirigente medico che ha prestato le prime cure, in servizio presso la UOC di Medicina e Chirurgia



d'Accettazione e d'Urgenza, con l'arto immobilizzato (per come riferito) con mezzi di fortuna. Come risulta dalle dichiarazioni da Lei rilasciate alla Direzione Sanitaria in data 8.8.2018, la S.V. ha provveduto ad effettuare una o più fotografie dell'arto "steccato da cartone di fortuna" ed ha poi inviato, come Lei stesso ha ammesso, la o le foto ad una chat intersindacale, a cui partecipano anche soggetti non dipendenti di questa Azienda ed il cui circuito consente l'accesso anche a persone non dipendenti dello stesso GOM.

La S. V. ha dichiarato, altresì, in sede istruttoria che, per potere effettuare lo scatto delle foto, aveva richiesto il consenso verbale della paziente trattata, ottenendolo.

Nell'altro caso, riguardante il paziente C.A., risulta invece dalle dichiarazioni rese da Lei e dal Suo collega, dott. Domenico Lacquaniti, che quest'ultimo, dopo aver effettuato delle foto riprendendo l'arto del paziente provvisoriamente immobilizzato con cartone, Le ha trasmesso le foto e che Lei avrebbe poi provveduto, a sua volta, ad inoltrare anche queste foto alla suddetta chat intersindacale, allo stesso modo.

Successivamente, come già precisato, tali fotografie sono apparse inopinatamente su organi di stampa, con commenti che hanno screditato questa Azienda agli occhi dell'opinione pubblica nazionale ed internazionale, generando potenziale allarme e causando al GOM un rilevante danno d'immagine, derivante dalla divulgazione di tali fotografie.

*Tanto premesso, si contesta alla S.V. quanto sopra, che integra una condotta non conforme alla disciplina in materia di pubblico impiego e viola gli obblighi del dirigente medico sicchè la medesima condotta è suscettibile di essere sanzionata secondo quanto previsto dal capo II "Responsabilità Disciplinare" (art 5. e successivi) del CCNL 2008 della dirigenza medica e veterinaria del SSN e dal D.Lvo 165/01, ed in particolare dell'art. 6 CCNL 2008 e dall'art 55 bis D.L.vo n.165/01, inoltre al codice di comportamento dei dipendenti pubblici, al regolamento sulla privacy, nonchè ai sensi dell'art. 2119 c.c., **giacchè i predetti fatti appaiono idonei ad incrinare il vincolo fiduciario.**"*

§ 3 - L'odierno ricorrente veniva sentito a difesa il 24.10.2018, inoltre depositava memoria difensiva - che viene trascritta nel ricorso - nella quale articolava le seguenti osservazioni:

"A) In ordine all'indagine interna effettuata dalla Direzione Sanitaria Aziendale se ne rileva l'assoluta "erroneità" riservando al riguardo ogni azione per i danni che dovessero derivarne. In particolare si rileva che la paziente O.G., soccorsa sul luogo dell'incidente dal 118 dell'ASP territoriale e giunta presso il Presidio in data 30.07.18 ore 7.11 sarebbe giunta presso l'U.O.C. di Medicina e Chirurgia d'Accettazione d'Urgenza (ove è stato effettuato il triage) con un tutore con anima di metallo (non radiotrasparente), da qui inviata all'ambulatorio ortopedico con l'arto immobilizzato con mezzi di fortuna e qui assistita opportunamente secondo protocollo, sicchè l'arto è stato immobilizzato con valva gessata (dal Dott. Caminiti). Orbene non corrisponde al vero che il tutore o precisamente la "steccobenda" in dotazione al 118 non sia radiotrasparente e abbia l'anima in metallo, bensì come dispositivo medico omologato ed in dotazione all'ambulanza del 118 il tutore o "steccobenda" è fornito di stecche rigide in bambù e risulta essere radiotrasparente (come dimostrato dalla Scheda tecnica del tutore usato dal 118 per l'immobilizzazione della paziente che si allega) e di ciò, stranamente, chi ha eseguito l'"indagine" non si è avveduto.



E' evidente che l'indagine svolta è lacunosa ed inidonea a sostenere il presente procedimento, atteso che non risulta in alcun modo giustificabile la rimozione di un presidio medico conforme alla normativa sanitaria (il cd tutore ma più precisamente la steccobenda rigida Easyred arti inferiori) per sostituirlo con "mezzi di fortuna" (rectius cartone). Il tutto a voler tralasciare la dichiarazione resa dalla paziente in questione agli organi di stampa la quale ha dichiarato testualmente "che hanno confezionato il cartone in Pronto Soccorso e che ha sentito dire in pronto soccorso che non avevano cosa mettere e che il tutore rigido posizionato dal 118 serviva all'ambulanza che doveva ripartire" (vedi intervista a Sky TG24).

Quanto al paziente C.A. presentatosi in Pronto Soccorso in data 28.07.18 già immobilizzato sul luogo dell'incidente con "cartone" anche questa ricostruzione dell'indagine aziendale risulta "erronea", l'arto immobilizzato con il cartone e rappresentato nelle fotografie scattate dal Dott. Domenico Lacquaniti (medico ortopedico) che ha trattato il paziente in consulenza proveniente dal Pronto Soccorso, si evince dal referto del Pronto Soccorso che è stato eseguito l'esame obiettivo della gamba infortunata "algie gamba sx con edema, contusioni escoriate gin sx ed mano sx, immobilizzazione" da questo si evince che per valutare l'edema della gamba infortunata l'arto doveva essere sprovvisto di qualsiasi copertura, inoltre dalle foto risulta applicata la benda elastica in dotazione al Pronto Soccorso, inoltre il referto riporta la dicitura immobilizzazione come pratica eseguita in Pronto Soccorso, non di meno le dichiarazioni rilasciate dal Direttore Generale Dott. Francesco Benedetto al sindacalista ANAO Dott. Gianluigi Scaffidi che lo stesso giorno il 28.07.18, prima del clamore mediatico, dichiarava: "chi ha fatto questa schifezza. Fammì sapere che non sopporto queste cose incivili", inoltre affermava: "Frattura scomposta da trattare con DOCCIA PNEUMATICA NON DISPONIBILE, già richiesta dal PS alla farmacia con ordine in corso di evasione. IN ALTERNATIVA TEMPORANEA PRE INTERVENTO CONTENIMENTO X ANALGESIA. Come vedi non dipende dal capo ma altri.....", "dal ufficio ordini in capo al DA" (Direttore Amministrativo) e contestualmente inoltrava la foto della frattura al Dott. Gianluigi Scaffidi sindacalista ANAO non dipendente dell'Azienda G.O.M..

Inoltre le dichiarazioni rilasciate al giornale Repubblica in data 31.07.2018 da parte del Direttore U.O.C. di Pronto Soccorso Dott. Angelo Ianni nelle quali affermava che è successo una sola volta sabato mattina (28.07.18) e lui non c'era.

La superiore premessa non solo per evidenziare l'inidoneità dell'istruttoria posta a fondamento del procedimento ma anche per sottolineare la veridicità dei fatti, poi portati da terzi (e precisamente dal sindacalista ANAAO- ASSOMED Dott. Gianluigi Scaffidi) a conoscenza dell'opinione pubblica a mezzo degli organi di stampa.

B) In ordine ai fatti che il dott. Caminiti è chiamato a giustificare:

- Non si contesta all'odierno istante la diffusione delle immagini alla stampa. E' notorio, per averlo questi chiaramente dichiarato, che le immagini sono state fornite agli organi di stampa dal Dott. Gianluigi Scaffidi sindacalista ANAO

- Non si contesta nemmeno la non veridicità dei fatti – peraltro documentata come sopra.

Ciò che viene contestato al dott. Caminiti è la trasmissione di n. 2 fotografie ad una chat intersindacale a cui partecipano anche soggetti non dipendenti dall'Azienda.



E' quindi sufficiente sottolineare come l'aver riconosciuto la stessa indagine aziendale che la chat a cui sono state inviate le foto è una chat intersindacale ed essendo certo (come da documentazione che si produce) che il dott. Caminiti è un rappresentante sindacale, non è ravvisabile alcuna antigiuridicità nel comportamento censurato. Piuttosto la condivisione delle foto con gli altri sindacalisti della chat si inquadra nell'ambito dell'attività sindacale svolta dal Dott. Caminiti e che, proprio in occasione dei fatti contestati, veniva concertata attese le iniziative assunte e da assumere.

Ed infatti, ripercorrendo solamente le ultime iniziative sindacali si osserverà che:

- 1) In data 13.06.2018 si svolgeva assemblea tra i delegati aziendali sindacali della Dirigenza Medica e la Direzione Aziendale dove è stata letta e consegnata una nota congiunta (vedi allegato) in cui si denunciavano le gravi criticità assistenziali intra e extraospedaliere a firma dell'INTERSINDACALE del "G.O.M." con richiesta urgente d'incontri da calendarizzare a breve per risolvere le criticità assistenziali;*
- 2) In data 19.06.2018 veniva inoltrata richiesta a firma dell'INTERSINDACALE del "G.O.M." di un incontro all'Ordine dei Medici per chiedere d'intervenire ed instaurare un tavolo tecnico di confronto con la Direzione Aziendale per affrontare le criticità assistenziali denunciando contemporaneamente la mancata risposta della Direzione Aziendale ad un confronto, ottenendo risposta ufficiale dell'Ordine dei Medici di Reggio Calabria (vedi allegato);*
- 3) In data 26.06.2018 si svolgeva incontro tra l'INTERSINDACALE del "G.O.M." ed il Sindaco della Città' Metropolitana di Reggio Calabria Avv. Giuseppe Falcomatà (massima autorità sanitaria del territorio) ed in presenza del Presidente dell'Ordine dei Medici di Reggio Calabria Dott. Pasquale Veneziano per denunciare le criticità assistenziali della rete emergenza urgenza e traumatologica con le possibili ripercussioni sulla popolazione con il possibile rischio di perdita di vite umane e l'assoluta sordità al confronto da parte della Direzione Aziendale alla richiesta d'incontri sul tema, una sintesi dell'incontro è stata pubblicizzata in comunicato dell'ufficio stampa del Sindaco che si impegna a provare ad instaurare un tavolo tecnico di confronto per risolvere criticità assistenziali denunciate a tutela della salute dei pazienti della Città Metropolitana di Reggio Calabria (vedi comunicato stampa);*
- 4) In data 29.06.2018 si svolgeva altro incontro tra l'INTERSINDACALE del "G.O.M." ed il Capo Gabinetto della Prefettura di Reggio Calabria Dott.ssa Patrizia Caterina Antonella ADORNO per denunciare le criticità assistenziali della rete emergenza urgenza con il possibile rischio di perdita di vite umane e rimarcando la mancata attenzione della Direzione Aziendale alle denunce sindacali, incontro esitato in un verbale della Prefettura di Reggio Calabria che prendeva atto della mancanza di dialogo con la Direzione Aziendale e l'indisponibilità di quest'ultima ad instaurare un tavolo tecnico di confronto per risolvere tali criticità assistenziali a tutela dei pazienti della Città Metropolitana di Reggio Calabria (vedi verbale Prefettura di Reggio Calabria);*
- 5) In data 20.07.2018 si svolgeva conferenza stampa congiunta dell'INTERSINDACALE del "G.O.M." all'Aula Spinelli dell'Ospedale previa autorizzazione della Direzione Aziendale, con cui si è informata l'opinione pubblica sulle gravi carenze assistenziali e altresì si è*



denunciato la totale chiusura aziendale ad instaurare un tavolo tecnico di confronto per risolvere tali criticità a tutela della popolazione (vedi comunicato stampa);

6) In data 24.07.2018 appare sulla stampa l'articolo relativo ad un genitore di un bimbo fratturato nella Locride che racconta di aver affrontato un'odissea notturna per le cure del figlio, conclusasi alle ore 03.00 del mattino con l'arrivo all'ospedale "G.O.M." di Reggio Calabria con l'intervento del Dott. Caminiti in regime di pronta disponibilità immobilizzando l'arto e ricoverando il piccolo paziente per affrontare l'intervento chirurgico che richiedeva estrema urgenza (vedi articolo di stampa);

