

N°	92/11	Sent.
N°	522/05	R. Gen
N°	524/11	Cron.



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI VALLO DELLA LUCANIA
SEZIONE LAVORO**

Il Giudice del lavoro di Vallo della Lucania, dott. Angelo De Angelis, all'udienza dell'01.2.11, a seguito di discussione e udite le conclusioni delle parti, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

con motivi contestuali, nella causa civile iscritta al N. 1702/05 R.G. Sezione Lavoro, avente ad oggetto: "licenziamenti collettivi" e vertente

TRA

Consorzio Velia per la Bonifica del Bacino dell'Alento, in persona del legale rapp pt - avv.ti Pasquale Visconti e Claudio Martino;

RICORRENTE

E

Monzo Emilio e Lanzara Antonio - avv. Franco Maldonato;
Vicinanza Patrizia - avv.ti Giovanni Filosa ed Emilio Forrisi;
Izzo Luciano e Maria Grazia Autuori - avv. Michele De Felice;
Mazzeo Valter - avv.ti Mario Carrato e Mario Bellucci;
Veneri Agnello - avv.ti Francesco Bellucci e Antonio Bortone;
D'Arena Aniello e Bertolini Giuseppe - contumaci;

RESISTENTI

RAGIONI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 19.08.05, parte ricorrente come in epigrafe chiedeva di accertare e dichiarare la legittimità, l'efficacia e la giustificatazza dei licenziamenti comunicati ai resistenti con missive del 3.8.05. Esponeva che, con provvedimento n. 3629 del 26.7.02, l'ente pubblico economico aveva subito un commissariamento straordinario a opera della Regione Campania che aveva determinato un profondo riassetto dell'organizzazione del lavoro. Rilevava, in particolare, che la struttura, che sino ad allora aveva occupato 10 unità a tempo indeterminato e 5 a tempo determinato, era stata interessata da trasformazioni di contratti, promozioni e passaggi di qualifica che avevano generato aumenti di spesa per € 600.000 e decremento della produttività e dell'efficienza. Evidenziava che la nuova gestione aveva predisposto un piano di risanamento economico e finanziario che aveva previsto la soppressione di otto posizioni professionali e dei relativi posti, dando inizio alla procedura di licenziamento collettivo. Aggiungeva che il confronto con le organizzazioni sindacali si era dimostrato infruttuoso, atteso che le stesse avevano rifiutato di accettare la proposta datoriale di ripristino dei livelli di inquadramento professionale ante-commissariamento e abbandono del ridotto orario di lavoro concesso dalla precedente gestione. Deduceva, infine, di aver proceduto alla scelta dei lavoratori da licenziare attraverso la soppressione di tutti i dipendenti di VII fascia (Monzo, D'Arena, Veneri e Bertolini) - a eccezione di due profili ritenuti essenziali -; l'esternalizzazione del servizio catastale (con l'individuazione, quale dipendente in eccesso, di Lanzara Antonio atteso che D'Agostino Eleonora, peraltro in maternità, aveva riferito di accettare la dequalificazione); l'affidamento ad altre ditte dell'attività di monitoraggio e controllo dighe e della gestione delle paghe (con licenziamento di Mazzeo Valter e Vicinanza Patrizia, dipendenti di V fascia, anche per il minor carico di famiglia); eliminazione della III fascia professionale (Izzo e Autuori).

Instauratosi, il contraddittorio, i convenuti Lanzara, Monzo, Izzo, Autuori, Veneri e Mazzeo si costituivano in giudizio concludendo per il rigetto della domanda attorea e la condanna, in via riconvenzionale, del

Consorzio alla loro reintegra nei posti di lavoro rispettivamente occupati con pagamento del risarcimento del danno anche non patrimoniale. Eccepivano la carenza di interesse ad agire della ricorrente nonché il difetto di giurisdizione del Tribunale adito e deducevano, in sintesi, la violazione della procedura di cui alla legge 223/91 nonché l'insussistenza delle ragioni giustificatrici addotte dalla datrice pubblica, atteso l'attivo di bilancio, l'aumento dell'area di competenza e l'effettivo oltre che dissimulato intento di rimuovere i dipendenti sgraditi all'attuale gestione in quanto vicini alla gestione commissariale. Vicinanza Patrizia, invece, chiedeva, attesa la sua assunzione presso altro ente, la condanna della controparte al pagamento dell'indennità sostitutiva di 15 retribuzioni in luogo della reintegra, nonché la condanna al pagamento del risarcimento dei danni e degli scatti di anzianità maturati.

L'ordine delle questioni prospettate impone di trattare in via preliminare le questioni di rito dedotte dalle convenute.

In primo luogo, del tutto ingiustificata è l'eccezione di difetto di giurisdizione del Tribunale adito. Invero, a prescindere dalla dirimente circostanza che l'ente ricorrente è un ente pubblico economico, come è ormai noto, in tema di rapporto di lavoro privatizzato, gli atti e procedimenti posti in essere dall'amministrazione ai fini della gestione dei rapporti di lavoro subordinati devono essere valutati secondo gli stessi parametri che si utilizzano per i privati datori di lavoro, secondo una precisa scelta legislativa (nel senso dell'adozione di moduli privatistici dell'azione amministrativa) che la Corte costituzionale ha ritenuto conforme al principio di buon andamento dell'amministrazione di cui all'art. 97 Cost. (sentenze nn. 275 del 2001 e 11 del 2002). Ne consegue che, esclusa la presenza di procedimenti e atti amministrativi, non possono trovare applicazione i principi e le regole proprie di questi e il potere amministrativo autoritativo si trasforma in potere privato che si esercita mediante atti di natura negoziale (come, nella specie, gli atti di licenziamento incidenti sui rapporti di lavoro), versandosi fuori delle materie di cui ai numeri da 1 a 7 dell'art. 2, comma 1, lett. c), della legge n. 421 del 1992, conservate al diritto pubblico in forza dell'art. 68, comma 1, del d.lgs. n. 29 del 1993 - ora dell'art. 69, comma 1,

del d.lgs. n. 165 del 2001 (cfr Cass. Sez. L, Sentenza n. 23741 del 17/09/2008).

