



SENT. 1/2025

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE DEI CONTI

SEZIONE GIURISDIZIONALE PER LA REGIONE ABRUZZO

composta dai magistrati:

Dott. Bruno Tridico - Presidente

Dott. Andrea Liberati - Giudice - relatore

Dott. Stefano Grossi - Giudice

SENTENZA

nel giudizio iscritto al n. **20832** del registro di Segreteria, promosso dalla

Procura regionale nei confronti di:

- **Roberto TESTA**, C.F.: TSTRRT61D25H501S, in qualità di Direttore Generale della ASL 1 Avezzano-Sulmona-L 'Aquila, rappresentato e difeso dall'avv. Valerio Alvarez de Castro, del Foro di Roma, c.f. LVRVLR75M27H501Y, pec v.alvarez@pec.dsbpartners.com;

- **Stefano DI ROCCO**, C.F: DRCSFN63D17L182K, in qualità di Direttore Amministrativo della ASL 1 Avezzano-Sulmona-L 'Aquila, rappresentato e difeso dall'avv. Valerio Alvarez de Castro, del Foro di Roma, c.f. LVRVLR75M27H501Y, pec v.alvarez@pec.dsbpartners.com;

- **Errico D'AMICO** (C.F. DMCRRRC73C18E435V), in qualità di Direttore della U.O.C. Personale della ASL 1 Avezzano-Sulmona-L 'Aquila, rappresentato e difeso dall'Avv. Roberto Colagrande, con studio in L'Aquila, Via G. Verdi n. 18, pec roberto.colagrande@pecordineavvocatilaquila.it.

Uditi all'udienza pubblica del 14 gennaio 2025, il magistrato relatore, dott.

	Andrea Liberati, il Sostituto Procuratore Generale dott.ssa Maria Stella	
	Iacovelli, nonché l'avv. Valerio Alvarez de Castro per i convenuti Testa e Di	
	Rocco e l'avv. Roberto Colagrande per il convenuto D'Amico, con l'assistenza	
	del segretario d'udienza, dott.ssa Silvana Di Luca.	
	Ritenuto in	
	FATTO	
	L'atto di citazione	
	Con atto di citazione del 16 luglio 2024 la Procura Regionale per l'Abruzzo ha	
	citato in giudizio i sigg. Roberto Testa, Stefano Di Rocco ed Errico D'Amico	
	chiedendone la condanna al risarcimento del danno pari all'importo	
	complessivo di € 12.306,78 in favore della ASL 1 Avezzano-Sulmona-L 'Aquila	
	in via solidale a titolo di responsabilità dolosa con ripartizione interna in parti	
	uguali o, in subordine, a titolo di responsabilità colposa con ripartizione pro	
	quota in parti uguali, con imputazione di € 4.102,26 ciascuno.	
	La vicenda trae origine dalla mancata proroga del contratto di lavoro a tempo	
	determinato dell'assistente sociale [omissis...], collocata al settimo posto nella	
	graduatoria di una selezione pubblica indetta dalla ASL 1.	
	Ritiene la Procura che nonostante la ASL avesse la necessità di reclutare	
	assistenti sociali, come dimostrato dalle numerose proroghe e assunzioni	
	disposte per altri candidati, il contratto della dott.ssa [omissis...], non sia stato	
	prorogato a causa del suo stato di gravidanza. Il Tribunale di Avezzano, con	
	decreto [omissis...], ha in merito accertato che vi è stata una "discriminazione	
	basata sul sesso", condannando la ASL al risarcimento del danno e alla	
	rifusione delle spese di lite. La ASL ha deciso di non impugnare il decreto, che	
	è quindi passato in giudicato.	
	- pag. 2 di 21 -	

A seguito della denuncia di danno erariale da parte della Guardia di Finanza, la Procura ha emesso un decreto istruttorio chiedendo informazioni sulla vicenda alla ASL 1, che ha risposto fornendo la documentazione richiesta, inclusi gli ordinativi di pagamento per il risarcimento del danno alla dott.ssa [omissis...], e per le spese legali.

All'esito delle indagini la Procura ha emesso un invito a dedurre nei confronti dei convenuti e della dott.ssa [omissis...] (Direttrice Sanitaria della ASL 1).

Tutti gli invitati hanno presentato deduzioni difensive.

La Procura ha successivamente archiviato la posizione della dott.ssa [omissis...], ritenendo che il parere da lei espresso sulla proroga del contratto del dott. [omissis...] (collega della dott.ssa [omissis...]) fosse di natura tecnico-sanitaria e formulato senza conoscere lo stato di gravidanza della dott.ssa [omissis...]. Le deduzioni degli altri convenuti non hanno convinto la Procura, che ha quindi proceduto con la citazione in giudizio.

