



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI FOGGIA
SEZIONE LAVORO

in persona del giudice, dott.ssa Angela Vitarelli, all'udienza pubblica del **1.12.2023**, all'esito della camera di consiglio, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

ex art. 429 comma 1 c.p.c., mediante deposito contestuale della stessa, nella causa civile iscritta al n. **1000/2021 R.G.L.** vertente

TRA

, con l'avv. Lucia Martino

ricorrente

E

AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI FOGGIA in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'avv.

resistente

OGGETTO: sanzione disciplinare conservativa

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato il 25.03.2021, la parte ricorrente epigrafe indicata, premesso di lavorare alle dipendenze della resistente a decorrere dall'1.12.2006, con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, con profilo professionale di **infermiere**, CCNL di comparto, addetta nel periodo cui si riferiscono i fatti di causa alla **Struttura di riferimento** – Ufficio di Foggia – e, a seguito di istanza di assegnazione ad altra Struttura, presentata in data **1.12.2023**,



all'Ufficio [redacted], con decorrenza dal [redacted], ha dedotto quanto segue: di aver ricevuto nota raccomandata prot. [redacted], con la quale il Presidente del Collegio di Disciplina dell'ASL FG le contestava la violazione dell'ordine di servizio ID: [redacted] del [redacted], avente ad oggetto "*comunicazione orario di servizio*" per avere, nell'anno 2022 e nei mesi di gennaio e febbraio 2022 utilizzato permessi per motivi di servizio (PE14) mai autorizzati dal Dirigente, nonostante questi fossero obbligatoriamente subordinati a specifiche attività istituzionali correlate al ruolo e alle funzioni assegnate, creando all'interno dei turni di rientro pomeridiani, correlati a ferie, permessi retribuiti e malattie, una continua assenza nell'Ufficio; per avere effettuato un esiguo numero di rientri pomeridiani nell'anno 2022 e nel mese di gennaio [redacted]; che l'aver abbandonato il posto di lavoro digitando la causale PE14 in assenza di autorizzazione ed in concorso con altre unità lavorative dello stesso Ufficio, alla stessa ora e minuti, costituiva un'aggravante convenuta in solido, sguarnendo l'ufficio delle dovute risorse; per avere, nell'anno 2022 e nei mesi di gennaio e febbraio [redacted], a causa della sua assenza arbitraria dal posto di lavoro, sia nelle ore mattutine che in quelle pomeridiane, determinato grave pericolo alla funzionalità dell'Ufficio [redacted] alla sede di Foggia (composto da 4 unità lavorative), considerato che altri componenti erano ubicati in altra città ([redacted]) e non erano avvisati di tali assenze, e che, in particolare, tali condotte avevano prodotto l'assenza di tutti i dipendenti del predetto Ufficio in alcuni giorni ivi specificamente indicati; che ulteriore aggravante era integrata dall'aver effettuato successivamente a tali assenze ore di lavoro straordinario, poi effettivamente liquidato, nelle giornate di non rientro, ovvero, prevalentemente nelle giornate del venerdì e del sabato, sulla scorta di un orario complessivo settimanale risultato esaurito a causa dei predetti permessi.

Nella contestazione di addebiti si affermava che i comportamenti indicati integrassero violazione dell'art.64 CCNL Comparto Sanità del 21.5.2018, comma 1, e comma 3, lett.a) ed h). Si precisava, inoltre, che una delle violazioni contestate era stata segnalata e descritta all'U.P.D. con nota ID: [redacted] del [redacted], che veniva allegata, laddove le rimanenti erano state rilevate dallo stesso U.P.D.

