



Giunta Regionale della Campania

Allegato 7
(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° 7 /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:

Ex dipendente: Zampella Umberto Cesare nato a il 23/09/1947 matr. 10944
c.f. ZMPMRT47P23D361R

Avvocato: Monaco Pasquale Lucio c.f. MNCPQL69L29B963Y Via Martiri del Dissenso, 31- S.M. Capua Vetere

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. 846019 del 07/12/2015 (prat. n. 1218/2011 CC Avv.ra) l'Ufficio Speciale. Avvocatura regionale ha trasmesso alla D.G. per le Risorse Umane (14), U.O.D. 04, la sentenza n. 2675/13 del Tribunale di S.M. Capua Vetere depositata il 02/05/2013 e notificata a questa Amministrazione, in forma esecutiva, il 19/06/2015.

Il Tribunale di S.M. Capua Vetere in parziale accoglimento del ricorso proposto dall'ex dipendente sig. Zampella Umberto Cesare, ha condannato l'Amministrazione al pagamento in favore del ricorrente della somma pari ad €. 1.446,08 a titolo di risarcimento del danno per perdita di chance, conseguente alla mancata valutazione dei risultati dei titolari di Posizione



Giunta Regionale della Campania

Allegato 7
(Punto 3 del dispositivo)

Organizzativa per gli anni 2000 e 2001, oltre interessi sulle singole componenti del credito via via rivalutate dalla data di maturazione al saldo effettivo.

Il Tribunale di S. M. Capua Vetere ha, altresì, compensato nella misura della metà le spese di lite, condannando la Regione Campania al pagamento della restante parte, liquidandola in complessivi €. 775,00, oltre CPA e IVA come per legge, con attribuzione all'Avv. Monaco Pasquale Lucio, dichiaratosi anticipatario.

L' Unità Operativa Dirigenziale 04 con nota prot.n 878199 del 17/12/2015 ha richiesto alla UOD 07 (Trattamento Economico) , le somme lorde dovute al predetto dipendente a titolo di interessi legali.

La suddetta U.O.D 07, con nota prot n. 494375 del 19/07/2016 ha fornito riscontro alle suddette richieste comunicando l'importo degli accessori da applicare alla sentenza in parola.

Inoltre, 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. 878199 del 17/12/2015 ha richiesto alla U.O.D. 03 della Direzione Generale delle Risorse Umane, di fornire le notizie idonee per soddisfare quanto disposto nelle predette note presidenziali;

La suddetta U.O.D , in riscontro alla predetta nota, con nota prot .n. 903804 del 29/12/2015, ha rappresentato, attesa la specificità della tematica, di non ravvedere profili di competenza, da attribuire invece, all'Ufficio preposto alla problematica (U.O.D. 13); la U.O.D. 04 al fine di ottemperare alle predette note presidenziali, ha quindi rinviato la suddetta nota alla competente U.O.D. 13 "Trasparenza Amministrativa-applicazione istituti della produttività e delle Posizioni Organizzative". Il predetto Ufficio, con nota prot. n. 478433 del 13/07/2016, che si allega alla presente scheda, 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. 2675/13 del Tribunale di S.M. Capua Vetere depositata il 02/05/2013 e notificata a questa Amministrazione, in forma esecutiva, il 19/06/2015.

TOTALE DEBITO

€ 2.756,40

Ex dip. **Zampella Umberto** Cesare matr. 10944

- Risarc. Danno per mancata retrib. Di risultato P.O.(anni 200-2001) € 1.446,08
- interessi legali maturati al 20/12/2016 €. 327,00

Competenze spese legali Avv. **Monaco Pasquale Lucio**

€ 983,32



Giunta Regionale della Campania

Allegato 7
(Punto 3 del dispositivo)

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 :

