



**TRIBUNALE DI VICENZA**

**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

***Il TRIBUNALE di VICENZA- Settore delle controversie di lavoro e  
di assistenza e previdenza sociale-***

in persona del giudice dottor \_\_\_\_\_, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa di lavoro e di assistenza e previdenza obbligatorie iscritta al n.  
1728 \ 2016 del Registro Generale e promossa da

rappresentato e difeso dall' avv.

**-ricorrente -**

nei confronti di

**AZIENDA ULSS N.**

**ORA U.L.SS. N. 8 BERICA**

rappresentato e difeso dall' avv.

viale \_\_\_\_\_, VICENZA;

**-resistente-**

**Oggetto:** sanzione disciplinare conservativa

Causa discussa all'udienza del 23-11-2017.

**Conclusioni formulate dalle parti come in atti.**

**Le questioni oggetto di causa**

Con ricorso depositato in data 24-10-2016, il signor \_\_\_\_\_,  
dipendente dell'Azienda ULSS \_\_\_\_\_ li Vicenza, ha impugnato la sanzione  
disciplinare del rimprovero scritto, irrogatagli con provvedimento del 19-4-  
2016. A fondamento dell'impugnazione ha eccepito la violazione dell'art. 55  
D. Lgs. 165\2001 per la difformità tra fatto contestato e fatto posto a  
fondamento della sanzione e l'insussistenza del fatto contestato, privo di



## TRIBUNALE DI VICENZA

qualsiasi riflesso sull'attività lavorativa e sull'espletamento del servizio; ha inoltre eccepito la violazione dell'art. 55 bis D. Lgs. 165\2001 per l'inosservanza del termine previsto dalla norma per la trasmissione degli atti all'ufficio disciplinare e per l'inosservanza del termine di 60 giorni per la conclusione del procedimento disciplinare.

L'Azienda ULSS si è costituita contestando la fondatezza della domanda e chiedendone il rigetto.

La causa è stata decisa all'udienza di discussione del 23-11-2017.

### Motivi della decisione

Occorre preliminarmente esaminare i rilievi di carattere formale evidenziati nel ricorso.

Il ricorrente sostiene che l'Ufficio disciplinare ha avviato il procedimento disciplinare a seguito della segnalazione proveniente dal Dirigente del Pronto Soccorso, , in data 21-1-2016, pervenuta all'ufficio il 22-1-2016.

Il ricorrente sostiene che l'art. 55 bis D. Lgs. 165\2001 prevede che il responsabile della struttura presso cui opera il dipendente, deve trasmettere gli atti all'ufficio competente per l'azione disciplinare entro cinque giorni dalla notizia del fatto.

Nel caso in esame, il ha avuto conoscenza del fatto in occasione della riunione con i collaboratori inseriti nella struttura del Pronto Soccorso da lui diretta, avvenuta il giorno 11 gennaio 2016.

Tuttavia, come emerge dal documento n. 2 prodotto dall'ULSS, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari ha ricevuto il verbale della riunione dell'11 gennaio, contenente la descrizione dei fatti, il giorno 14 gennaio.

Il 22 gennaio l'Ufficio ha ricevuto la richiesta del Direttore del reparto di richiesta di avvio del procedimento disciplinare, contestando l'addebito il 27 gennaio (cfr. documenti n. 1 e 3 prodotti dall'ULSS).





## TRIBUNALE DI VICENZA

Gli altri due motivi di impugnazione della sanzione attingono al merito della contestazione e del fatto per cui il rimprovero scritto è stato adottato.

La contestazione disciplinare ha infatti messo in evidenza che, secondo quanto emerso dal verbale d'incontro dell'11 gennaio, il ricorrente *“insieme ad alcuni Suoi colleghi di lavoro, durante una cena, ha ideato una gara a punti da realizzarsi durante lo svolgimento dell'attività istituzionale, consistente nell'utilizzazione aghi e cannule delle maggiori dimensioni possibili nel trattamento dei pazienti del Pronto Soccorso, a prescindere dalle indicazioni cliniche del caso e dal rispetto delle regole in materia di appropriatezza nell'impiego dei dispositivi medici; emerge, inoltre, che detta gara si sarebbe concretizzata in data 03.12.2015, giorni a cui risale lo scambio di messaggi via Whatsapp, a cui Lei ha preso parte durante l'esercizio delle Sue funzioni, nell'ambito del quale appare inequivocabilmente la Sua volontà di realizzare quanto pianificato durante la cena. La conversazione attraverso Whatsapp, che comprende anche l'immagine del tabellone dei punteggi conseguiti, evidenzia la volontà di portare a compimento quanto ideato con gli altri colleghi e di vincere la competizione impiegando gli aghi e le cannule delle maggiori dimensioni possibili, il tutto a insaputa dei pazienti –ed anzi, prendendosi gioco di loro: in spregio alle più elementari regole etiche che devono ispirare l'attività dell'infermiere”*. La contestazione disciplinare richiama quindi la violazione dell'art. 13 CCNL e del Codice di comportamento dei dipendenti dell'ULSS.