La ricorrente deduceva di aver depositato all'U.P.D. osservazioni scritte contenenti le proprie giustificazioni in merito alla contestazione disciplinare, evidenziando sia vizi formali del procedimento disciplinare, che l'infondatezza degli addebiti e chiedendo, pertanto, l'archiviazione del procedimento

E che, all'esito del procedimento disciplinare, il Presidente del Collegio di Disciplina, con nota raccomandata R.R. prot. [redacted], ritenuto che il comportamento fosse di notevole gravità "poiché sarebbe emersa una progettualità in concorso con altri dipendenti", le irrogava la



sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per mesi 6, ai sensi dell'art.65, comma 1, lett.e), CCNL 21.5.2018. Il predetto provvedimento, conclusivo del procedimento disciplinare, veniva in pari data anticipato via pec ai difensori.

Conseguentemente, con nota raccomandata R.R. prot.n. 0000 del 01/12/2023, è stata trasmessa alla ricorrente la delibera DG ASL FG n. 0000 del 01/12/2023, con cui l'ASL FG prendeva atto della relazione del "Collegio" di Disciplina trasmessa con nota prot.n. 0000 del 01/12/2023 e, per l'effetto, le veniva irrogata la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per mesi 6, ai sensi dell'art.65, comma 1, lett.e), CCNL Comparto Sanità del 21.5.2018, la cui esecuzione veniva frazionata nel periodo decorrente dal 01/12/2023).

Conseguiva, all'adozione della sanzione disciplinare predetta, l'impossibilità per la ricorrente di partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione delle progressioni orizzontali indetta dall'ASL FG, in esecuzione della delibera n. 0000 del 01/12/2023, con Avviso interno pubblicato il 01/12/2023, prevedendo l'avviso citato il requisito dell'assenza di sanzioni disciplinari superiori alla censura comminata nel biennio precedente e di procedimenti disciplinari pendenti in costanza di procedimenti penali.

Tanto premesso, ha concluso come segue: *"a) accertare e dichiarare la nullità/illegittimità, per tutti i motivi di cui al presente atto, del procedimento disciplinare avviato dall'ASL FG nei confronti della ricorrente con nota prot.n.0000 del 01/12/2023 e, conseguentemente, annullare la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per mesi 6, comminata alla ricorrente con nota prot.n.0000 del 01/12/2023 e conseguente delibera DG ASL FG n. 0000 del 01/12/2023 di presa d'atto chiusura procedimento disciplinare, rimuovendone tutti gli effetti, sia giuridici che economici, con conseguente condanna dell'ASL FG a ricostruire lo status giuridico ed economico della ricorrente e al pagamento in suo favore delle retribuzioni relative al periodo (6 mesi) di durata della illegittima sospensione dal servizio; b) dichiarare il diritto della ricorrente ad essere ammessa alla procedura selettiva per l'attribuzione delle progressioni orizzontali indetta dall'ASL FG, in esecuzione della delibera n. 0000 del 01/12/2023, con Avviso interno pubblicato il 01/12/2023 e successiva riapertura dei termini pubblicata il 01/12/2023 e, per l'effetto, ordinare all'ASL FG di ammettere la ricorrente alla predetta procedura selettiva e di procedere alla valutazione della domanda dalla stessa presentata il 01/12/2023, con conseguente integrazione e/o modifica della delibera DG ASL FG n. 0000 del 01/12/2023)".* Vinte le spese di lite, con distrazione.

Si è costituita in giudizio l'Azienda Sanitaria resistente, contestando l'avversa domanda e chiedendone il rigetto.

All'odierna udienza, discussa oralmente, la causa è stata decisa come da sentenza contestuale depositata telematicamente.



La domanda è fondata e merita accoglimento, richiamate, anche ai sensi dell'art 118 disp. att. cpc, le argomentazioni rese in fattispecie analoga alla presente, da questo Giudice condivise (cfr. sent. nr. 111/2023 del 01/12/2023):

“Invero, risulta preliminare ed assorbente l'eccezione di parte ricorrente circa la mancata prova della effettiva partecipazione di tutti i membri del Collegio di Disciplina alle determinazioni assunte in sede di procedimento disciplinare.

