



Tribunale di Brindisi - Sezione Lavoro

Il Giudice, Gabriella Puzzovio letti gli atti sciogliendo la riserva assunta all'esito dello spirare del termine concesso per il deposito di note con scadenza il 10.4.2024, ha pronunciato la seguente

**ORDINANZA**

nel procedimento tra

**AAROI EMAC PUGLIA**, con l'avv. BALESTRO SILVIA e GUARINI CARLO

Contro

**ASL BRINDISI** con l'avv. PETRUZZI GIULIO

**RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO**

Con ricorso ritualmente depositato e notificato la sigla sindacale in epigrafe emarginata conveniva in giudizio dinanzi al Tribunale di Brindisi l'Azienda sanitaria locale onde sentire accogliere le seguenti conclusioni: *“accertare e dichiarare, ai sensi dell'art. 28 L. 300/70, il carattere antisindacale della condotta tenuta dalla ASL Brindisi così come specificato nella parte in diritto del*

*presente ricorso e consistita: - nell'aver totalmente omesso la comunicazione dei nominativi dei dirigenti medici tenuti alla effettuazione dei servizi essenziali ad AAROI EMAC sezione regionale Puglia; - nell'aver nell'aver totalmente omesso la comunicazione dei dirigenti medici tenuti alla effettuazione dei servizi essenziali al Rappresentante Aziendale di AAROI EMAC; - nell'aver omesso di dare riscontro alla richiesta di sostituzione del dott. Pappalardo con la conseguente impedimento dello stesso a partecipare allo sciopero; - nell'aver richiamato dalle ferie un dirigente medico per svolgere anche prestazioni aggiuntive, e conseguentemente, ordinare la cessazione del detto comportamento e assumere ogni opportuno provvedimento a titolo di rimozione degli effetti e pertanto, in particolare: - ordinare alla convenuta di astenersi dal tenere condotte analoghe in occasione di futuri scioperi, tenendo una condotta di pieno e puntuale adempimento degli obblighi di informazione previsti dall'art. 3, comma 3, dell'accordo 26.9.2001, sia quanto ai soggetti destinatari, sia quanto al rispetto dei termini, sia quanto al contenuto della comunicazione, con*

*analitica indicazione dei nominativi dei medici compresi nei contingenti ripartiti per struttura e servizi di appartenenza; - ordinare la pubblicazione dell'emanando decreto – o comunque estratto del suo dispositivo – per almeno trenta giorni sia presso i locali della Fondazione in luogo accessibile a tutti, sia presso tutte le strutture interessate alla fissazione di contingenti; - ordinare la pubblicazione dell'emanando decreto – o comunque estratto del suo dispositivo – per almeno trenta giorni nella sezione “Notizie” del sito istituzionale “<https://www.sanita.puglia.it/web/asl-brindisi/notizie>”; - ordinare la pubblicazione dell'emanando decreto – o comunque estratto del suo dispositivo – su almeno due quotidiani tra quelli di maggior tiratura a livello nazionale e locale; - ordinare il pagamento alla Associazione ricorrente della somma di euro 1.000,00 a titolo di risarcimento del danno all'immagine. Con vittoria di spese.”*

In particolare, la sigla AAROI-EMAC deduceva di aver proclamato un primo sciopero in data 14.11.2023, poi, riproclamato l'8.12.2024 per il 18 dicembre 2023; di aver inoltrato le necessarie comunicazioni alle Autorità competenti (compresa la ASL convenuta), richiamando l'attenzione sull'obbligo del datore di lavoro di trasmettere i nominativi dei dirigenti da adibire al servizio durante il turno di sciopero (entro 5 gg prima); che, con riferimento al presidio ospedaliero “Di Summa Perrino” di Brindisi, il rappresentante aziendale dott. Picoco, in data 14.12.2023 aveva sollecitato la comunicazione dell'ASL a mezzo p.e.c. “*Oggetto: comunicazione intempestiva dei contingenti minimi.*”, senza tuttavia ricevere idoneo riscontro; che il dottor Calò, direttore dell'Unità Operativa Complessa di Anestesia e Rianimazione, per il giorno dello sciopero considerava presenti i dirigenti medici chiamati per tale data in servizio e per coprire tutti i turni richiamava anche alcuni dirigenti medici dalle ferie (dott. Landolfo); che, a fronte di tanto, durante il giorno dello sciopero, taluni medici venivano assegnati a servizi non urgenti (dott.ssa MANCARELLA) altri spostati in altri servizi sebbene avessero chiesto di esser sostituiti per scioperare (dott. Pappalardo).

Sulla scorta di tali argomentazioni la ricorrente quindi agiva in giudizio onde accertare la condotta antisindacale dell'asl Brindisi.