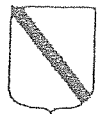
- nota prot.n. 806419 dell'Ufficio Speciale Avvocatura Regionale;
- Sentenza n. 2675/13 del Tribunale di S.M. Capua Vetere depositata il 02/05/2013 e notificata a questa Amministrazione, in forma esecutiva, il 19/06/2015;
- Prospetto di calcolo competenze legali;
- nota prot. n. 478433 della U.O.D. 13

Napoli, 19/07/2016

Il Responsabile della P.O.
dott. Ianniello Giuseppe

Il Dirigente
dott. Bruno De Filippis

1369



Giunta Regionale della Campania

Ufficio Speciale - Avvocatura Regionale
UOD Ambiente, Lavoro, Personale

60 01 03 00

DIP 55 DG 14 UOD 04

Direzione Generale per le Risorse Umane
Stato Giuridico e Inquadramento
UOD Contenzioso del Lavoro in collaborazione con l'Avvocatura regionale - Esecuzione giudicati - Ufficio disciplinare
Via Santa Lucia, 81
NAPOLI

REGIONE CAMPANIA

Prot. 2015. 0846019 07/12/2015 08,57

Mitt. : Avvocatura Regionale

Ass. : 551404 UOD Contenzioso lavoro in coll.

Classifica : 4.



04
- 9 DIC. 2015

CC- 1218/2011 – Avv. Lasco
Zampella Umberto Cesare c/Regione Campania
Trasmissione sentenza n. 2675/13 e precetti
Indennità di risultato.
Trib. S.M.C.V. – Sez. Lavoro

Facendo seguito a pregressa corrispondenza, si trasmettono, per gli adempimenti di competenza, copia della sentenza n. 2675/13 del Tribunale di S. Maria Capua Vetere sez. Lavoro relativa al procedimento emarginato; e gli atti di precetto relativi all'istante Sig. Zampella Umberto Cesare e all'Avv. Pasquale Lucio Monaco.

IL DIRIGENTE UOD 03
Avv. Pasquale D'Onofrio

/rc

COPIA



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI S. MARIA C. V.
SEZIONE LAVORO
IL GIUDICE

dott.ssa M. P. Gaudiano
quale giudice del lavoro
(artt. 409 e ss. cpc)

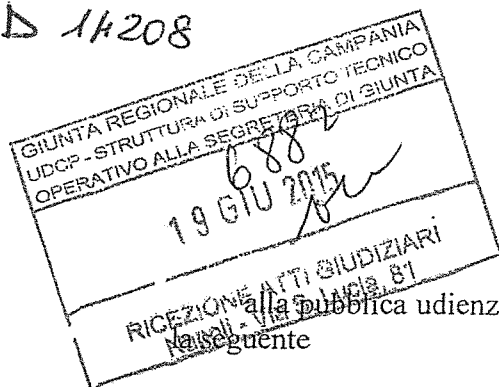
REGIONE CAMPANIA
23/06/2015 11,07

Prot. 2015. 0432690
Mitt.: ZAMPELLA UMBERTO
Ass.: Avvocatura Regionale



U. 355 S. MARIA C. V. (Caserta)
Martiri del Dissenso. 31

ID 14208



alla pubblica udienza del 2.5.2013 ha pronunciato, mediante lettura del dispositivo,

SENTENZA

nella controversia individuale di lavoro iscritta al n. 11054/10 del ruolo generale, a cui è riunito il procedimento recante n. rg. 9735/11 avente ad oggetto: risarcimento del danno da perdita di chance

TRA

Zampella Umberto Cesare, nato il 23.9.1947, rappresentato e difeso, in virtù di procura in margine al ricorso, dagli avv. ti E. Santagata e P. Nardi, nonché dall'avv. P. L. Monaco, con cui elettivamente domicilia in S. Maria C. V., via Martiri del Dissenso n. 31

CONTRO

Regione Campania, in persona del Presidente p.t., rappresentata e difesa, in virtù di procura generale, dall'avv. M. Lasco dell'Avvocatura Regionale, con la stesso elettivamente domiciliata in Caserta, via Arena presso lo STAP ecologia;