L'art. 55-bis, commi 1 e 4, del decreto legislativo, 30 marzo 2001, n. 165 dispone che ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento.

Per espressa previsione legislativa, la norma in questione, afferente la disciplina del rapporto di impiego alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, è imperativa.

L'art. 55, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo *ratione temporis* vigente prevede, infatti, che: “le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2”.

L' art. 55 bis, rubricato “Forme e termini del procedimento disciplinare” nel testo *ratione temporis* vigente prevede testualmente, prevede poi al secondo comma “2. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione, individua l'ufficio per i procedimenti disciplinari competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolarità e responsabilità”

Nel caso di specie, con delibera DG nr. 390 del 5.4.2017 (doc.7 fascicolo di parte ricorrente) l'Ente convenuto ha approvato la composizione collegiale dell'UPD. L'ASL di Foggia ha quindi istituito il proprio ufficio dei procedimenti disciplinari (con indicazione nominativa dei componenti e dei supplenti, del Presidente, di due Componenti e del Segretario) e la sua organizzazione ed il suo funzionamento sono stati disciplinati in base al regolamento adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 997 del 5 agosto 2017.

Parte ricorrente lamenta la violazione degli artt. 1 e 4 del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'UPD adottato con delibera DG ASL Foggia 997 del 5.8.2017, che prevedono “ART.1 U.P.D.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (d'ora in poi U.P.D.) è organismo aziendale a carattere collegiale competente all'esercizio della potestà disciplinare ai sensi della vigente normativa.



L'U.P.D. è nominato con deliberazione del Direttore Generale e dura in carica 5 anni. L'U.P.D. decide in totale autonomia e per questo motivo non è incardinato in alcuna struttura aziendale, ma è collocato in staff alla Direzione Generale. “

ART.4 FUNZIONAMENTO

“La composizione del collegio è valida solo con la presenza di tutti i componenti. Le decisioni sono prese di norma all'unanimità. Qualora uno dei componenti sia discorde, rende verbale delle motivazioni del proprio dissenso. A parità di votazione il Presidente ha voto valevole per due. I verbali degli incontri relativi all'attività istruttoria sono redatti in due copie originali e sono sottoscritti da tutti i componenti, oltre che dagli altri soggetti presenti; una copia è consegnata al dipendente. L'audizione nell'istruttoria può essere effettuata anche da due componenti purchè gli atti riportati siano stati posti a valutazione obbligatoriamente del Plenum nella seduta successiva. Le conclusioni ed il provvedimento adottato, devono avere nel verbale la sottoscrizione del Plenum”. (cfr. allegato 9 produzione di parte ricorrente); e deduce la nullità assoluta della sanzione irrogata poiché le determinazioni correlate alla sanzione non risultano essere state adottate dal Collegio sin dal fase della contestazione disciplinare. Precisa che mai dalla documentazione correlata al procedimento emerge l'avvenuta costituzione del Collegio, la relativa composizione e la conseguente deliberazione collegiale.

Sul punto l'ASL resistente ha dedotto che l'organo collegiale si è regolarmente costituito nelle persone del Presidente dott. [redacted], e dei due componenti dott.ssa [redacted] e dott. [redacted] e a seguito di “rituale sottoscrizione” del verbale del [redacted] (cfr. pag 11 della memoria), data in cui ha incaricato il Presidente alla trasmissione del provvedimento, come a chiare lettere si evince all'ultimo rigo della comunicazione del [redacted] con cui è stato comunicato alla lavoratrice [redacted].

Le deduzioni dell'ASL non convincono.

La lettera di contestazione disciplinare del [redacted] è stata sottoscritta solo dal Presidente del Collegio di Disciplina, dott. [redacted]. In detta nota, seppure vi è il riferimento al Collegio per cui conto il relativo Presidente ha sottoscritto la contestazione, deve, tuttavia, rilevarsi che dagli atti di causa non risulta la benchè minima prova (mancando, del pari, la relativa prodromica allegazione) circa l'avvenuto insediamento, in data antecedente alla predetta nota e per i fatti oggetto del procedimento disciplinare aperto a carico della [redacted] dell'Organo plurisoggettivo come previsto dal Regolamento Aziendale del 5.8.2017.

