



Giunta Regionale della Campania

Allegato 5
(Punto 3 del dispositivo)

BOLLETTINO UFFICIALE DELLA REGIONE CAMPANIA – N. 52 DEL 20 NOVEMBRE 2006

Allegato alla proposta di delibera per il riconoscimento di debito fuori bilancio

SCHEDA DI RILEVAZIONE DI PARTITA DEBITORIA EX D.G.R.C. N.1731 DEL 30.10.2006

N°5/2016

DIPARTIMENTO 55- DIREZIONE GENERALE 14 -UNITA' OPERATIVA DIRIGENZIALE 04

Il sottoscritto Dott. Bruno De Filippis, nella qualità di dirigente della UOD 04, della Direzione Generale 14, Dipartimento 55, alla stregua dell'istruttoria compiuta dalla stessa Unità Dirigenziale e delle risultanze e degli atti tutti richiamati nella relazione che segue, costituenti istruttoria a tutti gli effetti di legge, nonché dell'espressa dichiarazione di regolarità della stessa resa a mezzo di sottoscrizione della presente

ATTESTA

quanto segue:

Generalità dei creditori:

Dip. Coppola Fiorella nata a Napoli il 28/09/1953 matr. 18878 c.f. **CPPFLL53P68F839F**

Oggetto della spesa: risarcimento danno, interessi legali, spese di giudizio

Tipologia del debito fuori bilancio: Sentenza

Relazione sulla formazione del debito fuori bilancio:

Con nota prot. n. 308833 del 05/05/2016 l'Ufficio Speciale Avvocatura Regionale ha trasmesso alla D.G. per le Risorse Umane (14), U.O.D. 04, la sentenza n. 3356/2016 del Tribunale di Napoli pronunciata il 14/04/2016 e notificata a questa Amministrazione, il 21/04/2016.

Il Tribunale di Napoli, rigettando ogni contraria istanza, definitivamente pronunciando sulla domanda *attore* proposta dalla dirigente dott.ssa **Coppola** Fiorella contro l'Ente regionale, volta, fra l'altro, a sentir dichiarare l'illegittimità del demansionamento subito per il periodo dal 17/01/2011 al 31/12/2013 e per l'effetto condannare la Regione Campania al risarcimento del danno non patrimoniale patito nella misura pari ad €. 200.000,00, nonché al risarcimento del danno alla salute, ha condannato la Regione Campania al risarcimento del danno per il periodo dicembre 2011-novembre 2013 in favore della ricorrente nella misura di €. 50.000,00, oltre interessi legali dalla pronuncia al saldo;

Il Tribunale di Napoli ha, inoltre, rigettato per il resto il ricorso e condannato la Regione Campania alla rifusione delle spese di lite in favore della ricorrente liquidate in €. 8.820,00 comprensive di spese forfetarie, oltre IVA e CPA.

L'Unità Operativa Dirigenziale 04 con nota prot. n. 317461 del 09/05/2016, ha richiesto alla UOD 07 (Trattamento Economico), le somme lorde dovute al predetto dipendente a titolo di somme relative ad accessori.

La suddetta U.O.D 07 con nota prot. n. 494367 del 19/07/2016 ha fornito riscontro alla suddetta richiesta.



Giunta Regionale della Campania

Allegato 5
(Punto 3 del dispositivo)

L' Unità Operativa Dirigenziale 04, per ottemperare alle disposizioni impartite dal Presidente della Giunta con nota prot. n. 13919/UDCP/GAB del 09/09/2015, successivamente confermata e integrata con nota prot.n.19163/UDCP/GAB/VCG2 del 16.11.2015 e quindi consentire allo scrivente Ufficio la definizione del procedimento di riconoscimento del debito fuori bilancio inerente la sentenza in oggetto indicata, con nota prot. n. 317461 del 09/05/2016 ha chiesto alle UU.OO.DD. 03 e 06 della Direzione Generale delle Risorse Umane, di fornire le notizie idonee per soddisfare quanto disposto nelle predette note presidenziali;

La U.O.D. 03 , con nota prot .n. 489024 del 18/07/2016 ha fornito riscontro alla suddetta richiesta.

Questo Ufficio, come disposto dalla deliberazione G.R. n.1731 del 30.10.2006 ha provveduto a completare l'istruttoria per il riconoscimento dei debiti fuori bilancio, redigendo la scheda di rilevazione di parte debitoria;

Tipo ed estremi dei documenti comprovanti il credito:

- sentenza n .3356/2016 del Tribunale di Napoli pronunciata il 14/04/2016 e notificata, informa esecutiva, a questa Amministrazione, il 21/04/2016.

TOTALE DEBITO

€. 61.237,82

Dirigente Coppola Fiorella matr. 18878

Risarcimento del danno

€. 50.000,00

Interessi legali al 27/01/2017

€. 47,00

50.047,00

Competenze per spese di giudizio dott.ssa **Coppola Fiorella** €. **11.190,82**

Sulla base degli elementi documentali disponibili e controllati

ATTESTA

altresì che:

- trattasi di obbligo di pagamento da includersi fra i debiti fuori bilancio di cui all'art. art. 47 commi 3 e 5 L.R. 7/2002, derivante da pronuncia di condanna ex art. 431 c.p.c.;
- saranno assolti gli adempimenti di cui all'art. 23 co. 5 L. 289/2002.

Allega in copia la seguente documentazione:

Nota prot. n. 308833 dell'Ufficio Speciale Avvocatura Regionale
sentenza n. 3356/2016 del Tribunale di Napoli pronunciata il 14/04/2016 e notificata, informa esecutiva, a questa Amministrazione, il 21/04/2016.

- Prospetto di calcolo competenze legali
- nota prot. n. 489024 della U.O.D. 03

6/09/2016

Il Responsabile della P.O.
dott. Giuseppe Ianniello

Il Dirigente
dott. Bruno De Filippis



Giunta Regionale della Campania

Ufficio Speciale - Avvocatura Regionale
UOD Ambiente, Lavoro, Personale

60 01 03 00

REGIONE CAMPANIA

Prot. 2016. 0308833 05/05/2016 12,22

Att. Avvocatura Regionale

Ass. 551404 UOD Contenzioso lavoro in coll.

Classifica 4.



- 9 MAG. 2016

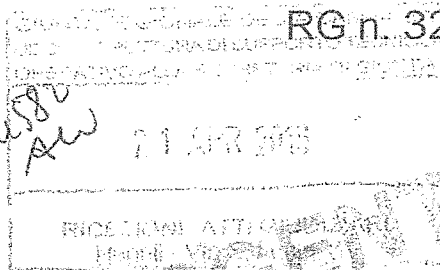
CC- 1398/2015- Avv. Di Lascio
Coppola Fiorella c/Regione Campania
Trasmissione sentenza n. 3356/2016
Tribunale di Napoli - Sezione Lavoro

Facendo seguito a pregressa corrispondenza, si trasmette, per i provvedimenti di competenza, copia della sentenza n. 3356/2016 del Tribunale di Napoli - Sezione Lavoro, relativa al procedimento emarginato.

IL DIRIGENTE UOD 03
Avv. Pasquale D'Onofrio

/rc

1 1
REGIONE CAMPANIA
Prot. 2016. 0282457 26/04/2016 11.17
Mitt. : TRIB NAPOLI
Res. : Avvocatura Regionale



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Tribunale di Napoli
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del giudice designato Dott. Giovanna Picciotti
Alla udienza del 14/04/2016 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa lavoro di I grado iscritta al N 32356/2014 R.G. promossa da:
FIORELLA COPPOLA CPPFLL53P68F839F con il patrocinio dell'avv.
GRASSI GUIDO, con elezione di domicilio in VIA CRISPI, N.31 NAPOLI, come
da procura in atti;

RICORRENTE

contro:

REGIONE CAMPANIA, con il patrocinio dell'avv. ALBA DI LASCIO, con
elezione di domicilio in VIA S. LUCIA N.81 80100 NAPOLI;

RESISTENTE

OGGETTO: risarcimento danni

CONCLUSIONI: come in atti.

