



SENT. N. 123/2024

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

con l'assistenza del segretario d'udienza Velia Volpe, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio iscritto al n. **20708** del registro di Segreteria, promosso dalla Procura regionale nei confronti di:

- **Eros Donatelli** (C.F: DNTRSE66S11Z110Y), nato l'11/11/1966 a Suresnes (Francia), residente a Pescara alla Via Ostuni n. 38, in qualità di Direttore [...omissis], difeso dall'Avv. Fabio De Massis;

- **Bruno Terenzi** (C.F.: TRNBRN52E10F646I), nato il 10/05/1952 a Montesilvano (PE) ed ivi residente alla Via Antonelli n. 10, in qualità di Responsabile dell'area "Macrostruttura 2 - Gestione amministrativa del personale" presso l'Azienda [...omissis]; difeso dall'Avv. Marina D'Orsogna; Uditi all'udienza pubblica del 22 ottobre 2024, il magistrato relatore, dott. Andrea Liberati, il Sostituto Procuratore Generale dott.ssa Maria Stella Iacovelli, l'avv. Marina D'Orsogna per il convenuto Terenzi e l'Avv. Fabio De Massis per il convenuto Donatelli, con l'assistenza del segretario d'udienza,

sig.ra Velia Volpe.

Ritenuto in

FATTO

Con atto di citazione depositato presso la Segreteria di questa Sezione il 6 febbraio 2024 la Procura regionale ha convenuto in giudizio gli odierni convenuti affinché, previo accertamento degli elementi integranti la fattispecie di responsabilità erariale in rilievo, venga pronunciata condanna al risarcimento del danno pari all'importo di € 53.474,38 in favore della Azienda [...omissis] imputato in via solidale a titolo di responsabilità dolosa, in subordine a titolo di responsabilità colposa in parti uguali, ovvero secondo la diversa ripartizione che il giudicante dovesse ritenere di compiere.

Il procedimento è stato avviato a seguito della trasmissione, da parte del Giudice del lavoro di Pescara, di atti relativi al procedimento n. [...omissis]/2017.

Il contenzioso civile è scaturito da un ricorso presentato dalla sig.ra [...omissis], assunta nel 2005 a seguito di concorso pubblico con qualifica di V livello, per ottenere la dichiarazione di illegittimità del suo licenziamento avvenuto nel gennaio 2017.

In particolare, con nota prot. n. [...omissis] del [...omissis] 2018, è stata allegata un'ordinanza emessa ex art. 1, comma 49, legge n. 92/2012, che ha accertato la violazione dell'articolo 7 della legge n. 604/1966, riguardante l'obbligo di espletare una procedura di conciliazione presso la Direzione territoriale del lavoro prima di procedere al licenziamento con la quale il Giudice ha dichiarato l'inefficacia del licenziamento della sig.ra [...omissis], imponendo all' [...omissis] il pagamento di un'indennità risarcitoria

onnicomprensiva, fissata in otto mensilità dell'ultima retribuzione globale di

fatto, considerata sia l'omissione della procedura di conciliazione, sia

l'anzianità di servizio della dipendente.

Il licenziamento era stato motivato dalla presunta parziale inidoneità della

lavoratrice a svolgere le mansioni per cui era stata assunta. Tuttavia, il referto

del medico del lavoro, Dott. [...omissis], attestava che la sig.ra [...omissis] era

idonea, sebbene con limitazioni specifiche. Inoltre, nel 2009, la dipendente era

stata riconosciuta invalida al 40% per diverse patologie, il che aveva portato

l'azienda a riassegnarla a mansioni compatibili con il suo stato di salute.

Successivamente, il Comune di Montesilvano ha fornito ulteriori elementi

informativi. A seguito dell'opposizione all'ordinanza del [...omissis]/2018, il

Tribunale di Pescara, con la sentenza n. 262/2019, ha annullato il

licenziamento, stabilendo che l' [...omissis] non aveva provveduto ad

assegnare la lavoratrice a mansioni compatibili con il suo stato di salute. La

sentenza ha imposto all'azienda di pagare un'indennità risarcitoria di dodici

mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre ai contributi previdenziali

assistenziali dal giorno del licenziamento fino alla reintegrazione effettiva, e le

spese di giudizio.

La Corte d'Appello con sentenza [...omissis]/2019 ha confermato la

statuizione di primo grado.

Nel complesso, l' [...omissis] ha sostenuto un esborso di € 53.474,38 a causa

di questo contenzioso, di cui € 16.031,88 per l'indennità risarcitoria e €

37.442,50 per spese legali.

La Procura ritiene sussistere responsabilità amministrativa dei dirigenti

coinvolti, in particolare del Direttore dell' [...omissis] e del Responsabile del

personale, per non aver rispettato le procedure legali richieste e per non aver

valutato adeguatamente la possibilità di adibire la dipendente a mansioni

compatibili con il suo stato di salute.