Del pari infondata è l'eccezione di carenza di interesse ad agire del datore di lavoro *in subiecta materia*. Invero, come ha autorevolmente affermato la giurisprudenza di legittimità, affatto condivisa dal decidente, l'interesse ad agire con azione di mero accertamento sussiste ogni qualvolta ricorra una pregiudizievole situazione d'incertezza relativa a diritti o rapporti giuridici, la quale, anche con riguardo ai rapporti di lavoro subordinato, non sia eliminabile senza l'intervento del giudice, sicché è ammissibile la domanda del datore di lavoro diretta all'accertamento della legittimità del licenziamento, ancorché questo risulti essere già stato impugnato dal lavoratore con l'instaurazione di un (precedente) giudizio, salva in ogni caso l'applicabilità della disciplina della continenza delle cause ex art. 39 cod. proc. civ. (cfr. Cass Sez. L, Sentenza n. 6891 del 14/07/1998).

Venendo al merito, si ritiene necessaria una breve premessa in diritto sull'istituto del licenziamento collettivo.

La disciplina dei licenziamenti collettivi è contenuta nella l. n. 223\1991, "*Norme in materia di Cassa Integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità Europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro*", e successive modifiche (in particolare contenute in D.L. n. 148\1993 conv. in L. n. 236\1993, D.L. n. 299\1994, conv. in L. n. 451\1994, D.lgs. n. 151\1997 di attuazione della direttiva n. 92\56\CEE), che ha recepito la direttiva n. 75\129\CEE del 17 febbraio 1975, (modificata dalla direttiva n. 92\56\CEE del 24 giugno 1992 e dalla direttiva 95\59\CE del 20 luglio 1998), relativa al ravvicinamento delle legislazioni degli stati membri sulla materia.

Il licenziamento collettivo costituisce un istituto autonomo, che si distingue radicalmente dal licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo (Cass. 17.12.1998 n. 12658; Cass. 12.10.1999 n. 11455), essendo caratterizzato in base alle dimensioni occupazionali dell'impresa (più di quindici dipendenti), al numero dei licenziamenti (almeno 5) e all'arco temporale (120 giorni) entro cui sono effettuati i licenziamenti.

Inoltre, la fattispecie presuppone, come requisito fattuale di legittimità la realizzazione di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, normalmente determinata, secondo una scelta di opportunità che rientra nella insindacabile valutazione del datore di lavoro, da una diminuzione della richiesta di beni o di servizi offerti sul mercato, da una situazione di crisi o da una modificazione dell'organizzazione produttiva, che comportino soppressione di uffici, reparti, lavorazioni, o anche soltanto contrazione della forza lavoro.

I limiti al sindacato del giudice sono controversi.

Secondo l'orientamento giurisprudenziale più recente, a cui si ritiene di aderire pienamente, l'introduzione di una completa e cadenzata procedimentalizzazione della riduzione di personale ha significato il passaggio da un controllo giudiziale esercitato *ex post* tipico del precedente assetto ordinamentale ad un controllo dell'iniziativa imprenditoriale, concernente il ridimensionamento dell'impresa, devoluto *ex ante* alle organizzazioni sindacali, destinatarie di incisivi poteri di informazione e consultazione secondo un metodo già sperimentato in materia di trasferimenti di azienda. In tale quadro normativo i residui spazi di controllo rimessi al giudice in sede contenziosa non riguarderebbero più gli specifici motivi della riduzione del personale, a differenza di quanto accade in materia di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, ma la sola correttezza procedurale dell'operazione, con la conseguenza di precludere l'ingresso in giudizio di tutte le censure che, senza contestare l'osservanza degli artt. 4 e 5 l. n. 223, finirebbero per investire l'autorità giudiziaria di un'indagine sulla presenza di "effettive" esigenze di riduzione o trasformazione dell'attività produttiva. Corollario di quanto precede è la irrilevanza ai fini della validità del licenziamento di condotte datoriali, quali la richiesta di lavoro straordinario, l'assunzione di nuovi lavoratori o la devoluzione all'esterno dell'impresa di parte della produzione, successive al licenziamento collettivo ove la procedura si sia svolta nel rispetto degli adempimenti previsti dalla legge (Cass. n. 11455/1999). Tuttavia, è sempre ammissibile la possibilità, invero molto onerosa sul piano probatorio per i lavoratori, di lamentare maliziose elusioni dei poteri di controllo delle

organizzazioni sindacali e delle procedure di mobilità al fine di operare discriminazioni tra i lavoratori (Cass. 12 ottobre 1999, n. 11455).