Le condotte individuate nell'atto di citazione sono le seguenti:

-il Direttore Generale Roberto Testa è ritenuto responsabile della decisione di non aver prorogato il contratto della dott.ssa [omissis...], assunta con il supporto del parere favorevole del Direttore Amministrativo;

-il Direttore Amministrativo Stefano Di Rocco è ritenuto responsabile per aver concorso alla formazione della decisione del Direttore Generale di non prorogare il contratto;

-al Direttore del Personale Errico D'Amico anche in qualità di Responsabile del procedimento è addebitata la gestione delle pratiche relative alla proroga dei contratti, con particolare riferimento al diniego della proroga e all'illegittimo scorrimento della graduatoria.

	L'elemento soggettivo addebitato a ciascun convenuto è il dolo, quantomeno	
	nella forma del dolo eventuale: la Procura ritiene infatti che i convenuti abbiano	
	agito nella piena consapevolezza di arrecare un danno all'Azienda, accettando	
	deliberatamente il rischio di un contenzioso. In subordine, ipotizza la colpa	
	grave per la macroscopica violazione del principio di parità di genere.	
	Le voci di danno contestate sono:	
	-€ 5.374,94 a titolo di risarcimento danno alla dott.ssa [omissis...], ;	
	-€ 4.272,61 a titolo di rimborso spese legali alla dott.ssa [omissis...];	
	-€ 2.659,23 a titolo di competenze legali del difensore della ASL Avv.	
	[omissis...]. La Procura ritiene congruo ripartire il pregiudizio erariale in parti	
	uguali tra i convenuti, chiamando ciascuno a rispondere per l'intero in via	
	solidale a titolo doloso, in subordine pro quota a titolo colposo per l'importo di	
	€ 4.102,26 ciascuno.	
	La memoria di costituzione dei convenuti Testa e Di Rocco	
	In data 19/12/2024 si sono costituiti, i dottori Testa e Di Rocco, rispettivamente	
	Direttore Generale e Direttore Amministrativo pro tempore della ASL 1	
	Abruzzo.	
	A fondamento della loro memoria difensiva, hanno eccepito:	
	-l'insussistenza del dolo e/o della colpa grave in quanto hanno agito sulla base	
	del parere espresso dal Direttore Sanitario aziendale, dott.ssa [omissis...], in	
	merito all'opportunità di prorogare il contratto della dott.ssa [omissis...],Tale	
	parere, reso in assoluta buona fede e basato su una corretta e proficua	
	allocazione delle risorse disponibili, tenuto anche conto della pandemia in	
	corso, è stato recepito dai convenuti che, in quanto privi di elementi per poterlo	
	confutare, si sono limitati a darvi esecuzione;	
	- pag. 4 di 21 -	

-mancanza di un obbligo giuridico di prorogare i contratti a termine, la cui scelta è rimessa alla discrezionalità del datore di lavoro pubblico, nel caso di specie il Direttore Sanitario aziendale, preposto all'organizzazione dei servizi sanitari, che ha ritenuto non necessaria la proroga del contratto della dott.ssa [omissis...], ;

-erroneità della tesi della Procura circa l'illegittima pretermissione della dott.ssa [omissis...],poiché il Tribunale di Avezzano, con l'Ordinanza n. [omissis...], ha respinto il ricorso presentato dalla dott.ssa [omissis...], volto ad ottenere un'ulteriore proroga del contratto, affermando che la ASL non era vincolata ad utilizzare la graduatoria formata per le assunzioni a termine anche ai fini della proroga dei contratti;

-l'utilizzo corretto della graduatoria da parte della ASL in quanto la proroga del contratto veniva concessa solo in presenza di comprovate esigenze di servizio, valutate dal Direttore Sanitario. La dott.ssa [omissis...],, a seguito dello scorrimento della graduatoria secondo i consueti criteri adottati dalla ASL, è stata successivamente assunta dall'Azienda nel marzo 2023;

-la rilevanza dell'appunto "La [omissis...], è in maternità" come mera constatazione di fatto che, anonimo e privo di data, non può essere interpretata come prova di un intento discriminatorio poiché si limitava a segnalare una situazione di fatto al fine di attivare le tutele di legge previste per la maternità;

-l'esistenza di una consulenza legale a supporto delle decisioni che ha confermato la correttezza dell'operato dell'Azienda;

