

TRIBUNALE DI NAPOLI  
REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice dott.ssa Annamaria Lazzara all'esito della trattazione scritta disposta secondo le modalità previste dall'art. 221, 4 comma della L. 77/90 per l'udienza del 18.11.2020 ha pronunciato la seguente sentenza nella causa iscritta al n. R.G. 8341/2022

tra

**XXXX FEDERAZIONE UNIVERSITA - PROVINCIA DI XXXXXXXX**, articolazione territoriale della Federazione xxxxxx xxxxxxxxxxx xxxxxx, in persona del Segretario Provinciale, legale rappresentante *pro tempore*, sig. xxxxxxxxxxx xxxxx, rappresentata e difesa, giusta mandato a margine, dai sottoscritti avv.ti Riccardo Marone, Assunta Di Stefano e Giuseppe Maria Perullo

Ricorrente- opponente

Contro

**AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELLA XXXXXXXX "XXXX XXXXXXXXXXXX"**, in persona del Direttore Generale, legale rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa dall'avv. Massimo Di Lello

Ricorrente- opposto

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato il 10.05.2022 ritualmente notificato, la sigla sindacale indicata in epigrafe, proponeva opposizione avverso il decreto emesso dal Giudice Unico di Napoli, Dott. Paolo Scognamiglio, in data 27.04.2022, con cui era stato respinto il ricorso ex art. 28 Stat. Lav. proposto dalla medesima xxxx Federazione Università – Provincia di xxxxxxxx chiedendo:

- a) *dichiarare antisindacale il comportamento illegittimo posto in essere dall'Azienda Universitaria Ospedaliera dell'Università degli Studi della xxxxxxxx xxxxx xxxxxxxxxxxx;*
- b) *ordinare all'Azienda Universitaria Ospedaliera dell'Università degli Studi della xxxxxxxx xxxxx xxxxxxxxxxxx, in persona del legale rappresentante pro tempore, l'immediata cessazione di tale illegittimo comportamento;*
- c) *disporre i provvedimenti necessari alla rimozione degli effetti conseguiti al predetto comportamento;*
- d) *nello specifico, ordinare all'Azienda Universitaria Ospedaliera dell'Università degli Studi della xxxxxxxx xxxxx xxxxxxxxxxxx, in persona del legale rappresentante pro tempore, di applicare ai vincitori del concorso bandito con la citata delibera il CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca e, per l'effetto, inquadrare i medesimi lavoratori non nelle Categorie del CCNL del Comparto Sanità ma nella corrispondente categoria del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca;*



e) dichiarare applicabile al personale dell'Azienda Universitaria Ospedaliera dell'Università degli Studi della xxxxxxxx xxxxx xxxxxxxxxxxx dell'Azienda Universitaria Ospedaliera xxxxx xxxxxxxxxxxx il Contratto Collettivo Nazio-nale di Lavoro del Comparto Istruzione e Ricerca;

f) ordinare qualsivoglia altra misura che il Giudice ritenga idonea alla rimozione degli effetti del predetto illegittimo comportamento, ivi compresa la diffusione della decisione attraverso mezzi di comunicazione di massa di rilevanza locale e nazionale.

Giova richiamare che già con il ricorso ex art. 28 l. n. 300/1970, e, per l'effetto, nell'odierno atto di opposizione la xxxx Federazione Università della provincia di xxxxxxxx aveva esposto che:

- con delibera n. 348 del 19.3.2019 l'A.O.U dall'Azienda Ospedaliera Universitaria dell'Università degli Studi della xxxxxxxx "xxxxx xxxxxxxxxxxx" aveva indetto una selezione pubblica per titoli ed esami per la copertura di n. 60 posti, a tempo indeterminato, di operatore socio sanitario, categoria BS del CCNL relativo al personale del comparto Sanità;

- l'inquadramento contrattuale nel CCNL Sanità, messo a concorso con il bando predetto, violava il CCN Quadro del 13.7.2016 che, per il personale dipendente delle aziende ospedaliere universitarie integrate con il sistema sanitario, di cui alla lett. a) dell'art. 2, d. lgs. n. 517/1999, prevede l'applicazione della contrattazione collettiva del comparto Istruzione e Ricerca e non quella del comparto Sanità;