Come indicato sul punto l'art. 4 del predetto Regolamento stabilisce che “La composizione del Collegio è valida solo con la presenza di tutti i componenti.



Le decisioni sono prese di norma all'unanimità. Qualora uno dei componenti sia discorde, rende verbale delle motivazioni del proprio dissenso. A parità di votazione il Presidente ha voto valevole per due.

Il verbale degli incontri relativi all'attività istruttoria sono redatti in due copie originali e sono sottoscritti da tutti i componenti, oltre che dagli altri soggetti presenti; una copia è consegnata al dipendente.

L'audizione nell'istruttoria può essere effettuata anche da due componenti purchè gli atti riportati siano posti a valutazione obbligatoriamente dal Plenum nella seduta successiva.

Le conclusioni ed il provvedimento adottato, devono avere nel verbale la sottoscrizione del Plenum". L'art. 7, poi, tipizza il procedimento che deve essere seguito dall'UPD prevedendo la verifica dei fatti oggetto di rilievo disciplinare, comportando ciò il controllo e la valutazione collegiale degli esiti dell'attività ispettiva interna prima della emanazione della contestazione disciplinare.

Tanto, nel caso di specie, trova conferma nel contenuto della contestazione disciplinare del laddove viene dato atto che "una delle violazioni contestate è stata segnalata e descritta a questo collegio con nota ID: [redacted] (che si allega quale parte integrante e sostanziale della contestazione) e che le rimanenti sono state rilevate d'ufficio da questo Collegio".

L'attività di rilevazione d'ufficio di altre violazioni ai doveri di ufficio da parte della ricorrente implica l'attività di valutazione di fatti disciplinarmente rilevanti da compiersi in sede collegiale.

La facoltà attribuita dall'art. 5 del citato Regolamento al Presidente di sottoscrivere gli atti del procedimento in nome e per conto dell'Ufficio è questione diversa dalla presenza all'interno dell'Ufficio di tutti e tre i componenti nelle relative fasi valutative e decisorie.

Sotto tale specifico profilo, il Tribunale non ignora il principio affermato anche di recente dalla Suprema Corte (v. Cassazione civile sez. lav. - 28/06/2019, n. 17582) secondo cui "Con specifico riferimento all'attività dell'UPD, se a composizione collegiale, si è sottolineato, sviluppando il principio sopra richiamato, che devono essere collegialmente compiute "solo le attività valutative e deliberative vere e proprie (rispetto alle quali sussiste l'esigenza che tutti i suoi componenti offrano il proprio contributo ai fini di una corretta formazione della volontà collegiale) e non anche quelle preparatorie, istruttorie o strumentali, verificabili a posteriori dall'intero consesso" (Cass. n. 8245/2016 richiamata da Cass. 14200/2018).

Anche sotto questo profilo, pertanto, la doglianza è infondata, perchè la contestazione, con la quale si dà avvio al procedimento disciplinare, non ha natura decisoria nè è espressione di un potere discrezionale, in quanto nell'ambito dell'impiego pubblico contrattualizzato, a differenza dell'impiego privato, l'iniziativa disciplinare è doverosa (Cass. n. 8722/2017, richiamata fra le più



recenti da Cass. n. 20880/2018), tanto che la sua omissione è fonte di responsabilità per il soggetto tenuto ad attivare il procedimento”.

Del pari, è stato affermato che “in relazione all'attività degli organi collegiali la formazione della volontà resta distinta dalla manifestazione, sicchè mentre la prima si deve formare all'interno dell'organo collegiale secondo le regole che ne presidono il funzionamento, all'esterno l'organo agisce in persona del soggetto che lo rappresenta, sicchè gli atti ben possono essere sottoscritti solo da quest'ultimo” (Cassazione civile sez. lav., 06/02/2019 n.3467).

