



DECRETO DI REPRESSIONE DI CONDOTTA ANTISINDACALE

- art. 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e succ. mod. -

TRIBUNALE ORDINARIO DI RIMINI

SEZIONE CIVILE

SETTORE LAVORO

Il Giudice del Lavoro

Nel procedimento promosso dalla organizzazione sindacale Funzione Pubblica della CGIL - FP CGIL con ricorso depositato il giorno 6\03\2024 a norma dell'art. 28 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e succ. mod. nei confronti della Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna ;

esaminati gli atti ed i documenti prodotti ed acquisiti ;

interrogati liberamente e gli informatori presenti in aula ed i legali rappresentanti delle due parti in causa che rassegnavano le conclusioni riportate nei rispettivi atti ;

OSSERVA

Il ricorso proposto dalla organizzazione sindacale Funzione Pubblica della CGIL - FP CGIL FLC CGIL finalizzato alla repressione della condotta antisindacale tenuta Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna appare meritevole di accoglimento per quanto di ragione .

Sul piano fattuale la presente vicenda può essere ricostruita nei seguenti termini sulla base della copiosa documentazione allegata dalle parti e delle convergenti dichiarazioni rese dagli informatori sentiti in aula .

In data 07.12.2023 le OO.SS. venivano informate dall'AUSL in merito ad una modifica dell'orario di lavoro per il personale Tecnico della Prevenzione, Dietista e tecnico del comparto assegnato al territorio riminese ed a seguito di tale segnalazione la FP CGIL di Rimini in data 12.12.2023 inviava la formale richiesta di apertura del confronto sindacale.

Peraltro a far data dal 20.12.2023 - e quindi prima di aprire il confronto con le rappresentanze sindacali l'azienda - l'Azienda iniziava a comunicare ai dipendenti interessati dal cambiamento per cui è causa i turni del mese di gennaio con i nuovi orari e la nuova organizzazione della P.D e solo due giorni dopo, in data 22.12.2023, l'azienda informava le OO.SS. di avere convocato il tavolo di confronto per il successivo 11.01.2024, salvo poi posticiparlo una prima volta al 17.01.2024 e una seconda volta al 24.1.2024.

In seguito a specifica sollecitazione sindacale l'Azienda rinviava l'entrata in vigore del nuovo orario, confermando per gennaio 2024 l'orario e la P.D. secondo le regole finora in vigore, pur specificando che, in ogni caso, a partire dal 05.02.2024, sarebbe stato adottato il nuovo orario, invitando le OO.SS

a trasmettere eventuali osservazioni nel merito (invito accolto dalla FP CGIL che trasmetteva una propria proposta di modifica dell'orario di lavoro e della P.D.).

In effetti, dal 20 di gennaio in poi, l'AUSL iniziava a comunicare ai lavoratori i turni del mese di febbraio 2024, con indicazione dei nuovi orari e della nuova organizzazione della PD a far corso dal 05.02.2024.

Solo in data 24 gennaio 2024 si apriva un effettivo confronto tra l'Azienda e le OO.SS., nel corso del quale l'AUSL si limitava ad illustrare il nuovo assetto aziendale unilateralmente deciso (facendo avere a parte ricorrente le relative slides illustrative solo il giorno successivo), cui facevano seguito le repliche di parte sindacale, la quale sottolineava che:

- l'organico attuale non permetteva il rispetto del numero di P.D. mensili per dipendente richiesto dall'AUSL (ossia sette, secondo l'art. 44 comma 10 C.C.N.L.);
- il personale interessato era assoggettato ad una pronta disponibilità superiore a quella contrattuale;
- l'organico presentato dall'AUSL per la P.D. risultava sovradimensionato di almeno tre unità rispetto al reale organico a disposizione;
- anche se il C.C.N.L. afferma che la P.D. deve essere disposta di norma all'interno della propria U.O. (art. 44 comma 5 C.C.N.L.), l'AUSL per converso prevedeva che la P.D. potesse essere coperta - come regola - anche da personale di U.O. diverse;
- anche se il C.C.N.L. all'art. 43 comma 1 prevede che l'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni, con orario di 7 ore e 12 minuti (se su cinque giorni lavorativi) e di 6 ore (se su sei giorni lavorativi), la nuova organizzazione voluta dall'AUSL prevedeva l'impiego su 5 giornate ma con turni da 6 ore e due rientri pomeridiani sino al raggiungimento delle 9 ore e 30;
- anche se il C.C.N.L. stabilisce che, di norma, l'orario massimo di PD deve essere di 12 ore da attivare solo in orario notturno e nei giorni festivi (art. 44 commi 6 e 7), la nuova modulazione oraria prevista dall'AUSL comportava - come regola - una PD per almeno 13 ore e 30 minuti e per tutti i giorni, anche nelle fasce orario diurne e feriali;
- anche se l'art. 43 C.C.N.L. prevede che non possano essere superate le 12 ore di lavoro a qualsiasi titolo prestate, la nuova P.D., in uno con le modifiche orarie decise dall'AUSL, potrebbe violare la predetta norma in quanto, se la P.D. venisse agganciata al nuovo turno delle 9 ore e 30, non potrebbe essere di 13 ore e 30 minuti, ma di sole 2 ore e 30 minuti;
- era illegittima la decisione dell'AUSL di eliminare unilateralmente l'indennità di turno ex art. 106 C.C.N.L. posto che con la nuova organizzazione, voluta dall'AUSL, veniva cambiato unicamente l'"orario di lavoro" dei Tecnici della Prevenzione, mentre l'"orario di servizio" permaneva sulle 12 ore;
- indicare nella convocazione l'inizio indifferibile della modifica all'orario di lavoro per il 5 febbraio significava eludere il confronto, tant'è che l'organizzazione sindacale resistente chiedeva di posticipare l'applicazione della nuova organizzazione a marzo, in attesa che si concludesse il confronto .