Pertanto, il 21 settembre 2023, la Procura ha emesso un invito a dedurre nei

confronti dei convenuti, contestando la grave violazione dei propri obblighi di

servizio. In particolare, ha evidenziato nell'invito il mancato tentativo

obbligatorio di conciliazione e l'assenza delle condizioni per procedere al

licenziamento, considerando che esistevano mansioni equivalenti che

avrebbero potuto essere assegnate alla dipendente.

I destinatari dell'invito a dedurre hanno presentato deduzioni difensive, ma non

hanno richiesto un'audizione. Il Dott. Terenzi ha sostenuto l'assenza di

responsabilità, affermando che il licenziamento fosse una decisione esclusiva

del Direttore e del Commissario Straordinario, definendo il suo ruolo come

quello di semplice "estensore" della determina di licenziamento.

Il Dott. Donatelli, dal canto suo, ha difeso la legittimità del licenziamento,

sostenendo che la dipendente non fosse idonea a svolgere mansioni utili . Ha

citato un parere legale che affermava che il medico del lavoro aveva superato

le proprie competenze nel definire le mansioni incompatibili con lo stato di

salute della sig.ra [...omissis]. Inoltre, ha argomentato che la mancata

attivazione del tentativo di conciliazione non avesse causato danni, poiché il

successivo giudicato aveva invalidato il motivo del licenziamento.

Nonostante le argomentazioni difensive presentate dai convenuti, queste non

sono state ritenute sufficienti a superare le contestazioni formulate dall'ufficio

requirente.

La Procura pone a fondamento dell'azione erariale la disciplina normativa

	vigente in materia di licenziamento, con particolare riferimento all'articolo 7	
	della legge n. 604/1966 e all'articolo 18 della legge n. 300/1970, che	
	stabiliscono procedure rigorose da seguire prima di procedere a un	
	licenziamento per motivi oggettivi.	
	In particolare, l'articolo 7 prevede che, prima di procedere al licenziamento per	
	giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro debba inviare una	
	comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro, esprimendo l'intenzione di	
	licenziare e specificando i motivi alla base di tale decisione. Inoltre, è	
	obbligatorio tentare una conciliazione con la Direzione del lavoro, da effettuarsi	
	entro un termine stabilito e solo in caso di esito negativo di questo tentativo, il	
	datore può procedere formalmente al licenziamento.	
	Nel caso in esame, la Procura sostiene che i convenuti abbiano violato tali	
	procedure, non attivando il tentativo obbligatorio di conciliazione prima di	
	procedere al licenziamento, e che non sussistevano le condizioni necessarie	
	per giustificare il licenziamento, poiché l'Azienda avrebbe potuto impiegare la	
	dipendente in mansioni compatibili con il suo stato di salute, mantenendo la	
	stessa qualifica.	
	In particolare, con l'ordinanza del [...omissis] 2018, il giudice del lavoro ha	
	dichiarato inefficace il licenziamento, sottolineando la violazione dell'articolo 7	
	della legge n. 604/1966, che richiede il rispetto della procedura conciliativa.	
	In seguito, il Tribunale di Pescara ha affermato che l'asserita impossibilità di	
	adibire la lavoratrice a mansioni compatibili era infondata. La sentenza ha	
	quindi ordinato la reintegrazione della lavoratrice nel suo posto di lavoro, oltre	
	al pagamento di un'indennità risarcitoria pari a dodici mensilità dell'ultima	
	retribuzione globale di fatto, unitamente alle spese legali.	
	- pag. 5 di 23 -	

	La Corte di Appello di L'Aquila ha successivamente confermato, rigettando il	
	reclamo dell'Azienda e sottolineando che la mera affermazione di impossibilità	
	di impiego della lavoratrice non era supportata da prove concrete. La sentenza	
	ha evidenziato che l'Azienda aveva del resto già impiegato la lavoratrice in	
	mansioni diverse in passato, dimostrando così la sua funzionalità e	
	professionalità.	
	La Procura, pertanto, sottolinea che la condotta dei convenuti non ha rispettato	
	le procedure legali e contrattuali necessarie prima di procedere al	
	licenziamento e non ha effettuato le verifiche richieste dal Commissario	
	Straordinario riguardo alla sussistenza dei presupposti prima di risolvere il	
	rapporto di lavoro con la dipendente che, sebbene avesse limitazioni, era	
	comunque idonea a svolgere mansioni equivalenti.	
	Evidenzia inoltre che il Responsabile del personale, Terenzi non può essere	
	considerato un semplice "scriba" o "amanuense" in quanto la sua posizione	
	comporta responsabilità significative nella gestione del personale, inclusa la	
	verifica dei presupposti legali per il licenziamento. La legge n. 241 del 1990	
	stabilisce infatti che il responsabile dell'istruttoria deve raccogliere e valutare	
	tutti gli elementi necessari per la decisione, il che include la verifica della	
	legittimità e delle condizioni di ammissibilità.	
	Il danno erariale contestato all'Azienda è stimato in un importo complessivo di	
	€ 53.474,38, suddiviso come segue:	
	- Indennità risarcitoria: € 16.031,88	
	- Spese legali: € 37.442,50, di cui:	
	- € 27.652,52 per i difensori dell'Azienda	
	- € 9.401,48 per il legale della controparte	
	- pag. 6 di 23 -	