Ne consegue che la legge n. 223 del 1991, pur devolvendo alle organizzazioni sindacali l'effettuazione di un controllo preventivo sulla ricorrenza delle ragioni legittimanti la procedura di riduzione del personale, non esclude la sindacabilità giurisdizionale volta ad indagare la sussistenza di un intento elusivo nel datore di lavoro nel far ricorso alla procedura di licenziamento collettivo, accertamento rimesso alla prudente valutazione del giudice, il quale potrà accertare in fatto l'intera vicenda che ha portato al licenziamento collettivo, tenendo conto anche degli accordi intervenuti tra le parti sociali (cfr. Cass. Sez. L, Sentenza n. 6385 del 19/04/2003 ove, in applicazione di tale principio di diritto, ha ritenuto esente da vizi la sentenza del giudice di merito, il quale aveva accertato che non vi era stata, prima dell'avvio della procedura di licenziamento collettivo, una apprezzabile diminuzione dell'attività d'impresa, e che, poco dopo il licenziamento, tutti i lavoratori licenziati erano stati riassunti tranne il ricorrente, e ne aveva dedotto che la procedura di licenziamento collettivo era stata utilizzata in una ipotesi in cui non ne sussistevano le condizioni legittimanti).

Peraltro, il giudice, investito della valutazione di legittimità dei recessi, se non può sindacare le scelte imprenditoriali nel dimensionare il livello occupazionale in riferimento alla programmata ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale (sicché non vi è valutazione di merito sulla giustificatazza del recesso datoriale come nella fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo), deve comunque accertare la sussistenza dell'imprescindibile nesso causale tra il progettato ridimensionamento ed i singoli provvedimenti di recesso (cfr. Cass. Sez. L, Sentenza n. 19347 del 18/09/2007; Cass. Sez. L, Sentenza n. 6385 del 19/04/2003; Cass. 18.11.1997 n. 114651, Cass. 4.12.1998 n. 12291).

In altri termini, i residui spazi di controllo devoluti al giudice in sede contenziosa non riguardano più gli specifici motivi della riduzione del personale ma la correttezza procedurale dell'operazione; con la conseguenza che non possono trovare ingresso, in sede giudiziaria, tutte quelle censure con le quali si finisce per investire l'autorità giudiziaria di un'indagine sulla presenza di effettive esigenze di riduzione o

trasformazione dell'attività produttiva e fatte comunque salve le contestazioni sulle specifiche violazioni delle prescrizioni dettate dagli artt. 4 e 5 l. 223/91 e le maliziose elusioni dei poteri di controllo delle organizzazioni sindacali e delle procedure di mobilità al fine di operare discriminazioni tra i lavoratori (cfr. Cass. Sez. L, Sentenza n. 5089 del 03/03/2009).

Ciò premesso, il Consorzio ha deciso di licenziare collettivamente i dipendenti che occupavano i posti soppressi in forza della delibera n. 1/D.A. del 16.2.05 con cui l'ente ha approvato il piano di riorganizzazione degli uffici e di risanamento economico-finanziario. In particolare, nella deliberazione della deputazione amministrativa è stata disposta la soppressione di 8 posizioni professionali e dei relativi posti nonché la trasformazione di un contratto di lavoro a tempo pieno in uno a tempo parziale con inizio della procedura di licenziamento collettivo delle posizioni non necessarie per il nuovo modello organizzativo e gestionale.

Orbene, la ricorrente invoca una sorta di preclusione assoluta per il giudice all'accertamento dei presupposti di fatto per l'applicazione della disciplina legale.

Tale tesi, tuttavia, non può essere accolta.

È ben vero che la giurisprudenza di legittimità ha affermato, in particolare con le sentenze 8 giugno 1999 n. 5662 e 12 ottobre 1999 n. 11455, che la legge 23 luglio 1991, n. 223 ha innovato sulla precedente disciplina, affidando alle organizzazioni sindacali un controllo preventivo sulla ricorrenza delle ragioni legittimanti la procedura di riduzione del personale; ma la Corte non ha mai inteso affermare che con ciò il licenziamento collettivo è divenuto un licenziamento acausale. La causa del licenziamento per riduzione di personale è individuata dall'art. 24 Legge 22 luglio 1991, n. 223 nella riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, con ciò superandosi il precedente orientamento che pretendeva una riduzione delle strutture materiali aziendali. Peraltro, la direttiva CEE 17 febbraio 1975 n. 129, di cui la L. 223/1991 costituisce attuazione, richiede che il licenziamento collettivo, per essere qualificato tale, sia motivato da una o più ragioni non attinenti alla persona del lavoratore.

Tornando al caso di specie, fermo restando che anche la ctu contabile ha accertato il dissesto finanziario del consorzio e che la gestione commissariale è stata effettuata in termini assolutamente negativi, in merito ai recessi - ovvero al caso che interessa il presente giudizio - occorre evidenziare quanto segue, tenendo conto che sia il vaglio dei presupposti della procedura che l'esame di ciascuna posizione lavorativa necessitano di un'accurata analisi dei motivi che hanno complessivamente generato il provvedimento datoriale.


Tenuto conto che il periodo di commissariamento è intercorso dal 29.07.02 al 18.01.05 e che i recessi sono dell'agosto 2005, l'Ufficio ha ritenuto di disporre una consulenza tecnica al fine di accertare la situazione economico-finanziaria del consorzio ricorrente. Sul punto, occorre rigettare l'eccezione di nullità della ctu per omessa trasmissione alle parti della bozza peritale, atteso che, in assenza di apposita statuizione da parte del giudice, la novella dell'art. 195 co III non è applicabile *ratione temporis* al caso di specie. Peraltro, alle parti non è stato negato il diritto a contraddire in quanto la causa, successivamente al deposito della ctu, è stata rinviata per discussione con note difensive.