7) In data 25.07.2018 il Dott. Caminiti veniva contattato telefonicamente dal Direttore dell'U.O.C. Ortopedia e Traumatologia Dott. Gaetano Topa il quale lo esortava a prendere posizione come delegato aziendale sindacale per l'FVM-SMI e di denunciare le gravi carenze organizzative e assistenziali nella rete urgenza traumatologica della provincia e la grave assenza del medico di guardia attiva in reparto la sera dalle 20 alle 08 nell'U.O.C. Ortopedia e Traumatologia presso l'ospedale HUB di Reggio Calabria, chiedendo altresì il numero del Dott. Gianluigi Scaffidi sindacalista ANAAO-ASSOMED che avrebbe quindi contattato per intervenire anch'egli in qualità di sindacalista per denunciare le gravi carenze assistenziali e chiedendo un suo intervento precisamente: "mi rivolgo all'INTERSINDACALE da te guidata per assumere una posizione in merito a questo sfascio sanitario della provincia"; il Dott. Topa per sottolineare la gravità della situazione in cui si trova la U.O.C. Ortopedia e Traumatologia, investiva della situazione anche il Direttore Generale del G.O.M. Dott. Francesco Antonio Benedetto, il Presidente dell'Ordine dei Medici di Reggio Calabria Dott. Pasquale Veneziano, il Senatore di Forza Italia Dott. Marco Siclari, ed il Senatore dei 5 Stelle Dott. Massimo Misiti, con messaggi WhatsApp, inoltrati anche al Dott. Caminiti come sindacalista FVM-SMI, tutti dello stesso tenore, con cui si evidenziano le gravi criticità assistenziali della rete traumatologica e si invitano i destinatari ad intervenire nelle sedi competenti e anche attraverso il ricorso ai media, precisamente scriveva: "I medici tutti sono veramente stanchi ed esausti di una situazione che ha precise responsabilità politiche ma che soprattutto passa tra l'indifferenza di tutti e che lascia il medico in prima linea ed indifeso, non è più possibile,!!! Confido su una immediata presa di posizione della Mia Istituzione ordinistica nella sedi competenti e nei media anche a tutela dei nostri operatori"

8) In data 26.07.2018 si svolgeva incontro a "Palazzo Alvaro" sede della "Città Metropolitana di Reggio Calabria", tra i delegati aziendali delle sigle della dirigenza medica dell'INTERSINDACALE del "G.O.M.", più specificatamente Dott. Domenico Caminiti (FVM-SMI), Dott. Nicola Loddo (AAROI-EMAC), Dott. Gianluigi Scaffidi (ANAAO – ASSOMED), UIL MEDICI (rappr.), FASSID-NSR (rappr.), il Sindaco della "Città Metropolitana di Reggio Calabria" Avv. Giuseppe Falcomatà, il Direttore Generale Azienda Ospedaliera "G.O.M." Dott. Francesco Antonio Benedetto, il Direttore Sanitario Azienda Ospedaliera "G.O.M." Dott.ssa Italia Rosa Albanese, il Direttore delle Risorse Umane Azienda Ospedaliera "G.O.M." Dott. Giuseppe Neri, il Coordinatore Staff Direzione Generale Avv. Angelo Rabotti Azienda Ospedaliera "G.O.M.", il Direttore Generale ASP di Reggio Calabria Dott. Giacomino Brancati, con l'obiettivo d'instaurare un tavolo tecnico di confronto permanente per affrontare le criticità assistenziali che determinano un rischio



clinico assistenziale per la popolazione e degli operatori sanitari, incontro conclusosi con l'impegno ufficiale di un primo tavolo tecnico tra vertici aziendali e sindacati fissato per il giorno 01.08.2018 alle ore 16.00 con ordine del giorno: "Le criticità assistenziali nel Pronto Soccorso di Reggio Calabria" (vedi comunicato stampa della segreteria del Sindaco).

9) In data 28.07.2018 ore 12.18, il Direttore Generale Aziendale Dott. Francesco Antonio Benedetto scriveva al sindacalista ANAAO – ASSOMED Dott. Gianluigi Scaffidi (autore due giorni dopo di denuncia alla stampa e stesso soggetto individuato, nella nota che si riscontra, come soggetto appartenente alla "chat intersindacale" non dipendente di questa Azienda),: "Frattura scomposta da trattare con doccia pneumatica NON DISPONIBILE, già richieste dal PS alla farmacia con ordine in corso di evasione. In alternativa contenimento x analgesia. Come vedi non dipende dal capo, ma da altri...." – "No da me, dal ufficio ordini in capo al DA (Direttore Amministrativo)" inviando foto della frattura del paziente. In tale contesto si inquadra la trasmissione su chat di diverse foto al dott. Caminiti, in qualità di delegato aziendale sindacale da parte del Dott. Domenico Lacquaniti (medico ortopedico) di alcuni pazienti inviati dal Pronto Soccorso per consulenza specialistica e non adeguatamente trattati in assenza dello specialista ortopedico in regime di guardia attiva durante le ore notturne.

Si precisa che, a tutt'oggi, la guardia attiva non è mai stata attivata per la grave carenza della dotazione organica (si rimanda al D.M. 70/2015 Regolamento recante la definizione degli standard qualitativi, strutturali, tecnologici e quantitativi relative all'assistenza ospedaliera) e per l'esenzione dal lavoro notturno di numerosi medici dell'U.O.C. Ortopedia e Traumatologia, criticità più volte segnalate dal dott. Caminiti al Direttore U.O.C. Ortopedia e alla Direzione Aziendale, senza aver mai ricevuto alcuna risposta.

In tale contesto si inquadra la contestata trasmissione (a seguito di arrivo dal Pronto Soccorso di altro paziente con arto immobilizzato con il cartone, trattato dal Pronto Soccorso) dell'invio delle due immagini dal dott. Caminiti alla "chat intersindacale", (chat nata per lo scambio di informazioni sulle criticità organizzative dell'ospedale in modo da rappresentarle alla dirigenza aziendale, con l'intento di porre rimedio per la tutela dei pazienti e dei lavoratori) al fine di evidenziare le criticità all'incontro previsto il 01.08.2018 formalizzato ufficialmente davanti al Sindaco della "Città Metropolitana di Reggio Calabria" ed i vertici aziendali (vedi allegati). Senza aver nulla da nascondere, quindi, in data 08.08.2018 il Dott. Caminiti, convocato dalla Direttrice Sanitaria Aziendale Dott.ssa Italia Rosa Albanese e dal Direttore dell'Ufficio Procedimenti Disciplinare Dott. Giuseppe Neri per esporre i fatti, senza sapere che trattavasi di una "fase istruttoria" poi conclusasi con l'avvio del procedimento disciplinare dichiarava di aver fatto e ricevuto le foto degli arti incarttonati e di averle inoltrate esclusivamente alla "chat intersindacale" per documentare le criticità assistenziali del Pronto Soccorso in modo, appunto, da esporle all'incontro con la Direzione Aziendale previsto il 01.08.2018.

Per completezza si evidenzia come il Dott. Caminiti, unitamente ad altri rappresentanti dell'INTERSINDACALE del G.O.M., è stato invitato dalla Prefettura all'incontro del 09.10.2018 per discutere della problematiche della sanità ospedaliera e territoriale nell'area metropolitana.



Tutto questo senza dimenticare i “trascorsi” del dott. Caminiti, impegnato per la tutela del paziente anche prima di rivestire cariche sindacali. Il riferimento è alle numerose segnalazioni come referente aziendale sul rischio clinico su eventi sentinella e sul potenziale rischio clinico sia per i pazienti che per gli operatori, segnalazioni rimaste sempre inevase senza nessuna convocazione o risposta da parte della Direzione Aziendale (vedi allegati). Il riferimento, inoltre e più nello specifico, è alle note sindacali volute e concordate con tutti i dirigenti medici dell’U.O.C. Ortopedia e Traumatologia inviate tramite PEC ai vertici aziendali nelle quali si denunciano le gravi criticità assistenziali e l’elevato rischio clinico correlato sia per i pazienti che per gli operatori con richiesta d’incontro urgente e contestualmente diffidando l’Azienda che in caso di mancata risposta si sarebbe proceduto ad azioni di protesta e ad informare gli organi di stampa (vedi allegati). Anzi, unica risposta che ha ottenuto è stata da parte dal Direttore della U.O.C. Chirurgia Vascolare Dott. Pietro Volte il quale ammettendo l’esistenza di tali criticità denunciate, la possibile violazione delle norme contrattuali di lavoro ed il rischio clinico elevato per i pazienti e per gli operatori sanitari, contestualmente dichiarava di aver già informato ufficialmente la Direzione Aziendale (vedi nota).

si evidenzia in DIRITTO

A) IL “COMPORTAMENTO” IMPUTATO AL DOTT. CAMINITI, si ribadisce sindacalista della FVM-SMI, è quello di aver trasmesso due fotografie (di cui una ricevuta da un collega) ritraenti arti “incarttonati” ad una chat intersindacale cui ha accesso anche un sindacalista esterno all’Azienda. Orbene al riguardo non vi è dubbio che:

- le criticità aziendali esistono e non sono il frutto di “invenzioni” del dott. Caminiti a meno che non si voglia pensare che i Sindacati, il Prefetto della Provincia di Reggio Calabria ed il Sindaco della Città Metropolitana di Reggio Calabria abbiano tempo da perdere in incontri privi di alcun significato;

- le criticità Aziendali sono ben note anche ai Dirigenti dell’Azienda che di ciò hanno di recente “messaggiato” ammettendo tali criticità con il sindacalista ANAOO Dott. Gianuligi Scaffidi;

- le criticità Aziendali erano ben note da anni ai Dirigenti Aziendali. Il riferimento è alla nota prot. 33 del 05.06.15 indirizzata al Commissario Straordinario Dott. Francesco Antonio Benedetto ed al Direttore U.O.C. Ortopedia e Traumatologia Dott. Gaetano Topa in cui il Dott. Caminiti relazionava in merito a quanto accaduto in una notte di “ordinaria” criticità (riferimento ad assenza, sin da allora, di valve gessate in pronto soccorso nonché indisponibilità di posti letto ed altro...) al fine di contribuire al miglioramento della qualità assistenziale erogata dalla U.O.C.. Detta nota rimaneva inevasa. Così come inevasa rimaneva la successiva nota del 29.03.16 indirizzata agli stessi Dirigenti in cui Dott. Caminiti evidenziava che non era state intraprese azioni rispetto alla nota del 05.06.15.

Inevase rimanevano inoltre le note del 20.11.16 e del 02.12.16 sulla consuetudine del ricovero dei pazienti in sovrannumero in corridoio senza i requisiti minimi necessari e la violazione della privacy con il potenziale rischio di errori clinici assistenziali. (vedi allegati)

Inevasa rimaneva la denuncia tramite Incident Reporting (evento sentinella) di un infermiere che stava per somministrare la terapia insulinica ad un paziente non diabetico, tra le



concause denunciate la presenza di 7 barelle di pazienti in corridoio che l'aveva indotto a confusione ed errore, errore sventato per fortuna dal parente dell'assistito. (vedi allegato).

L'unica nota ricevuta dal Dott. Caminiti è stata in data 18.09.18 prot.25 in cui il Direttore U.O.C. Ortopedia e Traumatologia Dott. Gaetano Topa chiede chiarimenti sul perchè in una consulenza effettuata per il Pronto Soccorso per la paziente F.L. affetta da frattura di femore il Dott. Caminiti ha testualmente scritto "attualmente indisponibilità di posti letto, si sconsiglia il ricovero in barella nel corridoio senza i presidi medici necessari". (vedi allegato)

Le criticità aziendali sono ben note anche all'esterno dell'Azienda (numerose le denunce alla stampa si sono succedute nel tempo,

- il Dott. Caminiti è un delegato aziendale del Sindacato FVM-SMI ed in tale qualità – attesane la tutela Costituzionale! - ha il diritto di confrontarsi, interloquire, documentare e concertare iniziative con altri esponenti sindacali anche estranei all'Azienda volte all'espletamento dell'incarico rivestito – si badi bene – nell'interesse esclusivo della collettività e dei pazienti dell'Azienda, senza alcun tornaconto personale (non si dimentichi che il Dott. Caminiti non ha pubblicato le foto nè ha rilasciato interviste a TV o giornali che in massa si sono occupati della vicenda, neppure dopo che organi di stampa ovviamente "male informati" hanno taciato la vicenda come "fake news").