I rilievi mossi da parte sindacale rimanevano peraltro privi di riscontro in quanto l'Azienda, il giorno successivo al tavolo sindacale, si limitava a confermare *“l'implementazione di tali ipotesi gestionali organizzative a partire dal 5 febbraio 2024, assicurando, nelle more dell'attivazione, ulteriori incontri con i professionisti che saranno organizzati a cura delle Direzioni Infermieristiche e Tecniche che leggono per conoscenza in merito agli ulteriori chiarimenti sui diversi aspetti di dettaglio in relazione alle procedure/sviluppo delle turnistiche del personale interessato, garantendo*

un monitoraggio bimestrale i cui esiti, una volta raccolti, saranno rappresentati alle SS.LL” e procedeva secondo quanto già unilateralmente deciso.

Con nota del 30.01.2024, la ricorrente chiedeva all’A.U.S.L. di revocare immediatamente le nuove disposizioni in punto ad aggiornamento dell’orario di lavoro e servizio di P.D., ristabilendo, quindi, lo status quo ante.

L’AUSL rimaneva ferma nelle proprie posizioni, affermando che, da un lato, non vi era alcuna modifica del C.C.N.L. e che, dall’altro, quanto predisposto era conforme al già citato “Regolamento per la disciplina dell’orario di lavoro del personale del Comparto” del 18.05.2016 dall’AUSL Romagna.

Sulla scorta di tali premesse, la FP CGIL instaurava il presente giudizio deducendo come l’AUSL avesse tenuto una condotta idonea a ledere i beni protetti dall’art. 28 Stat. Lav. in particolare :

- per non avere attivato una effettiva procedura di informazione e di confronto così come previsto dagli artt. 5 e 6 del C.C.N.L. di settore per le materie inerenti *“i criteri generali relativi all’articolazione dell’orario di lavoro”* e *“i criteri generali sulla programmazione dei servizi di pronta disponibilità e di guardia”* (lett. a e lett. l., art. 6 C.C.N.L.) ;
- per avere proceduto alla modifica unilaterale e peggiorativa di quanto previsto dal C.C.N.L. agli artt. 43 e 44 in materia di orario di lavoro e pronta disponibilità (cd. P.D.) invece di intraprendere un nuovo procedimento di contrattazione collettiva ;
- per non avere più riconosciuto al personale Tecnico della Prevenzione, Dietista e tecnico del comparto assegnato al territorio riminese l’indennità di turno così come prevista ex art. 106 C.C.N.L.

Così sintetizzato il quadro fattuale di riferimento , sul piano normativo va qui richiamato l’art. 4 C.C.N.L. Comparto Sanità prevede che ***“1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Azienda o Ente e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. 2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali: - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle Aziende ed Enti a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori; - si migliora la qualità delle decisioni assunte; - si sostengono la crescita professionale e l’aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione; - si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro. 3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le Aziende ed Enti, si articolano nei seguenti modelli relazionali: a) partecipazione; b) contrattazione integrativa. 4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Aziende ed Enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in: - informazione; - confronto; - organismi paritetici di partecipazione”.***

L’informazione viene definita all’art. 5 C.C.N.L. Comparto sanità come ***“il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è data preventivamente e in forma scritta dalle Aziende o Enti ai soggetti sindacali di cui all’art. 9, comma 3, (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo. 2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l’informazione consiste nella preventiva trasmissione puntuale di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell’Azienda o Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. 13 3. L’informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all’art. 9, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. 4. Fermo restando quanto previsto dal comma 5, sono oggetto di informazione tutte le materie per le***

quali gli articoli 6 (Confronto) e 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) nonché 7 (Confronto regionale) prevedano il confronto o la trattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. 5. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti. Resta fermo quanto previsto dal comma 2 dell'Art. 6 (Confronto) per le materie oggetto di informazione di cui al comma 4. 6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 (Informazione) del CCNL del 21 maggio 2018".

Invece, il confronto viene definito dall'art. 6 C.C.N.L. Comparto come **"la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda o Ente intende adottare.** 2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda o Ente e i soggetti sindacali, se entro 5 giorni lavorativi dall'informazione il confronto è richiesto da questi ultimi, si incontrano comunque non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda o Ente contestualmente all'invio dell'informazione; in tal caso le parti si incontrano fra il quarto e il decimo giorno lavorativo dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse. 14 3. **Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al comma 3 dell'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie): a) criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro; (...) g) criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità"**.

I successivi artt. 43 e 44 C.C.N.L. Comparto sanità prendono in esame rispettivamente l'orario di lavoro e la Pronta Disponibilità.