- per tale via l'A.O.U. aveva posto in essere una condotta antisindacale, in quanto applicando ai vincitori del concorso il CCNL del comparto Sanità, impedirebbe alla O.S. ricorrente, operante nel quadro delle relazioni sindacali del comparto Istruzione e Ricerca, di svolgere la propria attività in rappresentanza degli stessi dipendenti;

-di avere già promosso un giudizio ex art. 28 della l. n. 300/1970 sulla medesima questione; che con decreto del 19.10.2021 il Tribunale di Napoli aveva, rigettato il ricorso in considerazione della ritenuta non attualità della condotta datoriale denunciata come antisindacale, non essendo stati ancora instaurati i rapporti di lavoro con i vincitori del concorso;

- a seguito della conclusione della procedura concorsuale suddetta, l'A.O.U. aveva effettivamente iniziato ad assumere i vincitori inquadrandoli ai sensi del CCNL Sanità, rendendo così attuale la condotta antisindacale.

\*\*\*\*\*

Nella presente fase di opposizione la AOU epigrafata si è costituita in giudizio reiterando la carenza di legittimazione passiva della federazione ricorrente e nel merito la infondatezza della domanda attesa la legittimità della condotta tenuta, prima dei connotati di antisindacalità, ed anzi peraltro frutto di ottemperanza ad un desiderata della regione xxxxxxxx.

Va disattesa la eccezione preliminare di carenza di legittimazione attiva della Organizzazione ricorrente sollevata dalla A.O.U., che si appalesa con evidenza del tutto infondata e pretestuosa già sulla scorta dei motivi già espressi nel decreto ex art 28 dal giudice della fase sommaria, che qui debbono intendersi richiamati, ed anche alla luce delle chiarificazioni rese dalla difesa della parte opponente nelle note di discussione nella presente fase, tali da stemperare la portata della affermazione fatta dalla difesa della parte opposta secondo cui *il CCNL Istruzione e Ricerca del 19.4.2018 non è stato sottoscritto dalla federazione opponente, bensì dalla federazione xxxx Scuola*, e, in via finale, idonee a far considerare la ricorrente organismo locale di una associazione sindacale nazionale nei sensi di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori come interpretato dalla consolidata giurisprudenza della Cassazione ( Nelle note di discussione, difatti, parte opponente, richiamato che a seguito della sottoscrizione del CCNQ 13.07.2016,



che ha ridotto per effetto del D. Lgs. n.150/2009 i comparti di contrattazione nel Pubblico Impiego, da un numero di 12 a quello di 4 , il comparto Istruzione e Ricerca in cui la AOU è inserita accorpa i precedenti, distinti comparti della Scuola, dell'Università e degli Enti di ricerca, dà contezza del fatto che tale accorpamento ha cagionato la necessità per le Organizzazioni Sindacali di avviare mutamenti associativi interni, possibili solo mediante modifiche statutarie confederali e categoriali e nuove elezioni che, per quanto concerne le OO.SS. della Confederazione xxxx, hanno portato alla creazione di un nuovo soggetto aggregato, ai sensi dell'art. 4-bis dello Statuto della Confederazione, denominato Federazione xxxx Scuola Università Ricerca (xxxx xxxx), composto appunto dalle Federazioni xxxx Scuola, xxxx Università e xxxx Ricerca. Dette Federazioni operano, quindi, come xxxx xxxx nell'ambito dei rispettivi settori in ragione delle regole associative definite nello Statuto della stessa xxxx xxxx.; fermo restando che le suddette Federazioni di categoria che compongono la xxxx xxxx continuano ad operare (in seconda affiliazione) mediante le proprie strutture territoriali, a livello regionale e provinciale, quali articolazioni della stessa Federazione (operante in prima affiliazione al solo livello nazionale) ciascuna nell'ambito dell'ex comparto di riferimento Per tale ragione, la delegazione trattante della xxxx, in sede nazionale, è composta dai rappresentanti delle diverse federazioni, fermo restando che, in sede integrativa decentrata, ciascuna Federazione opera in base alla precedente ripartizione di competenza a negoziare ).