RAGIONI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 31-12-2014, la Dott.ssa Coppola Fiorella, premesso di essere dirigente della Regione Campania, ha adito il Tribunale di Napoli; in funzione di giudice del lavoro, per sentir dichiarare l'illegittimità del demansionamento subito per il periodo dal 17-1-2011 al 31-12-2013 e per l'effetto condannare la datrice di lavoro al risarcimento del danno non patrimoniale patito nella misura pari a € 200.000,00, nonché al risarcimento del danno alla salute; ha chiesto, altresì, anche a titolo di risarcimento del danno patrimoniale, la condanna della convenuta alle differenze retributive, nella misura, fino al 31-12-2014, di € 11.758,08, pari alla differenza tra quanto percepito e quanto dovuto per effetto del mancato conferimento di incarico dirigenziale di staff, a seguito della procedura di conferimento di incarichi di funzione dirigenziale del 2013; il tutto oltre accessori.

A tali fini ha esposto che, con contratto del 3-8-2009, aveva ricoperto l'incarico di responsabile del settore 06 "Cerimoniale e relazioni esterne" dell'A.G.C. 01; che, dopo un periodo di aspettativa, al rientro in servizio, in data 1-12-2011, nonostante la scadenza contrattuale dell'incarico al 30-9-2012, non aveva più svolto alcuna attività, tantomeno quelle connesse all'incarico di cui al contratto del 3-8-2009, nel frattempo assegnato ad interim ad altro dirigente; che, solo in data 17-1-2012, aveva sottoscritto un ulteriore contratto con assegnazione dell'incarico di "Posizione di Staff, Attività connesse con A.G.C. 7, Gestione e Formazione del Personale"; che tale incarico,

avv. Di Stefano
Valutazione ufficio

22 APR 2016



privo di funzioni di coordinamento e gestione di budget, era rimasto, nei fatti, privo di alcun contenuto e, finanche, per alcuni mesi, senza alcuna e/o adeguata collocazione logistica; che, a causa dell'illegittimo comportamento datoriale, aveva contratto la patologia "disturbo depressivo reattivo", con conseguente danno alla salute; che la Regione Campania, nell'ambito della riorganizzazione del quadro dirigenti, nell'anno 2013, aveva pubblicato avviso per il conferimento degli incarichi dirigenziali, quali, in ordine decrescente, di coordinatore di aree, responsabili di settore e responsabili di servizi; che, pur avendo nel passato ricoperto sempre incarichi di responsabile di settore, all'esito della valutazione della apposita commissione e dell'assegnazione del punteggio pari a 6.1, nell'assegnazione degli incarichi le erano state preferite, senza alcuna motivazione, altre due colleghe con punteggio inferiore; che, invece, le era stato conferito l'incarico di responsabile di direzione generale "sicurezza sul lavoro, immigrazione ed emigrazione", corrispondente ad incarico di responsabile di servizio, con conseguente decurtazione della retribuzione, nella misura di € 904,16, avuto riguardo alla sola indennità di funzione e retribuzione.

Si è costituita tardivamente la Regione Campania ASL convenuta che, con varie argomentazioni, ha chiesto il rigetto della domanda perché infondata.

La domanda è fondata, nei limiti delle considerazioni che seguono.

Oggetto della domanda è, in primo luogo, l'accertamento della illegittimità del demansionamento subito dalla dott. ssa Coppola dal mese di dicembre 2011 fino al mese di novembre 2013.

Secondo la prospettazione attorea, allorquando, la dott. ssa Coppola ha fatto rientro in servizio, dopo un periodo di aspettativa, non solo non ha potuto più svolgere l'incarico conferitole con il contratto individuale del 3-8-2009, fino alla scadenza naturale del settembre 2012, ma, pur essendole stato assegnato un ulteriore incarico, di fatto non ha svolto alcun attività connessa a tale incarico.

È ormai consolidata negli orientamenti della Suprema Corte l'affermazione che, nel lavoro con la pubblica amministrazione, la qualifica dirigenziale non esprime una posizione lavorativa inserita nell'ambito di una carriera e caratterizzata dallo svolgimento di determinate mansioni, bensì esclusivamente l'idoneità professionale del dipendente (che tale qualifica ha acquisito mediante contratto di lavoro stipulato all'esito della procedura concorsuale) a svolgerle concretamente per effetto del conferimento, a termine, di un incarico dirigenziale (v. ex multis Cass. Sez. Lav. n. 3003 del 12/02/2007).

Da tale scissione –come si avrà modo di dire anche in seguito- tra instaurazione del rapporto di lavoro dirigenziale e conferimento dell'incarico la giurisprudenza ha desunto l'insussistenza di un diritto soggettivo del dirigente pubblico al conferimento



di un incarico dirigenziale (Cass. Sez. Lav. n. 13867 del 18/06/2014; Cass. 12 febbraio 2007 n. 3003; Cass. 22 febbraio 2006, n. 3880; Cass. 6 aprile 2005 n. 7131).

Ma, da tale ultima affermazione, non consegue, per l'aspetto che rileva nel presente giudizio, anche la negazione del diritto del dirigente all'espletamento delle mansioni proprie dell'incarico che gli è stato assegnato.

E' innegabile che, in materia di rapporto dirigenziale, non trovi applicazione la disciplina codicistica di cui all'art. 2013 sulle mansioni del lavoratore ed in particolare quella relativa all'assegnazione di mansioni superiori, atteso che l'operatività di tale normativa, con riferimento alla dirigenza, è esclusa dal D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 19.

Infatti Cass. lav. n. 24373 del 1° ottobre 2008, dopo aver sottolineato che, ove si tratti di rapporto di dirigente pubblico, la disposizione della L. n. 29 del 1993, applicabile non è l'art. 56, (divenuto art. 52 nel D. Lgs. n. 165 del 2001) relativo ai dipendenti non dirigenti con contratto a tempo indeterminato, bensì l'art. 19, relativo agli incarichi di funzioni dirigenziali, così statuisce:

"Le profonde differenze strutturali esistenti tra il rapporto di lavoro dei dipendenti e quello dei dirigenti (per questi ultimi in particolare le modalità di assunzione, la durata temporanea del rapporto, le possibilità di scioglimento, l'inquadramento ecc.) non consentono la automatica trasposizione ai dirigenti delle disposizioni che regolano il rapporto di lavoro dei dipendenti. In questa prospettiva va letta anche la disposizione contenuta nell'ultimo periodo dell'art. 19 cit., comma 1, che con riguardo ai dirigenti dispone che "al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'art. 2103 c.c.".

Neppure –secondo l'orientamento della Suprema Corte– "è invocabile il disposto dell'art. 36 Cost..La previsione legislativa di un ruolo unico di dirigenza, ancorché articolato in relazione alle diverse responsabilità professionali e gestionali, e la previsione contrattuale di una retribuzione di posizione in relazione alla graduazione delle funzioni, esclude la violazione del principio costituzionale di corrispondenza della retribuzione alla quantità e qualità del lavoro prestato, poiché la retribuzione di posizione, secondo l'autonomia contrattuale, remunera in modo pieno e soddisfacente il lavoro prestato."

Dalle considerazioni svolte si ricava che in materia di assegnazioni di mansioni e di passaggio a mansioni diverse dei dirigenti non si applicano i principi fissati dal codice civile, ma occorre aver riguardo a quanto disposto dalla legislazione speciale e dalla contrattazione collettiva.

Se da un lato, quindi, il dirigente non può rivendicare un maggior trattamento economico per l'espletamento di mansioni superiori se non nei limiti di quanto previsto dalla contrattazione collettiva, per altro, per quanto più rileva nella presente controversia, il dipendente con qualifica dirigenziale ha diritto a svolgere le mansioni proprie dell'incarico conferitogli, derivando, in caso contrario, un inadempimento del datore di lavoro, suscettibile di risarcimento del danno.