In particolare, secondo l'art. 43 (orario di lavoro), **"L'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore.** 2. L'articolazione dell'orario di lavoro persegue i seguenti obiettivi: - ottimizzazione delle risorse umane; - miglioramento della qualità della prestazione; - ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza particolarmente finalizzato all'eliminazione delle liste di attesa; - miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche; - erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza; - conciliazione tempi di vita e di lavoro; - equa distribuzione dei carichi di lavoro. 3. La distribuzione dell'orario di lavoro, **tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere**, è improntata ai seguenti criteri di flessibilità: a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro; b) orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore. La programmazione oraria della turnistica deve essere, di norma, formalizzata almeno entro il giorno 20 del mese precedente; c) orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera b), con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali ed annuali con orari inferiori alle 36 ore settimanali. In tal caso, nel rispetto del monte ore annuale, potranno essere previsti periodi con orari di lavoro settimanale, fino ad un minimo di 28 ore e, corrispettivamente, periodi fino a quattro mesi all'anno, con orario di lavoro settimanale fino ad un massimo di 44 ore settimanali; d) assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza; e) la previsione, nel caso di lavoro articolato

in turni continuativi sulle 24 ore, di periodi di riposo conformi alle previsioni dell'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003 tra i turni per consentire il recupero psico-fisico; f) **una durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate, laddove l'attuale articolazione del turno fosse superiore**; g) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture per i dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare dei genitori di figli minori di 12 anni con particolare riguardo alla casistica riguardante genitori entrambi lavoratori turnisti e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti; h) nel caso di genitori, anche adottivi, di figli studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento (DSA) impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa ai sensi dell'art. 6 della Legge 8 ottobre 2010, n. 170; i) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per l'assolvimento della funzione genitoriale dei dipendenti genitori di figli minori, entrambi turnisti, consentendo ai medesimi lo svolgimento di turni di servizio opposti; j) tendenziale riallineamento dell'orario reale con quello contrattuale. (...)”.

Inoltre, secondo l'art. 44 (pronta disponibilità), “1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la struttura nel tempo previsto con modalità stabilite ai sensi del comma 3. 2. All'inizio di ogni anno le Aziende ed Enti predispongono un piano annuale per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla propria organizzazione, ai profili professionali necessari per l'erogazione delle prestazioni nei servizi e presidi individuati dal piano stesso. 3. Le Aziende ed Enti definiscono le modalità di cui al comma 1 ed i piani per l'emergenza. 4. Sono tenuti a svolgere il servizio di pronta disponibilità i dipendenti in servizio presso le unità operative di cui al piano del comma 2 ed in numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali dell'unità operativa stessa, con le precisazioni di cui all'art. 26 comma 8 (Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione) e all'art. 31 Comma 7 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale). 5. **Il servizio di pronta disponibilità è organizzato utilizzando di norma personale della stessa unità operativa/servizio, tenendo comunque conto delle caratteristiche del servizio da erogare e del territorio di riferimento.** 6. **Il servizio di pronta disponibilità va limitato, di norma, ai turni notturni ed ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale.** Nel caso in cui esso cada in giorno festivo spetta, su richiesta del lavoratore, anche un'intera giornata di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale. In caso di chiamata tali ore sono retribuite a titolo di straordinario ovvero in caso di adesione alla banca delle ore trova applicazione l'art. 48 (Banca delle ore). 7. **La pronta disponibilità ha durata di norma di dodici ore; essa dà diritto ad una indennità oraria di euro 1,80 lorde, eventualmente elevabile in sede di contrattazione integrativa.** 8. Due turni di pronta disponibilità della durata di dodici ore ciascuno sono prevedibili solo nei giorni festivi. 9. Il personale in pronta disponibilità chiamato in servizio, con conseguente sospensione delle undici ore di riposo immediatamente successivo e consecutivo, deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle undici ore di riposo; nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruite, in un'unica soluzione, nei successivi tre giorni, fino al completamento delle undici ore di riposo. Le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente comma sono definibili dalle Aziende ed Enti. 10. **Non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di sette turni di pronta disponibilità al mese.** 11. E' escluso dalla pronta disponibilità il personale del ruolo amministrativo. (...)”.

In ultimo, l'art. 106 C.C.N.L., nel disciplinare l'indennità di turno, statuisce che “l'indennità di cui al presente articolo è finalizzata a riconoscere il disagio del personale turnista derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro. Al personale di tutti i ruoli e di tutte le aree, con esclusione dell'area del personale di elevata qualificazione, operante in servizi attivati, in base alla programmazione dell'Azienda o Ente, per un minimo di dodici ore giornaliere ed effettivamente

articolati su almeno due turni, compete una indennità giornaliera, ivi incluso il giorno montante e smontante il turno notturno, pari a euro 2,07 per ogni giornata di effettivo lavoro. Tale indennità non è corrisposta per i giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata”

Così correttamente ricostruito il quadro contrattual-collettivo di riferimento, occorre ora analizzare se il comportamento dalla Azienda convenuta, così come denunciato dal sindacato ricorrente, integri o meno gli estremi di condotta antisindacale rilevante ai sensi dell'art. 28 Stat. Lav.

Tale questione necessita di un'analisi separata dei tre profili per i quali parte ricorrente afferma esserci stata una lesione dei beni protetti dall'art. 28 stat. lav., ossia:

1. violazione degli obblighi di informazione e confronto ex artt. 5 e 6 C.C.N.L.;
2. modifica unilaterale degli artt. 43 e 44 C.C.N.L. in materia di orario di lavoro e Pronta Disponibilità ;
3. mancato riconoscimento dell'indennità di turno ex art. 106 C.C.N.L.