L'assenza di alcun tornaconto personale e l'intenzione esclusiva di tutelare la salute dei pazienti senza nuocere all'Azienda ma anzi al fine di perseguire una migliore efficienza è dimostrata che negli anni che il referente aziendale per il rischio clinico assistenziale per l'U.O.C. Ortopedia e Traumatologia appunto il Dott. Caminiti abbia piu' volte ricevuto foto di trattamenti di pazienti trattati in Pronto Soccorso senza immobilizzazioni adatte, senza valve gessate o senza tutori di contenimento e piu' volte anche con cartoni marcati da farmcaci ospedalieri, documenti di problematiche organizzative che hanno messo a rischio la tutela della salute dei pazienti e degli operatori ed abbia diligentemente informato i vertici aziendali; nonostante non abbia mai ricevuto risposte, non ha mai divulgato tali documenti e foto agli organi di stampa. Le note richiamate indirizzate agli organi Aziendali evidenziando le criticità aziendali già nel 2015 non sono state divulgate e/o consegnate agli organi di stampa; non sono state consegnate alla stampa le immagini e la relazione scheda d'Incident Reporting in merito all'allagamento del reparto di ortopedia con liquami provenienti dalle fogne sottostanti causato da tombini collocati sotto il linoleum del reparto, o dell'Incident Reporting dell'infermiere che rischia di sbagliare la terapia per il sovraccarico di pazienti in sovrannumero in barella nel corridoio, non sono state consegnate alla stampa le immagini e la corrispondenza con i vertici aziendali in merito ai ricoveri di pazienti in sovrannumero in barella nel corridoio, non sono state consegnate alla stampa le conversazioni intercorse tra i vertici aziendali ed anche con soggetti estranei all'Azienda – id est sindacalista Scaffidi – relative alla conoscenza degli stessi delle criticità aziendali esistenti; Non sono state poi divulgate alla stampa le richieste di incontro urgente per gravi criticità aziendali dell'U.O.C. Ortopedia e Traumatologia e dell'U.O.C, Chirurgia Vascolare inutilmente inviate dal Dott. Caminiti ai vertici aziendali in data 23.5.2018 ed in data 28.5.2018.

Tutto ciò chiarito appare evidente che nel comportamento imputato al Dott. Caminiti non siano evidenziabili elementi idonei a configurare alcun addebito nei confronti dello stesso,



non sussistendo il requisito minimo previsto dal CCNL dell'intenzionalità di compiere un atto contrario ai propri doveri d'ufficio e/o alle proprie prerogative sindacali e/o comunque diretto a screditare l'Azienda agli occhi dell'opinione pubblica nazionale e internazionale essendo stato, piuttosto, il comportamento del dott. Caminiti diretto al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti così come imposto dall'art. 6 comma 2 CCNL 2008."

§ 4 - Con nota prot. n 29981 del 3.12.2008 gli veniva irrogata la sanzione disciplinare conservativa per cui è causa, nei seguenti termini:

" " " ... **Rilevato che** i fatti ed i comportamenti descritti nella prefata contestazione integrano violazione degli obblighi di comportamento con particolare gravità indicati nel CCNL del personale della dirigenza medica e dal Codice di Comportamento dei Dirigenti medici, sanitari, professionali, tecnici, amministrativi ed in particolare quelli indicati ne CCNL della dirigenza medica all'art 6, comma 1), comma 2), comma 3 lettera: a), b), c) CCNL 6/5/2010 come trascritto nella Raccolta Sistemica delle Disposizioni Contrattuali dell' Area IV della Dirigenza medica e veterinaria aggiornata al gennaio 2017, pubblicata dall'ARAN sul sito aranagenzia.it:

a) assicurare il rispetto della legge con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;

b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio

c) nello svolgimento della propria attività avere una condotta uniformata ai principi di correttezza e collaborazione nelle relazioni interpersonali, all' interno dell'Azienda con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che comunque possano nuocere all'immagine dell'Azienda

- violazione del codice di comportamento, in particolare violazione del segreto di ufficio;

- violazione della privacy;

Ritenuto:

che nella fattispecie il comportamento contestato, consistente nell'aver effettuato fotografie non autorizzate all'interno dei locali in cui il dipendente presta la propria attività lavorativa a paziente ricoverato e nell'aver successivamente diffuso in modo arbitrario dette fotografie, ha determinato un grave danno di immagine per l'Azienda Ospedaliera, procurando discredito nei confronti del personale e delle strutture aziendali con pubblicazione di dette fotografie su organi di informazione locali e nazionali, per cui ci si riserva di agire per il risarcimento dei danni e di tutelare l'Azienda in ogni sede opportuna;

Richiamato

L'art. 55-quater del Dlgs. N 165 200

Considerato



di dover procedere alla definizione del procedimento disciplinare in oggetto ai sensi della citata disciplina, per i comportamenti e fattispecie contestati, come da documentazione in atti per cui

Acquisite tutte le verifiche d'Ufficio;

Rilevato

1- che il Dr. Domenico Caminiti facendo seguito alla notifica dell'atto relativo al procedimento disciplinare ha esercitato la facoltà del contraddittorio:

2- che le condotte contestate ed i fatti e gli elementi che connotano il procedimento hanno oggettiva e palese rilevanza disciplinare, in base a quanto in atti esposto nel procedimento di avvio;

3- che si è individuato rispetto ai fatti, agli accertamenti e le controdeduzioni una condizione di obiettivo riscontro rispetto alle contestazioni formulate nei confronti del Dr. Domenico Caminiti

4- che le Aziende sono tenute, come previsto dall'art. 8 CCNL 6/5/2010, al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e a tale fine, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

-Intenzionalità del comportamento; (rilevabile)

- il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento (rilevabile)

- la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate (rilevabile)

- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda; (rilevabile)

- l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti (rilevabile) - l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone (rilevabile)

.... si dispone ... di applicare, in ossequio all'art. 55 bis del D.Lgs 165/01 "Forme e termini del procedimento disciplinare" e dell'art. 7 del CCNL 6/5/2010, ricorrendo in tutto o in parte le ipotesi previste, i cui effetti ricadono all'art.8 c.3, relativamente al caso di cui al c.4 lettera b) e h), c.8, ricorrendo in parte le ipotesi previste in particolare lettera a),c) e k); violazione della privacy e del codice di comportamento; LA SANZIONE DISCIPLINARE DI SOSPENSIONE DAL SERVIZIO PER MESI SEI CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE"., con effetto dall'1.2.2019."

§ 5 - In ragione della complessità della vicenda in punto di fatto e delle difese in punto di fatto e diritto, si preferisce riportare, anche per stralci, le argomentazioni difensive svolte dalle parti negli atti introduttivi, mantenendone l'impostazione, salvo qualche piccola sintesi.

Il ricorrente a fondamento del ricorso pone i seguenti motivi:

" " - **I. INSUSSISTENZA DI ALCUN COMPORTAMENTO DISCIPLINARMENTE RILEVANTE.**



... analizzando la contestazione ed escludendo le conseguenze che secondo l'Azienda sarebbero derivate dal comportamento addebitato al Caminiti (determinazione di un grave danno di immagine per l'Azienda Ospedaliera e procurato discredito nei confronti del personale e delle strutture aziendali) detto comportamento disciplinarmente rilevante sarebbe da ricondursi a:

- 1) aver effettuato fotografie non autorizzate all'interno dei locali in cui il dipendente presta la propria attività lavorativa a paziente ricoverato;
- 2) aver successivamente diffuso in modo arbitrario dette fotografie,

Orbene, analizzando i due fatti contestati in relazione alle norme che si assumono violate, l'illegittimità della sanzione irrogata emerge in tutta la propria evidenza, attesa l'insussistenza di alcun comportamento che si ponga in contrasto con le normative indicate, peraltro genericamente, dal GOM.

A) **Quanto al primo dei fatti contestati**, con riferimento alla normativa ivi invocata, occorre osservare che:

a) **Con riferimento alla privacy.**

La legge stabilisce quale regola generale che si possano pubblicare le immagini e i video altrui soltanto qualora chi vi è ritratto abbia precedentemente prestato il proprio consenso alla pubblicazione. ... Questo nel caso in cui l'immagine riprodotta riguardi il volto e consenta, quindi, il riconoscimento della persona oggetto di fotografia. Nel caso di specie – che peraltro non riguardava il volto della paziente (di cui, pertanto, non ne era consentito il riconoscimento da parte di terzi) ma solamente un arto immobilizzato, vi era stato comunque il consenso della paziente (circostanza non contestata) e ricorreva peraltro una finalità “pubblicistica” (di cui all'art. 97 L.633/41) alla riproduzione, essendo purtroppo necessario – per come in seguito si evidenzierà – supportare le denunce invano presentate agli organi direttivi dell'Azienda con immagini inequivoche che inducessero finalmente la stessa a far fronte alle criticità da anni invano lamentate.

Ma soprattutto non risulta che il soggetto titolare dell'interesse protetto dalla normativa sulla “privacy” (id est la paziente O.G.) abbia in alcun modo manifestato rimostranze in ordine allo scatto fotografico ed all'uso fattone dal Dott. Caminiti, essendo presumibile che un paziente anteponga l'interesse alla cura con mezzi “convenzionali” alla tutela della “privacy del proprio arto immobilizzato con il cartone”. ...

b) **Con riferimento al CCNL**

Il predetto comportamento non risulta certamente in contrasto con quanto previsto dall'art. 6 CCNL 6.5.2010 riportato, peraltro in maniera volutamente parziale nel provvedimento avverso.

*1. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e **contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.***

*2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali **nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti**, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, allegato al CCNL del 3.11.2005, di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni nonché dei codici di comportamento adottati dalle*



Aziende ai sensi dell'art. 54, comma 5 del d.lgs. 165/2001 e di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi.

3. Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:

a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;

b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda;

Orbene, già il fatto che il Direttore Responsabile dell'Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari riporti nel provvedimento avverso solamente i commi a, b, c, dell'art. 3 CCNL omettendo di evidenziare quelli che sono i principi che devono ispirare l'Azione del Dirigente e cioè contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità (comma 1 art.6), perseguire l'efficienza e l'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, (comma 2 art. 6) e garantire la migliore qualità del servizio (epigrafe comma 3 art 6) evidenzia l'insussistenza di un comportamento rilevante dal punto di vista disciplinare e piuttosto l'intento persecutorio posto in essere dall'Azienda a fronte del sacro compito del dott. Caminiti di prodigarsi, in tutte le maniere possibili, nell'interesse del cittadino utente al fine di evitare il protrarsi dei disservizi esistenti e documentati.

Il tutto senza tralasciare comunque che non si riesce davvero a comprendere come uno scatto fotografico riprodotto un arto immobilizzato con del cartone possa porsi in contrasto con leggi (quali???) disposizioni contrattuali (quali???) direttive generali e impartite dall'Azienda (quali ???) possa essere considerata come "informazione" utilizzata a fini privati (quali????) o possa costituire nel rapporto con gli utenti comportamento lesivo della dignità della persona!!! o possa nuocere all'immagine dell'Azienda più di quanto possa nuocere l'utilizzo di "mezzi di fortuna" - con le eventuali conseguenze per i pazienti - in luogo dei presidi ortopedici previsti dal SSN!!!

c) Con riferimento al codice di comportamento ed in particolare alla violazione del segreto d'ufficio.

La nozione di segreto d'ufficio si rinviene nell'art, 326 c.p. e riguarda la rivelazione di notizie di ufficio le quali debbano rimanere segrete. La Ratio Legis sottesa a siffatta norma è la tutela del buon andamento della P.A.,. Orbene non si comprende come si possa ritenere che, nell'ottica della tutela del buon andamento della P.A., un medico che osservi il reiterarsi di casi di malasanità debba tacere il tutto e considerarlo un "segreto d'ufficio" da celare in attesa di eventi più gravi.



B) Quanto al secondo comportamento censurato, cioè aver diffuso in modo arbitrario dette fotografie, oltre quanto evidenziato sub A) circa l'insussistenza di alcuna violazione delle norme richiamate dal GOM si evidenzia quanto segue a dimostrazione del fatto che non vi sia stato alcun uso arbitrario delle fotografie ma un uso del tutto corretto e giustificato dal rispetto della qualifica rivestita dal dott. Caminiti sia come Dirigente Medico (tenuto a garantire prima di tutto - ed a prescindere da ogni paura di ritorsione - l'incolumità pubblica) sia – per come si vedrà nel successivo motivo di ricorso - come Referente Aziendale per il rischio clinico assistenziale e componente della delegazione trattante Aziendale di parte sindacale in rappresentanza del sindacato FVM-SMI, Federazione Veterinari e Medici, con sede legale in Roma, via Nizza 11. Giova al riguardo innanzi tutto ricordare che, per come risulta accertato dall'indagine aziendale ed evidenziato nella nota di avvio del procedimento disciplinare del 28.8.18 (e “dimenticato” nel provvedimento sanzionatorio) che il dott. Caminiti non ha diffuso diffuso foto in maniera arbitraria ma ha inviato due foto ad una “chat ufficiale intersindacale”, ovvero un gruppo chiuso, formato soltanto ed esclusivamente da dirigenti medici delegati sindacali ufficialmente accreditati dall'azienda, ove ci si scambia informazioni sulle criticità organizzative dell'ospedale, sì da rappresentarle alla dirigenza aziendale ed in vista della riunione che si sarebbe tenuta di lì a qualche giorno presso i locali della Direzione Aziendale, con nell'ordine del giorno le criticità assistenziale del Pronto Soccorso.