In altri termini, il lavoratore, anche se con qualifica dirigenziale, ha, senz'altro, il diritto a non essere lasciato in condizioni di forzata inattività e senza assegnazione



di compiti, ancorché senza conseguenze sulla retribuzione: e, dunque, non solo il dovere, ma anche il diritto all'esecuzione della propria prestazione lavorativa - cui il datore di lavoro ha il correlato obbligo di adibirlo - costituendo il lavoro non solo un mezzo di guadagno, ma anche un mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino (v. Cass. Sez. lav. n. 17654 del 02/08/2006, Cass. Sez. Lav. n. 7963 del 18/05/2012 e, per la materia del pubblico impiego contrattualizzato, v. Cass. Sez. lav. n. 28274 del 26/11/2008 per l'ipotesi relativa alla posizione di un dirigente lasciato in condizioni di forzata inattività senza alcun conferimento di incarico; v. anche, in *obiter dictum*, Cass. Sez. Lav. n. 24738 del 07/10/2008).

Orbene, nella fattispecie in esame, il quadro probatorio, a seguito dell'attività istruttoria, depone univocamente per un periodo di quasi totale inattività della istante, al rientro dal periodo di aspettativa fino al conferimento dell'ultimo incarico con contratto individuale del 15-11-2013.

In senso sostanzialmente conforme hanno riferito entrambi i testi di parte ricorrente.

La teste Caragliano Fortunata, dirigente della Regione Campania e collega della ricorrente, ha dichiarato che, quando la ricorrente rientrò in servizio dopo il periodo di aspettativa e fu assegnata al settore personale, inizialmente non aveva neppure una sede logistica dove operare, che le fu assegnata solo dopo qualche tempo e presso un piano diverso da quello di appartenenza dell'area personale, dove peraltro vi era l'ufficio del dirigente che l'aveva preceduta nel medesimo incarico; che alla ricorrente, non era stato assegnato il coordinamento e/o direzione di personale, come invece era avvenuto per il suo predecessore.

Per quanto riguarda il contenuto dell'incarico di direzione, la teste ha aggiunto che, facendo ella parte della delegazione sindacale, non ebbe mai modo di incontrare la ricorrente, come era avvenuto per il suo predecessore, in occasione dei diversi incontri con la parte pubblica nelle sue componenti direttive; che, invece, in tali occasioni, erano presenti altre figure dirigenziali con incarichi di minor importanza da un punto di vista dell'organizzazione regionale; che l'assenza della Coppola era totale in quanto non era presente né agli incontri sui temi relativi agli aspetti economici-normativi dell'area dirigenza, né su quelli più generali relativi all'organizzazione amministrativa.

E la assenza della dirigente, con incarico relativo al settore personale, agli incontri con le organizzazioni sindacali risulta particolarmente significativo in considerazione della circostanza, pure riferita dalla Carigliano, che, proprio in quegli anni, vi erano state significative modifiche dell'organizzazione amministrativa regionale.

Il teste Oddati Antonio, dirigente della Regione dal novembre 2013, e negli anni 2011-2013, coordinatore dell'area generale di coordinamento, ha riferito che, mentre in precedenza la ricorrente aveva un incarico dirigenziale di alta visibilità che la portava ad avere relazioni con le varie strutture dirigenziali, tornata dal periodo di aspettativa le fu assegnato un diverso incarico nell'area personale; che, benché non avesse relazioni lavorative con la ricorrente per l'incarico che le era stato affidato, era

a conoscenza della circostanza, che inizialmente ella non aveva neppure una precisa collocazione logistica.

Il teste ha, quindi, dichiarato che l'incarico presso l'area personale era un incarico comunemente di durata transitoria, al quale in passato erano stati assegnati dirigenti da collocare "in disponibilità", come avvenuto, per quanto a sua diretta conoscenza, per dirigenti di strutture da lui dirette, assegnati presso l'area personale per un periodo di disponibilità in attesa di ricollocazione.

Il teste ha concluso "Non credo che allorquando alla ricorrente fu assegnato l'incarico presso la struttura di staff le furono anche assegnati i compiti e gli obiettivi connessi, che di regola vengono assegnati per iscritto".

Nulla è, invero, documentato circa il contenuto specifico dell'incarico assegnatole.

Per altro verso, la iniziale assenza della struttura logistica, quanto meno alla data del febbraio 2012, è confermata anche dalla documentazione in atti (v. nota del 7-2-2012 n. prot. 266), dalla quale risulta che la Coppola avrebbe dovuto rivolgersi al Coordinatore della Segreteria per la sistemazione logistica del suo ufficio.

La Regione Campania, d'altro canto, costituendosi tardivamente in giudizio, è decaduta dalla prova testimoniale, rinunciando anche alla prova contraria per il totale disinteresse della difesa che non è mai comparsa alle udienze di trattazione della causa.

Dalla valutazione complessiva dalle deposizioni testi e dei documenti in atti, emerge, quindi, che la dott. ssa Coppola, dal dicembre 2011 fino al novembre 2013, sia stata posta in condizioni di sostanziale inattività, nonostante la assegnazione di incarico dirigenziale con il contratto del 17-1-2012.

Non vale a confutare tali conclusioni la dichiarazione, peraltro, tardivamente depositata, a firma della Coppola e datata 13-6-2012, nella quale si legge "In considerazione di quanto detto, si continua il lavoro di analisi e studio dei modelli e si resta in attesa".

Il documento risulta depositato nella sua sola parte finale, di sole poche righe.

Ciò non consente in alcun modo di comprendere né a chi sia stata indirizzata né, soprattutto, il senso compiuto di quanto la ricorrente volesse intendere, non potendosi assegnare alle affermazioni contenute nella sola parte conclusiva un significato del tutto avulso dal contesto nel quale le stesse sono state rese.

E l'illegittimità del comportamento datoriale risulta vieppiù evidente laddove si consideri che l'incarico dirigenziale di cui al precedente contratto del 2009 era ancora in essere poiché con scadenza a settembre 2012, senza che l'amministrazione convenuta abbia provveduto a revocarlo (circostanza, peraltro, neppure allegata).

Acclarata, quindi, l'illegittimità del comportamento datoriale per l'aver posto la dirigente in condizioni di forzata inattività fino al conferimento del nuovo incarico del novembre 2013, per la liquidazione del danno risulta utile rammentare i più recenti arresti di legittimità.



E' noto che, in tema di danno da demansionamento, il risarcimento del danno professionale non ricorre automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale e non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo, dell'esistenza di un pregiudizio (di natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accertabile) provocato sul fare reddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte di vita diverse quanto all'espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno. Tale pregiudizio non è conseguenza automatica di ogni comportamento illegittimo rientrante nella suindicata categoria, sicché non è sufficiente dimostrare la mera potenzialità lesiva della condotta datoriale, incombendo sul lavoratore l'onere di fornire la prova del danno e del nesso di causalità con l'inadempimento datoriale (v., da ultimo, Cass. Sez. Lav. n. 1327 del 26/01/2015).

Costituiscono idonei elementi presuntivi dell'esistenza di un danno risarcibile la durata del demansionamento, l'entità dello stesso in relazione alla qualità e quantità della esperienza lavorativa pregressa, il tipo di professionalità colpita, la preclusione della crescita professionale, l'esito finale della dequalificazione e le altre circostanze del caso concreto (Cass. Sez. Lav. n. 19778 del 19/09/2014; Cass. Sez. LA v. n. 22930 del 10/11/2015).

Nella fattispecie, risulta, in effetti, che il danno è, innanzitutto, derivato dalla privazione di alcun compito direttivo.