Quanto al primo profilo (violazione degli obblighi di informazione e confronto ex artt. 5 e 6 C.C.N.L.), è indubbio che l'oggetto delle misure adottate dall'AUSL - ossia la rimodulazione organizzativa dell'orario di lavoro e della P.D. per i Tecnici della Prevenzione del dipartimento di sanità pubblica di Rimini - rientri tra le materie per le quali il C.C.N.L. impone alla parte datoriale l'obbligo di informare e di confrontarsi con le organizzazioni sindacali.

Ciò si evince dal chiaro tenore letterale dei già citati artt. 5 e 6 C.C.N.L., i quali prevedono che devono essere oggetto di una adeguata ed effettiva procedura di informazione e confronto (anche) “*i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro*” e “*i criteri generali sulla programmazione dei servizi di pronta disponibilità e di guardia*” (lett. a e lett. l., art. 6 C.C.N.L.).

Pertanto, nel momento in cui il datore di lavoro, come nel caso di specie, si accinge a modificare - in via generale per un insieme di propri dipendenti (ossia, per quel che qui interessa, il personale Tecnico della Prevenzione, Dietista e tecnico assegnato al territorio riminese) - le modalità organizzative e la programmazione dell'orario di lavoro e della PD, lo stesso deve procedere ad informare e a confrontarsi con le parti sindacali.

Va qui sottolineato che, contrariamente a quanto afferma parte resistente, non vale ad escludere tale dovere di informazione e di confronto la sussistenza di un regolamento aziendale del 2016 - sulla cui valenza giuridica si tornerà in seguito - in materia di orario di lavoro (peraltro non anche sulla PD, cfr. infra) : il fatto che la parte datoriale abbia già proceduto, in passato, ad informare e a confrontarsi con le parti sindacali su materie analoghe non comporta l'eliminazione di qualsiasi altro dovere di informazione e confronto per il futuro.

Per converso, tali doveri di partecipazione devono essere necessariamente adempiuti in via contemporanea alla modifica organizzativa che si vuole intraprendere, pena l'annullamento dell'effettività della loro portata e della loro ratio (che è quella di consentire una partecipazione effettiva del sindacato alle scelte organizzative di maggiore impatto sulla vita dei lavoratori).

In altri termini, avere redatto un regolamento aziendale otto anni fa in materia di orario di lavoro non può essere un alibi per eludere gli obblighi di informazione e di confronto in merito ad una riorganizzazione aziendale che sta interessando in questo frangente temporale il personale Tecnico della Prevenzione, Dietista e tecnico del comparto assegnato al territorio riminese.

Precisato ciò, si deve aggiungere che il C.C.N.L. non si limita a prevedere “cosa” debba essere oggetto della procedura di informazione e di confronto, ma detta anche precise regole di comportamento sul “come” debba essere portata avanti tale procedura.

In particolare, partendo dal presupposto per il quale “*il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Azienda o Ente e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti*

ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti” al fine di “instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Aziende ed Enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi” (art. 4) :

– i sindacati devono essere informati in via preventiva, in forma scritta e in modo puntuale dei dati ed elementi conoscitivi alla base della questione trattata (art. 5);

– il confronto deve consistere in un dialogo approfondito ed effettivo e deve avvenire mediante l’invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione (dunque, in via preventiva, in forma scritta e in modo puntuale). A seguito della trasmissione delle informazioni, l’Azienda o Ente e i soggetti sindacali, se entro 5 giorni lavorativi dall’informazione il confronto è richiesto da questi ultimi, si incontrano comunque non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L’incontro può anche essere proposto dall’Azienda o Ente contestualmente all’invio dell’informazione; in tal caso le parti si incontrano fra il quarto e il decimo giorno lavorativo dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni (art. 6).

A fronte di ciò, è documentale - oltre che confermato dagli informatori sentiti in udienza - il fatto che, in un primo momento, l’AUSL abbia violato gli obblighi di informazione e confronto previsti dalla contrattazione collettiva.

Infatti, dagli informatori sentiti in udienza e dai documenti prodotti in giudizio (anche da parte resistente), è risultato provato che:

– anche se in data 07.12.2023 le OO.SS. venivano informate dall’AUSL - peraltro in modo tutt’altro che puntuale - della volontà di modificare l’orario di lavoro per il personale Tecnico assegnato al territorio riminese, già prima di aprire il confronto con le rappresentanze sindacali la resistente iniziava a comunicare ai dipendenti i turni del mese di gennaio, con i nuovi orari e la nuova organizzazione della P.D.;

– anche se, a seguito di sollecitazione sindacale, l’AUSL rinviava l’entrata in vigore del nuovo orario, l’azienda stessa specificava però che, in ogni caso, a partire dal 05.02.2024, sarebbe entrata in vigore la nuova modulazione oraria e della P.D. (e così effettivamente è stato), a prescindere da qualsiasi eventuale proposta che parte sindacale avrebbe potuto presentare;

– l’AUSL faceva pervenire la documentazione posta alla base delle proprie scelte organizzative in epoca successiva alla giornata in cui si svolgeva il confronto e non anche preventivamente come richiesto dalla contrattazione collettiva.