Nel merito, il perito d'ufficio, dott. Alberto Di Bisceglie, la cui analisi si è dimostrata affatto condivisibile in quanto logica, motivata punto per punto e immune da censure apparenti, per rappresentare la situazione complessiva dell'Ente, ha rilevato il seguente andamento:

Anno	Avanzo (-Disavanzo) finanziario di Competenza mista di inizio anno	Avanzo (-Disavanzo) finanziario di competenza pura dell'anno	Avanzo (-Disavanzo) finanziario di Competenza mista di fine anno
2000	834.304,04	5.267,14	839.571,18
2001	1.034.547,93	466.958,71	1.501.506,64
2002	1.930.114,45	-678.696,01	1.251.418,44
2003	1.390.800,91	-237.706,61	1.153.094,30
2004	1.185.841,13	-691.589,58	494.251,55
2005	415.690,26	-1.227.262,70	-811.572,44
2006	-729.704,24	-700.716,12	-1.430.420,36
2007	-1.107.436,29	-264.315,10	-1.371.751,39

Per quanto interessa alla presente indagine, ha accertato *“che negli anni 2002, 2003, 2004 e 2005 (interamente di competenza del periodo di commissariamento gli anni 2003 e 2004 e a cavallo dell’inizio e della fine del commissariamento rispettivamente l’anno 2002 e l’anno 2005) vi è stato sempre un Disavanzo finanziario di competenza pura (quindi le Uscite impegnate sono state sempre superiori alle Entrate accertate) e per importi sempre crescenti (ad eccezione dell’anno 2003), con conseguente graduale assorbimento dell’Avanzo finanziario di competenza mista, sino ad arrivare ad un Disavanzo finanziario di competenza mista di fine anno 2005 di Euro – 811.572,44”*. Pertanto, *“vi sono stati Avanzi finanziari di competenza pura negli anni 2000 e 2001, Disavanzi finanziari di competenza pura via via crescenti (con conseguente formazione di Disavanzo finanziario di competenza mista) negli anni dal 2002 al 2005 e Disavanzi finanziari di competenza pura in misura più contenuta negli anni 2006 e 2007”*.

Il ctu ha, inoltre, evidenziato, che *“negli anni 2002, 2003, 2004 e 2005 (interamente di competenza del periodo di commissariamento gli anni 2003 e 2004 e a cavallo dell’inizio e della fine del commissariamento rispettivamente l’anno 2002 e l’anno 2005), oltre ad esserci sempre un Disavanzo finanziario di competenza pura (quindi le Uscite impegnate sono state sempre superiori alle Entrate accertate) per importi sempre crescenti (ad eccezione dell’anno 2003), tali Disavanzi derivano da sbilanci sia fra le Entrate e le Uscite effettive che fra le Entrate e le Uscite di capitale”* e ha aggiunto che *“negli anni 2006 e 2007, quindi successivamente al commissariamento, le Uscite effettive si sono notevolmente ridotte rispetto a quelle verificatesi annualmente durante il periodo di commissariamento (negli anni 2006 e 2007 le Uscite effettive si sono ridotte rispettivamente del 21,24% e del 10,45% rispetto al 2004) e contestualmente le Entrate Effettive sono aumentate rispetto a quelle del periodo di commissariamento (negli anni 2006 e 2007 le Entrate effettive sono aumentate rispettivamente del 9,85% e dell’8,72% rispetto al 2003, mentre sono rimaste sostanzialmente invariate rispetto al 2004)”*.



Secondo il consulente, quanto detto è stato in particolare influenzato:

- a) dall'aumento del costo del personale verificatosi negli anni dal 2002 al 2004;
- b) dalla riduzione del costo del personale negli anni 2005, 2006 e 2007 (negli anni 2006 e 2007 il costo complessivo per il personale e per gli incarichi esterni è stato inferiore a quello registrato nel periodo ante commissariamento);
- c) dall'aumento del costo per manutenzione ed esercizio delle opere consortili e delle altre spese verificatosi negli anni dal 2002 al 2005 e dalla riduzione di tale costo verificatasi nell'anno 2006 (per l'anno 2007 non è possibile effettuare un raffronto con riferimento specifico alle predette voci, ma è possibile verificare che il totale delle Uscite effettive, al netto dell'accantonamento di Euro 228.059,00, sono pari ad Euro 1.478.001,54, quindi complessivamente inferiori alle Uscite di competenza del periodo di commissariamento);
- d) dall'aumento negli anni 2005, 2006 e 2007 delle entrate per contributi consortili, che ha consentito di sopperire alla riduzione dei contributi in conto esercizio;
- e) dall'aumento negli anni 2006 e 2007 del fitto dell'immobile e del rimborso di spese di soggetti utilizzatori degli impianti.

Quanto ai contributi consortili, il ctu ha rilevato che *"hanno avuto un andamento altalenante durante gli anni dal 2000 al 2007; l'aumento ha riguardato in particolar modo l'anno 2003 (+ 34,99% rispetto all'anno 2000), l'anno 2005 (+ 65,46% rispetto all'anno 2000), l'anno 2006 (+ 72,97% rispetto all'anno 2000) e soprattutto l'anno 2007 (+ 323,01% rispetto all'anno 2000 e + 144,56% rispetto all'anno 2006)"*.

