

REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA
SETTORE LAVORO

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del lavoro di Reggio Emilia, dott. Elena Vezzosi, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa N. 106/2013 promossa da:

M. [REDACTED] C. [REDACTED] elettivamente domiciliata in SERIATE (BG) presso lo studio dell'avv. [REDACTED] e [REDACTED] che la rappresentano e difendono come da procura in allegato al ricorso

- RICORRENTE -

contro

AZIENDA USL di REGGIO EMILIA in persona del Direttore Generale p.t., rappresentata e difesa dall'Avv. [REDACTED]

- CONVENUTO -

OGGETTO: illegittimità sanzione disciplinare

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in cancelleria il 30/1/2013 la ricorrente – assunta dall'AUSL di Reggio Emilia con contratto a tempo determinato dal 27/12/2011 al 26/8/2012 con qualifica di Dirigente



Farmaceutico- conviene in giudizio dinanzi a questo Giudice del Lavoro il proprio ex datore di lavoro AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE di REGGIO EMILIA (d'ora in avanti AUSL o l'azienda) impugnando tre distinte sanzioni disciplinari comminate dall'Azienda.

In particolare, con una prima sanzione l'AUSL ha comminato alla ricorrente - con lettera del 9/5/2012, all'esito di procedimento disciplinare avviato il 26/1/2012- la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per giorni 87, a fronte della commissione di cinque distinti episodi (cfr. doc.2 e 3 ricorso).

Con la seconda sanzione l'azienda ha comminato alla ricorrente - con lettera del 19/6/2012, all'esito di procedimento disciplinare avviato il 22/5/2012- la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per giorni 56 (cfr. doc.4 e 5 ricorso).

Con terzo provvedimento il dirigente del Servizio dr. [REDACTED] ha inflitto la sanzione della censura (cfr. doc.6 ricorso).

La ricorrente afferma, con riguardo alla prima contestazione/sanzione, in sintesi di non avere commesso alcuno dei fatti in essa lamentati e di avere comunque sempre agito nel rispetto della normativa sia aziendale che nazionale e delle procedure interne; con riguardo alla seconda sanzione, sostiene che la contestata assenza ingiustificata è stata determinata dallo stato di malattia della dott. [REDACTED], che ha comportato tra l'altro due ricoveri ospedalieri regolarmente comunicati alla datrice di lavoro; quanto alla censura, essa riguarderebbe addebiti già contestati nella prima sanzione, e dunque illegittimamente duplicati e puniti.

Si è costituita ritualmente in giudizio l'AUSL di REGGIO EMILIA sostenendo la correttezza dei procedimenti disciplinari instaurati e la piena fondatezza delle sanzioni irrogate.

Non necessitando la causa di attività istruttoria, all'udienza del 7/1/2014 il Giudice ha pronunciato la presente sentenza nelle forme di legge dandone contestuale lettura all'esito della camera di consiglio.

Il ricorso non è fondato e va respinto, con conseguente conferma delle sanzioni disciplinari oggetto della presente impugnazione.

Con riguardo alla prima contestazione d'addebiti (26/1/2012) cui è conseguita la sanzione della sospensione dal servizio e stipendio per gg.87 (irrogata il 9/5/2012), si osserva che sono contestati dall'Azienda 5 episodi: 1) non aver consegnato all'infermiera B [REDACTED] in data 11/1/2012 tre farmaci prescritti dal medico di corsia per un paziente dimissionario (B.A.) affermando che la farmacia ne era sprovvista quando invece i farmaci erano presenti; e di non aver proposto (al posto



dell'antibiotico CEFIXORAL, non presente) alla stessa infermiera un farmaco sostitutivo (ISOCEF) indicandole l'esatta procedura per ottenerlo 2) aver escluso all'infermiera B. [redacted] in data 13/1/2012 l'esistenza di farmaci sostitutivi del TIENAM, esistendo invece il MERREM; 3) l'aver consegnato il 14/1/2012 ad un familiare della paziente GD un farmaco diverso per composizione rispetto a quello prescritto in terapia; 4) l'errata compilazione dell'applicativo informatico per la gestione del magazzino della Farmacia di Scandiano, che ha portato ad evidenziare giacenze negative in realtà non esistenti; 5) aver creato gravi disservizi nell'erogazione dei farmaci, durante il turno coperto dalla lavoratrice in data 21/1/2012.

In ordine agli episodi sopra sommariamente descritti la lavoratrice è stata sentita oralmente dall'azienda nel corso del procedimento disciplinare (cfr. doc.4 AUSL), ed a seguito dell'audizione e delle giustificazioni addotte l'Azienda ha proceduto ad ulteriore istruttoria interna mediante audizione del proprio personale coinvolto nelle vicende (cfr. doc.5, 7, 9, 10) e mediante acquisizioni documentali.

In ricorso la dott. Molinari contesta i 5 episodi sostanzialmente affermando, con riguardo al 1°) di non essere stata lei, ma la collega dott. [redacted], ad erogare il farmaco ISOCEF al paziente B.A.; con riguardo al 2°) che il farmaco MERREM non è equivalente al TIENAM ma solo sovrapponibile, e pertanto lo stesso non poteva essere consegnato 'in sostituzione' del primo senza la autorizzazione del medico ospedaliero; con riguardo al 3°) di non avere mai consegnato il farmaco errato SINEMET alla sig. GD, ed in ogni caso che l'utilizzo della penna ottica -come nel caso è stato fatto-elimina qualsiasi errore di consegna, che dunque non è avvenuto; con riguardo al 4°) di non avere mai ricevuto da parte della datrice di lavoro idonea formazione in ordine all'utilizzo delle procedure informatiche aziendali, ove per altro la gestione del magazzino e degli scarichi all'interno della Farmacia di Scandiano era deficitaria già prima del suo arrivo a causa di una incomunicabilità tra i software installati; con riguardo al 5°), che il lieve disservizio creatosi quel giorno fu dovuto alla circostanza che la dott. M. [redacted] era stata lasciata sola a gestire lo sportello, e che il rallentamento fu aggravato dagli intralci creati dall'infermiera C. [redacted]

In realtà, i fatti contestati hanno ricevuto piena dimostrazione processuale da parte dell'Azienda, che ha prodotto tutti i verbali di audizione delle persone coinvolte nelle vicende, la documentazione di rilievo, ed ha comunque richiesto prova testimoniale (che il Giudice ha ritenuto superflua a fronte del materiale versato in atti) a mezzo dei dipendenti interessati.