-l'esistenza di un precedente giurisprudenziale favorevole alla ASL nel 2017, in cui la ASL si era già trovata in una situazione analoga, conclusasi con una sentenza favorevole che negava il diritto alla proroga per un lavoratore a

	termine;	
	-l'inconfigurabilità di una condotta omissiva non sussistendo alcun obbligo di	
	prorogare il contratto -istituto di natura eccezionale- né di motivazione del	
	diniego;	
	-l'intervenuta limitazione dell'azione di responsabilità erariale ai sensi dell'art.	
	21, comma 2, del D.L. 76/2020, in quanto la norma limita la responsabilità ai	
	solli casi in cui il danno è stato dolosamente voluto, con esclusione dei casi di	
	omissione o inerzia. Nel caso di specie, secondo la difesa, non sussisteva	
	alcun dovere d'ufficio di prorogare il contratto della dott.ssa [omissis...],e,	
	pertanto, la condotta dei convenuti non può essere considerata omissiva.	
	I convenuti hanno concluso chiedendo di rigettare la domanda della Procura	
	perché infondata, in fatto ed in diritto. In via subordinata, hanno chiesto di	
	rideterminare l'importo del danno ed esercitare il potere riduttivo ex art. 52 R.D.	
	1214/1934, tenuto conto dell'elemento soggettivo e dell'emergenza	
	pandemica in corso.	
	La memoria di costituzione del convenuto D'Amico	
	Con memoria di stile del 24 luglio 2024 si è costituito Errico D'Amico	
	eccependo l'inammissibilità e infondatezza della domanda formulata con l'atto	
	di citazione e riservando ulteriori scritti difensivi.	
	Con ulteriore memoria di costituzione in data 20 dicembre 2024 il convenuto	
	ha eccepito:	
	- di essersi limitato a dare attuazione alla determinazione della Direzione	
	Sanitaria Aziendale, nella persona della dott.ssa [omissis...], in merito alla	
	proroga del contratto del solo dott. [omissis...] (e non anche quello della	
	dott.ssa [omissis...]);	
	- pag. 6 di 21 -	

	- che la decisione di prorogare o meno i contratti di lavoro a tempo determinato	
	è di competenza esclusiva della Direzione Sanitaria Aziendale;	
	-di essersi limitato a dare attuazione alle determinazioni della Direzione	
	Sanitaria Aziendale, quale responsabile del (solo) procedimento	
	amministrativo avviatosi con la richiesta e avallata proroga del contratto del	
	dott. [omissis...] e delle altre unità di personale espressamente indicate dalla	
	predetta Direzione;	
	-di aver adottato, quale Direttore della UOC Personale, l'atto dirigenziale n.	
	[omissis...] di attribuzione della indennità di maternità alla dott.ssa [omissis...],,	
	dandone altresì comunicazione a quest'ultima, quale atto di “gestione” limitata	
	a questa specifica posizione riferita al rapporto contrattuale già esaurito (anche	
	in ragione della mancata proroga);	
	-di aver firmato unitamente al Direttore Generale la nota di riscontro alla diffida	
	avanzata dal legale della dott.ssa [omissis...], il 15 gennaio 2021, quando il	
	relativo contratto a termine risultava già naturalmente scaduto da oltre tre mesi	
	(il 7 ottobre 2020), sicché non sussisteva alcuna possibilità tecnico-giuridica di	
	disporre un’eventuale proroga;	
	- di non aver avuto alcun modo per seguire ed eventualmente intervenire nelle	
	determinazioni aziendali circa il successivo sviluppo contenzioso della vicenda	
	e i relativi esiti, giacché il decreto n. [omissis...] del Giudice del Lavoro di	
	Avezzano è stato notificato a mezzo PEC alla Azienda Sanitaria in data 30	
	aprile 2021, ossia il suo ultimo giorno di servizio presso la ASL;	
	-che la decisione da parte della ASL di non impugnare il già menzionato	
	decreto risulta essere stata assunta con deliberazione n. [omissis...] e recepita	
	dalla UOC Personale in pari data, allorché risultava già avere preso servizio	
	- pag. 7 di 21 -	