In ordine ai dipendenti, il perito ha riportato che:

- a) alla fine del periodo precedente al commissariamento vi erano:
 - 1 Direttore;
 - 1 Dirigente a capo dell'Area Tecnica;
 - 2 Responsabili di settore (Settima Fascia), di cui uno a capo dell'Area Amministrativa (che in base al P.O.V. è parificato al settore) e l'altro a capo del settore Programmazione e Progettazione (rientrante nell'area Tecnica);

- 8 collaboratori (Sesta Fascia), di cui 3 nell'Area Amministrativa (Lamberti Nicolina, Monzo Emilio e D'Arena Aniello) e 5 nell'Area Tecnica (Bertolini Giuseppe, Veneri Agnello, Bertolini Natale, Leoni Luigi e Lucibello Andrea);

- 3 impiegati d'ordine (Quinta Fascia), di cui 2 nell'Area Amministrativa (Lanzara Antonio e D'Agostino Eleonora, quest'ultima sino al mese di maggio 2001 inquadrata in Terza Fascia) ed 1 nell'Area Tecnica (Pinto Pasquale);

- 4 operai rientranti nell'Area Tecnica;

con un numero medio nell'ambito dell'intero periodo precedente al commissariamento di 18 dipendenti, di cui 1 quale Direttore del Consorzio, 6 rientranti nell'Area Amministrativa e 11 rientranti nell'Area Tecnica, come indicato nelle tabelle riportate a pagina 47 della presente relazione.

b) alla fine del periodo di commissariamento vi erano:

- 1 Direttore;

- 1 Dirigente a capo dell'Area Amministrativa (in precedenza inquadrato come responsabile di settore Settima Fascia);

- 1 responsabile (Settima Fascia Quadro) a capo del settore Programmazione e Progettazione (rientrante nell'area Tecnica);

- 5 Responsabili di settore (Settima Fascia), di cui 3 rientranti nell'Area Amministrativa (Lamberti Nicolina, Monzo Emilio e D'Arena Aniello, tutti inquadrati in Sesta Fascia nel periodo precedente) e 2 rientranti nell'Area Tecnica (Bertolini Giuseppe e Veneri Agnello tutti inquadrati in Sesta Fascia nel periodo precedente);

- 6 collaboratori (Sesta Fascia), di cui 2 nell'Area Amministrativa (Lanzara Antonio e D'Agostino Eleonora, entrambi inquadrati in Quinta Fascia nel periodo precedente) e 4 nell'Area Tecnica (Bertolini Natale, Leoni Luigi, Lucibello Andrea e Pinto Pasquale, quest'ultimo inquadrato in Quinta Fascia nel periodo precedente);

- 3 impiegati d'ordine (Quinta Fascia), di cui 1 nell'Area Amministrativa (Vicinanza Patrizia assunta il 7 gennaio 2003) e 2 nell'Area Tecnica (Mazzeo Valter e Morinelli Roberto, entrambi operai nel periodo precedente);

- 2 impiegati con mansioni d'ordine (Terza Fascia), entrambi nell'Area Amministrativa (Izzo Luciano e Autuori Maria Grazia, assunti rispettivamente il 23 dicembre 2003 ed il 1° aprile 2003;

- 2 operai rientranti nell'Area Tecnica;

con un numero medio nell'ambito dell'intero periodo di commissariamento di 20,25 dipendenti, di cui 1 quale Direttore del Consorzio, 7,96 rientranti nell'Area Amministrativa e 11,29 rientranti nell'Area Tecnica, come indicato nelle tabelle riportate a pagina 47 della presente relazione.

c) al 31/12/2007 vi erano:

- 1 Direttore;

- 2 Responsabili di settore (Settima Fascia), di cui uno a capo dell'Area Amministrativa (che in base al P.O.V. è parificato al settore) e l'altro a capo del settore Gestione delle Opere (rientrante nell'area Tecnica);

- 5 collaboratori (Sesta Fascia), di cui 1 nell'Area Amministrativa (D'Arena Aniello, a cui nel periodo del commissariamento era stato riconosciuto il passaggio dalla sesta alla settima fascia) e 4 nell'Area Tecnica (Bertolini Natale, Leoni Luigi, Lucibello Andrea e Pinto Pasquale);

- 2 impiegati d'ordine (Quinta Fascia), di cui 1 nell'Area Amministrativa (D'Agostino Eleonora, a cui nel periodo del commissariamento era stato riconosciuto il passaggio dalla quinta alla sesta fascia) e 1 nell'Area Tecnica (Morinelli Roberto);

- 3 operai, di cui 1 rientrante nell'Area Amministrativa (addetto alle pulizie della sede, con compiti di autista e commesso) e 2 nell'Area Tecnica;

con un numero medio nell'ambito dell'intero periodo successivo al commissariamento di 15,80 dipendenti, di cui 1 quale Direttore del Consorzio, 5,71 rientranti nell'Area Amministrativa e 9,09 rientranti nell'Area Tecnica, come indicato nelle tabelle riportate a pagina 47 della presente relazione.