\*\*\*

La organizzazione sindacale opponente ha indicato in ricorso quale condotta antisindacale il fatto che la Azienda Ospedaliera convenuta, pur essendo tenuta sulla base del quadro normativo vigente ad applicare ai rapporti di lavoro con i suoi dipendenti il CCNL del Comparto Istruzione e ricerca, aveva indetto con delibera del 19 marzo 2019 n. 348 una procedura concorsuale per la copertura di n. 60 posti a tempo indeterminato di operatore socio sanitario, con inquadramento nel ccnl relativo al Personale del Comparto Sanità, procedendo, all'esito della stessa, all'assunzione dei vincitori della selezione con la applicazione - così come indicato nel bando - del ccnl Comparto Sanità in luogo di quello del Comparto Istruzione e Ricerca; ha dedotto che da tanto discendeva la lesione della propria libertà sindacale, atteso che essa non potrà rappresentare i lavoratori neoassunti, né potrà trattare in sede di contrattazione collettiva decentrata a tutela degli interessi degli stessi .

L'assunto della parte ricorrente va condiviso, dovendosi affermare la natura antisindacale della condotta denunciata, e la sua lesività.

Vanno premessi brevi cenni su punti di diritto rilevanti ai fini del decidere.

In primis in relazione alla nozione di condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori.

- A) La definizione di condotta antisindacale fornita dall'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori ( secondo il quale costituisce condotta antisindacale "ogni comportamento diretto ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero") è come ben noto una definizione cd aperta, teleologica; il legislatore definisce il comportamento illegittimo sulla base della sua idoneità a ledere i beni protetti che sono appunto la libertà, l'attività sindacale ed il diritto di sciopero, nella consapevolezza che questi beni possano essere lesi a priori;
- B) Le incertezze in ordine al carattere intenzionale o meno della condotta antisindacale possono dirsi ormai superate a seguito dell'intervento della Cassazione a Sezioni Unite del 12 giugno 1997 n 5295, confermato dalla prevalente giurisprudenza successiva ( ex multis Cass. 17 giugno 2014 n 13726 ); per cui l'espressione " comportamento diretto" utilizzata nell'art. 28 dello Stat. Lav. Non va letta come comportamento intenzionalmente diretto a ledere i beni protetti, ma come comportamento oggettivamente idoneo a produrre la lesione di tali beni , senza che sia necessario uno specifico intento lesivo ( soluzione coerente con il parallelo prevalere nella legislazione antidiscriminatoria di una concezione oggettiva della discriminazione ) ;



- C) Il requisito della attualità della condotta antisindacale, non previsto dalla legge, ma ricavato in via interpretativa con orientamento consolidato della Cassazione, è soddisfatto quando il comportamento sia 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, tale da determinare una restrizione o un ostacolo al libero svolgimento della attività sindacale “( Cass. 22 maggio 2018 n.12551)

Inoltre pare opportuno fissare alcune coordinate di riferimento anche in relazione alla disciplina legale della contrattazione collettiva nel settore pubblico:

- Secondo la nuova formulazione dell’art. 40 comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 sono previsti, in riduzione ai dieci precedenti , solo quattro comparti , cioè quattro ambiti di applicazione dei contratti nazionali, che sono Funzioni Centrali, Funzioni locali, Istruzione e Ricerca, Sanità; sono stati dunque riaccorpatisi in macro-aree quei settori omogenei o affini della pubblica amministrazione , che avevano dato luogo in passato ai dieci comparti Per ogni comparto vi è un unico contratto collettivo, all’interno del quale , oltre alla parte generale applicabile all’intero comparto, sono state previste Sezioni speciali; per quanto qui interessa nel CCNL del comparto Istruzione e Ricerca sono previste una sezione scuola , una sezione università ed aziende ospedaliero-universitarie; una sezione enti di ricerca e sperimentazione; i comparti sono stati definiti in appositi Accordi Quadro tra l’ ARAN-Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile e le Confederazioni rappresentative;
- al centro del sistema contrattuale nel settore pubblico vi è il contratto collettivo nazionale di comparto che esplica la sua funzione normativa nel fornire la regolamentazione generale dei rapporti di lavoro instaurati dalle p.a. del comparto cui il contratto si riferisce; l’efficacia generale collettiva del contratto collettivo nazionale di comparto ( detto anche contratto collettivo pubblico ) sebbene non prevista espressamente dalla legge, è ritenuta esistente da parte della migliore dottrina in considerazione della esistenza di due strumenti utilizzati per ottenerla indirettamente, che sono
  - a) l’attribuzione della rappresentanza legale delle p.a. all’ARAN che stipula dalla parte dei datori dei contratti collettivi i cui effetti ricadranno necessariamente su tutte le amministrazioni del comparto interessato (art 46 comma 1 d.lgs. 165/2001 ), ricordando che a mente dell’art 40, comma 4 d.lgs. n. 165/2001 le pubbliche amministrazioni *adempiamo* agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi .
  - b) l’obbligo per le p.a. di garantire ai propri dipendenti la parità di trattamento contrattuale .