Va però sottolineato che questa evidente elusione del confronto sindacale è venuta meno a partire dal 18.03.2024 quando, su espressa sollecitazione del Giudice, la parte resistente ha avviato un effettivo confronto con il sindacato, rispettoso dei criteri generali fissati dalla contrattazione collettiva.

L’AUSL ha, infatti, aperto un dialogo che - almeno al momento - risulta adeguato e conforme al C.C.N.L., convocando due tavoli sindacali (uno in data 14.3.2024 e uno in data 8.4.2024) e mettendo a disposizione del sindacato la relativa documentazione, in via preventiva e puntuale.

A fronte di ciò, sotto tale primo profilo, risulta mancante il requisito dell’attualità della condotta antisindacale, requisito che - come noto - è condizione necessaria per l’eventuale accoglimento della domanda ex art. 28 Stat. Lav.

Infatti, se è vero che - per giurisprudenza costante - *“il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non può precludere l’ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo”*, è altrettanto vero che è però necessario che il comportamento datoriale *“alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente ed idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di*

incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale" (da ultimo Cass. Sez. L. Ordinanza n. 13860 del 22/05/2019 Rv. 653843-01).

Condizioni queste ultime non avveratesi nel caso di specie in quanto, come detto, l'Azienda si è adeguata al dettato del contratto collettivo quanto agli obblighi di informazione e di confronto.

Inoltre, sempre sotto tale primo profilo, non sussistono effetti da rimuovere, considerando anche il fatto che il profilo di cui si sta discutendo (i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro e i criteri generali sulla programmazione dei servizi di pronta disponibilità) deve essere oggetto di informazione e di confronto, non di contrattazione collettiva integrativa.

Dunque, ciò che il C.C.N.L. impone è consentire al sindacato, tramite il diritto di informazione e di confronto, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Ente intende adottare (il che è avvenuto, anche se dopo l'udienza del 18.3.2024), non di addivenire ad una soluzione condivisa tra parte datoriale e parte sindacale (come invece è per le materie ex art. 9 C.C.N.L., per le quali viene prevista la contrattazione collettiva integrativa).

Del resto, il confronto sui suddetti criteri generali in materia di programmazione dell'orario di lavoro e PD si deve chiudere con una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, non, appunto, con un contratto collettivo integrativo.

Pertanto, come ha avuto modo di sottolineare la stessa Corte di Cassazione, *"quando sussiste un diritto delle organizzazioni sindacali di essere informate o interpellate, la violazione di tale obbligo lede un diritto del sindacato e integra un comportamento antisindacale in re ipsa"* ma, *"l'inadempimento perdura fin quando non sia eseguita la prestazione dovuta"* (Cass. Sez. L. n. 11741 del 06/06/2005 Rv. 582107-01) , salvo il caso in cui sia necessario rimuovere ulteriori effetti pregiudizievoli (esigenza che, come detto, non ricorre nel caso di specie).

In ogni caso, a fronte del comportamento di parte resistente - la quale si è adeguata al dettame del contratto collettivo in materia di informazione e di confronto solo dopo che il sindacato ha agito in giudizio ex art. 28 stat. Lav. e solo dopo il sollecito in udienza da parte del Giudice - si ritiene necessario invitare parte resistente a non reiterare i medesimi comportamenti passati, mantenendo corrette relazioni sindacali anche in futuro, adempiendo in modo preventivo, puntuale e in forma scritta ai propri doveri di informazione e di confronto.

Invece, quanto al secondo profilo (modifica unilaterale degli artt. 43 e 44 C.C.N.L. di settore), si ravvisano gli estremi di una condotta antisindacale da parte dell'AUSL, condotta che, sotto tale profilo, presenta anche il requisito dell'attualità.

Infatti, le determinazioni poste in essere dall'AUSL che hanno coinvolto il personale riminese Tecnico della Prevenzione, Dietista e tecnico del comparto risultano essere modificative (e peggiorative) di quanto previsto nel C.C.N.L. agli artt. 43 e 44 in materia di orario di lavoro e Pronta Disponibilità .

In particolare, come ha correttamente sottolineato il sindacato ricorrente:

- anche se il C.C.N.L. all'art. 43 comma 1 prevede che l'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni, con orario di 7 ore e 12 minuti (se su cinque giorni lavorativi) e di 6 ore (se su sei giorni lavorativi), la nuova organizzazione voluta dall'AUSL prevede l'impiego su 5 giornate ma con turni da 6 ore e due rientri pomeridiani sino al raggiungimento delle 9 ore e 30;
- anche se l'art. 43 C.C.N.L. prevede che non possano essere superate le 12 ore di lavoro a qualsiasi titolo prestate, la nuova Pronta Disponibilità , in uno con le modifiche orarie decise dall'AUSL,

potrebbe violare la predetta norma in quanto, se la Pronta Disponibilità venisse agganciata al nuovo turno delle 9 ore e 30, non potrebbe essere di 13 ore e 30 minuti, ma di sole 2 ore e 30 minuti;

– anche se il C.C.N.L. afferma che la Pronta Disponibilità deve essere disposta di norma all'interno della propria U.O. (art. 44 comma 5 C.C.N.L.), l'AUSL per converso prevede che la P.D. possa essere coperta - come regola - anche da personale di U.O. diverse;

– anche se il C.C.N.L. stabilisce che, di norma, l'orario massimo della Pronta Disponibilità deve essere di 12 ore da attivare solo in orario notturno e nei giorni festivi (art. 44 commi 6 e 7), la nuova modulazione oraria prevista dall'AUSL comportava - come regola - una PD per almeno 13 ore e 30 minuti e per tutti i giorni, anche nelle fasce orario diurne e feriali .