Ragioni di fatto e di diritto

Con distinti ricorsi successivamente riuniti, l'istante di cui in epigrafe, dipendente della Regione Campania con inquadramento nella categoria C, esponeva che, in base al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, stipulato il 9/12/1999, in attuazione del C.C.N.L. del 31.3.1999, era stata istituita per il personale della categoria D un'"area delle posizioni organizzative", suddivisa in tre livelli (A, B e C); che gli veniva conferito l'incarico di responsabile di posizione organizzativa di unità complessa di livello C per l'anno 2000, incarico che veniva confermato negli anni successivi sino ad oggi; che, in virtù di tale incarico, gli veniva attribuita una retribuzione annua di lire 14.000.000 (euro 7.230,40); che l'art. 11 del citato C.C.D.I. prevedeva la corresponsione di una indennità di risultato, pari al 20% della retribuzione di posizione, previa valutazione ed assegnazione da parte dei rispettivi dirigenti di settore; che, per gli anni 2000 e 2001 il sistema di valutazione, funzionale alla corresponsione della retribuzione di risultato, non era stato ancora definito per colpevole inerzia dell'amministrazione regionale. Lamentava, pertanto, che la mancata corresponsione della retribuzione di risultato per gli anni 2000 e 2001 era stata determinata dal colpevole inadempimento contrattuale della pubblica amministrazione. Pertanto, in via principale, chiedeva al giudice adito di

22 GIU 2015

condannare la convenuta al risarcimento del danno da perdita di chance, quantificato come nei rispettivi ricorsi, ovvero da quantificarsi dal giudice ai sensi dell'art. 1226 c.c., oltre interessi e rivalutazione, con vittoria di spese di lite.

La Regione Campania, ritualmente costituitasi in giudizio, deduceva l'insussistenza dei presupposti per il risarcimento del danno e chiedeva il rigetto della domanda.

La domanda va accolta per quanto di ragione.

La domanda attorea è volta ad ottenere il risarcimento del danno da perdita di chance e non il pagamento della retribuzione di risultato; il danno prospettato consiste nella perdita della retribuzione di risultato, addebitabile, a parere dell'istante al colpevole inadempimento dell'amministrazione.

Più precisamente la condotta illecita censurata nella fattispecie consiste nella mancata definizione del sistema di valutazione propedeutico alla valutazione dei risultati conseguiti dai dirigenti, da cui scaturisce, in caso di esito positivo della verifica, la corresponsione, in favore dei titolari di posizione organizzativa, della retribuzione di risultato.

L'articolo 10 del CCNL del comparto regioni-autonomie locali del 31.3.1999 ha previsto per il personale di categoria D, titolari di posizioni organizzative, che il trattamento economico accessorio sia composto della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato, con assorbimento di ogni altra competenza accessoria ed indennità.

L'importo della retribuzione di posizione è stato quantificato nella misura da un minimo di lire 10 milioni ad un massimo di lire 25 milioni annui lordi per tredici mensilità, demandando a ciascun ente la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative.

Per la retribuzione di risultato lo stesso articolo ha previsto un importo variabile dal 10% al 25% della retribuzione di posizione, da corrispondere a seguito di valutazione annuale.

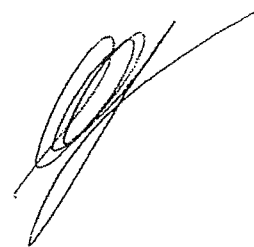
La norma ha trovato più completa attuazione nel contratto collettivo decentrato integrativo per il personale della giunta regionale del 9.12.1999.

Precisamente, l'art. 11 del citato CCDI ha istituito tre tipi di posizioni organizzative, stabilendo, per l'anno 2000, il valore della posizione organizzativa di ciascun livello. Ha, poi, previsto che la retribuzione di risultato annua, per gli anni 2000 e seguenti, sia pari al 20% della retribuzione di posizione, *"previa valutazione dei risultati da parte dei rispettivi dirigenti di settore sulla base di un sistema di valutazione messo a punto dal nucleo di valutazione costituito con delibera di g.r. del 22.11.1998"*.