Doverosamente premessi gli appena riportati richiami ad accreditata manualistica del settore ( in particolare, M.V. Ballestrero, Diritto Sindacale, Ed. Giappichelli ), da utilizzarsi quale sostrato alla presente motivazione, nel merito valgono le considerazioni di cui appresso.

Non pare revocabile in dubbio che la AOU dell’Università degli Studi della xxxxxxxx “xxxxx xxxxxxxxxx” è una delle varie aziende ospedaliere di cui all’art 2 comma 2 lettera a) del D.Lgs. n 517/99 esistenti sul territorio nazionale in seguito alla trasformazione dei Policlinici a gestione diretta ( essa è stata costituita dalla Università della xxxxxxxx “xxxxxxx”): il D.lgs. n 517 del 1999, nel dettare la disciplina giuridica di detta tipologia di Aziende, costituite dalle Università con autonoma personalità giuridica e denominate Aziende Ospedaliere Universitarie integrate con il Servizio Sanitario Nazionale, ha stabilito, per rispondere alle esigenze funzionali degli ex policlinici annessi alle facoltà di medicina e chirurgia, che il rapporto di lavoro del personale di dette aziende fosse instaurato dalla università e disciplinato dalla contrattazione collettiva nazionale del settore Università.



D'altro canto, anche l'Atto costitutivo dell'Azienda opposta, il DR n. 2870 del 20.07.2004, nonché l'Atto Aziendale approvato con delibera del Direttore Generale dell'Azienda in data 23 marzo 2017 n. 160, danno contezza del fatto che l'Azienda Ospedaliera Universitaria dell'Università degli Studi della xxxxxxxx "xxxxx xxxxxxxxxx" rientra tra le Aziende di cui all'art. 2, co. 2, lett. a), d.lgs. n. 517/1999, cui si applica il CCNL del Comparto Università, oggi Istruzione e Ricerca.

Il Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2016-2018) sottoscritto in data 13 luglio 2016 dall'ARAN e dalle Confederazioni Sindacali, nel dare concretizzazione alla nota previsione dell'art. 40, secondo comma, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che indicava i quattro comparti di contrattazione collettiva - A) Comparto delle Funzioni Centrali; B) Comparto delle Funzioni Locali; C) Comparto dell'Istruzione e della ricerca; D) Comparto della Sanità - stabilendo che le Aziende Ospedaliere Universitarie di cui all'art. 2, co. 2, lett. a) del d.lgs. 21 dicembre 1999, n. 517, integrate con il Sistema Sanitario, sono comprese nel Comparto Istruzione e Ricerca, alla Sezione denominata, appunto, «Università e Aziende Ospedaliere-Universitarie» del relativo contratto collettivo, ha previsto che il personale dell'Azienda Ospedaliera Universitaria integrata con il Servizio Sanitario Regionale, debba essere inquadrato nei profili professionali contemplati dal CCNL Comparto Istruzione e Ricerca.

Appare assolutamente corretta pertanto la affermazione della difesa della parte ricorrente secondo cui nel settore pubblico - a differenza di quanto accade nel settore privato - è precluso al singolo datore di lavoro di individuare unilateralmente quale contratto collettivo nazionale applicare ai rapporti di lavoro dei propri dipendenti; divieto derivante dalla previsione dell'art. 40, co. 2, che attribuisce al CCNQ - e dunque alle parti individuate dalla medesima legge - la definizione degli ambiti negoziali dei diversi comparti; d'altronde la diversità del diritto sindacale pubblico rispetto a quello privato è evidente già nella manualistica, ove alla contrattazione pubblica è dedicata, per i suoi peculiari profili, separata trattazione.