Dunque, sono evidenti i profili di incompatibilità tra come l'AUSL pretende di riorganizzare la giornata lavorativa e la Pronta Disponibilità del personale tecnico riminese e quanto invece prevede il C.C.N.L.

Sotto tale profilo, contrariamente a quanto sostiene parte resistente, è irrilevante che si tratti (non di una modifica ma) di un “aggiornamento” dell'orario di lavoro e della Pronta Disponibilità , come risulta irrilevante che si tratti di un aggiornamento (non definitivo ma) “sperimentale con monitoraggio bimestrale”.

Infatti, da un lato, non vi è alcuna differenza sostanziale tra “modifica” e “aggiornamento” posto che, se si aggiorna l'orario e la Pronta Disponibilità , li si modifica anche.

Dall'altro lato, è del tutto avulso dal sistema delle relazioni sindacali di contrattazione collettiva, pretendere che una decisione unilaterale di parte datoriale possa derogare quanto prevede il C.C.N.L. stesso facendo leva sul fatto che tale deroga è adottata in via sperimentale.

Delle due l'una : o è lo stesso C.C.N.L. che prevede una tale possibilità (il che non avviene nel caso di specie) oppure una modifica del C.C.N.L. - che sia sperimentale o definitiva - richiede il necessario accordo di entrambe le parti, datoriale (rappresentata dall'ARAN) e sindacale, attivando il procedimento previsto ex art. 47 TUPI (il che, parimenti, non si è verificato).

Il contratto collettivo - salva possibilità di disdetta (disdetta che, comunque, nel caso di specie non è avvenuta) - può infatti essere modificato o derogato o aggiornato solo con il consenso di entrambe le parti che hanno concorso alla sua formazione, o tramite un nuovo procedimento di contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 47 TUPI o, più verosimilmente, trattandosi di una questione di interesse territoriale, eventualmente tramite un contratto collettivo integrativo ai sensi dell'art. 9 C.C.N.L.

D'altronde, l'art. 9 C.C.N.L. ricomprende tra le questioni che possono essere oggetto di contrattazione integrativa “*i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare*”, il che - come asserito dalla stessa parte resistente - è uno degli obiettivi che ella si prefigge nel voler attuare la riorganizzazione per cui è causa.

In ogni caso, ciò che è chiaro è che la modifica di quanto prevede il C.C.N.L. non può avvenire a seguito di una decisione unilaterale del datore di lavoro.

Risulta altresì irrilevante il richiamo che parte datoriale fa al Regolamento aziendale del 18 maggio 2016.

Tralasciando il fatto che tale regolamento non disciplina la Pronta Disponibilità ma solo l'orario di lavoro e rinvia la disciplina della Pronta Disponibilità ad un ulteriore regolamento aziendale che pare non essere stato adottato (e che, in ogni caso, le parti non hanno prodotto in giudizio: cfr. nota 3 a pag. 7 del regolamento in esame), sono gli stessi principi che animano il sistema di gerarchia delle fonti, anche giuslavoristiche, che portano ad affermare che un fonte di grado inferiore non può

derogare a una fonte di grado superiore, a meno che non sia la legge o la stessa fonte di grado superiore a consentire una tale deroga.

Dunque, il regolamento in esame - che peraltro è precedente al C.C.N.L. di riferimento - non può derogare il C.C.N.L. stesso, in assenza di una previsione normativa o contrattual-collettiva che lo consenta.

Del resto, il provvedimento di cui si sta discutendo non è nemmeno un contratto collettivo integrativo ma un mero regolamento aziendale interno che, come tale, non può derogare a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, a maggior ragione se ciò avviene *in peius* per i lavoratori.

Si ripete, sul punto, che ciò che può avere portata derogatoria di quanto prevede il C.C.N.L. può essere solo o un nuovo C.C.N.L. (stipulato tra ARAN e Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del Comparto sanità) o un contratto collettivo integrativo (stipulato tra delegazione datoriale e RSU/ rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie), non sicuramente un regolamento aziendale, in aggiunta precedente al C.C.N.L. di riferimento.

In conclusione, parte datoriale non può, con una propria determinazione unilaterale, disciplinare l'orario di lavoro e la PD in modo difforme rispetto a quanto previsto dal C.C.N.L. di settore.

Tale comportamento integra gli estremi di condotta antisindacale ex art. 28 Stat. Lav. .

Sul punto, giova ricordare che, com'è noto, nell'ambito del contratto collettivo possono distinguersi due parti a seconda del loro contenuto (cfr. Cass. Sez. L. n. 3813 del 16/03/2001 Rv. 544820-01 e stessa sezione n. 6656 del 09/05/2002 Rv. 554264-01 e n. 15262 del 29/10/2002 Rv. 558086-01) : una c.d. "parte obbligatoria", che dispone diritti e obblighi tra il datore di lavoro e il sindacato e una c.d. "parte normativa", che disciplina il rapporto di lavoro e, dunque, i diritti e gli obblighi del datore di lavoro nei confronti dei singoli lavoratori.

Se viene violata una norma contrattuale di tipo obbligatorio, è indubbio che il datore di lavoro realizza una condotta antisindacale, in quanto viola un diritto che è riconosciuto direttamente al sindacato.