Ebbene, nel caso in esame, l'omessa istituzione del sistema di valutazione e la conseguente mancata attribuzione degli obiettivi e verifica dei risultati conseguiti sono circostanze pacifiche tra le parti.

Dal complesso di norme sopra riportate si evince che la definizione del sistema di valutazione rappresenta una condotta obbligata del datore di lavoro, in quanto condizione per l'attribuzione del trattamento economico riconosciuto dalla contrattazione collettiva al lavoratore.

L'esistenza di un siffatto obbligo datoriale, seppure non previsto espressamente come tale dal contratto collettivo, discende direttamente dai principi generali di correttezza e buona fede nella interpretazione delle norme contrattuali (art. 1336 c.c.) e nella loro esecuzione (art. 1375 c. c.). Soltanto attraverso la condotta accessoria, nella



specie omessa, l'amministrazione regionale poteva adempiere all'obbligazione principale gravante a proprio carico, consistente nella corresponsione della retribuzione di risultato.

Dunque, la mancata definizione del sistema di valutazione così come l'omessa attribuzione degli obiettivi, da cui è conseguita la materiale impossibilità di procedere alla verifica dei risultati raggiunti, costituiscono un inadempimento contrattuale addebitabile alla condotta omissiva del datore di lavoro.

Pertanto, essendo pacifico che il datore di lavoro non ha provveduto all'adempimento dell'obbligazione predetta, consegue il suo obbligo ex art. 1218 c. c. a risarcire il danno.

Del tutto inconferente, dunque, appare la difesa svolta dall'amministrazione resistente, laddove ha evidenziato l'infondatezza della domanda, mancando l'allegazione e la dimostrazione di un risultato utile, in quanto la realizzazione del risultato, indispensabile per far valere il diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato, non rappresenta, invece, presupposto necessario per ottenere il risarcimento del danno da inadempimento contrattuale.

Il danno prospettato, nella specie, consiste nella perdita della "chance" di vedersi corrispondere la retribuzione di risultato.

E' ormai principio acquisito in dottrina e giurisprudenza che la chance, ovvero la concreta ed effettiva occasione favorevole di conseguire un determinato bene, non è una mera aspettativa di fatto, ma un'entità patrimoniale a sé stante, giuridicamente ed economicamente suscettibile di autonoma valutazione, onde la sua perdita, o meglio, la perdita della possibilità di conseguire un qualsivoglia risultato utile del quale risulti provata la sussistenza, configura una lesione dell'integrità del patrimonio.

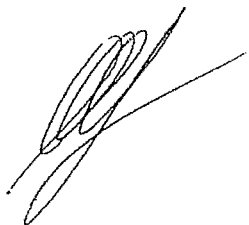
Il danno patrimoniale da perdita di chance è un danno futuro, consistente non nella perdita di un vantaggio economico, ma nella perdita della mera possibilità di conseguirlo, secondo una valutazione "ex ante" da ricondursi, diacronicamente, al momento in cui il comportamento illecito ha inciso su tale possibilità in termini di conseguenza dannosa potenziale (cfr. Cass. 17.4.2008 n. 10111).

Il creditore, che voglia ottenere il risarcimento dei danni derivanti dalla perdita di chance, ha l'onere di provare, pur se solo in modo presuntivo o secondo un calcolo di probabilità, la realizzazione in concreto di alcuni presupposti per il raggiungimento del risultato sperato e impedito dalla condotta illecita della quale il danno risarcibile deve essere conseguenza immediata e diretta (Cass. 20.6.2008 n. 16877).

In tale contesto, attesa la particolare gravità dell'onere, la prova per presunzioni assume precipuo rilievo, per cui dalla complessiva valutazione di precisi elementi dedotti, occorre accertare se si possa, attraverso un prudente apprezzamento, coerentemente risalire al fatto ignoto, ai sensi dell'art. 115 c.p.c., a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove (Cass. S.U. n. 6572 del 24.3.2006).