Il provvedimento disciplinare del 19 aprile 2016 evidenzia come l'Ufficio disciplinare non abbia ritenuto provata l'ammissione da parte del ricorrente e degli altri presenti all'incontro con il Direttore del Pronto Soccorso dell'11 gennaio dell'ideazione e della successiva realizzazione della gara e come il ricorrente e gli altri dipendenti abbiano giustificato lo scambio dei messaggi Whatsapp come battute scherzose riferite al contenuto della cena del giorno precedente e alla capacità o incapacità dei medici e degli infermieri di reperire accessi venosi. Nel ritenere non provata l'effettiva esecuzione della



## TRIBUNALE DI VICENZA

gara, l'Ufficio ha tuttavia ritenuto ammesso dallo stesso ricorrente lo scambio dei messaggi in orario di servizio, durante il turno di lavoro al Pronto Soccorso, evidenziando *“che tale condotta denota uno sviamento dall'attività istituzionale ed un uso improprio del telefono cellulare personale, che in costanza di servizio dovrebbe essere utilizzato solo per le emergenze e non per attività di svago, come lo scambio in una chat privata di messaggi e immagini di contenuto futile, di dubbio gusto e lesivo della dignità dei pazienti; tanto più in un ambiente lavorativo quale quello del pronto Soccorso, nel quale gli operatori devono concentrarsi sull'erogazione agli utenti di prestazioni sanitarie in situazioni di emergenza e urgenza clinica, evitando distrazioni di ogni tipo che possono pregiudicare l'efficacia e l'appropriatezza delle cure richieste dal caso”*.

Si tratta a questo punto di esaminare la censura mossa dal ricorrente, che sostiene la diversità del fatto contestato rispetto a quello posto a fondamento della sanzione.

A questo proposito, l'esame dei due provvedimenti, quello di contestazione e quello di irrogazione della sanzione, evidenzia che la datrice di lavoro ha articolato la contestazione disciplinare su tre ordini di fatti, costituiti dall'ideazione e attuazione della “gara degli aghi”, dalla conversazione attraverso Whatsapp e dalla lesione della dignità dei pazienti e dell'immagine dell'Azienda ULSS

Va poi considerato che non viene in contestazione lo scambio di messaggi tra il ricorrente e dipendenti in servizio presso il Pronto Soccorso, mentre non è vi è la prova che la gara si sia effettivamente svolta. In questo senso, il ricorrente ha ammesso lo scambio di messaggi durante il servizio, attribuendo loro un contenuto scherzoso, riferito all'abilità dei medici e infermieri partecipanti alla chat.

I messaggi sono stati scambiati nell'ambito di un gruppo costituito su Whatsapp, denominato Gli amici di Maria. I messaggi sono stati scambiati il



## TRIBUNALE DI VICENZA

giorno 3 dicembre 2017 in un arco temporale che va dalle 16,20 (orario del primo messaggio) alle ore 20,25, come emerge dalla stampa allegata alla contestazione disciplinare. Il loro contenuto è riferito all'attività svolta nel reparto, ipotizzando, ad esempio un prelievo senza cannula (ore 17,25) all'uso di un ago color arancio (ore 17,27), all'uso di aghi aranci e grigi (ore 17,42) all'uso di aghi arancioni per far fronte a coliche renali (ore 18,13), al conteggio degli aghi e cannule utilizzati e ad un punteggio di gara. Ovviamente non tutti i messaggi sono riferibili al ricorrente, ma non è contestato che egli abbia partecipato al gruppo e scambiato e letto i messaggi degli altri partecipanti.

Al caso in esame vanno applicati i principi elaborati dalla giurisprudenza di legittimità in merito al principio di corrispondenza tra fatto contestato e fatto per cui viene inflitta la sanzione disciplinare.