Pertanto, si rileva che *"durante il periodo di commissariamento vi è stato sia un aumento del numero di dipendenti a seguito di assunzioni, sia un innalzamento delle fasce di inquadramento, con inevitabile aumento del costo del personale"* e che *"nel periodo di commissariamento i contratti a*


tempo determinato in essere nel periodo precedente (sei unità lavorative, escludendo il Direttore Unico), sono stati tutti trasformati in contratti a tempo indeterminato e che alla conclusione del periodo di commissariamento non vi erano rapporti a tempo determinato", con il conseguenziale l'effetto "dell'aumento del costo del personale durante il periodo del commissariamento".

Partendo dal dato generale, il consorzio, preso atto dei risultati negativi di bilancio degli ultimi esercizi, ha voluto procedere a un abbattimento dei costi di gestione attraverso una drastica e repentina riduzione del personale dipendente, che, secondo lo spirito della legge di settore, non può che considerarsi comunque come l'*extrema ratio* del sistema e che, secondo le difese dei convenuti, è stata azionata con intento di rappresaglia e ritorsione verso gli stessi.

Ritiene il decidente che, alla luce delle emergenze raccolte, complessivamente considerate, i licenziamenti collettivi abbiano avuto una indubbia matrice discriminatoria e che, pertanto, il ricorso sia *ope exceptionis* da respingere.

Tale assunto è determinato da una serie di elementi indiziari dal tenore assolutamente inequivoco.

In primo luogo e a monte, si rinviene che nella *"relazione programmatica e proposta di riorganizzazione e risanamento economico-finanziario del Consorzio Velia"*, approvata dalla deliberazione 1/05 e da cui i recessi prendono le mosse, si sostiene che *"valutando il comportamento del Commissario nel suo insieme, emerge che le assunzioni e le promozioni sono state determinate dall'interesse di quest'ultimo di favorire alcuni compagni di militanza politica ovvero di preconstituire una posizione di vantaggio a favore degli attuali dipendenti...tale conclusione è avvalorata dal fatto che la quasi totalità delle nomine e delle promozioni è avvenuta alla vigilia (solo 3 giorni prima) delle elezioni consortili...un'altra possibile motivazione delle scelte realizzate potrebbe risiedere nella volontà di rendere difficile e comunque problematico l'avvio della gestione ordinaria per provocare un'altra gestione commissariale (di ciò è corsa voce nei corridoi)"* (cfr. pagg. 32/33 della relazione in atti).



In secondo luogo, come emerge dagli atti e dalla espletata ctu, le lettere di licenziamento del 3.8.05 hanno interessato unicamente quei dipendenti che sono stati di fatto agevolati dalla gestione commissariale. In particolare, Monzo Emilio nel periodo di commissariamento è stato inquadrato nelle Settima Fascia con mansioni di "Responsabile gestione del contenzioso ed Affari Generali e supporto di segreteria" (Delibera Commissariale n. 108 del 16/7/2003); Lanzara Antonio nel periodo di commissariamento è stato inquadrato nelle Sesta Fascia con mansioni di "Collaboratore per la gestione del catasto consortile" (Delibera Commissariale n. 111 del 16/7/2003); Veneri Agnello nel periodo di commissariamento è stato inquadrato nelle Settima Fascia con mansioni di "Responsabile del coordinamento e controllo della gestione delle opere" (Delibera Commissariale n. 166 del 18/11/2004); Mazzeo Valter nel periodo di commissariamento è stato inquadrato nella Quinta Fascia (Impiegato) con mansioni di "Addetto alla vigilanza delle opere e delle apparecchiature, alle attività previste nel F.C.E.M. delle dighe, alle attività di controllo e misurazione delle dighe (ad eccezione delle misure topografiche) da trasmettere al Centro Iside" (Delibera Commissariale n. 114 del 28/7/2003); Vicinanza Patrizia è stata assunta durante il periodo di commissariamento (Deliberazione Commissariale n. 43 del 19/12/2002) e nel mese di giugno 2004 il contratto è stato trasformato a tempo indeterminato (Deliberazione Commissariale n. 66 del 17/5/2004); Izzo Luciano è stato assunto durante il periodo di commissariamento (Deliberazione Commissariale n. 187 del 19/12/2003) e nel mese di giugno 2004 il contratto è stato trasformato a tempo indeterminato (Deliberazione Commissariale n. 66 del 17/5/2004); Autuori Maria Grazia è stata assunta durante il periodo di commissariamento (Deliberazione Commissariale n. 49 del 24/3/2003) con contratto a tempo indeterminato e con inquadramento in Seconda Fascia.

Altro elemento sintomatico dell'intento discriminatorio risiede nella non opportunità di azionare la procedura proprio nel momento storico in cui l'ente locale avrebbe accresciuto l'ambito di propria competenza. Invero, le parti resistenti hanno correttamente dedotto che l'area territoriale di competenza dell'ente e il numero dei Comuni consorziati fossero oggetto di recente ampliamento (l.R. 4/03), di portata certamente significativa