	- € 388,50 per il contributo unificato aggiuntivo, secondo l'art. 13, comma 1	
	quater, DPR n. 115/2002, per scoraggiare impugnazioni pretestuose.	
	Il totale complessivo è quindi di € 53.474,38, come evidenziato nel quadro	
	sinottico delle varie sentenze e provvedimenti.	
	La Procura ha contestato nell'invito ai convenuti una responsabilità	
	amministrativa a titolo di colpa grave.	
	Tuttavia, nella citazione l'Ufficio requirente afferma di aver condotto un'analisi	
	approfondita della documentazione fornita dal sig. Donatelli, ritenendo che,	
	contrariamente a quanto sostenuto dal convenuto, il parere legale prodotto	
	non alleggerisca le sue responsabilità né quelle di Terenzi, ma, al contrario, le	
	aggravi supportando un'accusa a titolo di dolo, o almeno di dolo eventuale,	
	poiché dimostra la consapevolezza da parte dei convenuti della natura illecita	
	delle loro azioni e dei costi associati a un contenzioso prevedibile.	
	L'Avvocato interpellato dal Direttore ha infatti definito il licenziamento come	
	una "soluzione estrema", sottolineando che tale decisione avrebbe dovuto	
	essere preceduta da una verifica accurata della possibilità di adibire la	
	dipendente a mansioni equivalenti, ipotesi non considerata dai convenuti.	
	Inoltre, non è stata mai offerta alla dipendente un'opzione di dequalificazione,	
	nonostante il legale avesse suggerito di esplorare tale possibilità. È emerso	
	che la lavoratrice sarebbe stata disposta ad accettare anche un	
	demansionamento pur di mantenere il proprio posto di lavoro.	
	Il licenziamento è inoltre avvenuto durante il periodo di assenza della	
	lavoratrice per maternità facoltativa, ed è stato disposto senza una	
	giustificazione plausibile, circostanza che solleva interrogativi circa le	
	motivazioni sottese alla ritenuta urgenza che ha anche portato al mancato	
	- pag. 7 di 23 -	

	rispetto del termine di preavviso, esponendo l'ente al pagamento di	
	un'indennità sostitutiva di preavviso di € 1.027,68, corrisposta nel gennaio	
	2017.	
	Inoltre, i destinatari della citazione non potevano ignorare l'obbligo di attivare	
	un percorso conciliativo e ad avviso della Procura è ragionevole ritenere che	
	la mediazione della Direzione territoriale del lavoro avrebbe potuto mettere in	
	evidenza l'illegittimità del licenziamento, consentendo di evitare il danno	
	derivante dal contenzioso civile.	
	In via subordinata, la Procura sottolinea anche la presenza di colpa grave,	
	derivante dalla manifesta imperizia e imprudenza che hanno caratterizzato il	
	comportamento del Direttore e del Responsabile del personale; superficialità	
	evidenziata se si considera l'oggetto della normativa violata, che mira a	
	prevenire che un datore di lavoro proceda unilateralmente e a svantaggio del	
	lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro.	
	In data 01.10.2024 si è costituito il convenuto Sig. Eros Donatelli chiedendo	
	l'accertamento della insussistenza degli elementi della responsabilità	
	amministrativa, con conseguente esonero da qualsiasi addebito erariale e, in	
	subordine, la riduzione della pretesa di danno con applicazione del potere	
	riduttivo, decurtando dall'importo complessivo le spese giudiziarie che l'Ente	
	avrebbe comunque sostenuto per la propria difesa in giudizio.	
	Il convenuto ha eccepito:	
	- l'insussistenza della prova della responsabilità erariale in quanto la	
	Procura non avrebbe fornito la prova della volontà di provocare un	
	danno economico all'[...omissis], ma si sarebbe limitata a ritenere	
	illecito il licenziamento sulla base delle sentenze del giudice del lavoro;	
	- pag. 8 di 23 -	