Dunque la assunzione di personale da parte della azienda convenuta con applicazione del ccnl sanità deve considerarsi illegittima: opzione interpretativa che trova in atti autorevole riscontri

- nella nota della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 19 luglio 2021 n. prot. DFP-0047598, allegata in atti, intervenuta a seguito di segnalazione all'ispettorato per la Funzione Pubblica del comportamento delle Aziende Ospedaliere delle Università Federico II e xxxxx xxxxxxxxxx, le quali hanno proceduto, ovvero stavano procedendo, ad assumere con inquadramento nel comparto sanitario anziché universitario;
- nel parere ARAN, prot. n. 3146 del 26 aprile 2021 rilasciato a seguito di richiesta dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, in cui è affermato che l'assunzione del personale sanitario da parte di amministrazioni ricomprese nel Comparto Istruzione e Ricerca va operato con inquadramento ai sensi del CCNL del medesimo Comparto.

La attenta difesa della sigla sindacale ricorrente, a conferma della pregressa, pacifica applicazione da parte della azienda ospedaliera universitaria convenuta ai rapporti di lavoro con i propri dipendenti del ccnl Comparto Istruzione Ricerca, ha, inoltre, allegato le delibere del Direttore Generale del 27 giugno 2018 n. 687, n. 688, n. 689, n. 690, nonché del 28 gennaio 2021 n. 66, nelle quali, nel disporre la copertura di numerosi posti vacanti mediante procedura di mobilità, ovvero di "stabilizzazione" del personale precario, è stata fatta applicazione ai nuovi assunti del contratto collettivo nazionale del Comparto Istruzione e Ricerca (a solo titolo esemplificativo la delibera n. 690 la azienda ospedaliera universitaria oggi convenuta indicava avviso di mobilità volontaria per la copertura di 5 unità di personale del comparto Istruzione e Ricerca da collocare nella fascia VIII di cui all'art 64 del ccnl 16.10.2008).

La previsione contenuta nel bando di selezione pubblica per titoli ed esami per la copertura di 60 posti a tempo indeterminato di operatore socio sanitario concorso del 19 marzo 2019, qui impugnata per



antisindacalità, a mente della quale i vincitori del concorso avrebbero dovuto essere inquadrati ( come effettivamente è stato ) sulla base del CCNL relativo al personale del Comparto Sanità, è dunque violativa del Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 2016 ed, in via indiretta, dell'art. 40 del D.Lgs n 165 del 2001.

La Azienda Ospedaliera Universitaria procedendo all'esito della selezione alla assunzione del nuovo personale con inquadramento nel ccnl Comparto Sanità ha posto in essere una significativa violazione della libertà sindacale della organizzazione ricorrente xxxx FEDERAZIONE UNIVERSITA', privata in radice della possibilità di rappresentare sindacalmente questo nuovo gruppo di dipendenti. La organizzazione ricorrente, pur essendo la Federazione di categoria della xxxx che per effetto del citato Accordo Quadro ha diritto e titolo a rappresentare quei lavoratori, trattandosi di lavoratori del Comparto Istruzione e Ricerca, patisce, a cagione della condotta antisindacale denunciata, la indebita sottrazione della capacità di rappresentanza sindacale degli stessi, sin dal proselitismo.