Tuttavia, deve richiamarsi anche quanto affermato da Cassazione civile sez. lav., 26/04/2016, n.8245 (richiamata nel corpo della motivazione della sentenza citata nr 1 invocata dalla parte resistente) secondo cui: “la questione se sia sempre necessaria la partecipazione di tutti i componenti d'un organo collegiale per la validità delle relative deliberazioni va risolto caso per caso in base al diritto positivo, non potendosi al riguardo trarre dall'ordinamento un principio generale nè richiamare semplicemente l'antico brocardo secondo cui duo non faciunt collegium, principio (generale) che può invece essere riconosciuto solo per la fase relativa alla costituzione dell'organo collegiale, non essendo dubitabile che esso non possa legittimamente operare se non si sia costituito mediante la nomina di tutti i suoi componenti (cfr. Cass. n. 1421/2000, richiamata, in seguito, da Cass. n. 8969/2000 e da Cass. n. 15056/2000)”.

Nella fattispecie concreta, oggetto di verifica è la effettiva presenza e partecipazione di tutti i componenti dell'UPD già nella fase preparatoria alla contestazione disciplinare, in quanto implicante la valutazione degli elementi di fatto di rilievo disciplinare posti a carico della dipendente, come esplicitamente previsto dal Regolamento Aziendale.

Sicchè, l'esternazione della decisione può essere rimessa al solo Presidente (legittimato ai sensi dell'art. 5 del Regolamento citato), purchè la stessa sia frutto della preventiva valutazione collegiale degli atti istruttori come, peraltro, previsto dall'art. 4 del Regolamento.

Seppure nel regolamento Aziendale del 5.8.2017 è prevista la facoltà da parte del Presidente di sottoscrivere gli atti del procedimento in nome e per conto dell'UPD, deve, tuttavia, rilevarsi che dagli atti di causa non si evince quando si sia costituito il predetto UPD.

Come detto la contestazione disciplinare del . . . è stata sottoscritta solo dal Presidente del Collegio di Disciplina, dott.

Solo due componenti alla data del . . . ssata per l'audizione della ricorrente hanno partecipato a tale fase, come evincibile dal relativo verbale affollato al fascicolo di parte ricorrente (doc. n. 3 fascicolo parte ricorrente firmato solo dal Componente . . . e dal Presidente

essendo ASSENTE il componente . . .).



La prova della rituale costituzione o, comunque del suo corretto insediamento del Collegio Disciplina non può inferirsi, con efficacia retroattiva, dalla disamina del verbale di audizione della ricorrente laddove vi è la sottoscrizione dello stesso da parte di due dei tre membri dell'UPD.

Né, tanto meno, detta prova può ricavarsi dalla nota finale del [redacted] con cui viene assunta la determinazione della massima sanzione espulsiva in danno della ricorrente, non potendo, neanche tale atto produrre effetti retroattivi e sananti rispetto alla omessa prova della rituale e regolare presenza di tutti i componenti del Collegio di Disciplina sia a monte della contestazione che del provvedimento espulsivo.

Invero, anche sotto tale profilo, deve rilevarsi che la comunicazione del [redacted] con la quale è stata irrogata la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso prodotta nel fascicolo di parte ricorrente (v. documento nr. 4) porta la sottoscrizione del solo Presidente.