	- l'insussistenza del nesso causale poiché la violazione dell'art. 7 della	
	Legge n. 604/1966, relativa al mancato esperimento del tentativo di	
	conciliazione, non avrebbe causato il danno erariale, in quanto il	
	licenziamento sarebbe stato comunque illegittimo per l'insussistenza	
	del giustificato motivo oggettivo;	
	- l'insussistenza dell'elemento soggettivo della colpa grave e del dolo	
	ritenendo di aver agito in buona fede, attenendosi alle indicazioni del	
	Commissario Straordinario e del parere legale dell'Avv. [...omissis],	
	che non fornivano indicazioni univoche sulla possibilità di ricollocare la	
	dipendente. Il dott. Donatelli sottolinea, inoltre, il contesto di contrasto	
	giurisprudenziale sull'obbligo di <i>repechage</i> ;	
	- in ordine al danno contestato Il dott. Donatelli contesta la	
	quantificazione del danno erariale, ritenendo che le spese legali	
	sostenute dall'[...omissis] siano da considerarsi giustificate dalla	
	necessità di difendersi dalle pretese della Sig.ra [...omissis], che aveva	
	chiesto anche il riconoscimento di mansioni superiori.	
	In data 01.10.2024 si è costituito il convenuto Sig. Bruno Terenzi chiedendo:	
	- l'accertamento e la dichiarazione della insussistenza degli elementi	
	della responsabilità amministrativa, scagionandolo da qualsiasi	
	addebito erariale;	
	- in subordine, la riduzione della pretesa di danno con applicazione del	
	potere riduttivo, decurtando dall'importo complessivo le spese	
	giudiziarie che l'Ente avrebbe comunque sostenuto per la propria	
	difesa in giudizio.	
	Il convenuto ha contestato:	
	- pag. 9 di 23 -	

	- l'irrelevanza causale della violazione dell'art. 7 della legge n. 604/1966:	
	il dott. Terenzi, analogamente al dott. Donatelli, sostiene che la	
	violazione dell'art. 7, relativa al tentativo di conciliazione, non ha	
	causato il danno erariale, in quanto il licenziamento sarebbe stato	
	comunque illegittimo per la successiva pronuncia del giudice del lavoro	
	che ha accertato l'impossibilità di <i>repechage</i> ;	
	- l'insussistenza della prova della responsabilità erariale per aver agito	
	in buona fede, essendosi limitato a redigere la determina di	
	licenziamento seguendo le indicazioni del Commissario Straordinario	
	e del parere legale dell'Avv. [...omissis];	
	- l'insussistenza dell'elemento soggettivo della colpa grave e del dolo per	
	il suo ruolo meramente esecutivo e l'assenza di un qualsiasi potere	
	decisionale in merito al licenziamento; richiama inoltre il contesto di	
	contrasto giurisprudenziale sulla portata dell'obbligo di <i>repechage</i> e	
	sull'applicabilità dell'art. 7 della Legge n. 604/1966 agli enti pubblici non	
	economici;	
	- Il dott. Terenzi contesta anche la quantificazione del danno erariale,	
	ritenendo che le spese legali sostenute dall' [...omissis] siano da	
	considerarsi giustificate dalla necessità di difendersi dalle pretese della	
	Sig.ra [...omissis], che aveva chiesto anche il riconoscimento di	
	mansioni superiori.	
	All'udienza pubblica del 22 ottobre 2024 sono comparsi, come da verbale, il	
	P.M. Maria Stella Iacovelli e gli avv.ti Fabio De Massis per il convenuto Eros	
	Donatelli e l'avv. Marina D'Orsogna per il convenuto Bruno Terenzi, che hanno	
	confermato le conclusioni formulate.	
	- pag. 10 di 23 -	

Esaurita così la discussione orale, la causa è stata trattenuta in decisione.

Considerato in

DIRITTO

Nessuna eccezione preliminare è stata proposta dai convenuti.

Le condotte contestate.

Il Direttore Donatelli è accusato in primo luogo di non aver esperito il tentativo obbligatorio di conciliazione, procedendo al licenziamento della signora [...*omissis*] senza rispettare quanto previsto dall'art. 7 della Legge n. 604/1966.

In secondo luogo, la Procura lo accusa della mancata verifica della possibilità di ricollocare la dipendente. Nonostante la signora fosse stata dichiarata idonea a svolgere attività lavorativa con limitazioni, il Direttore non avrebbe adeguatamente esplorato opzioni di ricollocazione in mansioni compatibili con il suo stato di salute. La Procura sostiene che esistessero opportunità, come il ruolo di "segretariato sociale", e la sua mancata assegnazione rappresenterebbe una violazione dell'obbligo di *repechage*.

Infine, la Procura sottolinea una negligenza nell'esercizio delle funzioni da parte del Direttore che avrebbe ignorato le indicazioni contenute nel parere legale dell'Avv. [...*omissis*], che raccomandava di considerare attentamente le possibilità di ricollocazione prima del licenziamento.

Analoghe contestazioni riguardano il Responsabile del personale, Terenzi, accusato di non aver esperito il tentativo di conciliazione e di non aver verificato i presupposti legali e contrattuali per il licenziamento, nonostante sostenesse di aver agito come mero "estensore" della determina.