	presso un diverso ente;	
	-che nel decreto del Tribunale di Avezzano non si citano atti riconducibili alla	
	propria competenza;	
	-che la decisione di assumere/prorogare una unità di personale è prerogativa	
	esclusiva della Direzione strategica, quale atto di alta amministrazione;	
	-che il Responsabile del personale istruisce e propone per la formale adozione	
	atti deliberativi di assunzione/proroga di unità di personale solo su indicazione	
	espressa della Direzione Aziendale;	
	-che non avrebbe mai potuto istruire una proposta di deliberazione del	
	Direttore Generale che disponesse la proroga, tra gli altri, del contratto di	
	lavoro della dott.ssa [omissis...],, in difformità rispetto alle indicazioni	
	espressamente impartite dal Direttore Sanitario Aziendale con il citato parere	
	reso in data 7 ottobre 2020;	
	-che nella decisione di non prorogare il contratto a termine non vi sarebbe stato	
	alcun intento discriminatorio;	
	-che il rigetto del cautelare nei confronti della dott.ssa [omissis...],conferma	
	l'impossibilità di proroga;	
	-che del resto il posto non è stato successivamente coperto e non vi è stata	
	una sostituzione in via d'urgenza, così come non vi è stata sostituzione nel	
	2021 a seguito di un pensionamento;	
	-che all'annotazione "la [omissis...], è in maternità", apposta in calce ad una	
	copia della nota a firma del dott. [omissis...] del 25 settembre 2020, non può	
	attribuirsi alcuna significativa valenza documentale;	
	-la decisione assunta dalla Direttrice Sanitaria di non assentire la proroga si	
	ricollega solo ed esclusivamente ad esigenze aziendali, e segnatamente alla	
	- pag. 8 di 21 -	

	decisione già assunta di disporre la chiusura del Consultorio di Civitella	
	Roveto;	
	-che alla data dell'invio della diffida da parte del legale (15 gennaio 2021) non	
	vi era alcuna possibilità tecnico-giuridica di disporre la proroga di un contratto	
	già venuto naturalmente a scadenza da oltre tre mesi (27 ottobre 2020);	
	-che non vi è alcuna correlazione tra la mancata proroga del contratto a	
	termine e le successive proroghe e assunzioni mediante scorrimento riferite a	
	soggetti collocati anche in posizione successiva in graduatoria, giacché	
	quest'ultime sono state disposte in ragione di diverse e comprovate esigenze	
	aziendali afferenti ad altri presidi sanitari con proroghe o nuovi contratti;	
	-che non vi è alcun dolo rilevante ai sensi 21, comma 2, del D.L. 76/2020, né	
	alcuna macroscopica negligenza idonea configurare la colpa grave.	
	Il convenuto ha pertanto concluso chiedendo il rigetto della domanda formulata	
	nell'atto di citazione nei suoi confronti perché infondata, con vittoria di spese.	
	L'udienza del 14 gennaio 2025	
	All'udienza pubblica del 14 gennaio 2025 sono comparsi, come da verbale, il	
	P.M. Maria Stella Iacovelli e gli avv.ti Valerio Alvarez de Castro per i convenuti	
	Testa e Di Rocco e Roberto Colagrande per il convenuto D'Amico, i quali, dopo	
	ampia discussione, hanno confermato le conclusioni formulate.	
	Esaurita la discussione orale, la causa è stata trattenuta in decisione.	
	Considerato in	
	DIRITTO	
	La rilevanza della sentenza [omissis...] del Tribunale di Avezzano	
	L'Ufficio requirente ritiene che gli odierni convenuti abbiano voluto discriminare	
	la dott. [omissis...], conoscendo il suo stato di gravidanza, fondando la tesi	
	- pag. 9 di 21 -	

	accusatoria sulla sentenza del Tribunale di Avezzano [omissis...] che ha	
	riconosciuto una discriminazione a carico della lavoratrice, da cui discende	
	l'ipotesi di danno indiretto.	
	Al fine di ascrivere tale condotta ai convenuti è tuttavia necessario verificare	
	gli elementi strutturali dell'illecito, con particolare riferimento all'elemento	
	soggettivo.	
	Al riguardo ritiene il Collegio che il comportamento discriminatorio dell'azienda	
	non determini automaticamente l'accertamento di condotte discriminatorie a	
	carico dei tre convenuti, che non erano parti in tale giudizio, in quanto il giudice	
	ordinario si è limitato ad accertare la responsabilità dell'azienda per la	
	condotta, desunta in sede processuale dall'inidoneità delle prove fornite dalla	
	ASL in relazione all'assenza di natura discriminatoria del comportamento	
	aziendale, senza indagare il grado e l'intensità dell'elemento psicologico degli	
	odierni convenuti.	
	La rilevanza del parere del Direttore Sanitario ai fini dell'individuazione	
	delle ragioni della mancata proroga	
	Ciò premesso, in primo luogo occorre verificare se l'eventuale comportamento	
	discriminatorio sia stato l'unica ragione della mancata proroga in quanto, ove	
	il provvedimento trovasse ragione in ulteriori e legittime motivazioni, la	
	responsabilità amministrativa dovrebbe essere esclusa.	
	Risulta dalla documentazione in atti che la decisione di non procedere al	
	prolungamento del rapporto di lavoro è stata assunta sulla base del parere del	
	Direttore Sanitario aziendale, dott.ssa [omissis...], la cui posizione è stata	
	archiviata dalla Procura, datato 7/10/2020 e apposto in calce alla nota prot.	
	[omissis...], con la quale il dott. [omissis...] richiedeva la proroga del contratto	
	- pag. 10 di 21 -	

della dott.ssa [omissis...],.