In particolare, con riguardo al punto 1), l'infermiera B. [redacted] sentita il 9/3/2012 (doc.5), ha confermato di avere ricevuto dalla M. [redacted] e non da altri il farmaco ISOCEF, circostanza provata anche dal doc.6, ossia la 'strisciata' del programma che evidenzia l'operatore che ha effettuato la



procedura di scarico del farmaco; e del pari per il punto 2) che la stessa B [redacted] confema anche dopo che le sono state rese note le obiezioni della dott. M [redacted].
Riguardo al punto 3), la conferma dei fatti è data dalle dichiarazioni di P [redacted] A [redacted] del 23/2/2012 (doc.7), del sig. C [redacted] del 5/3/2012 (doc.9), delle 'strisciate' del programma (doc.8).
Con riguardo al punto 4), è sempre il sig. C [redacted] a spiegare dettagliatamente l'uso dei programmi e delle procedure informatiche di magazzino; né per altro la ricorrente ha dedotto prova sull'omessa formazione da parte dell'Azienda in ordine all'utilizzo del software aziendale.

Infine, per quanto riguarda il punto 5), le affermazioni della Farmacista ricorrente sono smentite dalla deposizione resa dall'infermiera C [redacted] il 9/3/2012 (doc.9) e della stessa dott. P [redacted].
Si deve ritenere che le mancanze addebitate, risultate dunque tutte provate, siano di peculiare gravità, tenuto conto del servizio delicatissimo che la farmacia di un'Azienda locale è tenuta a svolgere nei confronti sia degli utenti esterni che del personale interno che alla stessa si rivolge per ottenere la terapia impostata dal medico. Tale servizio richiede doti non comuni di attenzione e responsabilità, unite ad un alto grado di specializzazione in campo non solo farmaceutico ma anche medico; ed impone comunque una condotta immune da negligenza o imperizia a fronte della potenzialmente drammatiche ed estreme conseguenze che ne possono derivare.

Tutto ciò è mancato nella condotta della dott. M [redacted] che dunque appare essere stata correttamente sanzionata dalla datrice di lavoro.

Stesse considerazioni vanno fatte relativamente alla condotta sanzionata direttamente dal dirigente farmaceutico con l'irrogazione della censura scritta (provvedimento n.30 del 22/2/2012 cfr. doc.16), evidenziando come trattasi di fatti del tutto differenti rispetto a quelli di cui alla precedente sanzione (cfr. doc.15, che evidenzia un non corretto uso della procedura di scarico, e la 'riottosità' a ricevere corrette indicazioni da parte della collega dr. P [redacted]; e comunque il volontario mancato emendamento degli errori compiuti).

Per concludere, con riguardo alla sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dallo stipendio per 56 giorni irrogata con provvedimento n.180 del 19/6/2012, è provato per tabulas (e comunque non contestato dalla stessa M [redacted] né nel proprio ricorso, né nelle note giustificative trasmesse all'Azienda il 18/6/2012 -cfr. doc.13) che la ricorrente documentò alla propria datrice di lavoro l'assenza per malattia dal 29/3/2012 al 10/5/2012 (quasi due mesi) solo in data 16/5/2012, tra l'altro a mezzo di certificato del proprio medico curante che copriva solo un modestissimo arco temporale (una settimana) rispetto all'intero periodo.

E' ben vero che la stessa subi nel periodo antecedente a tale certificato due ricoveri ospedalieri (cfr.doc.15 ric.), ma la gravità dell'evento non giustifica il ritardo abnorme nella comunicazione dell'assenza al datore di lavoro, ben potendo essere fatta essa comunicazione anche a mezzo terzi, o



in casi estremi a mezzo @, FAX o altre modalità che comunque documentino una buona fede nell'esecuzione della prestazione lavorativa. (da ultima, ex plurimis, si veda *Sez. L, Sentenza n. 10552 del 07/05/2013*).

La sanzione irrogata, dunque, è perfettamente in linea con l'incomprensibile ed ingiustificato ritardo della lavoratrice nel comunicare all'Azienda la propria assenza, dovendosi per altro notare –come esattamente posto in rilievo anche dalla AUSL di Reggio Emilia- che l'assenza prolungata dal servizio, in casi di particolare gravità, è sanzionata a norma di legge (art.55 quater comma 1 Dlgs 165/2001) e di CCNL (art.8 comma 11 –cfr. doc.16 Azienda) con il licenziamento.

Il ricorso è pertanto integralmente respinto, mentre le spese di lite del presente giudizio, nonostante la soccombenza e per mere ragioni di equità sostanziale, a fronte della differente posizione economica tra le due parti, sono interamente compensate tra le stesse.

PQM

1. rigetta il ricorso.
2. compensa tra le parti in causa le spese del presente giudizio.

Reggio Emilia, li 07/01/2014

IL G.L.

Dr.ssa Elena Vezzosi