La firma apposta da Terenzi implicherebbe la piena condivisione del contenuto

e la corresponsabilità nella decisione, specialmente in assenza di elementi che dimostrino un dissenso da parte sua.

Il mancato tentativo obbligatorio di conciliazione.

La condotta ascritta ai convenuti dalla Procura riguarda quindi in primo luogo la violazione dell'art. 7 Legge n. 604/1966 (mancato tentativo di conciliazione), desunta dall'ordinanza del giudice del lavoro del [...omissis] 2018.

Al riguardo la difesa di Donatelli e quella di Terenzi ravvisano l'insussistenza del nesso causale in quanto il licenziamento sarebbe stato comunque illegittimo per l'insussistenza del giustificato motivo oggettivo.

Entrambi rilevano inoltre l'incertezza applicativa della norma agli enti pubblici non economici.

Al riguardo il Collegio ritiene che il danno di cui sono chiamati a rispondere i convenuti sia anche conseguenza del mancato esperimento del tentativo di conciliazione, unitamente al profilo relativo alla mancata verifica della possibilità di ricollocare la dipendente, non potendo gli stessi essere distinti in relazione al complessivo contenzioso che ne è scaturito, che, peraltro, in presenza del tentativo obbligatorio avrebbe potuto non avere luogo.

Pertanto, avendo anche la condotta in esame contribuito al danno relativo, soprattutto con riferimento alle spese legali, invero piuttosto elevate per l'ente, non può essere accolta la tesi della difesa secondo cui non sarebbe ravvisabile un nesso eziologico con il danno: non vi è infatti dubbio che gli oneri processuali siano stati determinati dal complesso iter giudiziale, in relazione al quale la violazione del tentativo obbligatorio di conciliazione è stata ritenuta sussistente con ordinanza del G.L. di Pescara in data [...omissis] 2018 e successivamente superata solo in quanto assorbita dalla affermata

	sussistenza della più grave violazione dell'ingiustificato licenziamento da parte	
	del Tribunale e della Corte di Appello.	
	Sotto tale profilo sicuramente sussiste un'omissione dell'ente, riconducibile ai	
	convenuti, e non può essere accolta la tesi relativa all'incertezza	
	giurisprudenziale.	
	L'orientamento maggioritario della giurisprudenza amministrativa ha infatti da	
	sempre qualificato le aziende speciali come enti pubblici economici,	
	escludendo che i dipendenti di tali enti possano invocare l'applicazione del	
	testo unico sul pubblico impiego, in quanto tali enti non rientrano nella nozione	
	di amministrazione pubblica (Cons. Stato, sez. V, sent. 641/2012).	
	La qualificazione dell'azienda come ente pubblico economico non contrasta	
	con la natura di ente strumentale del comune ed elemento del sistema di	
	amministrazione che fa capo all'ente territoriale, nel rispetto dell'autonomia	
	decisionale che consente all'azienda speciale stessa di effettuare scelte di tipo	
	imprenditoriale.	
	Poiché risulta dalla documentazione in atti incontestata l'omissione del	
	tentativo di conciliazione, la responsabilità di tale inerzia è ascrivibile ad	
	entrambi i convenuti per il ruolo attivo che hanno avuto nel licenziamento nelle	
	rispettive qualifiche di responsabile del procedimento e direttore.	
	Al riguardo va anche evidenziato che il danno è in gran parte costituito dalle	
	spese legali dell'azienda, pari a circa 27.000 €, il triplo delle spese di	
	controparte, e che tale onere è ascrivibile in gran parte proprio al mancato	
	esperimento del tentativo di conciliazione, che avrebbe potuto impedire il	
	contenzioso, considerato altresì che la recriminazione delle mansioni superiori	
	è verosimilmente una mera conseguenza del licenziamento.	
	- pag. 13 di 23 -	

	Una adeguata verifica di soluzioni alternative mediante procedure conciliative	
	avrebbe infatti verosimilmente evitato la necessità di una così impegnativa ed	
	onerosa difesa dell'ente.	
	La mancata verifica della possibilità di ricollocare la dipendente.	
	La Procura contesta ai convenuti anche di non aver verificato la possibilità di	
	ricollocare la dipendente.	
	Al riguardo il direttore Donatelli ha evidenziato di aver agito in esecuzione della	
	Deliberazione Commissariale n. [...omissis] 2016, che a sua volta si basava	
	su un'attenta analisi della situazione organizzativa dell'Azienda e sul parere	
	legale dell'Avv. [...omissis].	
	Secondo Donatelli, la ricollocazione della signora [...omissis] nel ruolo	
	amministrativo di "segretariato sociale" non era possibile per diverse ragioni:	
	- la sig.ra [...omissis], sin dal 2013, aveva avanzato la pretesa di un	
	inquadramento superiore per mansioni amministrative, che però il Giudice del	
	lavoro ha successivamente riconosciuto come proprie del suo livello di	
	assunzione (quinto livello CCNL UNEBA);	
	- assegnare alla sig.ra [...omissis] un ruolo di livello superiore senza un	
	adeguato accertamento delle sue competenze avrebbe comportato un ingente	
	danno erariale per l'ente;	
	- la sig.ra [...omissis] non aveva mai richiesto le mansioni di "segretariato	
	sociale";	
	- il Giudice del lavoro, per poter ravvisare la possibilità di ricollocazione della	
	signora [...omissis] nel ruolo di "segretariato sociale", ha dovuto	
	preliminarmente inquadrare tale ruolo al quinto livello CCNL UNEBA, pur in	
	assenza di una esplicita previsione contrattuale in tal senso; tale circostanza,	
	- pag. 14 di 23 -	