Nessuna responsabilità può peraltro essergli attribuita in ordine alla divulgazione della notizia a mezzo stampa, poiché trattasi di azioni riconducibili esclusivamente ad altro soggetto sindacale, l'ANAO (come riferito dallo stesso direttore responsabile dell'UPD), e alle dichiarazioni rese alla stampa dai medesimi pazienti fotografati.

Tutto ciò chiarito appare evidente che nel comportamento imputato al dott. Caminiti non siano evidenziabili elementi idonei a configurare alcun addebito nei confronti dello stesso, non sussistendo il requisito minimo previsto dal CCNL dell'intenzionalità di compiere un atto contrario ai propri doveri d'ufficio e/o comunque diretto a screditare l'Azienda agli occhi dell'opinione pubblica nazionale e internazionale essendo stato, piuttosto, il comportamento del dott. Caminiti diretto al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti così come imposto dall'art. 6 comma 2 CCNL.

II. VIOLAZIONE DEGLI ARTT. 1, 14 DELLA LEGGE N. 300/70 E DALL'ARTICOLO 21 COSTITUZIONE. INSUSSISTENZA DI ALCUN COMPORTAMENTO DISCIPLINARMENTE RILEVANTE in relazione alla carica sindacale rivestita ed all'attività in tale qualità svolta.

... la condivisione delle foto con gli altri sindacalisti della chat si inquadra nell'ambito dell'attività sindacale svolta dal dott. Caminiti e che, proprio in occasione dei fatti contestati veniva concertata attese le iniziative assunte e da assumere.

Vengono riportate in ricorso le ultime iniziative sindacali (dal 19.6.2018) già allegate nella memoria difensiva depositata nel procedimento disciplinare e sopra riportata.

Ribadisce che in tale contesto si inquadra la trasmissione di diverse foto al dott. Caminiti, in qualità di delegato aziendale sindacale da parte del Dott. Domenico Lacquaniti (medico



ortopedico) di alcuni pazienti arrivati dal Pronto Soccorso per consulenza specialistica e non adeguatamente trattati, attesa l'immobilizzazione degli arti con del cartone, pratica avvenuta nella notte in assenza del medico specialista ortopedico in ospedale, in quanto non è possibile instaurare il servizio di guardia medica notturna per la cronica carenza di medici specialisti nell'U.O.C. Ortopedia e Traumatologia, criticità più volte segnalata dal dott. Caminiti al Direttore U.O.C. Ortopedia e alla Direzione Aziendale a tutela dei pazienti in qualità di referente aziendale per il rischio clinico e a tutela dei lavoratori in qualità di delegato aziendale sindacale, senza mai aver ricevuto alcuna risposta.

Ed in tale contesto si inquadra la contestata trasmissione (a seguito di arrivo dal Pronto Soccorso di altra paziente con arto immobilizzato con il cartone, trattato dal Pronto Soccorso) dell'invio delle due immagini dal dott. Caminiti alla "chat intersindacale", (chat nata per lo scambio di informazioni sulle criticità organizzative dell'ospedale in modo da rappresentarle alla dirigenza aziendale, con l'intento di porre rimedio per la tutela dei pazienti e dei lavoratori) con l'intento di usarle per dimostrare le criticità lamentate all'incontro già previsto per la data dell'01.08.2018 e formalizzato ufficialmente davanti al Sindaco della "Città Metropolitana di Reggio Calabria" Avv. Giuseppe Falcomatà e i vertici aziendali. Senza aver nulla da nascondere, quindi, in data 8.8.2018 il dott. Caminiti, convocato dalla Direzione Sanitaria e dal Direttore del Personale per esporre i fatti, dichiarava di aver fatto e ricevuto le foto degli arti incarttonati e di averle girate solo alla chat intersindacale per documentare le criticità assistenziali del pronto Soccorso in modo da esporle all'incontro con la Direzione Aziendale previsto il 01.08.2018.

La difesa del ricorrente richiama quindi il diritto a manifestare liberamente il proprio pensiero, sancito dall'art. 1 dello Statuto dei lavoratori, l'art. 14 sul diritto di associazione e attività sindacale, l'art. 21 della Costituzione, per ribadire di aver legittimamente esercitato attività di critica e censura delle posizioni della controparte datoriale, ponendosi quale rappresentante sindacale in posizione paritetica a quella datoriale.

Assume che l'invio delle foto in questione alla chat intersindacale (l'unica attività svolta dal delegato sindacale FVM), rientra nel diritto di critica e di libertà sindacale ai sensi degli artt. 1 e 14, legge n. 300/70 e dall'articolo 21 Costituzione, in quanto rientrante a pieno titolo nell'esercizio del diritto allo svolgimento di attività sindacale, dovendosi peraltro valutare il contesto di conflittualità aziendale che, in relazione alle gravi criticità assistenziali e rischio clinico denunciate da FVM nell'U.O.C. di Ortopedia e Traumatologia, ha raggiunto, notoriamente, toni forti, documentati da innumerevoli note sindacali.

Ribadisce che le foto in questione hanno ricevuto una diffusione limitata ai soli colleghi sindacalisti della chat, tutti accreditati ufficialmente dall'Azienda; la divulgazione delle stesse non è minimamente addebitabile al dott. Caminiti, poiché i detti articoli riguardano un'intervista rilasciata da terzi soggetti e di cui lo stesso delegato FVM non era a conoscenza e mai dallo stesso condivisa.

Evidenzia che *"la nozione di insussistenza del fatto contestato comprende non soltanto i casi in cui il fatto non si sia verificato nella sua materialità, ma anche tutte le ipotesi in cui il fatto, materialmente accaduto, non abbia rilievo disciplinare quanto al profilo oggettivo, ovvero quanto al profilo soggettivo della imputabilità della condotta al dipendente. Di talché, nell'ipotesi in cui sia contestato al prestatore di avere reso, ad una testata*



giornalistica, dichiarazioni critiche avverso il piano industriale adottato dal datore di lavoro, una volta sussunta la condotta nell'ambito dell'esercizio legittimo di critica sindacale, il fatto perde ogni consistenza di illecito disciplinare divenendo insussistente ai fini della tutela applicabile". (Cass. civ. Sez. lavoro Ord., 07/09/2018, n. 21910). Ne deriva che l'irrogazione di sanzioni disciplinari determinata da attività sindacale è nulla. Il dott. Caminiti ha sempre operato e continuerà a farlo, nell'ambito delle funzioni attinenti al proprio ruolo di delegato sindacale FVM, sia all'interno che al di fuori della propria Azienda, nel rispetto dei principi ispiratori del comportamento del pubblico dipendente, con lealtà e trasparenza, ed anche in recenti circostanze di difficoltà per ingiusti attacchi, questi principi non sono venuti meno né sono stati scalfiti.

Per quanto sopra espresso, risulta quanto mai opportuno che si provveda a "contestualizzare" le condotte criticate, sia relativamente al ruolo rivestito dal rappresentante FVM, sia relativamente all'uditorio, sia relativamente all'occasione per la quale le foto sono state inviate alla chat intersindacale, sì da ritenere **insussistente** il fatto contestato, annullando l'irrogata sanzione disciplinare.

III ILLEGITTIMITÀ DELLA SANZIONE PER ASSENZA DEI PRESUPPOSTI NORMATIVI. VIOLAZIONE DELL'ART.55 DEL DPR 165/2001. VIOLAZIONE ART. 8 CCNL 6.5.2010. VIOLAZIONE DELL'ART.97 DELLA CARTA COSTITUZIONALE.

Eccepisce la non sussumibilità del comportamento contestato sotto alcuna delle fattispecie sanzionatorie previste dal CCNL e richiamate nel provvedimento sanzionatorio, ciò rendendo del tutto illegittima la sanzione irrogata essendo pacifico in giurisprudenza che elemento imprescindibile della responsabilità disciplinare nel pubblico impiego è la tipicità/tassatività degli illeciti e delle sanzioni in linea con i capisaldi essenziali della potestà punitiva (illecito penale, amministrativo etc.), infatti, il pubblico dipendente può essere sottoposto alle sole sanzioni disciplinari previste dalla legge e dal contratto collettivo, e in relazione a violazioni prefissate e prefigurate in un modello tipico.

A) Orbene sotto un primo profilo deve osservarsi che dal provvedimento avverso non è dato comprendere di quale comportamento sia stato ritenuto colpevole il Caminiti ed a quale disposizione contrattuale sanzionatoria sia stato correlato siffatto comportamento. Leggesi testualmente nella parte del provvedimento che precede la sanzione irrogata: SI DISPONE "di applicare, in ossequio all'art. 55 bis del D.Lgs 165/01 "Forme e termini del procedimento disciplinare" e dell'art. 7 del CCNL 6/5/2010, ricorrendo in tutto o in parte le ipotesi previste, i cui effetti ricadono all'art.8 c.3, relativamente al caso di cui al c.4 lettera b) e h), c.8, ricorrendo in parte le ipotesi previste in particolare lettera a),c) e k); violazione della privacy e del codice di comportamento;

Da tale perplessa "motivazione" non è dato comprendere la motivazione della sanzione irrogata, costituendo ciò causa di nullità della stessa. Già l'espressione "ricorrendo in tutto o in parte le ipotesi previste" senza distinguere quali sono i fatti costituenti illecito ricorrenti solo in parte da quelle ricorrenti in tutto impedisce di avere contezza di come l'Azienda abbia applicato (e quindi eventualmente rispettato) i principi di gradualità e proporzionalità di cui al comma 1 dell'art. 8. L'unica cosa comprensibile è il richiamo all'art.8 comma 3 (per cui, ritenuta la sussistenza di più azioni collegate ed accertate con un unico procedimento è



applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave) mentre non si comprende il richiamo all'art. 4 (per cui comunque è prevista la sanzione massima della multa da € 200 a € 500) commi b) (condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;...) non essendovi mai stata contestazione sul punto nè riferimento nella nota di avvio del procedimento nè nel provvedimento avverso, essendo unicamente comprensibile il richiamo alla lettera h) violazione del segreto d'ufficio. Ma soprattutto non si comprende, cosa assai più grave vista l'entità della sanzione prevista dal CCNL (sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi) e di fatto irrogata, il richiamo all'art. 8 comma 8 lettere a) c) k) del CCNL relative a:.

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;
- c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;

E' evidente infatti, rammentando l'oggetto degli addebiti (aver effettuato fotografie non autorizzate all'interno dei locali in cui il dipendente presta la propria attività lavorativa a paziente ricoverato ed aver successivamente diffuso in modo arbitrario dette fotografie) come non sia in ciò ravvisabile alcuna recidiva (- ipotesi sub lettera a - peraltro non essendo mai stata irrogata al dott. Caminiti alcuna sanzione disciplinare, neppure nel biennio antecedente, e non essendovi menzione alcuna in nessun atto del procedimento), non vi sia agli atti alcun riferimento a manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi (ipotesi lett. c.) e non vi sia, sempre agli atti, alcun riferimento a comportamento negligente dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi (lett k) non essendo idonea certo a ritenere sussistente il danno all'Azienda in base alla labiale affermazione contenuta nel provvedimento avverso (entità del danno provocato a cose e persone rilevabile), non sussistendo agli atti alcun principio di prova, documento richiesta risarcitoria o quant'altro in merito al danno che sarebbe stato prodotto ed essendo ben noto che il danno lamentato deve essere adeguatamente dimostrato anche nel proprio ammontare da chi lamenta la lesione di un proprio diritto, non essendo sufficiente l'enunciazione dei fatti che vi possano astrattamente aver dato causa.