Risulta dalla documentazione in atti che il Direttore sanitario ha ritenuto nel proprio parere non necessario coprire il posto di Civitella Roveto al fine di garantire i livelli essenziali di assistenza, circostanza ritenuta idonea a giustificare una sua assenza di responsabilità da parte del Pubblico Ministero.

Il Direttore sanitario, in base ai dati in suo possesso, aveva infatti ritenuto non necessario mantenere una risorsa fissa presso il consultorio indicato, in previsione di una sua dismissione, a differenza del presidio di Tagliacozzo, destinato all'emergenza sanitaria COVID.

Ad avviso del Collegio il parere negativo espresso dalla dott.ssa [omissis...] in merito alla proroga del contratto della dott.ssa [omissis...], si deve ritenere legittimo a prescindere dal fatto che il direttore sanitario non fosse a conoscenza dello stato di gravidanza dell'interessata, in quanto, come indicato anche dalla Procura, aveva natura tecnico-sanitaria e si basava sui carichi di lavoro delle strutture e sulle necessità dell'azienda al momento della richiesta di proroga. In quel periodo, a causa della pandemia di Covid-19, risulta plausibile la motivazione secondo cui la priorità era assumere personale per l'assistenza ospedaliera, mentre le attività sul territorio erano state ridotte per i rischi di contagi. Pertanto, è corretto affermare che il parere della dott.ssa [omissis...] era motivato dalla necessità di ottimizzare le risorse in base alle esigenze del momento.

Tale parere è stato poi recepito dai convenuti e comunicato alla dott.ssa [omissis...], con nota prot. [omissis...], con la quale si prendeva atto della scadenza del contratto a termine.

La decisione di non prorogare il contratto è stata ribadita anche nel riscontro

alla diffida dell'avv. [omissis...] del 13/01/2021, nella quale l'Azienda ha rappresentato la natura eccezionale e discrezionale della proroga, concedibile solo in presenza di comprovate esigenze di servizio e previa valutazione della Direzione Aziendale.

Il diritto e l'ambito della proroga del contratto

Va rilevato anche che il Tribunale di Avezzano in funzione di Giudice del Lavoro, con Ordinanza del [omissis...], ha rigettato la richiesta cautelare proposta dalla dott.ssa [omissis...], volta ad ottenere un'ulteriore proroga del contratto fino al 31/10/2021.

Il Tribunale, infatti, sia pure nella fase cautelare di tale secondo giudizio, ha evidenziato come la scelta di prorogare o meno un contratto a tempo determinato sia rimessa alla discrezionalità del datore di lavoro e che, pertanto, la dott.ssa [omissis...], non vantava alcun diritto soggettivo ad una ulteriore proroga: a tale decisione è giunto, inoltre, in piena conformità all'orientamento - noto all'Azienda - assunto in un precedente giudizio, conclusosi nel 2017 con esito favorevole alla ASL, nel quale il Tribunale di Sulmona, con Decreto [omissis...], ha ribadito il principio secondo cui la proroga di un contratto a termine è un atto rimesso alla discrezionalità del datore di lavoro pubblico.

Ciò premesso è opportuno valutare i limiti dell'istituto giuridico in esame.

A p. 25 la Procura afferma che "il candidato di un concorso pubblico non vanta un diritto soggettivo alla sede se non nei limiti della posizione assunta in graduatoria", aggiungendo che "non si discorre del diritto alla sede ma del diritto alla proroga del contratto di lavoro a tempo determinato a parità di condizioni degli altri candidati."

Afferma inoltre a p. 26 che “non risulta agli atti che i convenuti abbiano proposto alla [omissis...], una sede di lavoro alternativa a quella di Civitella Roveto mentre risulta che le sedi alternative sono state offerte in assegnazione ai candidati posizionati successivamente in graduatoria i quali, come unico comune denominatore distintivo rispetto alla candidata che li precedeva, avevano il fatto di non essere in stato di gravidanza.”

Il Collegio in merito a tali ritenuti elementi di responsabilità indicati dal Pubblico Ministero ritiene necessario rilevare che la proroga si riferisce al singolo contratto, non alla graduatoria né indistintamente a tutti i contratti formalizzati a seguito di una procedura concorsuale, cosicché non sussiste un diritto alla rispetto della graduatoria con riferimento alla sola proroga, ma solo un legittimo interesse al rispetto dei presupposti per la proroga del singolo contratto.