(estensione da 6.000 a 80.000 Ha e 25 Comuni in più). Senza contare che anche le attività delegate al consorzio di bonifica si sono implementate attraverso la suindicata legge regionale. Pertanto, anche se non spetta certamente alle figure professionali convenute - né tantomeno all'organo decidente - di poter entrare nel merito delle scelte organizzative e produttive dell'azienda pubblica economica (che si può legittimamente determinare di procedere a economizzare al massimo le spese gestionali relative al personale al fine di risanare il bilancio) e anche nel caso in cui l'accertato dissesto finanziario non fosse stato riconducibile alla spesa occorsa per il personale, la soluzione operata dalla ricorrente attraverso lo strumento dei licenziamenti collettivi (che, lo si ribadisce, non sono a-causali) non è certamente coerente con lo stato dei fatti esistente *hic et nunc* e anzi lo contraddice. Invero, il voler comunque ridurre del 60% la dotazione organica del consorzio, in vista di un più che probabile incremento dell'attività dell'ente (oltre che del fatturato), non può non costituire un comportamento incoerente da parte del datore di lavoro pubblico. Viene meno, in altri termini, il presupposto fattuale, la *ratio* che ha in concreto giustificato il ricorso alla procedura dei licenziamenti collettivi, ovvero la riduzione dell'attività lavorativa e l'asserita necessità di risanamento, se vi è un'apprezzabile grado di probabilità che quest'ultima subisca di lì a poco un significativo incremento. Il più che probabile accrescimento dei contributi è stato poi avallato nei fatti dal ctu che, come detto *supra*, ha constatato che nell'anno 2006 vi è stato un + 72,97% rispetto all'anno 2000 e soprattutto l'anno 2007 vi è stato un + 323,01% rispetto all'anno 2000 e un + 144,56% rispetto all'anno 2006.

Inoltre, neppure può dirsi coerentemente realizzato l'iniziale asserito obiettivo di riorganizzare la struttura consortile allorquando proprio la datrice ricorrente ha ritenuto di dover procedere alla successiva assunzione di altri dipendenti, seppure a tempo determinato o part-time (emblematica è l'assunzione di D'Arena Aniello al settore catasto, dopo che nella procedura di licenziamento si era stabilito di voler esternalizzare il servizio).

Venendo, da ultimo e a valle, all'analisi delle singole figure professionali attinte dai provvedimenti di recesso, occorre rilevare brevemente quanto segue. In particolare, riguardo alla cat VII, dovevano

necessariamente entrare nella comparazione tutti i dipendenti, quindi anche l'addetto alla ragioneria e all'ufficio tecnico, che, invece, ne sono rimasti esclusi ingiustificatamente. Quanto alla prima figura, non è stato specificato se anche gli altri dipendenti di VII fascia avessero la professionalità o l'esperienza tale da poter svolgere la medesima funzione; quanto al secondo, questi, seppure quadro, rientrava comunque nella VII fascia e andava comparato con gli altri. Pertanto, non essendo sufficiente il mero riferimento alle esigenze organizzative, occorre la comparazione anche in riferimento agli altri parametri ex art. 5 - carichi di famiglia e anzianità - che nella specie sono stati del tutto pretermessi. In merito alla VI fascia, già si è detto che l'intento di esternalizzare il servizio risulta del tutto contraddetto con la assunzione, successiva ai licenziamenti *de quibus*, del dipendente D'Arena Aniello, che, seppure con contratto part-time, è stato assegnato proprio al settore catasto che si intendeva esternalizzare. Quanto ai dipendenti di V fascia, Mazzeo e Vicinanza, occorre rilevare quanto segue. La ratio giustificativa di sopprimere il posto del primo è sorretta unicamente sulla volontà di "esternalizzare [l'attività di monitoraggio e controllo delle dighe] mediante l'affidamento dei relativi compiti al Consorzio Gestione Centro Iside". Tale spiegazione si presenta tuttavia meramente ipotetica, in quanto fondata su una scelta organizzativa futura e non ancora in atto in quanto il Consorzio Iside non era operativo al momento del recesso. Inoltre, l'amministrazione pubblica ha anche errato la determinazione del carico di famiglia del dipendente Mazzeo, atteso che egli ha in realtà un nucleo familiare formato da moglie e due figli e nel giudizio di comparazione doveva essere preferito rispetto all'altro dipendente di V fascia. In ordine a Vicinanza Patrizia, invece, il licenziamento si presenta apparentemente immune da censure atteso che il Consorzio ha insindacabilmente deciso di affidare in outsourcing il servizio della predisposizione dei prospetti paga (e attività connesse). Soppresso l'ufficio di appartenenza, l'ente economico ha manifestato di rispettare anche il criterio dell'anzianità (è stata assunta per ultima) e dei carichi familiari (nessuno) in comparazione alle altre figure professionali di uguale livello. Tuttavia, anche in questo caso l'ente non ha motivato in merito all'impossibilità di destinarla ad altri servizi, tenendo conto della circostanza

che la stessa ha espletato anche altre mansioni oltre quella della predisposizione delle buste paga (tra cui rendicontazione dei canoni pagati dagli enti consorziati). In merito ai dipendenti Izzo e Autuori - III fascia funzionale - occorre aggiungere che le mansioni di fattorino, autista e centralinista effettuate da questi ultimi lavoratori appaiono del tutto infungibili e difficilmente attribuibili agli altri impiegati (del tutto anodina è l'espressione "i singoli impiegati...dovranno organizzarsi in altro modo e autonomamente per eventuali commissioni e consegne").

In definitiva, tutti i suindicati elementi fanno ritenere che la procedura di licenziamento collettivo sia stata effettuata dal Consorzio ricorrente per discriminare proprio quei lavoratori che avevano maggiormente usufruito di alcune agevolazioni lavorative durante la gestione commissariale e che l'intento di risanamento e di riorganizzazione dell'ente sia stato solo il pretesto per poter procedere alla definitiva fuoriuscita dalla compagine consortile degli elementi più vicini alla precedente gestione.

