

COORDINAMENTO NAZIONALE GIUSTIZIA

Prot. n. 6_635_GIUSTIZIA

Roma, 22 giugno 2010

Info Giustizia n. 49

A TUTTI I LAVORATORI DELLA GIUSTIZIA RICORSO RISARCIMENTO DANNI UN'ALTRA VITTORIA TARGATA UGL !

Ancora una vittoria UGL, relativamente al ricorso per risarcimento danni causato dalla mancata riqualificazione del personale giudiziario.

In allegato si trasmette la sentenza del Tribunale di Tempio Pausania.

L'UGL continua con i ricorsi, di seguito si elencano tutti i nostri ricorsi, contattateci presso la segreteria nazionale per ulteriori chiarimenti.

Cordialità.

**Dove fallisce la contrattazione, arriva il Giudice del Lavoro !
TUTTI I RICORSI PROMOSSI DALL'UGL SONO GRATUITI IN TUTTI I
GRADI DI GIUDIZIO !!**

- RICORSO RICONOSCIMENTO INDENNITA PENSIONABILE AL 100%;
- RICORSO RISARCIMENTO DANNI CAUSATO DALLA MANCATA RIQUALIFICAZIONE;
- RICORSO AVVERSO ILLEGITTIME ED INCOSTITUZIONALI DECURTAZIONI DALLO STIPENDIO DEI DIPENDENTI PUBBLICI CHE SIANO STATI COSTRETTI IN MALATTIA;
- RICORSO ESTENSIONE DEI BENEFICI RICONOSCIUTI AGLI ORFANI DI GUERRA AGLI ORFANI DI CADUTI PER CAUSA DI SERVIZIO – L.336/70;
- RICORSO RICONOSCIMENTO 1 ANNO DI ANZIANITA' OGNI 5 DI SERVIZIO;
- RICORSO PER IL RICONOSCIMENTO DELL'AREA SEPARATA DEI PROFESSIONISTI;
- RICORSO RICONOSCIMENTO MANSIONI SUPERIORI;
- RICORSO RICONOSCIMENTO DELL'INDENNITA' DI CAMPAGNA OPERATIVA;
- RICORSO PER RISARCIMENTO DANNI PER MANCATA RIQUALIFICAZIONE:
 - a. SELEZIONE PER DIRETTORE DI CANCELLERIA C3;
 - b. SELEZIONE PER UFFICIALE GIUDIZIARIO C2 E C3.
- RICORSO EQUIPARAZIONE C3 – DIRETTORE R.E.

Il Coordinatore Nazionale
Paola Saraceni
(347/0662930)



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI TEMPIO PAUSANIA**

n.465/09 R.Gen.

Dispositivo n.

Il Giudice designato, dr. Renato Perinu

nella causa

TRA

... , elettivamente domiciliati in ...
... , presso lo studio dell'avv. ... che unitamente e
disgiuntamente all'avv. ... li rappresenta e difende in virtù di
delega a margine del ricorso

ricorrente

E

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA, in persona del Ministro pro-tempore,
rappresentato e difeso dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Cagliari
presso cui in via Dante nr. 23, è legalmente domiciliato

convenuto

all'udienza del 8/6/2010 ha pronunciato sentenza mediante lettura
del seguente

DISPOSITIVO

Visto l'art 429 cpc,

in accoglimento del ricorso in epigrafe ,condanna il Ministero della
Giustizia a corrispondere a ciascun ricorrente il 30% delle differenze
stipendiali intercorrenti tra la posizione economica da ciascun ricorrente
posseduta e quella immediatamente superiore a decorrere dal 31/7/2004 ,con
rivalutazione monetaria ed interessi legali su detta somma dal dovuto al saldo;

condanna il Ministero convenuto a rimborsare in favore dei ricorrenti le
spese del giudizio che si liquidano in complessivi € 2500,00, di cui € 1000,00
per danno ed € 1500,00 per onorari

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 31.7.2009

+ 34

proponevano ricorso avverso il Ministero Della Giustizia ,ed esponevano :

- 1) di essere dipendenti appartenenti alle aree funzionali A,B,C,
- 2) che il Ministero convenuto ai sensi dell'art 15 CCNL comparto Ministeri 1998/2001 si era obbligato a garantire nei criteri di classificazione del personale, i passaggi entro l'area di appartenenza,nonchè i passaggi tra le aree da una posizione economica all'altra, nell'ambito dell'area di appartenenza mediante procedure selettive, e percorsi di riqualificazione professionale.
- 3) successivamente con il Contratto Integrativo Nazionale del 5/4/2000, con disciplina regolamentare attuativa il Ministero stabiliva i criteri per l'effettuazione dei corsi -concorso di riqualificazione.
- 4) che a tutt'oggi la procedura concorsuale di cui trattasi non è stata avviata dal Ministero convenuto.