Nella specie, l'onere probatorio può ritenersi assolto allorché il dipendente dimostri anche presuntivamente che, qualora fosse stato istituito il sistema di valutazione, egli avrebbe conseguito una valutazione positiva.

Ebbene, dall'attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa e dalla sua conferma (cfr. determine dirigenziali), non solo nel periodo oggetto della domanda, ma anche nel periodo successivo e fino alla data di deposito del ricorso (circostanza non contestata), possono trarsi precisi elementi per fondare il convincimento in ordine alla



concreta possibilità per la ricorrente di superare positivamente la valutazione nel caso in cui fosse stata sottoposta al sistema di verifica.

Invero, a norma dell'art. 9 del CCNL, per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa gli enti tengono conto, oltre alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti nonché delle attitudini, della capacità professionale e della esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

L'art. 12 del CCDI, recante le disposizioni di attuazione del citato articolo 9, stabilisce i criteri generali per il conferimento degli incarichi da parte dei dirigenti, criteri che tengono conto dell'esperienza maturata nell'ambito del servizio, settore ed area di coordinamento nello svolgimento dei programmi da realizzare, della formazione ed aggiornamento in servizio, delle abilità e capacità verificate nell'attività lavorativa quotidiana, degli anni di servizio ed attività svolte nel percorso lavorativo nei ruoli regionali ed in regime di convenzione con la regione Campania.

Pertanto, dal conferimento degli incarichi per gli anni successivi al 2001 può ragionevolmente inferirsi che l'amministrazione regionale abbia doverosamente considerato e positivamente valutato l'esperienza pregressa e la capacità verificata nell'attività lavorativa quotidiana.

Dalla lettura del primo decreto dirigenziale di conferimento di posizione organizzativa, emerge che i criteri per la individuazione della dipendente sostanzialmente corrispondono ai precitati parametri contrattuali. E' espresso il riferimento alla valutazione, da una parte, della natura e delle caratteristiche dei programmi e degli obiettivi che si intendono raggiungere, dall'altra, avuto riguardo alla congruità rispetto a tali fini, dei requisiti culturali, dell'attitudine e delle capacità professionali, dell'esperienza acquisita e le attività svolte nel percorso lavorativo.

Significativo, poi, che gli incarichi, a norma dell'art. 9 del CCNL, possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi, con procedura in contraddittorio con il dipendente, anche assistito dalla organizzazione sindacale.

Pertanto, se il conseguimento di risultati negativi è causa di revoca anticipata dell'incarico, esso è sicuramente motivo ostativo al rinnovo dell'incarico già conferito.

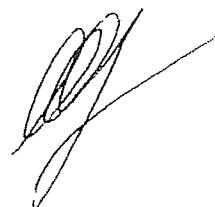
Nel caso in esame, non solo l'incarico non è stato anticipatamente revocato, ma risulta addirittura confermato per gli anni successivi.

Tale rilievo rafforza il convincimento che la rinnovazione degli incarichi sia *ex se* ulteriore indizio di una presuntiva valutazione positiva dell'opera prestata dall'istante e del raggiungimento degli obiettivi fissati.

In definitiva, per quanto sopra esposto, può affermarsi con un margine di probabilità assai prossimo alla certezza, che, in caso di predisposizione del sistema di valutazione da parte del nucleo a ciò presupposto, la ricorrente avrebbe conseguito una valutazione positiva, maturando, così, il diritto a percepire la retribuzione di risultato.

Circa il *quantum* della pretesa, è appena il caso di rammentare che l'esercizio del potere discrezionale di liquidare il danno in via equitativa, ex artt. 1226 e 2056 c. c., dà luogo non già ad un giudizio di equità, ma ad un giudizio di diritto, caratterizzato dalla cosiddetta equità giudiziale correttiva od integrativa.