Per altro verso, parte attrice non ha allegato quali specifiche lesioni al bagaglio di conoscenze professionali abbia comportato il mancato espletamento dei compiti dell'incarico dirigenziale di cui al contratto del 2009, ovvero di quelli connessi al contratto del 2012, né ha specificamente illustrato quale accrescimento professionale potesse essere garantito dagli incarichi stessi.

A ben vedere non ha neanche descritto quali fossero i compiti che avrebbe dovuto svolgere in virtù dell'incarico di responsabile di posizione di staff del 2012 e, con riferimento all'incarico di responsabile di cerimoniale e relazioni esterne, ha evidenziato esclusivamente l'aspetto di prestigio e di visibilità dell'incarico per le relazioni dirette con il Presidente della Giunta Regionale e per i rapporti istituzionali con personalità di rilievo nazionale ed internazionale.

E l'individuazione della professionalità quale elemento costitutivo del diritto al lavoro è, infatti, momento preliminare e fondamentale per ritenere che l'assegnazione di mansioni non equivalenti impedisca al prestatore di esercitare tale diritto nella quotidiana attività e, quindi, di professionalizzarsi lavorando, cagionando inevitabilmente, secondo un criterio eziologico di normalità sociale, quell'impovertimento del proprio bagaglio di conoscenze e di esperienze che è di per sé un danno.

Ma, se il livello di professionalità deve essere valutato con riferimento allo svolgimento delle funzioni dirigenziali connesse all'espletamento dell'incarico assegnato, non può, tuttavia, non essere valutata, anche a prescindere dalle allegazioni attoree circa lo specifico bagaglio professionale, l'entità della

dequalificazione, atteso che il danno è tanto maggiore quanto più le mansioni concretamente assegnate si discostino da quelle cui si ha diritto.

Tanto vale a fortiori, allorquando, il dirigente, come nella specie, sia stato posto in condizioni di sostanziale inattività.

Pacifici, perché non contestati, poi, i connotati di prestigio e visibilità dell'incarico di responsabile di cerimoniale, è verosimile e presumibile che, sotto tale profilo, l'inadempimento della amministrazione regionale, abbia impedito alla ricorrente ogni "visibilità" nei confronti dei suoi abituali interlocutori e collaboratori, quanto meno fino al periodo di naturale scadenza del contratto del 2009.

E, d'altra parte, è intuitivo pensare che la condizione di inattività forzata abbia inciso negativamente sulla immagine professionale della ricorrente determinando una caduta dell'eterostima della stessa nell'ambito lavorativo in cui opera e nel contesto sociale in cui esplica la sua personalità.

La giurisprudenza ha chiarito che in materia di danno all'immagine o più in generale alla reputazione personale (diritto la cui integrità trova fondamento nei diritti della persona umana tutelati dall' art. 2 Cost.) deve ritenersi, a proposito del danno inerente alla lesione della reputazione personale intesa come valutazione che di un certo soggetto viene fatta nel contesto in cui egli vive, che provata la lesione della reputazione personale ciò comporta la prova anche della riduzione o della perdita del relativo valore (cfr. Cass. civ., sez. lav., 13/04/2004, n.7043).

In ossequio a tale principio, si ritiene che l'evento rappresentato dall'inattività forzata per circa due anni, come quegli eventi che ledono la reputazione personale, sia, in ragione del rilievo e della delicatezza del ruolo dirigenziale, fonte di danno per lesione della immagine professionale; cioè, ad esso, per la considerazione sociale di particolare prestigio dello status di dirigente, consegue inevitabilmente un effetto dannoso, comportando una modificazione peggiorativa della valutazione che la comunità sociale ed il mondo lavorativo dà di quel determinato soggetto nel particolare contesto storico.

La prova della lesione del valore del soggetto non è quindi necessaria, essendo standardizzate nel contesto sociale le suddette conseguenze pregiudizievoli.

La valutazione di siffatti pregiudizi, per loro natura privi delle caratteristiche della patrimonialità, non può essere effettuata dal giudice che alla stregua di un parametro equitativo (v. tra ex multis Cass. civ., sez. lav., 26/05/2004, n.10157).

In ragione di ciò la retribuzione rappresenta di sicuro un parametro di riferimento, anche se certo non l'unico, di una liquidazione equitativa ex artt. 1226 e 2056 cc e 432 cpc .

Alla stregua delle considerazioni tutte di cui innanzi, tenuto conto, da un lato, che la dott.ssa Coppola non ha svolto in concreto alcuna mansione di tipo dirigenziale e che tale privazione di mansioni, in ragione del ruolo dirigenziale, deve considerarsi mortificante, che il tempo trascorso in tale condizione di inattività è stato pari a circa due anni; che, d'altro canto, non è stata allegata alcuna specifica perdita di bagaglio professionale ovvero mancato accrescimento dello stesso, si ritiene equo determinare il danno subito dalla ricorrente, per il periodo che va dal dicembre 2011 a novembre

2013, in una misura mensile pari approssimativamente a circa la metà della retribuzione contrattuale netta percepita (nelle componenti fisse già dianzi indicate) e cioè, pari, complessivamente, a euro 50.000,00.

Trattandosi di liquidazione in via equitativa effettuata all'attualità, comprensiva anche del danno da lucro cessante (vale a dire del danno da ritardo nella corresponsione tra data del fatto illecito e quella della liquidazione) sulla stessa vanno computati i soli interessi legali dalla data della pronuncia all'effettivo saldo, secondo i principi espressi in tema dalla giurisprudenza di legittimità. (v. Cass. n.608 del 17-1-2003, Cass. n. 15023 del 15/07/2005).

La Ragione Campania va, in definitiva, condannata al pagamento della somma attualizzata, pari a € 50.000,00 oltre interessi legali dalla pronuncia al saldo.

A conclusioni diverse si perviene, invece, con riferimento alla domanda di risarcimento danni per mancato conferimento dell'incarico di responsabile di staff.

Giova, ancora, a questi fini, rammentare l'insegnamento della giurisprudenza di legittimità.

Si è già detto che il personale iscritto nel ruolo unico della dirigenza delle amministrazioni statali risulta in possesso dell'idoneità professionale a svolgere le mansioni corrispondenti, ma acquista la qualifica dirigenziale solamente con la stipula di apposito contratto individuale di lavoro con l'amministrazione, senza che l'iscrizione nel ruolo costituisca titolo per l'insorgenza del diritto alla stipulazione del contratto in questione.

Precisamente, come ritenuto dalla Suprema Corte (Cass., sez. lav., 22 febbraio 2006, n. 3880) è riconosciuta al datore di lavoro pubblico ampia potestà discrezionale sia nel ritenere di non avvalersi di un determinato dipendente mettendolo così a disposizione del ruolo unico, sia nella scelta dei soggetti ai quali conferire incarichi dirigenziali.

Ma, come anche la giurisprudenza della Corte ha ripetutamente precisato (vedi per tutte, Cass. 20 marzo 2004, n. 5659), gli atti inerenti al conferimento degli incarichi dirigenziali sono esclusi dalla categoria degli atti amministrativi e vanno ascritti a quella degli atti negoziali, ai sensi del D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 2, comma 1, art. 5, comma 2, e art. 63, comma 1.

Ne discende la sottrazione al regime e alle regole proprie degli atti amministrativi (come dettate in particolare dalla L. n. 241 del 1990), dovendosi fare applicazione delle norme del c.c., in tema di esercizio dei poteri del privato datore di lavoro, con la conseguenza che le situazioni soggettive del dipendente interessato possono definirsi in termini di "interessi legittimi", ma di diritto privato e, quindi, pur sempre ascrivibili alla categoria dei diritti di cui all'art. 2907 c.c., (vedi Cass. 22 giugno 2007, n. 14624; 22 dicembre 2004, n. 23760; Cass. S.U 19 ottobre 1998, n. 10370).