	a suo avviso, dimostra l'incertezza interpretativa che regnava al momento	
	dell'adozione del provvedimento di licenziamento e la buona fede della sua	
	condotta.	
	Il Responsabile del personale Terenzi si difende dall'accusa di non aver	
	verificato la possibilità di ricollocare la dipendente [...omissis] in altre mansioni	
	compatibili con il suo stato di salute sostenendo che il suo ruolo nella vicenda	
	è stato meramente ausiliario e privo di autonomia decisionale.	
	Afferma al riguardo di essere stato il semplice "estensore" della determina di	
	licenziamento, redatta seguendo le direttive impartite dal Commissario	
	Straordinario con la deliberazione n. [...omissis]/2016, senza avere avuto la	
	possibilità di valutare autonomamente la situazione o di proporre soluzioni	
	alternative.	
	Sottolinea inoltre che la determina di licenziamento non riporta alcuna	
	menzione del suo ruolo come responsabile del procedimento, come	
	avverrebbe invece nel caso in cui avesse svolto un ruolo attivo e propositivo	
	nell'istruttoria.	
	Per quanto esposto non sarebbe stato tenuto ad effettuare tale verifica né	
	aveva il potere di proporre soluzioni alternative a quelle decise dal	
	Commissario Straordinario.	
	I motivi ostatiti al ricollocamento secondo le difese dei convenuti.	
	Dagli atti risultano effettivamente diversi tentativi di ricollocare la signora	
	[...omissis] in mansioni compatibili con il suo stato di salute, non contestati	
	dalla Procura, che si sono protratti per diversi anni a partire dal 2009, anno in	
	cui sono emerse le prime difficoltà della dipendente nello svolgimento delle	
	mansioni di assistenza.	
	- pag. 15 di 23 -	

In relazione ad un primo tentativo di ricollocamento mediante assegnazione a mansioni amministrative presso la Biblioteca Comunale dal 2014, accettato dalla signora [...omissis], la dipendente ha rivendicato il diritto ad un inquadramento superiore per le mansioni amministrative svolte, sostenendo che esse non fossero confacenti al suo livello di assunzione.

Un secondo tentativo è stato effettuato con l'assegnazione all'attività di accompagnamento sullo scuolabus e a centri estivi comunali, nel quale l'Azienda ha cercato di venire incontro alle esigenze della signora [...omissis], che chiedeva di lavorare solo di mattina, assegnandola prima all'attività di accompagnamento sullo scuolabus e poi, al termine dell'anno scolastico, ad attività amministrative presso i centri estivi comunali. Tuttavia, anche in questo caso, la signora [...omissis] ha contestato l'assegnazione, presentando ricorso alla AUSL contro il giudizio di idoneità del medico competente.

L'Azienda, nelle sue memorie difensive, ha sostenuto inoltre che la pianta organica fosse satura e che ulteriori ricollocamenti avrebbero comportato un sensibile stravolgimento dell'organizzazione, con inevitabili aggravii di spesa; tale circostanza ha determinato la segnalazione del Tribunale alla Corte dei conti e la Procura non ha contestato la circostanza.

Per le ragioni indicate l'Azienda ha ritenuto impossibile ricollocare la signora [...omissis] in altre mansioni, né equivalenti né inferiori, senza compromettere la propria organizzazione e la propria efficienza.

Gli esiti delle sentenze del Tribunale di Pescara e della Corte d'Appello di L'Aquila.

Il Tribunale di Pescara ha stabilito che l'Azienda, prima di licenziare la [...omissis] per inidoneità fisica parziale, era tenuta a verificare la possibilità di

assegnarle mansioni equivalenti o inferiori. In tale giudizio l'Azienda si è difesa affermando di non avere posti di lavoro disponibili compatibili con lo stato di salute di [...omissis]. Tuttavia, il Tribunale ha ritenuto che questa affermazione non fosse sufficientemente supportata da prove.