La non sussumibilità del comportamento contestato sotto alcuna delle fattispecie sanzionatorie previste dal CCNL e richiamate nel provvedimento sanzionatorio rende del tutto illegittima la sanzione irrogata essendo pacifico in giurisprudenza che elemento imprescindibile della responsabilità disciplinare nel pubblico impiego è la tipicità/tassatività degli illeciti e delle sanzioni in linea con i capisaldi essenziali della potestà punitiva (illecito penale, amministrativo etc.), infatti, il pubblico dipendente può essere sottoposto alle sole sanzioni disciplinari previste dalla legge e dal contratto collettivo, e in relazione a violazioni prefissate e prefigurate in un modello tipico.



B) Sotto altro profilo non risulta che, nell'irrogare la sanzione, l'Azienda abbia fatto applicazione dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza previsti dall'art. 8 comma 1 CCNL citato.

Il provvedimento avverso si è limitato, infatti, ad irrogare la sanzione massima prevista dal CCNL senza minimamente motivare in ordine al “peso” dato, in primis, all'elemento considerato principale dalla predetta disposizione nella determinazione della sanzione da irrogare e cioè l'intenzionalità del comportamento, ovvero l'elemento psicologico del soggetto. Orbene per quanto rappresentato anche in sede di audizione il dott. Caminiti, lungi dal voler arrecare "un grave danno di immagine per l'Azienda ospedaliera, procurando discredito nei confronti del personale e delle strutture aziendali" è stato mosso unicamente dall'intento di fronteggiare, nelle competenti sedi istituzionali ed a fronte dell'inerzia dell'Azienda inutilmente sollecitata ad intervenire (giusta documentazione sopra richiamata), attesa la propria qualità di rappresentante sindacale e referente aziendale sul rischio clinico assistenziale dell'UOC di Ortopedia e Traumatologia del GOM di Reggio Calabria, le criticità aziendali (sopra riferite) esistenti e documentate ancor prima della vicenda dei “cartoni” nell'interesse esclusivo della collettività e dei pazienti dell'Azienda, senza alcun tornaconto personale (non si dimentichi che il dott. Caminiti non ha pubblicato le foto nè ha rilasciato interviste a TV o giornali che in massa si sono occupati della vicenda, neppure dopo che organi di stampa ovviamente male informati hanno taciuto la vicenda come “fake news”). Non solo.

L'assenza di alcun tornaconto personale e l'intenzione esclusiva di tutelare l'interesse pubblico senza in alcun modo nuocere all'Azienda ma anzi al fine di perseguire una migliore efficienza è dimostrata dai seguenti elementi: Il dott. Caminiti non ha mai divulgato nè consegnato alla stampa le note richiamate indirizzate agli organi Aziendali evidenziando le criticità aziendali (già nel 2015 si segnalava la mancanza di presidi per l'immobilizzazione delle fratture in Pronto Soccorso); non ha mai consegnato alla stampa le immagini e la relazione come evento di rischio clinico assistenziale per possibili infezioni ospedaliere in merito all'allagamento dell'U.O.C. Ortopedia con i liquami provenienti dalle fogne sottostanti causato dai tombini collocati sotto il pavimento gommato del reparto nell'area della degenza! (evento accaduto 01.03.2013); non ha mai consegnato alla stampa le immagini e la numerosa corrispondenza con i vertici aziendali in merito ai ricoveri di pazienti in sovrannumero in barella nel corridoio (mail 20.11.2016 e referto trasmesso a mezzo fax il 2.12.2016); non ha mai consegnato alla stampa le conversazioni intercorse tra i vertici aziendali ed anche con soggetti estranei all'Azienda – id est sindacalista Scaffidi – relative alla conoscenza degli stessi delle criticità aziendali esistenti; Non ha mai divulgato alla stampa le richieste di incontro urgente per gravi criticità aziendali dell'UOC Ortopedia e Traumatologia inutilmente inviate dai vertici aziendali in data 23.5.2018 ed in data 28.5.2018.

E' d'altronde principio pacifico che, pena l'illegittimità della sanzione, il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare i presupposti giustificativi delle sanzioni disciplinari, anche in termini di proporzionalità rispetto alla condotta del lavoratore ...

C) Le considerazioni espresse sub A e B del presente motivo di ricorso valgono, a maggior ragione, per la presunta violazione della privacy e del codice di comportamento, atteso il



richiamo assolutamente generico contenuto nel provvedimento contestato e l'assenza di alcun riferimento ad articoli e/o disposizioni che, degli stessi, sarebbero stati violati dal dott. Caminiti.

D) Ancora in merito ai principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza previsti dall'art. 8 comma 1 CCNL ed alla violazione delle regole generali di correttezza e buona fede e dei principi cardine dell'ordinamento, e cioè buon andamento, imparzialità, legalità, trasparenza ed obbligo di motivazione non può non farsi notare come lo stesso organo responsabile del procedimento disciplinare, appena due mesi prima, avesse definito un procedimento assurdo tristemente agli onori delle cronache (il riferimento è al noto caso del neurochirurgo del medesimo ospedale di Reggio Calabria, condannato definitivamente per omicidio colposo del minore Flavio Scutellà per averne rifiutato le cure, - tragedia enfatizzata su tutti i giornali e discussa ovunque in tv, - canale 5, "le Iene" - da cui è sicuramente derivato discredito per l'Azienda) chiedendo l'irrogazione della sanzione di appena 75 giorni di sospensione. Anche da tale elemento si evince in maniera lapalissiana come il Responsabile dell'Ufficio Disciplinare (irrogando 6 mesi di sospensione, senza retribuzione, per 2 foto inviate ad un chat intersindacale chiusa) abbia "fatto mal governo" delle norme di cui all'art. 55 L.165/01 ed in particolare di quanto previsto dall'Art. 8 comma 1 ccnl di riferimento.

E). Ancora in merito ai principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza previsti dall'art. 8 comma 1 CCNL ed alla violazione delle regole generali di correttezza e buona fede e dei principi cardine dell'ordinamento, e cioè buon andamento, imparzialità, legalità, trasparenza ed obbligo di motivazione non può non farsi notare come lo stesso organo responsabile del procedimento disciplinare per i medesimi fatto oggetto di contestazione nei confronti del dott. Caminiti (aver effettuato fotografie non autorizzate all'interno dei locali in cui il dipendente presta la propria attività lavorativa a paziente ricoverato ed aver successivamente diffuso in modo arbitrario dette fotografie) sembra aver adottato un provvedimento disciplinare di soli 10 gg a carico del dott. Laquaniti il quale, invece, sembra aver effettuato gli scatti fotografici senza essere spinto da motivi di rappresentanza sindacale.

IV. VIOLAZIONE E FALSA APPLICAZIONE NORME PROCEDURALI

a) Violazione art. 55 comma 2 D.Lvo 165/2001 e Violazione art. 8 comma 13 CCNL 6.5.2010.

Ribadisce che nella bacheca aziendale non vi è traccia del codice disciplinare così come non risulta che lo stesso sia pubblicato sul sito aziendale, atteso l'accertamento effettuato in contraddittorio con il Responsabile del Procedimento Disciplinare in occasione dell'audizione avvenuta il 22.10.18.

La considerazione per cui ancora oggi – nonostante l'avvio e la conclusione del procedimento disciplinare - non è dato comprendere il disvalore del comportamento contestato (attesa l'evidente "confusione" derivante dalla mera elencazione – peraltro evidentemente erronea – delle disposizioni contrattuali che si assumono violate) non può che comportare l'illegittimità della sanzione contestata.

b) Violazione art.55 bis commi 4,5 e 9 ter L.165/2001.



Ai sensi dell'epigrafata disposizione... L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato...(comma 4) La comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, e' effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno (comma 5)....sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento. (comma 9 ter).

Nel caso in esame la comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente risulta effettuata solamente in data 24.9.18 laddove i documenti richiamati nel verbale del 22.10.2018 (e sulla scorta dei quali evidentemente il Responsabile del Procedimento ha avuto conoscenza dei fatti contestati) portano le date del 3.8.18, 10.8.18 e 9.8.18. E' evidente che, pertanto, è ampiamente scaduto il termine perentorio previsto dalla norma per la comunicazione della contestazione all'interessato. Al riguardo, è bene precisare, a nulla vale l'affermazione per cui il Responsabile del Procedimento avrebbe tentato l'invio all'unico indirizzo comunicato dal dott. Caminiti atteso che, avvalendosi dell'ipotesi residuale consentita dall'art.55 bis comma 5 citato, lo stesso ha accettato il rischio delle eventuali disfunzioni del servizio postale, atteso che la normativa citata impone come scelta principale, l'uso della posta elettronica certificata (di cui il Dott. Caminiti è munito atteso il ruolo Aziendale ricoperto e di cui l'Azienda era ben a conoscenza, attese le numerose comunicazioni intercorse per il predetto mezzo).

c) Violazione art. 8 comma 9 CCNL 6.5.2010.

Ai sensi della citata disposizione Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione. Orbene nel caso di specie non vi è riferimento ad alcuna esigenza organizzativa che possa legittimare il differimento della sanzione e, peraltro, risulta pure superato il termine massimo previsto da siffatta disposizione (1 mese) essendo previsto, nel caso di specie, il differimento di ben 59 giorni. Anche per tale motivo la sanzione è illegittima.

Allega, infine, la sussistenza del *periculum* in mora, evidenziano come la sanzione disciplinare sia lesiva dell'immagine e dignità professionale del medico, soprattutto con riferimento ai pazienti ignari della causa della sanzione, nonché sotto il profilo che la pendenza della sanzione da scontare avrebbe sulla serenità dell'attività lavorativa.

§ 6 - La difesa del "G.O.M.-B.M.M." premette delle osservazioni in punto di fatto volte ad evidenziare il negativo clamore mediatico che la stampa locale, nazionale e perfino estera, aveva dato nei vari articoli relativi alle foto dei pazienti immobilizzati con il cartone, con enorme discredito dell'Azienda nel suo complesso, interessata da interrogazioni parlamentari



e da numerose richieste di chiarimenti da parte di organi e istituzioni nazionali, nonché da parte del Ministero della Sanità. Il tutto sempre in base alle fotografie che erano state diffuse sugli organi di stampa, per quanto denunciato alla stampa dall'organizzazione sindacale Anaoo, per il tramite del dott. Scaffidi, che aveva rilasciato dichiarazioni a più riprese alla stampa locale e nazionale sulla situazione dei pazienti ricoverati presso il reparto in questione, e che ritraevano tutori di cartone applicati a pazienti ricoverati presso l'Ospedale reggino.

Che, dalle indagini interne, era risultato che in relazione alle denunce in questione i casi erano riferibili soltanto a due pazienti e, in particolare, al sig. C.A. ricoverato presso l'UOC di Ortopedia e Traumatologia in data 28/7/2018 alle ore 10.50 e alla sig.a O.G. ricoverata presso il medesimo reparto il 30/7/2018.

Quanto al primo caso, risultava che lo stesso, veniva ricoverato alle ore 9.40 del 28/7/2018 presso il Pronto Soccorso dell'Ospedale reggino, per un incidente accaduto nel centro cittadino mentre si trovava a bordo della propria bicicletta, e si appurava che l'infortunato era stato prontamente soccorso dall'investitore e da un passante, i quali, immediatamente, gli immobilizzavano l'arto con del cartone e quindi provvedevano a trasferire il paziente presso il Pronto Soccorso ospedaliero. Qui giunto, l'infortunato veniva immediatamente visitato e sottoposto a indagini radiografiche, senza rimuovere, opportunamente, l'immobilizzazione effettuata sul luogo dell'incidente, onde provvedere rapidamente alle radiografie e alle visite necessarie. Dopo la radiografia, al paziente veniva rimosso il cartone e veniva effettuato il trattamento del caso, con apparecchio gessato in valva e con assegnazione di posto letto.

Quanto al secondo caso, risultava invece che la sig.a O.G. aveva subito un incidente stradale a Scilla e veniva immediatamente soccorsa e trasportata presso il Pronto Soccorso ospedaliero, previa immobilizzazione con tutore, successivamente rimosso per poter effettuare la radiografia e sostituita con una immobilizzazione in cartone il tempo necessario per poter eseguire gli esami radiografici (essendo la stessa non interferente con l'apparecchio radiografico, diversamente dal tutore che risulta essere invece "radio- opaco"). Successivamente la paziente veniva trasportata presso l'ambulatorio ortopedico in cui le veniva applicata, per l'immobilizzazione, una stessa gessata, e poi trasferita nel reparto di Ortopedia.

I NAS dell'Arma dei Carabinieri, prontamente intervenuti, potevano accertare che il reparto di Ortopedia era rifornito di tutti i presidi ed apparecchiature necessarie per gli interventi d'urgenza, la cura e l'assistenza dei ricoverati.