Tanto esposto concludevano i ricorrenti chiedendo la condanna del Ministero resistente al pagamento del risarcimento patito per perdita di chance ,derivante dalla differenza patrimoniale costituita tra la posizione economica in essere a ciascun ricorrente e quella immediatamente superiore , dato conto del danno derivato dal mancato espletamento delle procedure selettive per la riqualificazione del personale.Danno da qualificarsi in una percentuale del 50% delle probabilità di successo delle procedure selettive e di concorso.

Vittoria di spese ed onorari del giudizio.

Si costituiva in giudizio il Ministero convenuto eccependo la carenza di interesse ad agire nei confronti di alcuni ricorrenti ,in quanto non legittimati dall'anzianità di servizio a partecipare alle selezioni di riqualificazione bandite nel febbraio ,marzo e maggio 2001.

Eccepiva , quindi, il Ministero resistente la prescrizione delle avverse pretese e l'infondatezza delle stesse nel merito

Senza il compimento di attività istruttoria la causa veniva discussa e decisa sulle conclusioni in atti all'udienza dell'8/6/2010.

Motivi Della Decisione

Devono esser preliminarmente respinte le eccezioni sollevate dal Ministero resistente.

Per quanto attiene l'eccezione di inammissibilità del gravame sollevata in ragione della mancanza di anzianità di servizio vantata da parte di alcuni ricorrenti al momento dell'indizione dei bandi di riqualificazione pubblicati nella primavera del 2001, va evidenziato come l'obbligo discendente per l'amministrazione da dettato contrattuale non poteva, certamente ancorarsi ad un'attività temporale, limitata, ed individuata dalla sola amministrazione resistente, posto che nella stessa disciplina contrattuale non venivano definiti ambiti temporali entro i quali concludere le selezioni - concorso di riqualificazione.

Parimenti per le stesse ragioni va disattesa l'eccezione di prescrizione del credito avanzato dai ricorrenti per perdita del diritto di chance.

Passando al merito della controversia, appare opportuno procedere alla individuazione dell'ambito normativo di riferimento.

Al riguardo viene, innanzitutto, in considerazione il disposto di cui all'art 15 CCNL sottoscritto il 16/2/1999, in base al quale viene stabilito che i passaggi tra le varie aree si realizzano mediante procedure selettive precedute dal superamento di corsi concorso per quanto attiene il passaggio da un'area all'altra, mentre si esauriscono nell'ambito di percorsi di qualificazione professionale, per quanto concerne i passaggi all'interno della stessa area.

L'art 20 della citata disciplina contrattuale sopra indicata, rimette, infine, alla contrattazione integrativa il compito di stabilire le norme di dettaglio delle modalità procedurali delle selezioni di riqualificazione.

64

Con tale disciplina integrata dal contratto stipulato il 5/4/2000 l'amministrazione si è poi impegnata a coprire tutti i posti vacanti nelle posizioni dell'area C) e di quella B) , nonché ad adottare tutti i provvedimenti necessari per i passaggi tra aree nell'ambito del singolo programma di riqualificazione.

Così perimetrato l'ambito normativo della controversia, pare opportuno fare il punto sulle posizioni giurisprudenziali formatesi sul problema che occupa.

Premesso che non risultano allo stato pronunciamenti da parte della Suprema Corte , giova evidenziare che la giurisprudenza di merito pare al riguardo , prevalente nel ritenere che sussistesse un obbligo specifico per l'amministrazione convenuta di bandire e portare a compimento l'iter concorsuale-selettivo volto alla riqualificazione del personale impiegatizio.

In particolare, il Tribunale di Roma con sentenza n.4763/2010 ha evidenziato " se è vero che non vi è uno specifico obbligo contrattuale di ultimare le procedure di selezione entro un tempo predeterminato, pur tuttavia si conviene nell'affermare con la difesa dei ricorrenti che nel momento in cui il datore di lavoro manifesta la volontà di avviare una procedura di riqualificazione ,espressamente prevista dal CCNL di settore, ha l'onere di portare a conclusione la stessa".

Parimenti il Tribunale di Torino con sentenza n. 1358/09 ha concluso che "dall'insieme delle norme contrattuali richiamate emerge in modo chiaro l'esistenza di un obbligo in capo all'amministrazione di provvedere alla riqualificazione dei propri dipendenti, obbligo contrattuale il cui inadempimento fonda la pretesa di risarcimento dei danni".