La Corte d'Appello ha confermato la sentenza del Tribunale, sottolineando che il fatto che la determina di licenziamento fosse un atto pubblico non esonerava l'Azienda dall'onere di dimostrare l'impossibilità di ricollocare [...omissis]. La Corte ha inoltre evidenziato che il comportamento passato dell'Azienda, che aveva già riassegnato [...omissis] a diverse mansioni in passato, suggeriva la possibile esistenza di altri posti di lavoro adatti a lei.

In sintesi, per i Giudici del lavoro l'Azienda ha proceduto al licenziamento della sig.ra [...omissis] per inidoneità fisica parziale senza aver adeguatamente verificato la possibilità di ricollocarla in altre mansioni, violando quindi l'obbligo di *repechage*.

La condotta ascrivibile ai convenuti.

Sulla base degli esiti processuali e della documentazione in atti ritiene il Collegio di poter affermare la responsabilità dei convenuti.

La sentenza della Cassazione a Sezioni Unite n. 7755 del 7 agosto 1998, ha affermato l'obbligo di prospettare al licenziando un'opportunità di reimpiego in mansioni equivalenti o anche inferiori; l'impossibilità di *repechage* deve risultare da circostanze oggettive provate dal datore di lavoro prima di procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Le sentenze del Tribunale del Lavoro e della Corte d'Appello hanno stabilito che la società non ha dimostrato l'impossibilità di ricollocare la dipendente in mansioni, equivalenti o inferiori, compatibili con il suo stato di salute.

Ad avviso del Collegio tale prova è carente anche nel presente giudizio.

Non vi è stata infatti un'adeguata ponderazione della possibilità di ricollocare la dipendente, non risultando peraltro nella specifica occasione alcuna interlocuzione specifica al riguardo con l'interessata, omessa anche in sede precontenziosa a causa del mancato tentativo obbligatorio di conciliazione.

Il fatto che l'azienda avesse già in passato ricollocato la dipendente in diverse mansioni amministrative rafforza la tesi secondo cui la sua ricollocazione fosse possibile.

Nella fattispecie in esame il Direttore, in qualità di firmatario della determina di licenziamento, ha la responsabilità finale della decisione e a lui la condotta può essere per tale motivo ascritta, aggravata dal fatto che era stato avvertito dal legale interpellato che il licenziamento doveva essere considerato come ultima risorsa e solo dopo aver verificato tutte le alternative.

Il Responsabile del Personale ha firmato la determina di licenziamento e, secondo lo Statuto dell'Azienda, aveva la responsabilità di istruire la pratica e di valutare la presenza dei presupposti legali e contrattuali per il licenziamento.

La sua difesa, basata sul fatto che il suo ruolo si limitasse a quello di uno "scriba", non è condivisibile per la qualifica ricoperta che avrebbe dovuto indurlo ad evitare un comportamento illegittimo come quello in esame.

Condivide pertanto la responsabilità per il licenziamento illegittimo della dipendente in quanto, secondo la deliberazione del Consiglio di amministrazione n. [...omissis] /2014, il Responsabile di Macrostruttura, ruolo ricoperto dal convenuto, ha la "diretta responsabilità" per le materie di sua competenza, tra cui la "gestione del personale", come si evince dalla determinazione del Direttore n. [...omissis] /2016.

La Legge 7 agosto 1990, n. 241, stabilisce che il responsabile dell'istruttoria deve raccogliere e valutare tutti gli elementi di fatto e di diritto necessari per la decisione finale. Nel caso specifico, il convenuto, che ha firmato la delibera verosimilmente proprio in tale veste, aveva l'obbligo di verificare la presenza dei presupposti per il licenziamento, inclusa la possibilità di ricollocazione della dipendente.

La firma sulla determina di licenziamento non può infatti essere considerata una mera formalità e rappresenta l'assunzione di responsabilità per il contenuto dell'atto e i suoi effetti. La mancata verifica dei presupposti per il licenziamento dimostra quindi una grave negligenza del convenuto e lo rendono corresponsabile del danno subito dall'azienda.

L'elemento soggettivo.

Per quanto concerne l'elemento soggettivo il Tribunale di Pescara, nella sentenza n. [...*omissis*]/2019, ha stabilito che non sussistevano prove di un intento ritorsivo da parte del datore di lavoro nei confronti della sig.ra [...*omissis*], conclusione confermata dalla Corte d'Appello dell'Aquila.

Ritiene il Collegio che l'azione dei convenuti, sebbene si sia rivelata illegittima, non è stata connotata dalla volontà di arrecare un danno all'Azienda né alla dipendente. Al contrario, il Direttore Donatelli ha agito in base ad una delibera commissariale e si è avvalso di un parere legale, sia pure non cogliendone l'esatta portata.