Tanto premesso, si devono richiamare i principi elaborati dalla giurisprudenza della Corte in tema di limiti interni dei poteri attribuiti dalle norme al privato datore

di lavoro: questi limiti si configurano in presenza di disposizioni, contrattuali o normative, che dettano le regole di esercizio del potere discrezionale, sul piano sostanziale o su quello del procedimento da seguire, regole suscettibili di essere integrate e precisate dalle clausole generali che obbligano ad applicarle secondo correttezza e buona fede (artt. 1175 e 1375 c.c.).

Le Sezioni unite della Corte, del resto, enunciano il principio secondo il quale, nell'ambito del rapporto di lavoro "privatizzato" alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, il Giudice (ordinario) sottopone a sindacato l'esercizio dei poteri, esercitati dall'amministrazione nella veste di datrice di lavoro, sotto il profilo dell'osservanza delle regole di correttezza e buona fede, siccome regole applicabili anche all'attività di diritto privato alla stregua dei principi di imparzialità e buon andamento di cui all'art. 97 Cost., (vedi Cass., S.U., 26 giugno 2002, n. 9332).

La tutela di tale posizione giuridica soggettiva, affidata al giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro, non è dissimile da quella già riconosciuta al partecipante ad una procedura di selezione concorsuale adottata dal datore di lavoro privato ed è estesa a tutte le garanzie procedurali di selezione previste dalla legge e dai contratti collettivi (V. Cass. n. 13867 del 2014; Cass. n. 13710 del 2012; Cass. n. 20979 del 2009).

Ne consegue che, ove la P.A. non abbia fornito nessun elemento circa i criteri e le motivazioni della selezione, l'illegittimità della stessa richiederà una nuova valutazione, sempre ad opera del datore di lavoro, senza possibilità di un intervento sostitutivo del giudice, salvo i casi di attività vincolata e non discrezionale (Cass. Sez. Lav. n. 18972 del 24/09/2015).

Sono, poi, configurabili, con riferimento ad atti preliminari (esito di procedure concorsuali, appunto, atto di conferimento dell'incarico dirigenziale ed ogni altro atto che, parimenti, preceda la stipulazione del contratto), posizioni di interesse legittimo di diritto privato (vedi, per tutte, Cass. n. 5659, 23760/2004,) - ascrivibili, pur sempre, alla categoria dei diritti soggettivi (di cui all'art. 2907 c.c.) - come tali, suscettibili di tutela anche in forma risarcitoria (vedi, per tutte, Cass. n. 23760/2004, in tema di tutela risarcitoria, appunto, nonché di tutela di condanna all'adempimento).

Il risarcimento del danno postula, tuttavia, l'allegazione (e la prova) a carico del lavoratore - circa la lesione di un interesse legittimo di diritto privato, appunto, in dipendenza dell'inadempimento di obblighi gravanti sull'amministrazione, in relazione agli atti preliminari prospettati - nonché del danno subito dal lavoratore, in dipendenza dello stesso inadempimento (vedi, per tutte, Cass., sez. un. civ., n. 6572/2006).

Gli è, però, che giammai la pretesa risarcitoria può essere fondata tout court, sulla lesione del diritto al conferimento dell'incarico dirigenziale (vedi, per tutte, Cass. n. 23760/2004, 14252/2005).

L'inesistenza - per quanto si è detto - di tale diritto esclude, infatti, il presupposto del danno risarcibile, che - postulando, appunto, la lesione di un diritto - all'evidenza,

non è configurabile ove il diritto stesso non esista (v. Cass. Sez. Lav. n. 4275 del 23/02/2007 e Cass. Sez. Lav. n. 7495 del 14/04/2015).

Nella specie la tesi della difesa istante postula, per l'appunto, che la non corretta procedura di selezione degli aspiranti abbia portato al mancato conferimento alla dott.ssa Coppola di un incarico di responsabile di settore per il quale, sulla base dei criteri fissati nel Disciplinare Regionale, aveva il punteggio più elevato rispetto alle colleghe che le erano state preferite.

Il danno risulta, quindi, connesso alla lesione del diritto al conferimento dell'incarico.

Gli è che, per le considerazioni sopra espresse, tale capo della domanda deve essere rigettato.

Parimenti va rigettato il capo di domanda relativo al risarcimento del danno non patrimoniale, nelle sue componenti descrittive di danno biologico ed esistenziale, quest'ultimo quale espressione degli aspetti dinamico-relazionali del primo.

La soluzione della controversia all'attenzione del giudicante - in cui il lavoratore richiede, in via principale, il risarcimento del danno biologico asseritamente causato dallo svolgimento di una attività lavorativa - postula la soluzione di un delicato problema esegetico rappresentato dalla verifica della risarcibilità di detto danno da parte del datore di lavoro in seguito all'entrata in vigore del d. lg.vo n. 38 del 2000.

Al fine di rendere più agevole seguire l'itinerario logico che sorregge la presente decisione appare opportuno delineare sin d'ora quali sono le conclusioni che la motivazione intende supportare:

- il sistema di assicurazione obbligatoria si fonda sulla regola generale in base alla quale il datore di lavoro è esonerato *ex lege* da responsabilità civile per i danni coperti dall'assicurazione Inail;

- in seguito all'entrata in vigore del d. lg.vo n. 38 del 2000 la copertura dell'assicurazione Inail è estesa al danno biologico, per il quale dunque opera la regola dell'esonero;

- il datore di lavoro può essere chiamato a rispondere dei danni coperti da assicurazione obbligatoria solo se è penalmente responsabile e solo nella misura in cui essi eccedano l'indennizzo Inail (cd. danni differenziali);

- il datore di lavoro è sempre civilmente responsabile per i danni non coperti da assicurazione, secondo le regole comuni (cd. danni complementari): danno morale, danno esistenziale, danno biologico temporaneo, danno biologico sino al 5%, danno patrimoniale alla capacità lavorativa generica inferiore al 16%; danno patrimoniale alla capacità lavorativa specifica, danno biologico *iure proprio* dei superstiti.

Indispensabile ripercorrere in premessa le vicende normative.

Ai sensi dell'art. 10, co. 1, del D.P.R. n. 1124/1965, nella formulazione tuttora vigente: "*L'assicurazione a norma del presente decreto esonera il datore di lavoro dalla responsabilità civile per gli infortuni sul lavoro*".

La regola che ancora vive nel sistema è dunque che per tutti i danni coperti dall'assicurazione obbligatoria il datore di lavoro non può essere chiamato a rispondere civilmente.

Nel corso del tempo l'area dei danni coperti dall'assicurazione obbligatoria si è andata estendendo, vuoi per interventi della Corte costituzionale che per innovazioni legislative.

Secondo l'originario impianto del D.P.R. n. 1124/65 la costituzione della rendita INAIL presupponeva una menomazione comportante una riduzione della "attitudine al lavoro".

Ai sensi dell'art. 74 D.P.R. n. 1124/65, infatti, *"agli effetti del presente titolo deve ritenersi inabilità permanente assoluta la conseguenza di un infortunio o di una malattia professionale la quale tolga completamente e per tutta la vita la attitudine al lavoro"*.

Tale nozione, secondo la giurisprudenza della Corte di Cassazione, coincideva sostanzialmente con la "capacità lavorativa generica".

L'INAIL risarciva quindi un danno di natura patrimoniale.

Al momento della emanazione del T.U. n. 1124/1965 vi era una sostanziale, ancorché non perfetta, sovrapposizione tra il danno indennizzato dall'INAIL ed il danno quantificabile secondo criteri civilistici.

In tale contesto si inseriva armonicamente l'esonero del datore di lavoro dalla responsabilità civile previsto dall'art. 10 del D.P.R. n. 1124 /1965.

Il secondo comma dell'articolo disponeva la permanenza della responsabilità civile a carico di coloro che avessero riportato condanna penale per il fatto dal quale l'infortunio era derivato.