Ne consegue il rigetto del ricorso e la declaratoria di illegittimità dei licenziamenti collettivi intimati in data 3.8.05.

Parte ricorrente va inoltre condannata in via riconvenzionale alla reintegrazione di Lanzara Antonio, Monzo Emilio, Izzo Luciano, Autuori Maria Grazia, Veneri Agnello e Mazzeo Valter nei posti di lavoro precedentemente occupati e al pagamento in favore di Vicinanza Patrizia dell'indennità sostitutiva di cui all'art. 18 co V della l. 300/70 pari a 15 mensilità della retribuzione globale di fatto oltre accessori di legge.

Quanto al risarcimento, respinte le domande inerenti al riconoscimento del danno non patrimoniale per genericità e indeterminatezza della lesione, si ritiene equo liquidarlo per ciascun lavoratore in complessive 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto oltre accessori di legge. Tale entità si determina applicando alla fattispecie risarcitoria l'istituto dell'*aliunde percipiendum* di cui all'art. 1227 co II cc, ossia riconoscendo al prestatore unicamente il periodo di fatto necessario (tenuto conto del contesto economico che caratterizza il territorio nonché dei profili professionali dei lavoratori) nel reperire altra occupazione utilizzando l'ordinaria diligenza. Invero, secondo giurisprudenza di legittimità pienamente condivisa dal decidente, "in tema di

risarcimento del danno dovuto al lavoratore per effetto della reintegrazione disposta dal giudice ai sensi dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori, il datore di lavoro che, al fine di vedere ridotto al limite legale delle cinque mensilità di retribuzione l'ammontare del suddetto risarcimento, deduca che il dipendente licenziato ha percepito un altro reddito per effetto di una nuova occupazione, ovvero deduca la colpevole astensione da comportamenti idonei ad evitare l'aggravamento del danno, non fa valere alcun diritto sostanziale di impugnazione, nè propone un'eccezione identificabile come oggetto di una specifica disposizione di legge che ne faccia riserva in favore della parte. Pertanto, allorquando vi sia stata rituale allegazione dei fatti rilevanti e gli stessi possono ritenersi incontrovertibili o dimostrati per effetto di mezzi di prova legittimamente disposti, il giudice può trarne d'ufficio (anche nel silenzio della parte interessata ed anche ove l'acquisizione sia riconducibile ad un comportamento della controparte) tutte le conseguenze ai fini della quantificazione del danno lamentato dal lavoratore illegittimamente licenziato (cfr. Cass. 5655/04, ove la S.C. ha ritenuto che la corte di merito avesse solo in parte fatto corretta applicazione del principio sopra enunciato, ritenendo con criteri presuntivi che la lavoratrice, tenuto conto della sua qualificazione professionale, dell'andamento del mercato del lavoro e del lungo tempo trascorso tra l'illegittimo licenziamento e la domanda di reintegrazione, avesse ragionevolmente guadagnato delle somme atte a contenere la misura del danno risarcibile, ma omettendo poi di motivare adeguatamente sulla quantificazione sia del danno che delle somme che avrebbe potuto guadagnare usando l'ordinaria diligenza ai sensi dell'art. 1227 cod. civ.)".

La datrice dovrà, da ultimo, essere condannata al pagamento dei relativi oneri previdenziali connessi alla disposta reintegra.

Tutte le altre questioni prospettate dalle parti possono ritenersi assorbite.

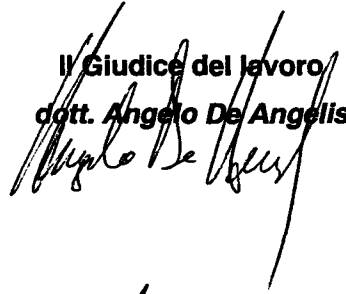
Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo, con distrazione ai procuratori che hanno dichiarato l'avvenuto anticipo. Le spese della ctu sono liquidate con decreto e sono poste a definitivo carico di parte ricorrente.

P. Q. M.

- 1) rigetta il ricorso;
- 2) in accoglimento delle relative domande riconvenzionali, condanna l'ente ricorrente alla reintegra di Lanzara Antonio, Monzo Emilio, Izzo Luciano, Autuori Maria Grazia, Veneri Agnello e Mazzeo Valter nei posti di lavoro precedentemente occupati e al pagamento dell'indennità risarcitoria di 12 mensilità dell'ultima mensilità globale di fatto oltre accessori di legge e al pagamento degli oneri previdenziali;
- 3) condanna l'ente ricorrente al pagamento, nei confronti di Vicinanza Patrizia, dell'indennità sostitutiva di 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto nonché del risarcimento del danno parametrato a 12 mensilità della medesima retribuzione;
- 4) pone le spese di ctu separatamente liquidate con decreto a definitivo carico della parte ricorrente;
- 5) condanna parte ricorrente al pagamento delle spese processuali che si liquidano in € 2.500,00 (di cui € 1.200,00 per onorario) in favore di ciascuna parte resistente costituita, oltre spese generali, iva e cpa, con attribuzione all'avv. Michele De Felice per le assistite Autuori Maria Grazia e Izzo Luciano.

Vallo della Lucania, 01.02.2011.

Il Giudice del lavoro
dott. Angelo De Angelis



Deposito in calenz

1/2/2011

Il Funzionario Giudice