Il parere legale dell'Avv. [...*omissis*], sebbene non imponesse un obbligo assoluto di ricollocazione, indicava chiaramente il licenziamento come *extrema ratio*. Il dott. Donatelli e il responsabile del personale Terenzi non hanno dato sufficiente peso a questa indicazione, dimostrando una grave

negligenza.

Nonostante l'esclusione del dolo e della ritorsività, la condotta dei convenuti è quindi connotata da colpa grave. Entrambi hanno dimostrato una grave negligenza nel valutare le alternative al licenziamento, in particolare la possibilità di ricollocare la sig.ra [...omissis] in altre mansioni compatibili con il suo stato di salute, oltre ad avere omesso il tentativo obbligatorio di conciliazione.

Il danno erariale.

In conseguenza di tale vicenda, l'Azienda ha subito un danno economico quantificato in € 53.474,38, di cui € 16.031,88 a titolo di indennità risarcitoria e € 37.442,50 per spese legali, dei quali € 27.652,52 destinati ai difensori dell'Azienda; € 9.401,48 destinati al legale di controparte; € 388,50 quale contributo unificato aggiuntivo derivante dall'applicazione del meccanismo sanzionatorio previsto dall'art. 13, comma 1 quater, DPR n. 115/2002.

Poiché entrambi i convenuti hanno mancato di adempiere ai loro obblighi professionali e di valutare seriamente le alternative al licenziamento, il Collegio ritiene che abbiano contribuito in egual misura al danno subito dall'azienda, ritenendo adeguata una ripartizione della condanna al cinquanta per cento, come prospettata dalla Procura.

Considerando la complessità della vicenda, i precedenti tentativi di ricollocare la dipendente e le difficoltà oggettive nell'applicazione della normativa, unitamente all'assenza di intenti ritorsivi e di dolo, il Collegio ritiene che la condanna richiesta dalla Procura possa essere ridotta del trenta per cento, per un totale complessivo di € 37.432,07. Tale riduzione tiene conto anche dei vantaggi economici conseguiti dall'amministrazione, grazie alla costituzione in

	giudizio, nell'evitare il riconoscimento delle mansioni superiori rivendicate dalla	
	dipendente.	
	Al danno va aggiunta la maggiorazione della miglior sorte tra rivalutazione	
	monetaria ed interessi legali calcolata dalle date in cui sono stati effettuati i	
	pagamenti sino alla pubblicazione della presente sentenza, nonché gli	
	interessi legali dalla pubblicazione della sentenza fino al soddisfo.	
	Le spese del giudizio.	
	Le spese di giudizio seguono la soccombenza e vengono liquidate a cura della	
	Segreteria, ai sensi dell'art. 31 del C.G.C., a carico delle parti condannate.	
	PER QUESTI MOTIVI	
	La Corte dei conti, Sezione giurisdizionale per la regione Abruzzo, respinta	
	ogni contraria istanza, deduzione o eccezione, con decisione definitiva,	
	- condanna Eros Donatelli e Bruno Terenzi al pagamento del danno	
	quantificato complessivamente in € 37.432,07 in favore della [...omissis] a	
	titolo di colpa grave nella misura del cinquanta per cento a carico di ciascun	
	convenuto, oltre la miglior sorte tra rivalutazione monetaria ed interessi legali	
	calcolata dalle date in cui sono stati effettuati i pagamenti sino alla	
	pubblicazione della presente sentenza, nonché gli interessi legali dalla	
	pubblicazione della sentenza fino al soddisfo;	
	- le spese di giudizio seguono la soccombenza e vengono liquidate a cura della	
	Segreteria, ai sensi dell'art. 31 del C.G.C.	
	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,	
	- pag. 21 di 23 -	

	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 22 ottobre 2024.	
	Il giudice estensore	Il Presidente
	(Andrea Liberati)	(Bruno Tridico)
	f.to digitalmente	f.to digitalmente
	Depositato in segreteria il 25/10/2024	
	Il Direttore della segreteria	
	f.to Dott.ssa Antonella Lanzi	
	In esecuzione del suesteso provvedimento, ai sensi dell’art. 52, d.lgs. 30 giugno	
	2003, n. 196, in caso di diffusione omettere le generalità e gli altri dati	
	identificativi dei terzi citati nella sentenza.	
	La Corte dei conti	
	Sezione giurisdizionale per la regione Abruzzo	
	Giudizio N. 20708/E.L.	
	Nota delle spese liquidate ai sensi del “Codice della giustizia contabile”, art.	
	31, comma 5, con nota a margine della suestesa sentenza di condanna	
	pronunziata dalla Sezione giurisdizionale per la regione Abruzzo nel	
	giudizio promosso dal Procuratore regionale, contro: Eros Donatelli e Bruno	
	Terenzi.	
	Fogli	Importo
	-Originale atto di citazione	1 16,00
	D.P. di fissazione udienza	1 16,00
	N. 4 copie conformi uso notifica	4 64,00
	- pag. 22 di 23 -	