E' pur vero che l'ASL convenuta ha prodotto un documento che indica la stessa data ([redacted]) lo stesso numero di protocollo ([redacted]), e ha lo stesso identico contenuto del provvedimento pervenuto alla ricorrente (compresa l'indicazione nell'ultimo rigo "il Collegio incarica il Presidente per la trasmissione del presente Verbale") con l'unica differenza che il documento prodotto da parte resistente riporta la firma di tutti i componenti del Collegio (cfr. allegato 5 produzione di parte resistente). Tuttavia detto documento come detto non può produrre effetti retroattivi e sananti e in ogni caso non prova il momento in cui il collegio si è costituito, non convince circa il momento in cui il collegio si sia costituito, ed anzi dalle mail allegate prodotte da parte resistente sembra emerge che se una determinazione collegiale c'è stata, questa è stata solo cartolare, non essendosi mai costituito il collegio.

Tale mancanza deve ritenersi idonea anche a ledere ab origine, e dunque irrimediabilmente, il diritto di difesa della parte ricorrente con riguardo alle modalità di acquisizione di tutti gli elementi ritenuti disciplinarmente rilevanti unitamente alla loro valutazione ai fini della contestazione ricevuta.

In definitiva, deve ritenersi pregiudicata la difesa della ricorrente in sede disciplinare evidenziata anche dal contenuto delle giustificazioni scritte dalla stessa fornite in data [redacted] con particolare riferimento al punto n. 6 della contestazione

La sanzione espulsiva è, pertanto, inficiata dal vizio di nullità per contrarietà a norma imperativa, atteso che l'ufficio di disciplina non si è, ab origine, validamente costituito nella sua interezza, nonché per violazione dell'art. 9 ter del D.L.vo n. 165/2001, che prevede "La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio



dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività”.

Le richiamate argomentazioni appaiono applicabili al caso di specie, rilevato che la preliminare censura formulata da parte ricorrente attiene proprio alla violazione delle prescrizioni del citato Regolamento di disciplina. In particolare, nella fase deliberativa, l'U.P.D. ha operato, per quanto consta, come organo monocratico.

Invero, la contestazione degli addebiti del _____ veniva sottoscritta unicamente dal Presidente del Collegio di Disciplina.

Inoltre, dall'esame della nota prot.n. _____ (le' _____), con cui l'U.P.D. adottava le proprie determinazioni in merito al procedimento disciplinare attivato nei confronti della ricorrente, non emerge in alcun modo che dette determinazioni siano state assunte dal Collegio.

In effetti, dall'esame del provvedimento predetto si evince che, anziché essere adottato dall'UPD in composizione collegiale, veniva adottato dal solo Presidente del Collegio di Disciplina, il quale soltanto ha sottoscritto l'atto, senza che in alcuna parte del predetto traspaia l'avvenuta convocazione del Collegio, la relativa composizione e la conseguente deliberazione collegiale.

Peraltro, la circostanza che il provvedimento conclusivo dell'iter disciplinare sia stato inviato dal Presidente del Collegio agli altri membri a mezzo mail, e che solo in data successiva al detto invio gli stessi abbiano formalizzato la propria condivisione delle decisioni ivi contenute- circostanza peraltro pacificamente ammessa da parte resistente (cfr. memoria del 29.9.2021)- conferma la ricostruzione che qui rileva, ovvero di un atto a formazione progressiva, piuttosto che collegiale.

La prova della rituale costituzione del Collegio non appare, dunque, rinvenibile in atti.

E' pur vero che l'ASL convenuta ha prodotto un documento che indica la stessa data, lo stesso numero di protocollo e ha lo stesso identico contenuto del provvedimento pervenuto alla ricorrente (compresa l'indicazione nell'ultimo rigo “il Collegio incarica il Presidente per la trasmissione del presente Verbale”), con l'unica differenza che il documento prodotto da parte resistente riporta la firma di tutti i componenti del Collegio.

Tuttavia detto documento non può produrre effetti retroattivi e sananti e, in ogni caso, non prova il momento in cui il collegio si è costituito, anzi documentando che le sottoscrizioni di tutti i membri del Collegio venivano apposte in epoca successiva all' invio del medesimo documento alla ricorrente.