Esso, pertanto, da un lato è subordinato alla condizione che risulti obiettivamente impossibile o particolarmente difficile per la parte interessata provare il danno nel suo preciso ammontare, come desumibile dalle citate norme sostanziali, dall'altro non ricomprende anche l'accertamento del pregiudizio della cui liquidazione si tratta,



presupponendo già assolto l'onere della parte di dimostrare sia la sussistenza sia l'entità materiale del danno, né esonera la parte stessa dal fornire gli elementi probatori e i dati di fatto dei quali possa ragionevolmente disporre, affinché l'apprezzamento equitativo sia, per quanto possibile, ricondotto alla sua funzione di colmare solo le lacune insuperabili nell'iter della determinazione dell'equivalente pecuniario del danno stesso (cfr. Cass. 18.11.2002 n. 16202).

Dunque, non può essere accolta la tesi del ricorrente di liquidare il danno nell'intero importo della retribuzione di risultato non corrisposta, essendo comunque la corresponsione di tale emolumento subordinata ad una valutazione positiva dell'Amministrazione dall'esito incerto.

Può assumere rilievo la circostanza della conferma dell'incarico di posizione organizzativa nel periodo di causa, circostanza che può far presumere la probabilità per il ricorrente di conseguire una valutazione positiva, da computare nella misura del 50%. Appare, pertanto, congruo un criterio di quantificazione del danno consistente nella percentuale del 50% della retribuzione di risultato che la parte ricorrente avrebbe percepito qualora la valutazione fosse stata positivamente effettuata; tale quantificazione va, poi, determinata sulla base della percentuale della retribuzione di risultato - 20% della retribuzione di posizione, fissata dall'art.11 CCDI (cfr. Corte d'Appello di Napoli sent. n. 2644/10).

Orbene, la retribuzione di posizione è stabilita, secondo quanto indicato da parte ricorrente, in euro 7.230,40 annue, mentre la retribuzione di risultato, calcolata nella misura del 20% della prima, è pari a € 1446,08 annue; dunque, considerata una probabilità al 50% di valutazione positiva, la somma da risarcire è di € 723,04 (50% di € 1446,08) per ciascun anno in cui parte ricorrente non ha percepito detta indennità (2000 e 2001).

Dunque, la Regione Campania deve essere condannata al risarcimento del danno per inadempimento - omessa valutazione del ricorrente - per l'importo di euro 1446,08 (€ 723,04), oltre interessi legali e rivalutazione dalla maturazione del credito al saldo; in particolare, trattandosi di credito di natura risarcitoria, non trova applicazione l'art. 22 comma 36 della l. 23.12.1994 n. 724, che fa riferimento agli emolumenti di natura retributiva ((cfr. Cass. 1.7.1997 n. 5745).

Tenuto conto del parziale accoglimento della domanda, si ritiene sussistano giusti motivi per compensare le spese di lite nella misura della metà; la restante parte va posta a carico della resistente e va liquidata come in dispositivo in applicazione dei criteri stabiliti dal d.m. 20.7.2012 n. 140, che ha determinato i parametri ai quali devono commisurarsi i compensi dei professionisti in luogo delle abrogate tariffe professionali, da applicarsi, secondo l'interpretazione dell'art. 41 del predetto d.m. fornita dalla Suprema (Cass. 12.10.2012 n. 17406), ogni qual volta, come nella specie, la liquidazione giudiziale intervenga in un momento successivo alla data di entrata in vigore del predetto decreto e si riferisca al compenso spettante ad un professionista che, a quella data, non abbia ancora completato la propria prestazione professionale, ancorché tale prestazione abbia avuto inizio e si sia in parte svolta in epoca precedente, quando ancora non erano in vigore le tariffe professionali abrogate.

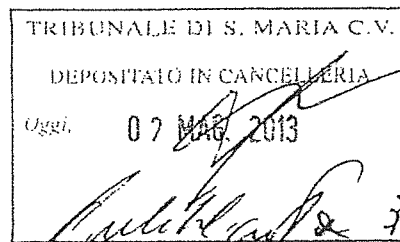
P.Q.M.