Per completezza di disamina sul punto, va segnalato che la contraria posizione assunta dalla giurisprudenza di merito ,Tribunale di Roma sentenza n 16558 '08 , pur riconoscendo l'obbligo contrattuale in capo all'amministrazione di avviare e concludere le procedure di riqualificazione del personale, ha concluso affermando che " il diritto

dei ricorrenti al regolare espletamento delle procedure di riqualificazione sia rimasto insoddisfatto non a causa di atti o comportamenti illegittimi del datore di lavoro ,ma a seguito di disposizioni dell'autorità giudiziaria alle quali il Ministero non poteva non ottemperare ,escludendo cosi' che il tempo trascorso, oggettivamente e indiscutibilmente abnorme ,possa essere ascritto a responsabilità del datore di lavoro".

Ciò posto, questo giudice ritiene di dover aderire alle posizioni giurisprudenziali consacrate nelle citate sentenze del Tribunale di Torino,n. 1358/09 e del Tribunale di Roma ,n.4763/2010,per le ragioni che di seguito si espongono.

Viene,innanzitutto, in considerazione la valutazione della sussistenza di un diritto alla riqualificazione in capo ai ricorrenti.

Al riguardo,va detto che la giurisprudenza di merito sul punto appare concorde nel ritenere in astratto, la sussistenza per l'amministrazione convenuta dell'obbligo di avviare e concludere le procedure selettive di riqualificazione del personale.

Tale obbligo discende ,inequivocabilmente, dal dettato dell'art 15 CCNL del 16/2/1999 , con il quale è stato previsto che i passaggi tra le aree avvengono con percorsi di qualificazione ed aggiornamento professionale con esame finale al termine dei quali viene redatta una graduatoria che deve necessariamente tener conto della posizione economica di provenienza; detta norma stabilisce,inoltre , che i predetti passaggi avvengano nei limiti della dotazione organica e dei contingenti in essa previsti.

Sempre con l'art 20 della menzionata disciplina contrattuale si subordinava l'avvio della procedura di riqualificazione alla contrattazione integrativa di dettaglio che doveva definire le modalità procedurali delle operazioni concorsuali.

Detta disciplina integrativa, veniva in essere con la stipula del contratto integrativo sottoscritto tra l'amministrazione convenuta e le parti sociali in data 5/4/2000.

Già il dato letterale della disciplina richiamata, induce a ritenere la sussistenza in capo all'amministrazione dell'obbligo contrattuale di bandire ed espletare i corsi di riqualificazione, ma oltre a ciò depone intermini di assoluta conducenza la natura della disciplina esaminata, natura, sicuramente non programmatica, bensì autoesecutiva e di immediata efficacia.

Infatti mentre la norma programmatica rimanda ad altre fonti normative la concreta regolamentazione della materia di riferimento, nella specie, la normativa contrattuale richiamata contiene sia la disciplina generale (artt .15 e 20 del CCNL del 16/7/1999) che quella di dettaglio applicativa (contratto integrativo del 5/4/2000).

Alla luce di quanto precede non può, pertanto, l'obbligo per l'amministrazione resistente di indire e portare a compimento le procedure selettive di riqualificazione del personale.

Ciò, peraltro, viene, seppure implicitamente, ammesso dall'amministrazione convenuta che, tende ad escludere, invece, l'imputabilità della mancata ottemperanza agli obblighi contrattuali con una condotta alla stessa riferibile ed imputabile.

Sostiene, infatti, parte resistente, di non aver potuto portare a compimento le procedure di riqualificazione a causa di molteplici pronunce giurisdizionali che avrebbero determinato il blocco delle stesse procedure; con conseguente assenza di condotta dolosa o colposa in capo all'amministrazione.

Tale prospettazione s'appalesa del tutto inaccettabile, perché contrastante con fondamentali principi (art 97 cost) disciplinanti il corretto esercizio dell'azione amministrativa.

Nell'espletamento dei compiti d'istituto la PA deve, infatti, corrispondere ai canoni di legalità, imparzialità e buona amministrazione in quanto portatrice di interessi generali e non particolari.

In considerazione di ciò l'ordinamento ha riservato agli atti e comportamenti giuridicamente rilevanti della PA una posizione di supremazia, che si concretizza nella presunzione di legittimità dell'atto e della condotta amministrativa.

Di conseguenza, laddove il controllo giurisdizionale di legalità abbia accertato l'esistenza di atti e/o comportamenti non conformi ai principi costituzionali sopra citati, di tali condotte ed atti e dei loro effetti conseguenti la PA è chiamata direttamente a risponderne sul piano della responsabilità soggettiva ed oggettiva.

Né, tale responsabilità può essere esclusa sulla base del fatto che le procedure di riqualificazione dovevano attuarsi mediante disciplina pattizia di dettaglio nella quale le organizzazioni sindacali erano parimenti responsabili di eventuali vizi connessi all'iter selettivo prescelto.