Inoltre, il contratto in occasione della proroga non può essere modificato nel suo contenuto, in quanto altrimenti si avrebbe il diverso istituto del rinnovo; la Circolare n. 17 del 31 ottobre 2018 del Ministero del Lavoro afferma al riguardo che *“la proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l’assunzione a termine, fatta eccezione per la necessità di prorogarne la durata entro il termine di scadenza. Pertanto, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo”*.

Tanto premesso, va evidenziato che il contratto della dott.ssa [omissis...], prevedeva espressamente la possibilità della proroga e l’assegnazione presso la sede della Marsica e non del solo Presidio di Civitella.

È quindi necessario verificare innanzitutto se i convenuti siano responsabili del

trattamento discriminatorio su tale sede.

La verifica sul trattamento deteriore in relazione alla sede di Civitella

Roveto con riferimento alla mancata proroga

La Procura ha ritenuto rilevante, come riconosciuto dal giudice ordinario nella sentenza da cui è scaturita l'ipotesi di danno indiretto, la mancata proroga alla dott.ssa [omissis...], disposta per l'Area Marsica a favore del solo collega [omissis...] in data 22 ottobre 2020.

A p. 25 dell'atto di citazione la Procura testualmente afferma che "la presente azione si riferisce all'esito del giudizio originato dall'omessa proroga risalente all'ottobre 2020 e non all'omesso rinnovo del gennaio 2021".

Per espressa affermazione il danno erariale contestato dalla Procura riguarda specificatamente la mancata proroga del contratto di lavoro a tempo determinato nell'ottobre 2020 alla dott.ssa [omissis...], in ragione del suo stato di gravidanza, e non il danno derivante dal rinnovo di altri contratti.

La Procura censura, infatti, l'omissione della ASL nel prorogare il contratto della dott.ssa [omissis...] mentre prorogava/rinnovava/assumeva altri candidati collocati in posizioni successive nella graduatoria, comportamento considerato discriminatorio che ha portato alla condanna della ASL da parte del Tribunale di Avezzano

Il fatto che la ASL abbia proceduto al rinnovo/proroga di altri contratti è utilizzato dall'Accusa solo come prova dell'inesistenza di vincoli di spesa che avrebbero impedito la proroga del contratto della dott.ssa [omissis...], dimostrando la natura discriminatoria del comportamento dell'Azienda.

Non potrebbe del resto essere diversamente, essendo questa l'ipotesi da cui è scaturito il danno indiretto.

Al riguardo risultano in atti le richieste di personale a firma del Responsabile

dell'U.O.S.D. Consultoriale Marsica Dott. [omissis...] che in più occasioni ha

sollecitato l'Azienda ad assegnare assistenti sociali.

Tuttavia, come visto, il direttore sanitario al momento del suo parere ha

motivato la sua decisione in base alle esigenze organizzative dell'azienda,

ritenendo non necessaria la presenza di un assistente sociale fisso presso il

Consultorio di Civitella Roveto, peraltro in previsione di una sua chiusura e in

un momento contingente in cui l'attività sul territorio era ridotta per il rischio

contagi nel periodo pandemico.

Nella sede di Civitella Roveto non è stato più assegnato in pianta stabile alcun

dipendente a seguito dell'assenza per maternità della [omissis...],e risulta

acclarato che il posto non è stato successivamente ricoperto se non a

scavalco, come confermato nella nota prot. n. [omissis...] (doc. 24), indirizzata

alla Responsabile della UOC Personale p.t. della ASL, con cui il dott.

[omissis...], nel confermare che *“a far data dal 29.04.2021 – termine incarico*

dell'Assistente Sociale [omissis...],presso la Sede consultoriale di Civitella

Roveto – non è stata assegnata altra unità con funzione di Assistente Sociale”,

ha precisato che *“le esigenze del servizio vengono garantite, con scavalco da*

altra sede, da altra Assistente Sociale in servizio a tempo indeterminato presso

USD Assistenza Consultoriale area Marsica”.

Un dichiarato interesse a non mantenere il presidio di Civitella emerge anche

dall'ordinanza del Tribunale di Avezzano del [omissis...], laddove si dà atto del

fatto che la ASL ha chiaramente indicato già dal 17 agosto 2020 *“di non avere*

interesse alcuno a mantenere il posto di Assistente sociale presso il

Consultorio di Civitella Roveto, rimasto – in effetti – vacante dal mese di

Ottobre 2020", in data precedente all'assenza dal servizio della Dott.ssa

[omissis...].

Inoltre, si evidenzia che, con la nota nr. [omissis...] e la nota nr. [omissis...], il

Dirigente Responsabile dell'U.O. Assistenza Consultoriale Area Marsica, Dott.