Quando invece, come nel caso di specie, viene violata una norma contrattuale di tipo normativo, la giurisprudenza di legittimità ha precisato che la valutazione del comportamento del datore va condotta con particolare rigore (Cass. Sez. L. n. 207 del 17/01/1990 Rv. 464841-01).

Infatti, di per sé, in casi come questi, il diritto leso non appartiene al sindacato, ma al singolo lavoratore che potrà rivolgersi al giudice del lavoro nelle forme ordinarie.

Però, se è vero che in linea generale la violazione della parte normativa del contratto collettivo di lavoro di categoria non è in quanto tale reprimibile ex art. 28 St. lav., vi sono particolari casi in cui la giurisprudenza ritiene applicabile il suddetto strumento processuale anche nell'ipotesi di violazione di disposizioni contenute in tale parte del contratto collettivo.

Ciò si verifica quando vi sono pericolose violazioni delle disposizioni collettive da parte del datore, tali da comportare una lesione dell'ordine contrattuale e della posizione del sindacato nelle relazioni sindacali.

In altri termini, secondo la giurisprudenza prevalente, ciò si verifica quando il comportamento del datore di lavoro non si limita a ledere i diritti dei singoli lavoratori, ma arriva a ledere l'immagine del sindacato nel suo complesso.

Ed è quanto accaduto nell'ipotesi per cui è causa.

Infatti, la condotta posta in essere dall'AUSL ROMAGNA va a colpire in senso negativo la stessa credibilità del sindacato, sia a fronte del suo significativo impatto su tutti i dipendenti del personale tecnico del territorio di Rimini sia per i suoi potenziali effetti, ossia l'applicazione di una disciplina in materia di orario di lavoro e di PD che è di segno contrario a quanto prevede il C.C.N.L. di riferimento e che è stata decisa unilateralmente dalla parte datoriale, senza attivare il regolare dialogo

sindacale di contrattazione collettiva, la quale è l'attività istituzionale e per antonomasia del sindacato, svuotando così i suoi poteri rappresentativi.

Tale conclusione non può essere inficiata, come invece pretende parte resistente, dalla necessità di uniformare la disciplina applicabile alle diverse unità operative e territoriali che fanno capo all'AUSL Romagna.

Sebbene tale esigenza abbia una sua rilevanza ai sensi dell'art. 41 Cost. che tutela anche la libertà di organizzazione del datore di lavoro, essa non può comportare la violazione di precise disposizioni del C.C.N.L., a prescindere dalle dimensioni in termini di sedi territoriali e di numero di dipendenti che possa avere l'azienda di riferimento.

Parimenti è inappropriato il richiamo che fa parte resistente ai principi di non discriminazione e di parità di trattamento al fine di applicare la medesima disciplina - che, come si è detto, non è conforme a quanto prevede il C.C.N.L. - al personale con medesime funzioni ma assegnato ad ambiti territoriali diversi : tali principi costituiscono infatti uno strumento di tutela dei lavoratori e non possono trasformarsi in una giustificazione per applicare un trattamento peggiore ad un ben individuato insieme di lavoratori (nella specie, il personale Tecnico della Prevenzione, Dietista e tecnico del comparto assegnato al territorio riminese).

Inoltre, è lo stesso C.C.N.L., ma anche il regolamento aziendale più volte citato da parte resistente, che consente di valorizzare le peculiarità che possono caratterizzare le organizzazioni aziendali, specie se complesse come quella che caratterizza l'AUSL Romagna (che, come sottolineato da parte resistente, ora accorpa quattro unità territoriali diverse).

Ci si riferisce al comma 3 dell'art. 43 C.C.N.L., secondo cui la distribuzione dell'orario di lavoro deve *“tenere conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere”*.

Inoltre, come anticipato, è lo stesso regolamento del 2016 ad ammettere la possibilità di differenziazione territoriale, statuendo che *“le parti concordano che l'effettiva articolazione degli orari di servizio di ciascuna delle U.O. amministrative, tecniche e di staff, anche al fine di tenere conto delle specifiche esigenze di servizio di ciascuna U.O. verrà declinata in un documento da produrre a cura della Direzione amministrativa. Di tale documento verrà data informazione preventiva alle Rappresentanze sindacali”* (pag. 2 del verbale di esame congiunto del 18.5.2016).

In conclusione, alla luce di quanto appena esposto, va dichiarata l'antisindacalità della condotta tenuta dall'AUSL con riferimento al suddetto secondo profilo, ossia per aver modificato unilateralmente gli artt. 43 e 44 C.C.N.L. senza attivare un nuovo procedimento di contrattazione collettiva, eventualmente anche integrativa ai sensi dell'art. 9 C.C.N.L. .

Ovviamente, tale conclusione è limitata all'oggetto della presente controversia (atti di riorganizzazione inerenti il personale Tecnico della Prevenzione, Dietista e tecnico del comparto assegnato al territorio riminese) e alla circoscrizione di questo Tribunale, non potendo questo provvedimento avere effetti ulteriori (cfr. Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., 02/05/1994, n. 4220).

In ultimo, quanto sopra affermato in merito alla distinzione tra parte normativa e parte obbligatoria del contratto collettivo, porta invece ad affermare che non vi sia alcun profilo di antisindacalità con riguardo alla terza questione sollevata da parte ricorrente vale a dire il mancato riconoscimento dell'indennità di turno ex art. 106 C.C.N.L. .