In quanto, in presenza di chiare indicazioni sul piano giurisdizionale, ben poteva e doveva l'amministrazione resistente, tenere conto di tali indicazioni ed imporre alle parti sociali nuovi e diversi criteri di selezione, posto che, comunque, anche all'interno della disciplina pattizia la PA, nella conformazione della struttura dell'organizzazione amministrativa conserva un potere autoritativo anche rispetto alle organizzazioni sindacali.

Cio' stante ricorrono, nella specie, i presupposti per ritenere asseverata la violazione in capo all'amministrazione dei principi contrattuali operanti nell'ambito dell'affidamento contrattuale dato che' la condotta serbata dall'amministrazione e valutata illegittima sulla base di svariate pronunce giurisdizionali è conseguente ad attività amministrativa "contra legem" dalla quale è derivato in via immediata e diretta il danno in concreto dedotto con l'azione risarcitoria avanzata dai ricorrenti.

Tale danno derivante dall'inadempimento dell'obbligo contrattualmente assunto pare riconducibile all'ipotesi della domanda di risarcimento per perdita di chance.

Per principio consolidato della Suprema Corte (Cass. Sez. L. Sent. n. 16877 del 2008) la perdita di "chances" costituisce una concreta ed effettiva occasione favorevole di conseguire un determinato bene, e non una mera aspettativa di fatto, bensì un'entità patrimoniale a se' stante giuridicamente ed economicamente suscettibile di autonoma valutazione.

Conseguentemente, il creditore che lamenti la perdita di "chance" ha l'onere di provare, anche se in modo presuntivo o secondo un calcolo di probabilità, la realizzazione in concreto di alcuni dei presupposti per il raggiungimento del risultato sperato ed impedito dalla illegittima condotta della controparte.

In particolare nella materia in riferimento (procedure selettivo-concorsuali) nel caso quale quello di specie, in cui il datore di lavoro pubblico ha violato, in sede di adempimento dell'obbligazione discendente dalla disciplina contrattuale collettiva, il principio di correttezza e buona fede, è tenuto a risarcire al lavoratore che ha subito la perdita di "chances" i danni relativi quantificabili sulla base del tasso di probabilità per il dipendente di essere positivamente selezionato all'interno delle procedure di riqualificazione professionale.

Nel caso in disamina, va rilevato che i ricorrenti hanno assolto all'onere di prova attraverso l'allegazione documentale del bando di concorso.

Dall'esame di tale bando si evince, infatti, che la graduatoria degli idonei formata all'esito della procedura di riqualificazione è una graduatoria, cosiddetta "aperta" nel senso che liberandosi successivamente dei posti l'amministrazione, senza alcun limite temporale, era tenuta a ricoprirli attingendo dalla graduatoria in menzione e ciò unito alla circostanza che i criteri generali (art 16 accordo integrativo) per la selezione privilegiavano l'anzianità di servizio ed i titoli posseduti rispetto all'esito della prova finale: trattasi, pertanto, all'evidenza di elementi dai quali inferire un concreto e probabile indice di successo in capo al singolo dipendente, poiché fondato su elementi di valutazione oggettivi e non discrezionali.

Tale indice probabilistico può ragionevolmente indicarsi nel 30% della possibilità per ciascun dipendente di essere ammesso al relativo percorso di formazione, atteso che sia per le categorie a), b) e c) il rapporto tra posti disponibili e dipendenti legittimati a partecipare alle selezioni di ammissione era di 4/5.

Ciò detto, risultando comprovata la mancata esecuzione della prestazione dovuta in capo all'amministrazione resistente, spettava a quest'ultima comprovare la non imputabilità dell'inadempimento, prova che come sopra illustrato l'amministrazione non fondatamente offerse.

Inoltre pretendere come prospetta l'amministrazione, che i ricorrenti avessero l'onere di provare le probabilità in concreto con elevatissimo indice di riferimento, significherebbe confondere la perdita di "chances" con la perdita del risultato finale, e quindi il giudizio di verosimiglianza con quello di verità.

Per quanto precede, il Ministero deve essere, pertanto, condannato a pagare a ciascun ricorrente una somma pari al 30% della retribuzione che lo stesso avrebbe percepito ove fosse stato inquadrato nel livello immediatamente superiore a quello posseduto, non dovendosi dubitare alla stregua delle considerazioni sopra svolte che la mancata percezione della retribuzione correlata all'eventuale superiore inquadramento sia conseguenza immediata e diretta dell'inadempimento della parte resistente all'obbligo contrattuale di procedere alla riqualificazione professionale dei dipendenti.

Le spese del giudizio seguono la soccombenza e vengono liquidate come da dispositivo in epigrafe.

Tempio Pausania - 8/6/2010

Il Cancelliere C2
Dr.ssa Antonella Buticchi

Tribunale di Pausania
Deposito 12/6/2010

Il Cancelliere C2
Dr.ssa Antonella Buticchi

IL GIUDICE
Dr. Roberto Perini