La dott.ssa M. P. Gaudiano, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza disattesa, così provvede:

- a) in parziale accoglimento della domanda, condanna la Regione Campania, in persona del presidente p.t. al pagamento, in favore di Ascione Giovanni, della somma pari ad euro 1446,08, a titolo di risarcimento del danno, oltre interessi sulle singole componenti del credito via via rivalutate dalla data di maturazione al saldo effettivo;
- b) dichiara le spese di lite compensate nella misura della metà e condanna parte resistente al pagamento della restante parte, che liquida in complessivi euro 775,00, oltre CPA e IVA come per legge, con attribuzione all'avv. P. L. Monaco, dichiaratosi anticipatario

Così deciso in S. Maria C. V. il 2.5.2013

Il Giudice
dott.ssa M. P. Gandiano



ISTANZA DI NOTIFICA

Ad istanza e su richiesta dell'avv. Pasquale Lucio Monaco, si notifici il su
esteso atto, a mani, all'indirizzo di:

- **Regione Campania** in persona del Presidente *pro tempore* della Giunta
Regionale, domiciliato per la carica in **Napoli alla Via S. Lucia n° 81.**

STUDIO
MONACO

UNEP
lo Off. di
destinatario
con impiegato addetto alla sezione degli atti
Michele
19 GIU 2015

L'UFFICIALE GIUDIZIARIO
DE LUCA ALBERTO

Sentenza Tribunale di S.M.C. Vetere -Sez.Lav.-
Numero 2675/2013

Dip. Zampella Umberto Cesare
Avv. Monaco Pasquale Lucio

Diritti e onorari			775,00
			775,00
CPA	4%	775,00	31,00
			806,00
IVA	22%	806,00	177,32
TOTALE FATTURA			983,32
RITENUTA	20%	775,00	155,00
NETTO A PAGARE			828,32



Giunta Regionale della Campania

Direzione Generale per le Risorse Umane

U.O.D. "Trasparenza amministrativa - Riordino delle procedure e dei metodi di lavoro - Analisi delle competenze - Applicazione istituti della Produttività e delle Posizioni organizzative"

REGIONE CAMPANIA

Al Dirigente della U.O.D. 55.14.04

Prot. 2016. 0478433 13/07/2016 12,39

Mitt. : 551413 UOD Trasparenza am-Riordino P...

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

Classifica : 7.1. Fascicolo : 4 del 2016



Oggetto: Nota prot. 429723 del 23/06/2016

Relazione da allegare al riconoscimento del debito fuori bilancio inerente la sentenza di condanna n. 2675/2013 del Tribunale di S. M. Capua Vetere- Zampella Umberto Cesare c/ Regione Campania -sollecito-

In riferimento alla nota in oggetto si riporta di seguito parte di quanto già rappresentato a suo tempo con nota n. 103491 del 10/02/2012, e le necessarie integrazioni.

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, recepito con Deliberazione di Giunta Regionale n. 1214 del 3 marzo 2000, non attribuiva allo scrivente nessuna attività di controllo e/o monitoraggio in merito al processo di valutazione delle Posizioni Organizzative. E' da rimarcare altresì che l'art.11 nell'istituire l'area delle Posizioni organizzative distinguendo tre livelli di complessità e i relativi compensi, prevedeva "una retribuzione di risultato annua, per l'anno 2000 e seguenti, pari al 20% della retribuzione di posizione, previa valutazione dei risultati da parte dei rispettivi dirigenti di Settore, sulla base di un sistema di valutazione messo a punto dal Nucleo di valutazione costituito con Delibera di G.R. n. 8493 del 22/11/98". Tale sistema non è stato mai messo a punto dal suddetto Nucleo, soppresso peraltro con Deliberazione n. 4853 del 05/10/2000 e, pertanto, appare quantomeno discutibile da parte dei relativi dirigenti di Settore, l'attribuzione di obiettivi, rispetto al cui raggiungimento e quindi valutazione non sarebbe stato possibile pronunciarsi, attesa l'assenza a monte del suddetto sistema valutativo.