Avverso tale domanda resisteva la convenuta eccependo che “*sia pur in costanza di un marginale, non voluto, ritardo rispetto al termine di cinque giorni antecedenti la data dello sciopero (indetto, come ammesso dallo stesso ricorrente, solo qualche giorno prima, in data 8.12.2023), gli incumbenti per come posti in essere dalla deducente ASL hanno comunque cercato di contemperare le contrapposte esigenze. Dalla documentazione che si produce emergono due dirimenti circostanze: - nell'uno, e di fondo, che, quand'anche inviati tempestivamente gli elenchi, la situazione dei turni non avrebbe potuto avere esito differente in ragione dell'esiguo numero di personale medico in dotazione di ciascuna UU.OO. compresa quella di Anestesia e Rianimazione,*

*rapportato anche al numero, non certo marginale, dei partecipanti allo sciopero. - nell'altro, e parallelamente, che la stessa gestione dei turni per come effettuata anche dai singoli Responsabili di U.O. è stata tale da riuscire a contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con l'onere ineludibile di prestare attività di assistenza, sia in urgenza che in elezione.".*

Istruito il procedimento con la sola acquisizione dei documenti offerti in comunicazione, all'esito del deposito delle note autorizzate, il Tribunale riservava la decisione.

\*\*\*

Il ricorso è fondato e deve esser accolto per quanto di ragione.

In via preliminare, si osserva come l'attualità della condotta antisindacale non viene meno nel caso in cui dalla condotta lesiva del datore di lavoro, anche già esaurita, derivino degli effetti durevoli (Cass. Sez. L., Ordinanza 22.05.2019 n. 13860, rv. 653843). Diversamente infatti si restringerebbe la presenza del requisito di attualità ai soli illeciti permanenti, ossia fondati su una condotta mai interrotta, mentre i precedenti della Cassazione sono chiarissimi nel riferirsi a casi di condotta esaurita ma che produce effetti durevoli nel tempo, anche solo per la portata intimidatoria e la situazione incertezza nelle relazioni industriali.

In tal senso, tra i poteri dell'autorità giudiziaria, in virtù dell'art. 28 st. lav., deve essere ricompreso anche quello di inibire future condotte antisindacali per le quali si chiede la cessazione mediante il ricorso. In questo senso, si è espressa anche la Cassazione, affermando che "*L'esaurirsi di singole azioni antisindacali del datore di lavoro non preclude al giudice di vietargli, ai sensi dell'art 28 della legge n. 300 del 1970, la (ulteriore) continuazione di dette azioni, ove le stesse siano espressione di una condotta non meramente episodica ma destinata oggettivamente a persistere nel tempo, con conseguenti durevoli ripercussioni negative per la libertà o l'attività sindacale, cui, in mancanza della pronuncia di un divieto siffatto, non sarebbe apprestata effettiva tutela. L'accertamento della sussistenza in concreto delle condizioni che legittimano un ordine dell'indicato contenuto - che non si risolve in un precetto (penalmente sanzionato) rivolto a vietare ipotetici e generici comportamenti futuri - implica un apprezzamento di fatto, riservato al giudice del merito ed insindacabile in Cassazione, se sorretto da motivazione adeguata ed immune da vizi logici e giuridici"* (così già Cass. Sez. L, Sentenza n. 3894 del 03.07.1984, Rv. 435841 - 01).

Nel merito, si osserva che il diritto di sciopero, quale diritto individuale di rango costituzionale, nei servizi pubblici "essenziali" è tenuto alle limitazioni disposte dalla legge n. 146/1990 che, all'art. 2, prevede che "il diritto di sciopero è esercitato nel rispetto delle misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili per garantire le finalità di cui al comma 2 dell'art. 1", ossia "allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona", prevedendo che i contratti collettivi "possono disporre l'astensione dallo sciopero di quote

strettamente necessarie di lavoratori tenuti alle prestazioni ed indicare, in tal caso, le modalità per l'individuazione dei lavoratori interessati”.

Nella specie il Contratto collettivo integrativo aziendale del 2008 all'Allegato 1 (Protocollo d'intesa sull'individuazione delle prestazioni indispensabili da garantire in occasione di scioperi) al punto A1 tra i servizi pubblici essenziali prevede “Assistenza d'urgenza” con i seguenti servizi: “-pronto soccorso medico e chirurgico; - rianimazione e terapia intensiva; - unità coronariche; - assistenza ai grandi ustionati; - emodialisi; - prestazioni di ostetricia connesse ai parti; - medicina neonatale - UTIN; - servizio ambulanze compreso elio-ambulanze; - servizio trasporti infermi; - oncologia” e al punto A2 “Assistenza ordinaria” con i seguenti: “- servizi di area chirurgica per emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad essa relative; - unità spinali; - prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate (ivi incluse alcune prestazioni ambulatoriali di area cardiologica e ostetrica); - assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori; - assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare ed in casa protetta; - nido e assistenza neonatale; - attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili”.