All'esito delle indagini interne si appurava che la foto relativa al paziente ricoverato in data 28/7/2018, che ritraeva l'arto immobilizzato con cartone, era stata scattata dal dott. Lacquaniti, che l'aveva poi trasmessa al dott. Caminiti, mentre le foto della paziente sig.a O.G. ricoverata in data 30/7/2018 erano stata effettuata dallo stesso dott. Caminiti, che poi le aveva diffuse e rese pubbliche.

In particolare, nel corso dell'audizione del 8 agosto 2018, il dott. Lacquaniti dichiarava alla Direzione Sanitaria *"di aver fatto la foto al piede del paziente perché aveva la calza e il cartone, a tutela della propria prestazione professionale, atteso che altri avevano provveduto a fare quella immobilizzazione inusuale. La foto è stata inviata a titolo goliardico al dott. Caminiti Domenico in servizio presso la stessa U.O.C. via chat, fermo restando che la foto*



non è stata inviata a nessun'altra persona al di fuori dell'ambiente del reparto e precisamente solo al dott. Caminiti. Il dott. Lacquaniti dichiara che assolutamente non è una prassi ospedaliera che i pazienti arrivino in ambulatorio ortopedico con gli arti immobilizzati con il cartone e proprio per la peculiarità di questo caso ha pensato di fare una foto per registrare l'evento straordinario".

Nel corso dell'audizione nel corso dell'inchiesta interna della Direzione sanitaria, in data 8 agosto 2018, il dott. Caminiti dichiarava a sua volta *"di aver scattato due foto dello stesso arto della paziente, di averle chiesto il consenso verbale e di averlo ottenuto, dichiara inoltre che dopo venti anni di esperienza in Ortopedia riteneva che fosse una cosa inappropriata a tutela del paziente e le foto servivano per documentare tale procedura alla Direzione strategica in quanto era imminente una riunione sindacale per affrontare le problematiche di natura organizzativa del pronto soccorso". Il dott. Caminiti dichiarava altresì "che non è una pratica usuale che i pazienti arrivano con gli arti steccati da cartono di fortuna" e ammetteva infine "che le foto sono state inviate alla chat intersindacale composta da sindacalisti non tutti dipendenti del G.O.M. di cui fa parte il dott. Caminiti in quanto delegato aziendale del FVM-SMI".*

A seguito di tutto questo, emerso nel corso delle indagini interne e in parte, ma in modo del tutto fuorviante riportato dagli organi di informazione, l'Azienda Ospedaliera apriva alcuni procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti a diverso titolo presenti in reparto e coinvolti nei fatti.

In particolare, per quanto riguarda il dott. Caminiti, precisava che un procedimento disciplinare analogo veniva aperto nei confronti del dott. Lacquaniti e si concludeva con una sanzione disciplinare giorni quindici di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

In punto di diritto eccepisce, preliminarmente, il difetto del *periculum in mora*, stante la natura conservativa della sanzione, e l'insussistenza del *fumus boni iuris* per la legittimità e proporzionalità del provvedimento disciplinare in ragione della gravità dei fatti.

In ordine ai profili relativi alla contestata violazione della privacy, precisa che ai fini dell'applicazione della sanzione disciplinare, la valutazione è stata *"legittimamente compiuta relativamente alla violazione della privacy perpetrata dal ricorrente nei confronti del paziente.*

Non è un caso che finanche il Ministero della Salute (con circolare numero 29/03/2017) e la FNOMCeO (Federazione Nazionale degli Ordini dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri, con comunicazione n. 37/2017) siano recentemente intervenuti sul tema della pubblicazione delle fotografie scattate dai professionisti sanitari durante l'esercizio dell'attività lavorativa presso la struttura ospedaliera.

In entrambe le "comunicazioni" si fa esplicito riferimento, oltre al profilo del segreto professionale (di cui si dirà di seguito), anche alle ripercussioni fortemente negative relative alla "violazione della privacy del paziente", sottolineando invero come il medico sia tenuto "come qualsiasi cittadino, a rispettare la normativa di legge sulla tutela dei dati personali".

Assume che nel caso di specie si trattava certamente di "dati sensibili" ed aggiunge che la divulgazione fatta nella chat ha una potenza praticamente illimitata di amplificazione e diffusione, come poi è avvenuto.



Osserva che il comportamento del dott. Caminiti ha integrato un'evidente violazione dell'art. 13 del Regolamento aziendale in materia di privacy, nella parte in cui dispone che i dati personali devono essere "trattati in modo lecito e con correttezza" e "raccolti, registrati ed utilizzati per scopi istituzionali", laddove il dott. Caminiti ha utilizzato i dati in questione in modo del tutto arbitrario e per scopi di altra natura, probabilmente illegittimi.

Ancora, va segnalato che l'art. 15 prescrive che "la comunicazione dei dati personali ad altri soggetti pubblici è ammessa quando è prevista da una norma di legge o regolamento" e "in mancanza, la comunicazione è ammessa se necessaria allo svolgimento delle funzioni istituzionali".

Inoltre, per quel che riguarda la manifestazione del consenso si richiede che esso sia "esplicito" ed "inequivocabile" prevedendo all'art. 2-sexies della legge una serie di ipotesi esenti da obbligo di consenso al trattamento (trapianti di organo e tessuti e trasfusioni di sangue umano, ecc...).

Anche il regolamento aziendale prevede il consenso dell'interessato e, in particolare, che il consenso dell'interessato sia "annotato".

Infine, l'art. 43 del Regolamento prescrive che "il mancato rispetto delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali è punito con le sanzioni amministrative e penali nelle ipotesi previste dagli articoli da 161 a 172 del Codice, nonché con sanzioni disciplinari".

Del resto, l'art. 3 del Codice di comportamento dispone che "il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, e non divulga a terzi le notizie cui viene a conoscenza per ragioni d'ufficio, salvo se non dovuto per legge".

In tale fattispecie, controparte, in maniera altrettanto lacunosa, compie un semplice riferimento al "consenso orale" che sarebbe stato acquisito dal medico in questione.

Ma ovviamente tale giustificazione pare del tutto inaccettabile, non essendo certo presenti le condizioni di una libera volontà della persona, nella situazione in cui si trova dopo un incidente, traumatizzato e in attesa di un intervento ortopedico.

Gli interessati, vale a dire i pazienti ricoverati sottoposti alle riprese fotografiche, sono stati successivamente richiesti dagli organi di informazione a rilasciare proprie dichiarazioni, in relazione alla propria condizione durante il ricovero ospedaliero. Gli stessi hanno dovuto poi essere ascoltati nell'ambito delle indagini interne compiute dagli organi preposti (Direzione dell'UOC, Direzione Sanitaria) e, anche questo, è stata diretta conseguenza dell'esposizione pubblica a cui sono stati costretti dall'inopinata iniziativa del dott. Caminiti.

Pertanto, correttamente l'Ufficio per i procedimenti disciplinari ha valutato ai fini disciplinari la gravità del comportamento del dott. Caminiti sotto il profilo della violazione della privacy, che riguarda sia il paziente a cui il dipendente ha scattato fotografie sia quella che gli era stata trasmessa dal dipendente dott. Lacquaniti, per gesto, assume quest'ultimo, "goliardico", ma che è difficile non ipotizzare essere qualcosa in più, alla luce di quanto accaduto successivamente.

Dal punto di vista deontologico viene poi in evidenza la violazione, da parte del dott. Caminiti, del segreto professionale.

Vengono richiamati gli articoli di riferimento del Codice di Deontologia Medica della Federazione Nazionale degli Ordini dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri, che impongono



al medico il segreto su tutto ciò di cui è a conoscenza in ragione della propria attività professionale. ... il comportamento del dipendente in questione, oltre a violare fondamentali principi in materia di privacy e di natura deontologica, ha posto in essere una violazione dell'obbligo di fedeltà ex art. 2105 cc nei confronti dell'Azienda datrice di lavoro.

Il dott. Caminiti ha infatti, con evidente preordinazione, ripreso con una fotocamera un paziente sottoposto ad una inusuale immobilizzazione dell'arto a seguito di un incidente traumatico, ricoverato presso la struttura e, quel che è peggio, affidato alle cure del medesimo dott. Caminiti, e ha poi diffuso sul web, attraverso la rete Internet, queste fotografie, insieme ad altre analoghe acquisite da un collega di lavoro, dott. Lacquaniti, per scopi non chiari, ma presumibilmente tesi a screditare l'immagine pubblica del proprio datore di lavoro d'intesa con altri soggetti.

Il dott. Caminiti, qualora avesse rispettato i propri doveri di lavoratore subordinato, avrebbe piuttosto dovuto immediatamente preoccuparsi di verificare chi aveva effettuato l'immobilizzazione dell'arto con il cartone, ossia con mezzi di fortuna, ed avrebbe dovuto immediatamente intervenire con i colleghi e con il personale in quel momento presente per valutare le ragioni di tale procedura, e quanto meno avrebbe dovuto avvisare i superiori e la Direzione Sanitaria. Mentre non si può dire che risponda ai doveri del medico fare fotografie del malcapitato paziente ed utilizzare poi le stesse, diffondendole in modo tale da dileggiare e screditare i colleghi di lavoro e l'Azienda.

La tutela della riservatezza nei confronti dell'Azienda è del resto aspetto precipuo dell'obbligo di fedeltà del lavoratore subordinato.

La Corte di Cassazione ha, a tal riguardo, precisato che la tutela della riservatezza (al cui rispetto il lavoratore è obbligato, nei confronti del datore di lavoro, dall'art. 2105 cod. civ.) è accordata dalla legge anche in favore delle persone giuridiche e non soffre limitazioni per il fatto che l'art. 21 Cost. sancisca la libertà di manifestazione del proprio pensiero, atteso che la stessa Costituzione, mentre non contiene norme che tutelino un ipotetico interesse all'acquisizione di informazioni appartenenti all'altrui sfera privata, preclude - con disposizioni (artt. 13, 14 e 15) che garantiscono i diritti all'inviolabilità personale ed all'integrità del domicilio e della corrispondenza - ingerenze rivolte all'acquisizione di informazioni relative ad altri soggetti (Cass. Lav. n. 2560 del 02-03-1993). Ed ancora, sempre la Corte di Cassazione ha chiarito che l'esercizio da parte del lavoratore del diritto di critica nei confronti del datore di lavoro, con modalità tali che, superando i limiti del rispetto della verità oggettiva, si traducono in una condotta lesiva del decoro dell'impresa datoriale, suscettibile di provocare con la caduta della sua immagine anche un danno economico in termini di perdita di commesse e di occasioni di lavoro, è comportamento idoneo a ledere definitivamente la fiducia che sta alla base del rapporto di lavoro, integrando la violazione del dovere scaturente dall'art. 2105 c.c., e può costituire giusta causa di licenziamento.

Deduce che il comportamento del dipendente vada qualificato, giuridicamente, come idoneo a realizzare una rottura del vincolo fiduciario e, pertanto, l'adozione di un provvedimento così severo da parte dell'Azienda si giustifica proprio in tale ottica, vale a dire non assumere un provvedimento che comporti una definitiva risoluzione del rapporto di lavoro, per quanto legittima alla luce della gravità degli atti compiuti dal dott. Caminiti, ma comunque in grado di tutelare efficacemente l'interesse datoriale ad allontanare comportamenti di questa natura



dall'ambito aziendale, come del resto richiesto espressamente dal Ministero della Sanità e indicato dalla stessa Federazione nazionale degli Ordini dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri, con la comunicazione n. 37/2017.

A ciò si aggiunga che la contrarietà della condotta complessivamente assunta dal dott. Caminiti rispetto agli obblighi essenziali derivanti dal rapporto di lavoro è ulteriormente confermata dalle norme fondamentali stabilite dal Codice di Comportamento dei dipendenti del Grande Ospedale Metropolitano di Reggio Calabria, adottato a norma dell'art. 54 del D.lgs. n. 165/2001.

In particolare, l'art. 3 ("Principi generali") del citato Codice stabilisce che: "(...) Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, e non divulga a terzi le notizie cui viene a conoscenza per ragioni d'ufficio, salvo se non dovuto per legge. Il dipendente evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti (...)". Allo stesso modo, l'art. 11 ("Comportamento nei rapporti privati") dispone che "Il dipendente deve tenere comportamenti consoni alla funzione ricoperta, anche quando non sia in servizio (...) In particolare il dipendente (...) non divulga informazioni di cui sia a conoscenza per ragioni d'ufficio (...)".