In questo solo caso – da considerare una eccezione rispetto alla regola dell'esonero – il lavoratore poteva agire nei confronti del datore di lavoro per ottenere il risarcimento del danno definibile in senso proprio come differenziale in quanto ascendente a somma maggiore rispetto a quello indennizzato dall'INAIL (art. 10, co. 6).

Il lavoratore veniva indennizzato dall'INAIL indipendentemente dall'esistenza di una colpa in capo al responsabile civile (ovvero al datore di lavoro) e riceveva normalmente un indennizzo non minore del risarcimento che avrebbe ottenuto ove avesse agito civilmente contro il datore di lavoro in colpa, posto che all'epoca in sede civile il danno risarcibile non poteva che avere natura patrimoniale e doveva essere puntualmente provato dal danneggiato.

Ciò spiega perché nel pregresso regime fossero residuali i giudizi per danno differenziale in senso proprio, in quanto avendo questo sempre la medesima natura di lesione patrimoniale alla capacità lavorativa generica era difficile ipotizzare, anche in caso di reato, che si pervenisse, con le regole comuni, ad un importo superiore rispetto a quello liquidato dall'INAIL.



Gli equilibri di tale sistema vengono posti in crisi negli anni '80 dalla comparsa del danno biologico.

Tale figura di danno nasce in campo prettamente civilistico quale danno relativo alla lesione del bene salute in sé considerato senza alcuna connotazione patrimoniale.

Il sistema normativo sin qui descritto viene quindi profondamente inciso da una serie di pronunce della Corte Costituzionale.

Con la sentenza n. 87/1991 la Corte, dichiarando inammissibile la questione di legittimità costituzionale degli artt. 2, 3 e 74 del D.P.R. n. 1124/65, afferma espressamente che il danno biologico non rientra nella copertura INAIL.

Con una seconda pronuncia (sentenza 18 luglio 1991 n. 356) la Corte dichiara costituzionalmente illegittimo, per violazione dell'art. 38 Cost., l'art. 1916 c.c., nella parte in cui consente all'assicurazione sociale di avvalersi, nell'esercizio del diritto di surrogazione nei confronti del terzo responsabile, anche delle somme da questi dovute all'assicurato a titolo di risarcimento del danno biologico.

Infine con la sentenza 27 dicembre 1991 n. 485 la Corte Costituzionale dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 10 del D.P.R. del 1965 nella parte in cui prevede che il lavoratore infortunato o i suoi aventi causa hanno diritto al risarcimento del danno biologico non collegato alla perdita o riduzione della capacità lavorativa generica solo se e solo nella misura in cui il danno risarcibile, complessivamente considerato, superi l'ammontare dell'indennità corrisposta dall'INAIL e coerentemente ha ritenuto l'illegittimità dell'art. 11 del medesimo decreto nella parte in cui consente all'INAIL l'esercizio del regresso anche per le somme dovute al lavoratore a solo titolo di danno biologico.

In tale regime il danno biologico, che non era coperto dall'assicurazione INAIL, non poteva essere oggetto di richiesta di danno differenziale, ma costituiva un danno complementare, per il quale, dunque, non operava la regola dell'esonero ed il datore di lavoro poteva sempre essere chiamato a rispondere con azione diretta del lavoratore danneggiato, anche al di fuori della responsabilità penale, essendo sufficienti i comuni presupposti della responsabilità civile.

Tale quadro di riferimento muta con l'art. 13 d. lgs. 28 febbraio 2000, n. 38, che estende la copertura assicurativa dell'INAIL all'avvenuta lesione permanente dell'integrità psicofisica del lavoratore in sé e per sé considerata.

Secondo la nuova disciplina: le menomazioni di grado inferiore al 6% non danno luogo ad alcuna prestazione; il danno biologico temporaneo non è indennizzato dall'INAIL; le menomazioni comprese tra il 6% ed il 15%, danno luogo ad un indennizzo in somma capitale, rapportata al grado della menomazione; le menomazioni pari o superiori al 16%, danno luogo ad una rendita ripartita in due quote: la prima quota è determinata in base al grado della menomazione, cioè al danno biologico subito dall'infortunato, la seconda tiene conto delle conseguenze di natura patrimoniale della menomazione, presunte *iuris et de iure*.

Recita testualmente l'art. 13 co. 1° d. lgs. n. 38/2000:

"In attesa della definizione di carattere generale di danno biologico e dei criteri

per la determinazione del relativo risarcimento, il presente articolo definisce, in via sperimentale, ai fini della tutela dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il danno biologico come la lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico legale, della persona. Le prestazioni per il ristoro del danno biologico sono determinate in misura indipendente dalla capacità di produzione del reddito del danneggiato".

Con D.M. 12 luglio 2000 è stata emanata una serie di tabelle che prevedono i gradi percentuali di invalidità corrispondenti a ciascuna singola menomazione; il valore monetario del punto di invalidità, in base al quale liquidare il danno biologico in forma di capitale; il valore monetario delle rendite, in base alle quali liquidare il danno biologico in forma capitale; i coefficienti in base ai quali moltiplicare il reddito dell'infortunato, per liquidare il danno da ridotta capacità lavorativa.

Si rileva che la definizione di danno biologico offerta dal decreto legislativo in discorso non presenta alcuno scarto concettuale dal punto di vista ontologico rispetto alla descrizione che costituisce patrimonio del diritto vivente.

Poiché tale tipologia di danno è divenuta oggetto di copertura assicurativa ne deriva inevitabilmente, stante la perdurante vigenza della regola dell'esonero di cui all'art. 10, co. 1, che il datore di lavoro si avvale dell'esenzione da responsabilità civile per il danno biologico.

Ciò non significa, però, che egli non possa essere chiamato a rispondere di tale tipologia di danno ove sussista una sua responsabilità penale secondo le regole del danno differenziale di cui all'art. 10, co 2 e ss..

In questo caso il lavoratore avrà diritto di agire in via diretta verso il datore per il ristoro di quel pregiudizio alla salute ontologicamente indennizzabile dall'Inail, ma assunto come quantitativamente eccedente secondo i sistemi di liquidazione di diritto comune.

In definitiva in regime di esonero da responsabilità civile non si può porre una questione di risarcibilità del danno differenziale, per cui non possono essere condivise quelle interpretazioni che in situazioni di esonero da responsabilità ammettono l'azione diretta del lavoratore per il risarcimento del danno biologico, qualificandolo come differenziale.

Sulla base delle considerazioni che precedono occorre valutare quali siano i riflessi processuali delle conclusioni innanzi condivise.

Può innanzi tutto accadere che, come nella fattispecie in esame, il lavoratore agisca direttamente e senza nulla precisare nei confronti del datore di lavoro per ottenere il risarcimento del danno biologico.

Secondo i giudici di legittimità in presenza dei presupposti oggettivi di operatività della copertura assicurativa, questa deve ritenersi operante automaticamente, *ex lege* (v. Cass. n. 189 del 1984).

Il predetto automatismo è sancito, in particolare dall'art. 67 del T.U. per cui "*Gli assicurati hanno diritto alle prestazioni da parte dell'Istituto assicuratore anche nel*

caso in cui il datore di lavoro non abbia adempiuto agli obblighi stabiliti nel presente titolo”.

Quindi, il risultato dell'esonero da responsabilità deve considerarsi conseguenza necessaria dell'applicazione anche d'ufficio della norma dell'art. 10, 1° comma.

Il giudice, innanzi ad una domanda che chieda al datore di lavoro il risarcimento del danno biologico senz'altro dedurre dal punto di vista delle ragioni dell'azione, tenuto conto dell'art. 10, co. 1, dovrà respingerla perché il datore di lavoro è esonerato *ex lege* dalla responsabilità civile per i danni coperti dall'assicurazione obbligatoria.

Naturalmente, nell'ambito della prospettazione attorea, ove venisse allegata l'esistenza di un danno biologico inferiore al 6%, non rientrando il medesimo nella copertura assicurativa, non opererà la regola dell'esonero e quindi è ammissibile la comune azione per responsabilità civile datoriale.