Nel predetto CCIA, all'art. 2, sono previsti i contingenti minimi per le rispettive aree, ovvero con riferimento al punto A1 si legge “Contingenti di personale, suddiviso per categorie e profili (qualifiche professionali) normalmente impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero”; con riferimento al punto A2 si legge: “Contingente non inferiore a quello impiegato nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni si farà riferimento, quantitativamente, al personale in servizio l'ultimo giorno festivo antecedente lo sciopero. N.B. Per le Strutture ospedaliere, sedi di Dipartimenti d'urgenza di 1° e 2° livello, si deve assicurare la presenza attiva 08.00/20.00 e, comunque, non inferiore a 6 ore secondo un piano operativo predisposto dalla direzione medica ospedaliera”. Al punto 10 è inoltre previsto che “in ogni caso, per le prestazioni indispensabili relative alla “assistenza sanitaria d'urgenza” di cui alla lettera A1 dell'articolo 1, va mantenuto in servizio il personale delle diverse categorie e profili normalmente impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero”.

Quanto alle comunicazioni, l'accordo prevede che “i nominativi sono comunicati alle Organizzazioni sindacali territoriali e ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero, mediante affissione dell'elenco nominativo distinto per unità operativa nei pressi dell'orologio marcatempo a cura del Direttore della macrostruttura. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile”.

Nel caso in esame, come rilevato dalla ricorrente l'azienda opponente non ha assolto agli obblighi di cui alla normativa di settore precitata, non avendo determinato, in occasione dello sciopero del 18.12.2023 i contingenti di personale e i nominativi dei lavoratori da impiegare nelle prestazioni indispensabili comunicandoli alle Organizzazioni sindacali "almeno 5 giorni prima".

Nello specifico, è accaduto che, gli elenchi erano stati affissi il 16 dicembre, quindi, due giorni prima dello sciopero, senza alcuna previa comunicazione nei termini di legge al sindacato.

Inoltre, il dirigente dott. Calò aveva organizzato l'attività del 18.12.2023 facendo sì che venissero garantite sia le attività di urgenza che in elezione (come ammesso in memoria). Di conseguenza è avvenuto che le richieste di sostituzione, anche se tempestivamente inoltrate (come quelle del dott. Pappalardo), non sono state soddisfatte; mentre per altre richieste (cfr caso dott.ssa Mucci) il sostituto (Dr. Landolfo) è stato assegnato al turno in c.d. "prestazione aggiuntiva" (inizialmente assegnato in sostituzione del dott. Picoco).

In sostanza, l'ASL ha tardato la comunicazione dei contingenti, ha omesso le comunicazioni alle organizzazioni locali e fino alla fine ha modificato i turni al fine di garantire non solo le prestazioni essenziali, ma anche altro genere di prestazioni.

Pertanto, il Tribunale ritiene sussistente il comportamento antisindacale, proprio in quanto con tale condotta l'azienda ha di fatto impedito al Sindacato lo svolgimento a monte di un ruolo essenziale: ovvero verifica della congruità o meno delle prestazioni indispensabili e verifica del personale tenuto a garantire tali prestazioni e di quello esonerato.

Né la dedotta carenza di organico del personale o il fatto che fosse stato garantito lo sciopero di 7 lavoratori (di cui solo 3 precettati) consentono di superare il vulnus informativo di cui innanzi, atteso che la norma è tesa a garantire un diritto del sindacato che deve esser esercitato prima dell'astensione proprio a presidio delle preliminari garanzie di verifica della conformità dei provvedimenti dell'azienda ai precetti di legge.

Quanto all'unicità dell'episodio in contestazione, nel caso in esame, la stessa Azienda ha confessato di aver sempre seguito tali tipologie di prassi con la conseguenza che emerge in maniera indiscussa la natura non meramente episodica della violazione accertata, con la conseguenza che la domanda della ricorrente deve esser accolta.

In conclusione, il ricorso deve essere accolto nei limiti suddetti, come in epigrafe.

Pqm

- Dichiarare l'antisindacalità della condotta tenuta dall'azienda sanitaria in occasione dello sciopero del 18.12.2024 in relazione alla omessa comunicazione da parte della stessa alle organizzazioni sindacali entro 5 gg prima dell'astensione dei contingenti minimi come

previsto dal CCIA 2008 e per l'effetto ordina all'azienda convenuta di astenersi per il futuro da tali tipi di condotte, ordinando il rispetto dei presupposti normativi;

- Ordina all'azienda convenuta di dare comunicazione del presente provvedimento mediante affissione nella bacheca aziendale per gg 30;
- Condanna l'azienda convenuta alla refusione delle spese di lite che si liquidano in favore della sigla ricorrente in euro 1600,00 oltre accessori come per legge a titolo di compensi professionali, con distrazione.

Brindisi, 17/04/2024

Il Giudice

Gabriella Puzzovio