Sotto tale profilo, non ricorrono quegli elementi di gravità tali da far assurgere la violazione di una norma a contenuto normativo al rango di condotta antisindacale.

Infatti, in tale caso, non si ha tanto una violazione di disposizioni normative né una modifica sistematica e unilaterale di quanto già previsto nel contratto collettivo, quanto piuttosto il mancato riconoscimento di una indennità economica a fronte del fatto che, secondo la prospettazione di parte

resistente, i lavoratori del personale Tecnico della Prevenzione, Dietista e tecnico del comparto non ricoprono il profilo di turnista.

Al di là della fondatezza o meno di tale asserzione, è chiaro che - sotto tale terzo profilo - il sindacato non può lamentare la violazione di un proprio diritto dal momento che, come detto, le norme obbligatorie del contratto non sono applicabili nei suoi confronti.

Spetterà eventualmente ai lavoratori interessati agire secondo gli ordinari strumenti di tutela ex artt. 409 e ss. c.p.c. e nel rispetto delle regole generali in materia di riparto dell'onere probatorio.

Per tutto quanto sopra esposto, va dichiarata l'antisindacalità della condotta tenuta dall'AUSL ROMAGNA, con riferimento al secondo dei tre profili prospettati, per aver violato - con propri atti unilaterali - gli artt. 43 e 44 C.C.N.L. di settore per quanto riguarda la disciplina dell'orario di lavoro e della PD del personale Tecnico della Prevenzione, Dietista e tecnico del comparto assegnato al territorio riminese.

Si deve, dunque, ordinare all'AUSL ROMAGNA di cessare dal comportamento illegittimo, di revocare gli atti unilaterali predisposti in violazione del C.C.N.L. e di tenere per il futuro una condotta rispettosa delle prescrizioni del C.C.N., prevedendo per il personale Tecnico della Prevenzione, Dietista e tecnico del comparto assegnato al territorio riminese una disciplina dell'orario di lavoro e della PD compatibile con gli artt. 43 e 44 C.C.N.L., in particolare:

- come prevede l'art. 43 comma 1, l'orario di lavoro deve essere articolato su cinque o sei giorni, con orario di 7 ore e 12 minuti (se su cinque giorni lavorativi) e di 6 ore (se su sei giorni lavorativi);
- come prevede l'art. 43 comma 3 lettera f, non possono essere superate le 12 ore di lavoro a qualsiasi titolo prestate;
- come prevede l'art. 44 comma 5 C.C.N.L., la P.D. deve essere disposta di norma all'interno della propria U.O., solo eccezionalmente la P.D. può essere coperta da personale di U.O. diverse;
- come prevede l'art. 44 commi 6 e 7, l'orario massimo di PD deve essere di norma di 12 ore da attivare in orario notturno e nei giorni festivi, solo eccezionalmente la PD può avere durata superiore alle 12 ore e solo eccezionalmente la PD può essere disposta anche nelle fasce orario diurne e feriali.

Quanto alla richiesta ex art. 614 bis c.p.c. avanzata nel ricorso, non si ravvisa per il caso di specie la sussistenza dei presupposti per la relativa operatività.

Si ritiene invece di dare corso alla richiesta pubblicazione della sentenza, anche se limitatamente alla homepage del sito web dell'AUSL ROMAGNA "<https://www.auslromagna.it>", atteso l'ambito della vicenda circoscritto al territorio riminese.

L'accoglimento solo parziale delle ragioni della associazione sindacale e la peculiarità della controversia ben giustificano la compensazione integrale delle spese di lite tra le parti .

P.Q.M.

PER QUESTI MOTIVI

IL TRIBUNALE ORDINARIO DI RIMINI

in composizione monocratica in funzione di giudice del lavoro

visto l'art. 28 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e succ. mod.;

Accertata la natura antisindacale della condotta tenuta dalla Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna consistita nell'aver proceduto alla modifica unilaterale e non contrattata degli artt. 43 e 44

C.C.N.L. Comparto sanità in materia di orario di lavoro e Pronta Disponibilità per il personale Tecnico della Prevenzione, Dietista e tecnico del comparto assegnato al territorio riminese

ORDINA

Alla Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna in persona del Direttore Generale e legale rappresentate pro tempore :

- di cessare la predetta condotta antisindacale e di astenersi per il futuro dal reiterarla, prevedendo per il personale Tecnico della Prevenzione, Dietista e tecnico del comparto assegnato al territorio riminese una disciplina dell'orario di lavoro e della Pronta Disponibilità rispettosa degli artt. 43 e 44 C.C.N.L., così come specificato nella parte motiva del provvedimento;
- di revocare gli atti unilaterali predisposti in violazione del C.C.N.L. riguardanti l'orario di lavoro e della Pronta Disponibilità del personale Tecnico della Prevenzione, Dietista e tecnico del comparto assegnato al territorio riminese;
- di pubblicare il presente provvedimento - entro 15 giorni dalla sua comunicazione - sulla homepage del sito internet dell'Azienda sanitaria convenuta (<https://www.auslromagna.it>) per un periodo di 30 giorni .

Spese di lite integralmente compensate fra le parti .

Si comunichi.

Rimini 15\04\2024

IL GIUDICE

Dott. Lucio ARDIGO'