Inoltre, a mente dell'art. 16 ("Riservatezza e rapporti con i mezzi di informazione"): "I dipendenti rispettano il segreto d'ufficio e mantengono riservate le notizie e le informazioni apprese nell'esercizio delle loro funzioni che non siano oggetto di trasparenza in conformità alla legge e ai regolamenti (...) I dipendenti, salvo il diritto di esprimere valutazioni o diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini: (...) non sollecitano la divulgazione, in qualunque forma, di notizie inerenti all'attività dell'Amministrazione (...)".

Ribadisce la proporzionalità della sanzione ed osserva che la giustificazione del dott. Caminiti di aver "soltanto" effettuato delle fotografie per preparare una riunione e di aver "soltanto" trasmesso tali fotografie ad una presunta chat intersindacale, non consente minimamente di ridimensionare la portata illegittima ed offensiva della condotta sanzionata, in grado, come è poi avvenuto, di ledere l'immagine dell'Azienda e di pregiudicare la credibilità delle sue strutture e del personale medico e paramedico che vi lavora.

Ciò è tanto più vero considerando che il dott. Caminiti lavora come ortopedico nell'ambito dell'U.O.C. Ortopedia e Traumatologia ed ha affermato egli stesso nel corso della sua audizione del giorno 8 agosto 2018 come, nella fattispecie, l'episodio ripreso con la fotocamera dell'immobilizzazione dell'arto di un paziente con cartone fosse assolutamente "non una pratica usuale".

Pertanto egli aveva il dovere, proprio per questo, di attivarsi ed intervenire immediatamente con i colleghi e il personale del reparto del Pronto Soccorso, di avvisare i superiori gerarchici ed in primis il Direttore della U.O.C. di Ortopedia e Traumatologia dott. Topa.

Ne consegue che il comportamento del dott. Caminiti è inescusabile, avendo da un lato ommesso qualsiasi doveroso intervento o atto a seguito della rilevata anomalia procedurale ed avendo dolosamente utilizzato, al contempo, questo episodio isolato o comunque "inusuale", per screditare l'immagine dell'Azienda e dei suoi dipendenti attraverso la raffigurazione fotografica dell'arto del paziente e la sua diffusione attraverso Internet.



Né giova al dott. Caminiti sostenere che nella fattispecie si trattava di una procedura irregolare, perché delle due l'una: o era effettivamente irregolare e andavano quindi immediatamente allarmati i superiori e la Direzione Sanitaria, o tale procedura irregolare non era, come alcuni sostengono, ed allora l'atto compiuto dal dott. Caminiti è analogamente privo di qualsiasi giustificazione e serietà.

Sta di fatto che il dott. Caminiti ha esposto l'Ospedale Metropolitano di Reggio Calabria, i reparti in questione e tutto il personale, medico e paramedico, oltre che i vertici direttivi, al pubblico disprezzo e al discredito dinanzi a tutta comunità nazionale, oltraggiando e ledendo in tal modo l'immagine pubblica di tutta la città.

Anche la giustificazione di aver "soltanto" trasmesso le fotografie attraverso una chat intersindacale è assolutamente infondata e anzi, si potrebbe dire, finanche irrilevante, considerando che è lo stesso ricorrente ad aver dichiarato che in questa presunta chat confluiscono anche persone non dipendenti dell'Azienda Ospedaliera, tanto che egli stesso ha dichiarato che la trasmissione agli organi di stampa sarebbe avvenuta ad opera di altro soggetto, dott. Scaffidi, quale rappresentante dell'Anao, che all'epoca dei fatti non era dipendente del G.O.M.

E in ogni caso, va rilevato che ad oggi il dott. Caminiti non ha mai consegnato o reso pubblica la mail di trasmissione delle fotografie alla presunta chat intersindacale, di cui parla negli atti giudiziari, ed ancora si attende di conoscere cosa ha scritto il dott. Caminiti in queste comunicazioni, quando ha inviato le suddette fotografie. E difatti, va rilevato che le due fotografie che il Caminiti ammette di aver effettuato e inoltrato alla predetta chat, non parlano da sole e non avrebbero potuto, esse stesse, far dedurre alcunché.

Occorre dunque ribadire che nella fattispecie è stata vagliata dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari attentamente e prudentemente la responsabilità disciplinare del medico e risultano comprovati tutti i punti della contestazione, come evidenziati dall'art. 6 comma 1), comma 2), comma 3) lettera a), b) c) del ccnl 6/5/2010 e come richiamati, esemplificativamente, nel provvedimento disciplinare.

In particolare, nel provvedimento disciplinare sono richiamate le seguenti fattispecie disciplinari.

L'art. 8 comma 3 del ccnl 6/5/2010.

L'art. 8 comma 3 prevede, infatti, che in caso di più mancanze compiute con un'unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

Nella fattispecie vengono indicate le censure:

- art. 8 comma 4 lettera b) ed h), vale a dire la condotta non conforme ai principi di correttezza nell'ambiente di lavoro (lettera b) e la violazione del segreto d'ufficio (lettera h).
- art. 8 comma 8, lettera a), c) e k), vale a dire quando le mancanze relative ai commi 4, 5, 6 e 7, "si caratterizzano per una particolare gravità" (lettera a), in caso di "manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti e dei terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero" (lettera c) e infine in caso di "qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi" (lettera k).



A tali fattispecie disciplinari va aggiunto poi che al dipendente è stato contestato in modo specifico sia la violazione del Regolamento della privacy e del Codice di comportamento e, in ogni caso, pare evidente che anche a voler ritenere soltanto negligente il comportamento del dott. Caminiti, comunque si realizzerebbe l'ipotesi prevista sul piano disciplinare e correttamente sanzionata.

Conseguentemente, la sanzione applicata, prevista dal comma 8° dell'art. 8 del ccnl 6/5/2010 integrativo, può dirsi, alla luce di quanto sopra evidenziato, legittima e proporzionata alla gravità dei fatti contestati al dipendente.

Solo per tuziorismo difensivo si precisa, poi, che le norme disciplinari sono state affisse alla bacheca aziendale e, inoltre, ad ogni buon conto, si rileva che le stesse sono presenti sul sito aziendale, e dunque sono rese pubbliche e conoscibili da tutto il personale, semplicemente collegandosi o al seguente link <http://www.ospedalerc.it/doc/amministrazione-trasparente//personale/contrattazione-collettiva.html> che mette in comunicazione con la raccolta sistematica del contratto collettivo della dirigenza medica (area IV) sul sito dell'Aran, oppure collegandosi al seguente link <http://www.ospedalerc.it/doc/amministrazione-trasparente//disposizioni-general/atti-general/riferimenti-normativi-su-organizzazione-e-attivita.html>, [ultima modifica 29 gennaio 2018] ove è presente sia il codice disciplinare di cui al ccnl del 6/5/2010 per l'area della dirigenza medica e veterinaria, sia quello per il comparto (cioè per gli altri lavoratori dipendenti dell'azienda ospedaliera).

Allo stesso modo, sempre sul sito aziendale è pubblicato il codice di comportamento, come previsto dall'art. 54 del d. lgs. n. 165/2001, adottato con deliberazione n. 447/2015, collegandosi al link <http://www.ospedalerc.it/doc/amministrazione-trasparente//disposizioni-general/atti-general/codice-di-condotta-e-codice-etico.html>.

In definitiva, pare inverosimile che un lavoratore titolare di una carica sindacale dichiararsi di non conoscere le norme disciplinari e ricorra, pur di eludere la propria responsabilità disciplinare per fatti di oggettiva gravità, a pretestuose ed infondate eccezioni di cui, proprio per la carica rivestita, non può non essere consapevole.

Solo per scrupolo si rileva, a tal riguardo, come di nessun rilievo sia la prova "magica" dell'inesistenza sul sito dell'azienda ospedaliera degli atti di cui sopra, che controparte intenderebbe dimostrare perché a conclusione dell'audizione del dott. Caminiti, ad un tentativo di collegamento ad un link non meglio precisato, non si sa bene neppure come effettuato, il computer avrebbe risposto con una schermata "Not Found".

§ 7 - Il ricorso va accolto nei limiti e per le ragioni che seguono.

Occorre trattare preliminarmente, per rispetto dell'ordine logico-giuridico e per l'eventuale natura assorbente delle altre censure, il motivo di impugnazione che attiene ad un vizio del procedimento disciplinare idoneo a caducare la sanzione irrogata e qui impugnata.

Il ricorrente, infatti, eccepisce l'inosservanza del termine perentorio di trenta giorni per la contestazione dell'addebito fissato dall'art. 55 bis del D. Lgs. 165/2001, posto che ha ricevuto la comunicazione della contestazione, consegnatagli a mano, solo in data 24.9.2018.



Deve osservarsi che, sul punto, nessuna difesa viene svolta da parte resistente nella memoria di costituzione; solo all'esito della discussione della causa alla prima udienza è stato chiesto termine per note, nelle quali la resistente ha preso posizione ed ha prodotto documentazione.

E' opportuno rammentare che l'art. 55 bis, c. 4,5,9 ter, D. Lgs. 165/2001, dispone:

"... L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito ...

5. La comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, e' effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. ...

9-ter. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilita' del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare ne' l'invalidita' degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalita' di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestivita'. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento."

Premesso, quindi, che il termine per la contestazione dell'addebito è da considerarsi perentorio per espressa previsione di legge, si pone la questione interpretativa, sulla quale si è sviluppato anche il contraddittorio tra le parti, circa la rilevanza, ai fini dell'osservanza del termine in questione, della data in cui la comunicazione della contestazione d'addebito sia giunta alla conoscenza (legale) da parte del dipendente o della data antecedente in cui l'atto di contestazione inviato con racc.a.r. sia stato affidato all'ufficio postale.

Questo giudicante ritiene che il termine di trenta giorni di cui al comma 4 dell'art. 55 bis, D. Lgs. 165/2001, vada interpretato nel senso che esso è rispettato allorché il datore di lavoro abbia tempestivamente e validamente manifestato entro il termine ivi previsto la volontà di contestare l'addebito, provvedendo alla comunicazione della contestazione scritta dell'addebito, sicché:

- nel caso in cui il datore di lavoro opti per la modalità di comunicazione *tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno*, debba aver provveduto alla spedizione della raccomandata entro i trenta giorni;
- nel caso in cui opti per la comunicazione tramite posta elettronica certificata, l'invio debba essere fatto entro i trenta giorni;
- nel caso in cui opti per la comunicazione tramite consegna a mano, la consegna debba essere fatta entro i trenta giorni.



Depone in tal senso anche il tenore letterale della norma che dice "*provvede alla contestazione scritta dell'addebito ...*", mentre al successivo comma 5 disciplina le modalità relative alla "*comunicazione di contestazione dell'addebito*".

Siffatta interpretazione si pone nel solco tracciato dalla giurisprudenza di legittimità, secondo cui "*il principio della scissione tra il momento in cui la volontà di recedere è manifestata e quello in cui si producono gli effetti ricollegabili a tale volontà, affermato dalle Sezioni Unite con la sentenza n. 8830 del 14 aprile 2010 con riferimento alla impugnazione del licenziamento, deve trovare applicazione ogniqualvolta nell'ambito del procedimento disciplinare il momento della esternazione della volontà non coincide con quello della conoscenza da parte del destinatario, perché diversamente risulterebbe intaccato il parametro di ragionevolezza ed uguaglianza formale e sostanziale tra i soggetti coinvolti.*" (Sez. L - , Sentenza n. 21260 del 13/09/2017).

Deve precisarsi che "*provvede alla contestazione scritta dell'addebito*" equivale a dire provvede ad "esternare" la volontà di contestare i fatti integranti addebito disciplinare. Pertanto, non è sufficiente che il datore di lavoro predisponga una comunicazione scritta di addebito disciplinare (e che la stessa resti agli atti di parte datoriale), ma è necessario che entro il termine di trenta giorni il datore di lavoro provveda ad inoltrare al dipendente la comunicazione scritta di addebito (cfr., per tale principio, Cass. Sez. L, Sentenza n. 20566 del 04/10/2010, Cass. Sez. L, Sentenza n. 5093 del 02/03/2011, Cass. Sez. L - , Sentenza n. 21260 del 13/09/2017, Cass. Sez. L - , Sentenza n. 22171 del 22/09/2017, Cass. Sez. L - , Sentenza n. 18823 del 16/07/2018).