Rispetto al danno da perdita di chance se è vero che *il creditore che voglia ottenere i danni derivanti dalla perdita di chance ...ha l'onere di provare, pure se solo in modo presuntivo o secondo un calcolo di probabilità, la realizzazione in concreto di alcuni dei presupposti per il raggiungimento del risultato sperato*, è altresì vero che dedurre l'assunto che il dipendente, se fosse stato messo a punto il sistema di valutazione avrebbe senz'altro conseguito una valutazione positiva dalla circostanza che nell'anno successivo l'incarico di posizione è stato confermato è quantomeno azzardato. Infatti considerato quanto disposto all'art.12 del già citato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo: "Gli incarichi possono essere revocati prima della prevista scadenza con provvedimento scritto e motivato, in caso di accertamento di risultati negativi o di intervenuti mutamenti organizzativi" la revoca dello stesso, mancando il citato sistema di valutazione e quindi la possibilità di fatto di un accertamento negativo, restava relegata agli eventuali mutamenti organizzativi che si fossero verificati.

Nel merito della causa in questione, è utile rilevare che la ripartizione del fondo prevista all'art. 6 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale della Giunta Regionale, escluso quello con qualifica dirigenziale - fondo per il trattamento economico accessorio anno 2001, autorizzato alla sottoscrizione con Deliberazione di Giunta Regionale n. 6071 del 9/11/2001, non prevedeva alcun finanziamento alla voce "retribuzione di risultato".

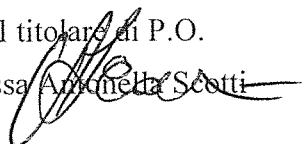
Riguardo in particolare all'esigibilità del premio di risultato, stante l'assenza di un sistema di valutazione che ha impedito di fatto una valutazione nel merito, che avrebbe potuto essere pertanto anche negativa, resta fermo in ogni caso l'inadempimento contrattuale dell'omessa realizzazione del sistema di valutazione da parte del datore di lavoro.

Tale omissione addebitabile senz'altro alla condotta omissiva della Regione Campania ha determinato in primis l'impossibilità da parte del Dirigente di attribuire gli obiettivi all'istante e successivamente dunque di valutare il raggiungimento degli stessi. Pertanto essendo chiaro che la Regione Campania non ha provveduto all'adempimento dell'obbligazione suddetta ne consegue l'obbligo ex art. 1218 c.c. a risarcire il danno. E poiché la realizzazione del risultato, indispensabile per far valere il diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato, non rappresenta invece presupposto necessario per ottenere il risarcimento del danno da perdita di chance, lo stesso dunque è esigibile allorché il creditore dimostri che l'inadempimento colpevole della controparte abbia causato la perdita della "mera possibilità" di conseguire quel risultato favorevole, come nel caso di specie.

Nella fattispecie in esame infatti il giudice ha ritenuto che tale circostanza, ossia la mera possibilità, e non la certezza, di conseguire tale risultato favorevole fosse integrata dalla riconferma degli incarichi di P.O. alla parte attorea, per gli anni successivi. Nella determinazione del quantum si può ritenere che il giudice si sia attenuto alla giurisprudenza prevalente in materia. Essa difatti è ormai allineata nel ritenere che tale calcolo vada effettuato in ragione di un criterio prognostico basato sulle concrete ragionevoli possibilità dei risultati utili assumendo, come parametro di valutazione, il vantaggio economico complessivamente realizzabile dal danneggiato, diminuito d'un coefficiente di riduzione proporzionato al grado di possibilità di conseguirlo, deducibile dagli elementi costitutivi della singola situazione giuridica dedotta, coefficiente spesso individuato nel 50% dell'importo complessivo del vantaggio economico sperato.

Il titolare di P.O.

Dr.ssa Antonella Scotti



Il Dirigente di U.O.D.

Nicola Romano