Tale mancanza deve ritenersi idonea anche a ledere ab origine, e dunque irrimediabilmente, il diritto di difesa della parte ricorrente con riguardo alle modalità di acquisizione di tutti gli elementi ritenuti disciplinarmente rilevanti, unitamente alla loro valutazione ai fini della contestazione disciplinare.



Tali considerazioni inducono a ritenere inconferente, ai fini del decidere, il precedente citato da parte resistente, atteso che, nella fattispecie ivi esaminata, non veniva dedotta l'assenza di collegialità della deliberazione disciplinare (cfr. Cda Bari sent. n.350/2018).

Ne consegue l'accertamento della illegittimità della sanzione impugnata e, per l'effetto, la rimozione di tutti gli effetti, sia giuridici che economici, disposti in esecuzione della stessa, con conseguente condanna dell'ASL FG a ricostruire lo status giuridico ed economico della ricorrente e al pagamento in suo favore delle retribuzioni relative al periodo di sospensione dal servizio.

Ed, inoltre, l'accertamento del possesso, in capo alla ricorrente, dei requisiti richiesti per la partecipazione alla procedura selettiva per l'attribuzione delle progressioni orizzontali indetta dall'ASL FG, in esecuzione della delibera n.1 del 2021), con Avviso interno pubblicato il 2021 e successiva riapertura dei termini pubblicata il 2021 e, per l'effetto, la condanna dell'Azienda resistente ad ammettere la ricorrente alla predetta procedura selettiva ed a valutare la domanda dalla stessa presentata il 2021).

Quanto alla regolamentazione delle spese di lite, in considerazione della novità, della complessità e della particolare opinabilità della questione, tenuto anche conto della mancata adesione, da parte dell'Azienda resistente, alla proposta conciliativa formulata dalla ricorrente (cfr. verbale di udienza del 17.6.2022) si stima equo ed opportuno porle a carico della azienda soccombente nella misura di 1/2 e disporre la compensazione per la quota residua.

La liquidazione, affidata al dispositivo che segue, è effettuata sulla scorta dei parametri di cui al d.m. 10 marzo 2014, n. 55. Per la determinazione del compenso si ha riguardo ai valori previsti dalle tabelle allegate al citato d.m. 55/14 in relazione alla tipologia di causa (procedimento in materia di lavoro), al valore della controversia (indeterminabile, scaglione compreso fra € 26.000,00 ed € 52.000,00) e alle fasi in cui si è articolata l'attività difensiva espletata nel presente giudizio.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando sul ricorso iscritto al n. 0000/2021, promosso da [redacted] avverso l'Azienda sanitaria locale della Provincia di Foggia in persona del legale rappresentante pro tempore, così provvede:

- accoglie la domanda e, per l'effetto, accerta e dichiara l'illegittimità del procedimento disciplinare avviato dall'ASL FG nei confronti della ricorrente con nota prot.n. 0000/2021 del 2021 e, conseguentemente, annulla la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per mesi 6, comminata alla ricorrente con nota prot.n.0000 del 2021, rimuovendone tutti gli effetti, sia giuridici che economici, con conseguente condanna dell'ASL FG a ricostruire lo status giuridico ed economico della ricorrente e al pagamento, in suo favore, delle retribuzioni relative al periodo di sospensione dal servizio;



- condanna parte resistente ad ammettere la ricorrente alla procedura selettiva per l'attribuzione delle progressioni orizzontali indetta dall'ASL FG, in esecuzione della delibera n. 1000 del 10/11/2023, con Avviso interno pubblicato il 15/11/2023 ed a valutare la domanda dalla stessa presentata il 10/11/2023;
- liquida le spese di lite in euro 100,00, che compensa nella misura di 1/2, condannando l'ASL di Foggia al pagamento della restante parte in favore della ricorrente, oltre rimborso spese forfettario nella misura del 15%, i.v.a. e c.p.a, con distrazione.

Foggia, 1.12.2023

Il Giudice del Lavoro
Angela Vitarelli