Venendo al caso di specie, in primo luogo deve individuarsi la data in cui scadeva il termine di trenta giorni per la contestazione dell'addebito.

La prima pubblicazione delle foto e degli articoli di stampa risale al 30 luglio 2018.

La Direzione Sanitaria, immediatamente, con nota prot. n. 21844 del 31 luglio 2018 avviava l'inchiesta interna "*al fine di fare luce su quanto denunciato dall'ANAOO e riportato da tutti i media*".

Seguiva l'acquisizione delle relazioni dei Direttori delle UOC e le audizioni dei soggetti coinvolti nella vicenda.

L'indagine interna veniva rapidamente conclusa con deposito della "*Relazione conclusiva dell'inchiesta interna*" protocollo n 22974 dell'11 agosto 2018.

La stessa difesa del "G.O.M.-B.M.M." individua la predetta "*Relazione conclusiva dell'inchiesta interna*" come data dalla quale l'Azienda era in condizioni di attivare il procedimento disciplinare.

Pertanto, dalla data dell'11/08/2018 decorreva il termine perentorio di giorni 30 per provvedere alla contestazione dell'addebito, termine che andava a scadere il 10 settembre 2018.

Risulta in atti che il ricorrente ha avuto conoscenza della contestazione dell'addebito solo in data 24.9.2018, allorquando "*avendo informalmente appreso dell'avvio di un procedimento disciplinare a proprio carico in data 24.9.2018 mi recavo immediatamente presso il Direttore Responsabile dell'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari dove, su mia*



richiesta, alle ore 14,45 mi veniva consegnata brevi manu copia della nota in oggetto" (v. nota inviata via pec dal dr. Caminiti in data 26.9.2018).

Nel verbale di prima udienza di comparizione, la difesa di parte ricorrente verbalizzava:

"c) il procedimento disciplinare risulta essere legittimo anche sotto il profilo dei termini, visto che la contestazione disciplinare reca la data del 28 agosto 2018 prot n 22640 e la relazione interna, da cui emerge la responsabilità disciplinare del dirigente medico dott. Caminiti, è datata 11/8/2018 prot. n 22974 (doc. in atti). Quindi nei 20 gg. successivi è stato attivato il procedimento disciplinare....

Ciò premesso, si rileva poi che una prima notifica al dott. Caminiti della contestazione disciplinare è avvenuta in data 5/9/2018, ma risulta essere respinta per indirizzo insufficiente non avendo il dipendente comunicato la variazione del proprio domicilio all'Azienda, contravvenendo ad un proprio obbligo e, infine, l'atto di contestazione risulta essere stato consegnato a mano il 24.9.2018 al medesimo dott. Caminiti, dopo che la suddetta raccomandata è stata restituita al mittente Sul punto, ...,se ritenuto necessario si chiede di poter produrre la relativa documentazione".

La difesa del ricorrente replicava a verbale: *"in ordine al punto c) non rileva il momento in cui è stato avviato il procedimento ma il momento in cui lo stesso è stato comunicato al dott. Caminiti. A tal riguardo il dott. Neri ha inviato la contestazione ad un indirizzo errato pur essendo a conoscenza del corretto indirizzo, come dimostrato dal certificato di stipendio prot. 21213 del 30.7.2018 a firma del dott. Neri - che si esibisce - ove è indicato chiaramente l'indirizzo del dott. Caminiti in Reggio Calabria via Mercato 57".*

All'esito della discussione i procuratori delle parti chiedevano un termine *"per depositare telematicamente i documenti citati nell'odierno verbale con note difensive"*.

Il termine veniva concesso e le parti provvedevano al deposito di note difensive e documenti in data 24.1.2019.

La difesa di parte resistente, nelle note difensive del 24.1.2019, assume che il provvedimento di contestazione dell'addebito è stato tempestivamente adottato il 28.8.2018, ma richiama anche il principio di scissione degli effetti in base al quale non può imputarsi a colui che deve effettuare una comunicazione il ritardo nella ricezione dell'atto dovuto a circostanze che non sono nella sua sfera di controllo, come ad es. l'attività dell'ufficio postale al quale sia stata affidata la spedizione della raccomandata, rappresentando che il provvedimento è stato inviato al ricorrente con racc. a.r. il giorno successivo (29.8.2018) all'esclusivo indirizzo dallo stesso indicato all'Azienda Ospedaliera e restituita al mittente per compiuta giacenza, stante il mancato ritiro del plico postale da parte del destinatario.

Nel caso di specie il datore di lavoro, tra le modalità prescritte dal comma 5, art. 55 bis, D. Lgs. 165/2001, per la comunicazione di contestazione dell'addebito - posta elettronica certificata, consegna a mano, raccomandata postale con ricevuta di ritorno - ha scelto (avendone facoltà) proprio quest'ultima modalità ed ha spedito l'atto di contestazione il



29.8.2018 con racc.a.r. inviata al dr. Caminiti all'indirizzo di via Domenico Tripepi 9 di questa città (in precedenti atti indicato come "domicilio" del dipendente).

Ne consegue che il provvedimento di contestazione dell'addebito (nota prot. n 22640 del 28.08.2008) è stato manifestato all'esterno, uscendo dalla disponibilità della parte datoriale, con la consegna della raccomandata all'ufficio postale per la spedizione.

Tuttavia, occorre verificare se, nel caso concreto, la mancata ricezione della raccomandata sia da imputare all'attività propria dell'Ufficio postale incaricato della consegna o se - al contrario - sia da imputare all'attività di manifestazione della volontà del datore di lavoro.

L'avviso di ricevimento della racc. a.r. n 15429932116-8, versato in atti da parte resistente, risulta compilato con l'indicazione "*Data di spedizione 29.08.2018*", "*Destinatario DR. Domenico Caminiti*", "*via Domenico Tripepi, 9*", "*c.a.p. 89100 Località REGGIO CALABRIA (RC)*".

La difesa del ricorrente eccepisce che la sua residenza era, all'epoca dei fatti, ed è diversa dal predetto indirizzo, essendo egli residente in via Mercato n 57, per come risulta dal certificato di residenza rilasciato dal Comune.

Ovviamente, quel che rileva è la conoscenza che di tale residenza del dipendente aveva (o non aveva) il datore di lavoro al momento in cui ha inoltrato con racc. a.r. la contestazione d'addebito.

Ebbene, al fine di provare che il datore di lavoro aveva legale conoscenza dell'esatto indirizzo di residenza del dr. Caminiti, la difesa del ricorrente ha versato in atti il "CERTIFICATO DI STIPENDIO O SALARIO" rilasciato dal "G.O.M.-B.M.M." con protocollo n 21213 del 30/07/2018, proprio a firma del dr. Giuseppe Neri n.q. di Direttore U.O.C. Gestione Sviluppo Risorse Umane e Formazione.

In detto certificato viene detto, per quanto qui di interesse:

""CERTIFICATO DI STIPENDIO O SALARIO

Il sottoscritto nella sua qualità di Dirigente dell'U.O. per l'esecuzione delle disposizioni contenute nel T.U. delle Leggi per la cessione degli stipendi e dei salari dei dipendenti delle PP.AA. (DPR 05/01/50 n. 180) certifica quanto segue:

1°) Il Sig. Caminiti Domenico Codice Fiscale: CMNDNC70R13H501L

nato a Roma (RO) il 13.10.1970 e residente a Reggio Calabria. Via Mercato 57.

2°) Presta servizio con la qualifica di Dirigente Medico a tempo indeterminato dal giorno 01.08.2011.

3°) Il servizio complessivo prestato, utile agli effetti degli assegni di quiescenza è di anni 07.

4°) ...".

Ebbene, il predetto documento - non contestato da controparte - è assai rilevante ai fini di causa, anzi decisivo, in quanto attesta, inequivocabilmente, la piena e formale conoscenza in capo al datore di lavoro dell'effettiva ed attuale residenza del dipendente all'epoca della contestazione dell'addebito disciplinare.

Pertanto, è imputabile al datore di lavoro il fatto che, dopo neanche un mese da tale certificazione, la contestazione di addebito sia stata inviata ad un precedente indirizzo (via Domenico Tripepi n 9) non più riconducibile alla residenza o domicilio del dipendente.

Ne deriva che è irrilevante, ai fini di una tempestiva e valida comunicazione, la contestazione d'addebito inviata con racc. a.r. n 15429932116-8, in quanto inviata ad un indirizzo non più



riconducibile al dipendente e, quindi, assolutamente inidonea a pervenire nella sfera di conoscenza legale del destinatario, mentre la variazione dell'indirizzo nella residenza in via Mercato 57 deve ritenersi dato già formalmente acquisito dall'Azienda, per come risulta dal Certificato di Stipendio protocollo n 21213 del 30/07/2018. Il valore probatorio di tale certificazione proveniente dal datore di lavoro non è scalfita dalla documentazione prodotta telematicamente in data 30.1.2019 dalla difesa del "G.O.M.-B.M.M.". A tutto ciò si aggiunga che il corretto indirizzo di residenza del dr. Caminiti, in via Mercato 57, era già stato utilizzato dallo stesso UOC Gestione risorse umane, molto tempo prima, per l'invio a mezzo racc. a.r. della nota prot. gen. n. 17322 del 2.12.2015, e, quindi, era sin d'allora nella disponibilità del datore di lavoro.

In conclusione, non può valere all'odierna resistente invocare il principio di scissione degli effetti laddove l'esternazione della volontà di contestare l'addebito non era originariamente ed intrinsecamente idonea - per fatto imputabile al datore di lavoro - a pervenire nella sfera di conoscenza legale del destinatario.

Infatti, il principio di scissione degli effetti tra il momento in cui la volontà è manifestata e quello in cui si producono i relativi effetti, presuppone che il soggetto tenuto a provvedere alla comunicazione di un atto recettizio abbia fatto (entro il termine fissato) tutto ciò che, secondo l'ordinaria diligenza, era nella sua sfera di possibilità perché l'atto potesse giungere al destinatario, ma la ricezione sia avvenuta successivamente alla scadenza del termine per fatto non imputabile al mittente in quanto sottratto alla sua sfera di controllo.

Infatti, *"in base ai principi generali in tema di decadenza, enunciati dalla giurisprudenza di legittimità e affermati, con riferimento alla notificazione degli atti processuali, dalla Corte costituzionale - l'effetto di impedimento della decadenza si collega, di regola, al compimento, da parte del soggetto onerato, dell'attività necessaria ad avviare il procedimento di comunicazione demandato ad un servizio - idoneo a garantire un adeguato affidamento - sottratto alla sua ingerenza"* (Sez. U, Sentenza n. 8830 del 14/04/2010).

Nel caso di specie, difetta una valida manifestazione di contestare l'addebito entro il termine perentorio che scadeva il 10.9.2018.

Soltanto dopo che il termine perentorio era abbondantemente trascorso, il dr. Caminiti veniva notiziato della contestazione di addebito mediante consegna a mano in data 24.9.2018.

L'inosservanza del termine perentorio per la contestazione dell'addebito comporta l'invalidità del procedimento disciplinare e della stessa sanzione irrogata.

Tanto è sufficiente per ritenere sussistente il requisito del *fumus boni iuris* e consente di ritenere assorbita, perché superflua, ogni ulteriore considerazione in ordine agli altri motivi di impugnazione della sanzione.

Sussiste anche il requisito dell'allegato *periculum in mora*, considerato che nel tempo necessario per il giudizio ordinario la sanzione della sospensione dal lavoro sarebbe stata applicata ed interamente espiata, con conseguente grave ed irreparabile pregiudizio.

§ 8 - Le spese legali seguono la soccombenza, tenuto conto per il valore della causa della sanzione impugnata (sospensione per sei mesi con privazione della retribuzione), liquidate ex DM 55/2014 in dispositivo.

p.q.m.



- **accoglie il ricorso cautelare** e, per l'effetto, annulla la sanzione disciplinare conservativa di sospensione dal servizio per mesi sei con privazione della retribuzione irrogata al dr. Domenico Caminiti con nota prot. n. 29981 del 3.12.2018;
 - condanna l'AZIENDA OSPEDALIERA GRANDE OSPEDALE METROPOLITANO "BIANCHI MELACRINO MORELLI", in persona del legale rapp.te p.t., al pagamento delle spese legali in favore del ricorrente, che liquida in complessivi € 3.337,00 per compenso di avvocato, oltre rimborso forfettario spese generali 15%, cpa e iva come per legge.
- Così deciso in Reggio Calabria, 14/04/2019*

Il giudice del lavoro
Dr.ssa Francesca Patrizia Sicari