[omissis...], ha richiesto l'assunzione di un Collaboratore Professionale

Assistente Sociale in sostituzione della dipendente sig.ra [omissis...],

prossima al pensionamento a partire dall'1.05.2021, titolare presso il

Consultorio Familiare di Pescina, nel quale, tuttora, non risulta essere stato

assegnato un nuovo Assistente, come confermato dal Dott. [omissis...] nelle

S.I. allegate in atti.

Per tutto quanto esposto si può quindi ad avviso del Collegio escludere

un'intenzione discriminatoria o una condotta gravemente colposa in relazione

al Presidio di Civitella Roveto.

È quindi necessario verificare se la ragione dell'affermata assenza della

necessità di garantire i livelli minimi di assistenza riguardasse indistintamente

il Distretto Sanitario Area Marsica - U.O.S.D. consultoriale area Marsica.

I rinnovi successivi per il distretto della Marsica

Va ricordato che a p. 25 dell'atto di citazione la Procura testualmente afferma

che "la presente azione si riferisce all'esito del giudizio originato dall'omessa

proroga risalente all'ottobre 2020 e non all'omesso rinnovo del gennaio 2021".

L'accusa sembra quindi essere limitato alle proroghe disposte in tale mese e

non alle ulteriori attività provvedimentali.

In merito osserva il Collegio che la proroga disposta con delibera [omissis...]

di n. 6 assistenti sociali, compresi nella stessa graduatoria della [omissis...],

dei quali - oltre [omissis...] che la precedeva - ulteriori cinque candidati

ricoprivano una posizione successiva a quella della [omissis...], (Doc. 1 – All.

10 GdF 1 p. 70), non sembra configurare un comportamento con intento

discriminatorio perché la proroga è consentita solo per il medesimo contratto

e i cinque dipendenti non avevano contratti per l'area Marsica, come la

[omissis...],e [omissis...].

Va evidenziato infatti che non è in discussione la natura discriminatoria della

proroga del dott. [omissis...], in quanto precedeva la dott.ssa [omissis...],in

graduatoria.

Al riguardo rileva l'accusa che la ASL ha assegnato al Distretto Marsica, di cui

fa parte Civitella Roveto, due assistenti sociali che erano posizionati in

graduatoria dopo la dott.ssa [omissis...],con delibera [omissis...], con la quale

sono state assunte complessivamente otto assistenti sociali classificati dal 19°

al 26° posto nell'elenco di idoneità nel quale la dott.ssa [omissis...],era al 7°

posto nell'elenco di idoneità.

Tecnicamente i contratti degli operatori non sono intervenuti specificamente

nel periodo di vigenza del contratto della [omissis...],, circostanza che poneva

l'Azienda nell'impossibilità di disporre tecnicamente una proroga, essendo

necessario un rinnovo. In tale periodo, infatti, la dott.ssa [omissis...], non aveva

alcun diritto alla proroga del suo contratto; conferma tale circostanza il fatto

che la decisione di non prorogarlo, presa prima della ricezione della diffida del

legale dell'interessata, è stata ritenuta corretta in fase cautelare dal Tribunale

di Avezzano, in un secondo giudizio instaurato dalla dott.ssa [omissis...],per

ottenere un'ulteriore proroga del suo contratto, in quanto tale decisione è

rimessa alla discrezionalità del datore di lavoro.

Ad avviso del Collegio, tuttavia, la scelta di rinnovare il contratto di tali due

dipendenti destinati alla Marsica risulta errata in quanto elusiva del divieto di parità di genere in considerazione della vicinanza temporale con la scadenza del contratto semestrale della dott.ssa [omissis...], ma non può essere ritenuta elemento determinante di un intento soggettivamente discriminatorio da parte dei convenuti, per le ragioni di seguito esposte.

Nelle motivazioni della proroga l'Azienda sembra aver fatto riferimento alla continuità delle funzioni e alla conoscenza dello specifico territorio con riferimento ai singoli presidi in piena buona fede, come da prassi aziendale, mentre in realtà, come detto, il contratto stipulato con la dott.ssa era per l'intera area della Marsica e non per il singolo presidio di Civitella; tale circostanza, non contestata dalla Procura, è chiaramente affermata nelle difese del dott. Testa e del dott. Di Rocco.

La ASL ha pertanto dimostrato di aver utilizzato la graduatoria in modo - seppur errato - coerente con la propria prassi di prorogare i contratti degli assistenti sociali solo quando ritenuto necessario dalla Direzione Sanitaria e assumendo nuovi dipendenti mediante scorrimento della graduatoria in base alle esigenze dei singoli presidi rispettando gli stringenti criteri per la proroga previsti dall'art. 21 del d.lgs. 81/2015.