I provvedimenti in parola (il bando, prima, e le assunzioni con contratto collettivo diverso, poi) determinano quindi un gravissimo *vulnus* all'Organizzazione sindacale ricorrente, spogliandola della sua prerogativa di rappresentare i lavoratori del Comparto Istruzione e Ricerca; le azioni di lotta o sensibilizzazione, le trattative in sede di contrattazione decentrata che essa condurrà non porteranno frutto per i nuovi iscritti . Tale lesione non può poi essere esclusa dalla esistenza nell'ambito della medesima Confederazione xxxx di una diversa organizzazione sindacale, xxxx Comparto Sanità, capace di rappresentare i dipendenti assunti a seguito del bando del 19 marzo 2019; lo impone la autonomia e la agibilità sindacale che va riconosciuta a ciascuna organizzazione sindacale secondo consolidata acquisizione del diritto sindacale come ben ricapitolata nel ricorso alla pagina 14; Del pari condivisibile è la individuazione ta nell'atto di opposizione della attualità della condotta antisindacale ovvero della sua persistente efficacia lesiva, quasi in re ipsa, essendo nella odierna vicenda connessa all'applicazione nel tempo ad un gruppo di lavoratori neoassunti del contratto collettivo del comparto Sanità . Né può sfuggire la capacità della condotta della A.O.U. censurata a produrre una situazione di incertezza sul perimetro dei lavoratori dipendenti della A.O.U. degli studi "xxxxxxxxxx" rappresentabili dalla Federazione Università xxxx tale da determinare una restrizione al libero svolgimento della attività sindacale.

Nel quadro normativo appena tracciato alcuna rilevanza può avere, al fine dai escludere la antisindacalità della condotta datoriale la circostanza – indicata dalla convenuta in memoria di costituzione - che la determinazione di applicare ai sessanta operatori sociosanitari neoassunti il ccnl Sanità non sia stata adottata arbitrariamente dalla A.O.U. convenuta, ma sia viceversa la conseguenza della dovuta ottemperanza da parte della A.O.U. ad una precisa disposizione in tal senso della Regione Campania (in particolare al Decreto del Commissario ad Acta per l'attuazione del Piano di rientro dai disavanzi del Servizio Sanitario Regionale campano n. 10 del 22.1.2019, avente ad oggetto l'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP) della A.O.U. xxxxx xxxxxxxxxxxx per il triennio 2018-2020), che tanto aveva stabilito anche al fine di evitare farragginosità derivanti dalla necessità di procedere alla equiparazione del trattamento economico del personale inquadrato con il contratto nazionale collettivo del comparti Università a quello previsto dal ccnl Sanità.

Irrilevante ogni considerazione sulla intenzionalità della condotta sulla scorta di quanto in premessa puntualizzato, va stigmatizzato che la condotta censurata, anche se posta in essere dalla azienda ospedaliera perché ritenuta doverosa visti i rapporti finanziari che intercorrono con la Regione, resta comunque nella sua paternità. E' stata infatti la convenuta ad avere prima indetto, con delibera del Direttore Generale, la selezione e poi, all'esito, a procedere, quale datore di lavoro, all'assunzione dei vincitori, inquadrandoli secondo il ccnl Sanità.

L'opposizione è fondata e pertanto accolta, in riforma del decreto ex art.. 28 impugnato .



Visto il criterio della soccombenza, le spese gravano sulla parte convenuta e si liquidano come in dispositivo considerato il valore indeterminabile della controversia.

P.Q.M.

Accerta l'antisindacalità del comportamento tenuto dall' Azienda Ospedaliera Universitaria Dell'università degli Studi della xxxxxxxx "xxxxx xxxxxxxxxx", condotta consistita nell'aver inquadrato gli assunti all'esito della procedura indetta con decreto del Direttore Generale del 19 marzo 2019 secondo il ccnl Comparto Sanità in luogo del ccnl Comparto Istruzione e Ricerca; ai sensi dell'art 28 Stat. Lav. ordina alla convenuta quale datore di lavoro la cessazione del comportamento illegittimo e pertanto di applicare ai vincitori del concorso predetto il ccnl Comparto Istruzione e Ricerca, anche in particolare inquadrandoli nella categoria del ccnl Comparto e Ricerca corrispondente a quella del BS ccnl Sanità attribuita;

ordina la affissione per giorni 15 in bacheca aziendale della parte dispositiva del presente provvedimento, stabilendo all'uopo termine di cinque giorni dalla data di comunicazione di detto provvedimento alle parti a cura della cancelleria;

condanna la Azienda Ospedaliera Universitaria convenuta alla rifusione delle spese di lite liquidate in Euro 2.750,00 oltre iva, cpa e rimborsi nella misura del 15% con attribuzione all' Avv.to Riccardo Marone anticipatorio.  
Napoli, udienza cartolare del 23.11.2022

IL GIUDICE

Dott. Annamaria Lazzara