Può invece accadere che il lavoratore proponga nei confronti del datore di lavoro l'azione per danno differenziale in senso proprio quale delineata dall'art. 10, commi 2 – 8.

Tale domanda, però, ha presupposti e ragioni giuridiche specifiche che possono così essere sintetizzati: configurabilità di un fatto di reato perseguibile d'ufficio; sussistenza della responsabilità civile datoriale; intervenuta liquidazione delle indennità INAIL o ipotetica liquidazione, se non intervenuta; asserita ed argomentata superiorità del risarcimento spettante rispetto alle indennità per il medesimo titolo.

Questi presupposti costituiscono l'oggetto di altrettanti oneri di allegazione “dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si fonda la domanda” ai sensi dell'art. 414 c.p.c.

Il lavoratore, presupponendo la responsabilità penale datoriale per reato procedibile d'ufficio, deduce l'esistenza dei presupposti per il venir meno della regola dell'esonero da responsabilità, per come indicati dall'art. 10, co. 2 e ss.

In altri termini, in questo tipo di ricorso tra le ragioni giuridiche della domanda vi deve essere l'invocazione del superamento della regola tendenziale dell'esonero.

Inoltre dalla lettura del ricorso, quindi dalla stessa prospettazione attorea, deve essere astrattamente apprezzabile l'esistenza di un danno differenziale.

Costituisce cioè onere del ricorrente argomentare in maniera specifica circa la pretesa superiorità del risarcimento del danno, liquidato secondo le regole civilistiche (equità, tabelle giurisprudenziali, personalizzazione del danno, etc.) rispetto all'indennizzo Inail.

Alla stregua delle osservazioni sin qui esposte può essere risolta la controversia all'attenzione del giudicante.

Parte ricorrente propone nei confronti della Regione Campania azione di risarcimento del danno biologico ed esistenziale che si assume conseguenza dell'attività lavorativa espletata, ma nell'atto introduttivo, che delimita invalicabilmente i confini del *thema decidendum* e del *thema probandum*, nulla si

deduce su quegli elementi che devono connotare una domanda per il risarcimento del danno biologico differenziale ai sensi dell'art. 10, commi 2-8 del DPR n. 1124 del 1965: nulla in ordine alla responsabilità penale datoriale per reato procedibile d'ufficio ed al superamento della regola tendenziale dell'esonero da responsabilità civile del datore per un danno coperto da assicurazione obbligatoria; nulla si dice sulla pretesa superiorità del risarcimento del danno, liquidato secondo le regole civilistiche rispetto all'indennizzo quanto meno liquidabile dall'INAIL, avuto riguardo, nello specifico, alla personalizzazione del danno; nulla, infine, sulla percentuale di invalidità per la patologia contratta.

Pertanto anche tale capo di domanda per le ragioni innanzi esposte deve essere respinta.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

PQM

Il giudice, rigettando ogni contraria istanza, definitivamente pronunciando, così decide: 1) condanna la Regione Campania al risarcimento del danno in favore della ricorrente nella misura di € 50.000,00 oltre interessi legali dalla pronuncia al saldo; 2) rigetta per il resto il ricorso; 3) condanna la Regione Campania alla rifusione delle spese di lite in favore della ricorrente che liquida in € 8.820,00 comprensive di spese forfettarie, oltre Iva e Cpa.

Così deciso in data 14/04/2016 .

il Giudice
Dott. Giovanna Picciotti

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

IO SOTTOSCRITTO AVV. GUIDO GRASSI, AI SENSI DELL'ART. 16 BIS, COMMA 9 BIS, D.L. 179/2012, E DELL'ART. 16 UNDECIES, COMMA 1, D.L. 179/2012, ATTESTO CHE L'ANTE SCRITTA SENTENZA N° 3356/2016 DEL 14/04/2016 ERESSA DAL TRIBUNALE DI NAPOLI, SEZ. LAVORO, NELLA PERSONA DEL GIUDICE DOTT.SSA GIOVANNA PICCIOTTI, NEL GIUDIZIO DI CUI AL N. R.G. 32356/2014, E' COPIA ANALOGICA CONFORME DEL CORRISPONDENTE ATTO IN FORMATO DIGITALE ESTRATTO DAL FASCICOLO INFORMATICO N° 32356/2014, R.G. DEL TRIBUNALE DI NAPOLI, SEZ. LAVORO. ESSO CONSTA DI 15 PAGINE, ESCLUSA LA PRESENTE.

NAPOLI 19/04/2016

AW. GUIDO GRASSI

ISTANTE L'AVV. GUIDO GRASSI QUALE PROCURATORE DELLA DOTT.SSA FIORELLA COPPOLA, SI NOTIFICHINO A :

REGIONE CAMPANIA, NEL DOMICILIO ELETTO PRESSO IL PROCURATORE COSTITUITO AVV. ALBA DI LASCIO IN NAPOLI, ALLA VIA SANTA LUCIA N° 81

UFFICIO UNICO DI NOTIFICAZIONE
CORTE DI APPELLO DI NAPOLI
Io sottoscritto Uff. Giud. ho notificato
l'atto che precede a mani dell'impiegato

21 APR 2016

Sig. *Ascone Maria* T. U. ivi addetto
alla ricezione atti, stante la precaria assenza
del Leg. Rapp.te *Anna Maria Iorio*
Ufficiale Giudiziario

UNEP - NAPOLI

A/10 Cr. 53790

URGENTE

Diritti	€ 3,87
Trasferte	€ 8,24
10%	€ 0,82
Spese Postali	€ 0,00
Varie	€ 0,00
TOTALE	€ 12,93
(10 % versato in modo virtuale)	

Data Richiesta 20/04/2016

Ufficiale Giudiziario

Sentenza Tribunale di Napoli -Sez.Lav.-
Numero 3356/2016
Dip. Coppola Fiorella

Diritti e onorari

8.820,00

8.820,00

CPA

4%

8.820,00

352,80

9.172,80

IVA

22%

9.172,80

2.018,02

TOTALE FATTURA

11.190,82

NETTO A PAGARE

11.190,82



55-14-03

*Giunta Regionale della Campania**Dipartimento delle Risorse Finanziarie,
Umane e Strumentali**Direzione Generale per le Risorse Umane**Unità Operativa Dirigenziale**Stato Giuridico ed Inquadramento del personale*

REGIONE CAMPANIA

Prot. 2016. 0489024 18/07/2016 12,28

Mitt. : 551403 UOD Stato giuridico ed Inquadramento...

Ass. : 551404 UOD Contenzioso lavoro in coll...

Classifica : 7.1.18.



Al Dirigente della U.O.D.
Contenzioso del lavoro in collaborazione
con l'Avvocatura regionale- Esecuzione
giudicati – Ufficio Disciplinare
55-14-04

SEDE

Oggetto: Relazione da allegare al riconoscimento del debito fuori bilancio inerente la sentenza di condanna n. 3356/2016 del Tribunale di Napoli – Sez. Lavoro. Coppola Fiorella c/Regione Campania.

In riferimento alla richiesta di codesto ufficio prot. n. 317461 del 9/05/2016, relativa all'oggetto, si rappresenta quanto segue.

Con nota prot. 279309 del 23/04/2015 dell'ex A.G.C. Avvocatura, UOD Ambiente, Lavoro, Personale, è stato trasmesso il ricorso con il quale la dirigente in oggetto chiedeva il risarcimento del danno non patrimoniale per demansionamento subito nel periodo dal 17/11/2011 al 31/12/2013 in misura non inferiore ad € 200.000,00 nonché il risarcimento del danno per differenze retributive nella misura, fino al 31/12/2014, di € 11.758,08, pari alla differenza tra quanto percepito e quanto dovuto per effetto del mancato conferimento dell'incarico dirigenziale di staff a seguito del processo di riorganizzazione dell'ordinamento regionale.