A riprova di ciò, si evidenzia che, a seguito della ricezione della diffida da parte dell'avv. [omissis...], hanno ritenuto opportuno interpellare l'avv. [omissis...], il quale ha confermato la legittimità della decisione di non prorogare il contratto.

La richiesta di consulenza legale può essere considerata un ulteriore elemento a dimostrazione della buona fede dei convenuti.

Ma soprattutto l'elemento soggettivo è da escludere in considerazione del fatto che la stessa dott.ssa [omissis...] è stata ritenuta non responsabile dalla

	Procura, pur avendo essa apposto il proprio parere positivo alla delibera	
	[omissis...], di scorrimento della graduatoria, circostanza che dimostra che la	
	decisione di assumere altri dipendenti, pur dovendo essere ritenuta erronea,	
	è stata presa in aderenza ai predetti criteri e non con l'intenzione di	
	discriminare la dott.ssa [omissis...]; diversamente la stessa Procura erariale	
	avrebbe dovuto ritenere responsabile anche il direttore sanitario.	
	In sintesi, ritiene il Collegio pur essendoci stata una condotta errata da parte	
	dell'azienda nel non rinnovare il contratto della dott.ssa [omissis...], ritenuta	
	oggettivamente discriminatoria con sentenza [omissis...]del Tribunale di	
	Avezzano in quanto la ASL non ha fornito prova adeguata dell'assenza di	
	discriminazione di genere, non si può ritenere che ci siano prove sufficienti per	
	dimostrare un intento discriminatorio da parte dei convenuti né una loro colpa	
	grave avendo seguito le indicazioni del direttore sanitario e la prassi aziendale;	
	sotto tale profilo la decisione del giudice ordinario non si ritiene in contrasto	
	con questa conclusione, in quanto in tale sede il Tribunale si è limitato ad	
	accertare la responsabilità dell'azienda, senza indagare sull'elemento	
	soggettivo dei singoli funzionari.	
	Conclusioni	
	Per quanto esposto, ritiene il Collegio che non sussistono elementi per	
	affermare la responsabilità dei convenuti, quantomeno sotto il profilo	
	dell'elemento soggettivo, in quanto la Procura non ha dimostrato che gli stessi	
	non abbiano agito nella convinzione di operare correttamente.	
	Spese legali	
	Ai convenuti va riconosciuto il beneficio delle spese di lite nella misura di € 906	
	oltre spese generali, iva e cpa a favore del convenuto D'Amico e nella misura	
	- pag. 19 di 21 -	

	complessiva di € 1.177 oltre spese generali, iva e cpa a favore del difensore	
	dei convenuti Testa e Di Rocco ponendo i relativi oneri a carico della ASL 1	
	Avezzano-Sulmona-L 'Aquila.	
	PER QUESTI MOTIVI	
	La Corte dei conti, Sezione giurisdizionale per la regione Abruzzo, respinta	
	ogni contraria istanza, deduzione o eccezione, con decisione definitiva:	
	- respinge la richiesta di responsabilità amministrativa a carico dei convenuti	
	Testa, Di Rocco e D'Amico;	
	- liquida le spese di difesa nella misura di € 906 oltre spese generali, iva e cpa	
	a favore del convenuto D'Amico e nella misura di complessivi € 1.177 oltre	
	spese generali, iva e cpa a favore del difensore dei convenuti Testa e Di	
	Rocco, ponendo i relativi oneri a carico della ASL 1 Avezzano – Sulmona -	
	L'Aquila.	
	La Corte, ravvisati d'ufficio gli estremi per l'applicazione dell'art. 52 del d.lgs.	
	30 giugno 2003, n. 196, recante il "Codice in materia di protezione dei dati	
	personali", a tutela della riservatezza dei terzi citati nella presente sentenza,	
	dispone che a cura della Segreteria venga apposta l'annotazione di cui al	
	comma 3 di detto articolo 52 nei riguardi dei terzi citati.	
	Così deciso a L'Aquila, nella camera di consiglio del 14 gennaio 2025.	
	Il giudice estensore	Il Presidente
	(Andrea Liberati)	(Bruno Tridico)
	f.to digitalmente	f.to digitalmente
	f.to digitalmente	f.to digitalmente
	In esecuzione del suesteso provvedimento, ai sensi dell'art. 52, d.lgs. 30	
	- pag. 20 di 21 -	

giugno 2003, n. 196, in caso di diffusione omettere le generalità e gli altri dati

identificativi dei terzi citati nella sentenza.

Depositato in Segreteria, lì 21.01.2025

Il Direttore della Segreteria

F.to Antonella Lanzi