In proposito, la S.C. ha affermato il principio per cui il datore di lavoro non può utilizzare, ai fini disciplinari, circostanze nuove rispetto a quelle contestate, mentre sono legittime modificazioni dei fatti contestati concernenti circostanze non significative rispetto alla fattispecie, il che ricorre quando le modificazioni non configurano elementi integrativi di una diversa fattispecie di illecito disciplinare, non risultando in tal modo preclusa la difesa del lavoratore (cfr. Cass. 12644\2005; Cass. 6091\2010). In sostanza, il contraddittorio sul contenuto dell'addebito mosso al lavoratore può ritenersi violato (con conseguente illegittimità della sanzione stessa, irrogata per causa diversa da quella enunciata nella contestazione) solo quando vi sia stata una sostanziale immutazione del fatto addebitato, inteso con riferimento alle modalità dell'episodio ed al complesso degli elementi di fatto connessi all'azione del dipendente, ossia quando il quadro di riferimento sia talmente diverso da quello posto a fondamento della



## TRIBUNALE DI VICENZA

sanzione da menomare concretamente il diritto di difesa (cfr. Cass. 2935\2013).

Nel caso in esame non si ravvisa alcuna violazione del diritto di difesa, dal momento che lo scambio dei messaggi, il loro contenuto e la loro finalità lesiva della dignità dei pazienti, che sono stati tenuti all'oscuro di quanto i dipendenti si scambiavano e dei loro commenti, è una circostanza di fatto contenuta nella contestazione disciplinare.

Se all'esito dell'istruttoria compiuta in sede disciplinare non è emerso che la "gara" si è effettivamente svolta, è peraltro risultato provato che lo scambio di messaggi, il loro contenuto, la strumentalizzazione dei pazienti a fini sia pure ludici di infermieri e medici in servizio e partecipanti alla chat, vi sono stati.

Peraltro, come emerge dal provvedimento disciplinare, il ricorrente ha avuto modo, in sede di audizione, di prendere posizione e di difendersi in merito alla partecipazione alla chat, tanto da aver contestato l'effettiva incidenza di questa attività sullo svolgimento del servizio e da riferirla ad uno scambio scherzoso tra dipendenti. Non può ravvisarsi pertanto alcuna violazione del diritto di difesa, dal momento che lo scambio di messaggi costituiva circostanza specificamente contestata, sia pure nell'ambito di una condotta più grave che non è stata dimostrata.

Deve poi ritenersi infondata la censura mossa dal ricorrente concernente la stessa sussistenza del fatto per il quale è stata inflitta la sanzione disciplinare.

A questo proposito, va rilevato che il ricorrente ha pacificamente partecipato alla chat e, seppure abbia inviato otto messaggi, ha del tutto presumibilmente letto il contenuto dei messaggi dei partecipanti alla chat. Come è stato evidenziato, i messaggi sono collocati in un arco temporale non certo limitato, partendo dalle 16,20 per arrivare alle 20,25, in orario di servizio. È quindi evidente che il ricorrente ha partecipato in orario di servizio ad uno



## TRIBUNALE DI VICENZA

scambio di messaggi del tutto anomalo ed estraneo all'attività lavorativa. Il tempo dedicato a questa chat è poi particolarmente significativo ove si consideri che il fatto si è verificato in un reparto, come il Pronto Soccorso, notoriamente interessato da problematiche urgenti dei pazienti, che porta a ritenere contrario ai doveri discendenti dal rapporto di lavoro l'attenzione dedicata ad uno scambio di messaggi dal tono scherzoso e, a volte, connotanti mancanza di rispetto per i pazienti, trattati, sia pure in modo scherzoso, come strumenti di divertimento e scambio di battute.

Il comportamento tenuto dal ricorrente risulta contrario alla previsione del codice di comportamento dei dipendenti adottato dall'ULSS (cfr. doc. 4 allegato alla memoria), in particolare all'art. 3 punto 7, che obbliga al rispetto della centralità della persona e del paziente.

Le considerazioni che precedono portano quindi al rigetto della domanda.

### **P.Q.M.**

Definitivamente decidendo, ogni diversa istanza disattesa,

- 1) Respinge la domanda;
- 2) Condanna il ricorrente alla rifusione in favore della resistente delle spese di lite che liquida in € 1.800,00 per compensi, oltre al rimborso forfetario di cui all'art. 2 DM 10 marzo n. 2014 n.55 e a CPA e IVA;
- 3) Fissa in 60 giorni il termine per il deposito della motivazione.

Vicenza, 23-11-2017.

Il cancelliere

Il giudice del lavoro  
(dr. Gaetano Campo)