Lo scrivente ufficio, competente in ordine al suddetto ricorso, ha provveduto, in tempi congrui rispetto a quelli previsti per la costituzione in giudizio, alla predisposizione di apposita relazione per la difesa dell'amministrazione nella lite di che trattasi, la cui udienza era fissata per l'11 giugno 2015. Nella predetta relazione si osservava quanto segue.

La dott.ssa Fiorella Coppola è stata inserita nel ruolo della Giunta Regionale, con la qualifica di dirigente, a decorrere dal 1° marzo 2003. Con delibera di G.R. n. 946 del 14/03/2003 alla stessa è stato assegnato l'incarico di responsabile del servizio 01 del Settore "Assistenza Sociale, Programmazione e Vigilanza su Servizi Sociali" dell'A.G.C. Assistenza Sociale, Attività Sociali, Sport, Tempo libero e Spettacolo per il quale sottoscriveva il contratto accessivo in data 8/04/2003. Successivamente, con D.G.R. n. 1067 del 2/07/2004 è stato assegnato alla ricorrente l'incarico di dirigente del Settore 06 "Cerimoniale e Relazioni Esterne" dell'A.G.C. 01, per il quale sottoscriveva il relativo contratto accessivo in data 19/07/2004, struttura presso cui la stessa ha svolto le relative funzioni fino al 31/12/2010.

Con D.D. n. 1085 del 21/12/2010 la dott.ssa Coppola è stata autorizzata, a fronte di specifica richiesta, a fruire di un periodo di aspettativa non retribuita per motivi personali, con decorrenza dal 1° gennaio 2011 e fino al 31/12/2011.

Al fine di garantire il regolare funzionamento del citato Settore 06 dell'A.G.C. 01, con D.G.R. n. 113 del 21/03/2011 e successive delibere di proroga n. 168 del 29/04/2011 e n. 250 del 31/05/2011, è stato attribuito alla dott.ssa Adele Corvino, dirigente di Staff presso l'ex A.G.C. 07, l'incarico ad interim del citato Settore fino alla data del 31/12/2011.

Con istanza in data 10/11/2011, acquisita al prot. n. 862876 del 15/11/2011, la ricorrente ha chiesto il rientro anticipato in servizio dal 1° dicembre 2011, disposto con D.D. n. 1074 del 23/11/2011.

Pertanto, in considerazione del processo di riorganizzazione dell'ordinamento regionale ed al fine di garantire la continuità amministrativa, tenuto conto del rientro anticipato della ricorrente rispetto a quanto inizialmente richiesto e programmato dall'Amministrazione, con D.G.R. n. 838 del 30/12/2011 la Giunta ha contestualmente conferito alla dott.ssa Corvino l'incarico di Responsabile del Settore 06 dell'A.G.C. 01, già ricoperto dalla stessa ad interim, e alla dott.ssa Coppola l'incarico di Responsabile della posizione di Staff "Attività connesse con le competenze A.G.C. AA.GG. Gestione e Formazione del personale Organizzazione e Metodo" fino all'entrata in vigore del Regolamento per la riorganizzazione degli uffici regionali.

Pertanto, rilevato che per espressa previsione normativa ai dirigenti non trova applicazione l'art. 2103 del Codice Civile ed in considerazione dell'equivalente trattamento retributivo corrisposto alla ricorrente per il nuovo incarico di dirigente di Staff, appaiono privi di ogni fondamento i rilievi mossi in ordine al presunto demansionamento subito dalla dirigente sopra menzionata, tenuto anche conto della circostanza che l'incarico di staff – pur diverso da un incarico di linea quanto ai profili eminentemente operativi e gestionali – rappresenta un incarico correlato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo e di raccordo tra le strutture operative e l'amministrazione, sulla scorta dell'analisi di problematiche di vari ambiti e profili.

Nel ricorso la dott.ssa Coppola lamenta, altresì, che l'incarico di staff conferito è "...privo di ogni fattuale contenuto". Ma dall'esame della documentazione agli atti dell'ex A.G.C. 07 (Area Personale) è emerso, invece, che con nota del 13/06/2012 la dott.ssa Coppola ha relazionato all'allora Coordinatore della citata A.G.C. in ordine all'incarico alla stessa attribuito inerente il compito di "svolgere un'attività di studio sui modelli e le strutture organizzative delle amministrazioni statali e delle altre amministrazioni regionali, individuando altresì le disposizioni normative e regolamentari in materia". La predetta relazione si chiude con la seguente affermazione: "In considerazione di quanto detto, si continua il lavoro di analisi e studio dei modelli e si resta in attesa". Da ciò si evince in maniera inconfutabile che la lamentata situazione logistica non ha impedito alla ricorrente di espletare le attività ed i compiti assegnati e che risulta, pertanto, priva di fondamento l'affermazione che la dirigente ha subito un lungo periodo di inattività "oltremodo frustrante". Inoltre, come risulta agli atti dell'Ufficio Trattamento Economico della Direzione Generale per le Risorse Umane, la ricorrente, per l'incarico ricoperto, ha percepito integralmente, per l'annualità 2012, l'indennità di risultato che, per gli incarichi di Staff, è pari a quella percepita dai titolari di incarichi di Settore, come quello in precedenza ricoperto dalla dott.ssa Coppola. La stessa, quindi, e la circostanza è pacificamente acclarata ed ammessa, non è stata destinataria di alcun mutamento retributivo in senso peggiorativo.

In riferimento all'incarico di responsabile della U.O.D. "Tutela e sicurezza del lavoro – Politiche per l'immigrazione ed emigrazione e dell'inclusione nel mondo del lavoro a favore dei soggetti svantaggiati", conferito alla ricorrente con D.G.R. n. 488/2013 all'esito della riforma dell'ordinamento amministrativo, si osserva che nella giurisprudenza di legittimità è consolidata la tesi, peraltro confermata da recenti sentenze del T.A.R. Campania e del Consiglio di Stato proprio nell'ambito di ricorso promosso da altro dirigente per l'annullamento della D.G.R. n. 488/2013, della natura non concorsuale della procedura di conferimento degli incarichi dirigenziali, tesi che argomenta come la scelta sia orientata a ricercare non il migliore in assoluto, ma il soggetto in possesso delle attitudini necessarie per gestire, organizzare e dirigere il lavoro che afferisce all'incarico da ricoprire (cfr. Cons. Stato sez. V. 29 dicembre 2009 n. 8850).

Sulla base di quanto sopra, non assume alcun rilievo, ai fini del conferimento degli incarichi, il punteggio attribuito alla ricorrente ed ai dirigenti assegnatari delle strutture per le quali la stessa aveva manifestato interesse e, per le stesse motivazioni, non è rilevante la circostanza che le strutture indicate dalla dott.ssa Coppola siano state assegnate a candidati che hanno conseguito un punteggio inferiore a quello a lei attribuito.

All'esito del giudizio di che trattasi, il Tribunale di Napoli – Sezione Lavoro – con sentenza n. 3356 in data 14/04/2016, nel rilevare che la difesa non ha partecipato alle udienze di trattazione della causa, ha ritenuto equo determinare il danno subito dalla ricorrente, per il mancato svolgimento di mansioni di tipo dirigenziale nel periodo che va dal dicembre 2011 a novembre 2013, in complessivi

€ 50.000,00, condannando l'amministrazione al pagamento della suddetta somma oltre interessi legali dalla data della pronuncia al saldo, nonché alla rifusione delle spese di lite in favore della ricorrente, liquidate in € 8.820,00, oltre IVA e CPA.

Con la sentenza sopra richiamata sono state, altresì, rigettate le domande di risarcimento danni per il mancato conferimento dell'incarico di responsabile di staff e di risarcimento del danno non patrimoniale nelle sue componenti di danno biologico ed esistenziale.

Il Dirigente
dott.ssa Patrizia Santillo

