

Pensioni - Dipendenti pubblici - Riliquidazione trattamento pensionistico di reversibilità - Indennità di incentivazione prevista in accordi aziendali - Inclusione nella base di calcolo della pensione dell'indennità in questione - Esclusione.

Corte dei Conti - 14.12.2015 n. 608 - Pres. Maggi - Rel. Leone - INPS (Avv. Mangiapane) - A.L., M.S. (Avv. Di Filippo).

Non può essere inclusa nella base di calcolo della pensione l'indennità di incentivazione prevista in accordi aziendali in quanto questi non possono incidere in materia pensionistica, coperta da riserva di legge statale.

FATTO - Con la sentenza impugnata è stato accolto parzialmente il ricorso delle odierne appellate, aventi causa del signor R.S., deceduto il 25 luglio 2001, in vita dipendente d'Azienda Municipalizzata Acquedotto di Napoli, poi A.B.C. Azienda Speciale del Comune di Napoli. Era stato chiesto al Giudice di primo grado il riconoscimento del diritto alla riliquidazione del trattamento pensionistico di reversibilità con l'indennità di incentivazione; ricorso che il Giudice territoriale ha accolto nei limiti della prescrizione quinquennale, relativa alle somme maturate antecedentemente al quinquennio precedente la data (3 aprile 2008) dell'istanza amministrativa.

L'Istituto previdenziale ricorre per il seguente motivo: violazione degli articoli 15 e 16 della L. 5 dicembre 1959, n. 1077, come modificati ed integrati dall'art. 30 del D.L. 55/83, convertito con modificazioni nella L. 26 aprile 1983, n. 131.

Conclusioni dell'appellante: riforma in parte qua della sentenza impugnata e, per l'effetto, ritenere e dichiarare che al dante causa delle controparti, non spettava la quiescibilità nella pensione dell'emolumento denominato "indennità di incentivazione" e che di conseguenza nulla è dovuto dall'INPS agli appellati a titolo di arretrati e riliquidazione della pensione di reversibilità.

Si sono costituite le appellate, come in epigrafe, che affermano essere consolidato, in dottrina e in giurisprudenza, l'orientamento che ritiene che gli accordi aziendali (l'indennità di cui si discute è prevista in accordi aziendali) abbiano lo stesso valore e l'efficacia dei CCNL. Contestano l'interpretazione dell'articolo 15 citato, secondo cui la dizione contratti collettivi di lavoro escluderebbe l'inclusione nella base di calcolo della pensione di un'indennità di derivazione aziendale e non collettiva. Chiaramente, la norma della legge n. 1077 del 1959 non esclude i contratti di lavoro aziendali (citano Cass. n. 1336 del 1999 e Terza App. n. 144 del 2015).

Parte appellata, quindi, esamina i requisiti di quiescibilità dell'indennità in questione, istituita, in via sperimentale, con accordo sindacale del 2.9.71, ratificato con delibera del C.A. n. 2 del 27.11.1971, al fine di "scoraggiare la tendenza assenteistica dai posti di lavoro"; con successiva delibera del C.A. n. 185 del 29.4.1975 fu stabilito che "con effetto dall'1.5.1975 l'indennità di incentivazione debba essere corrisposta a carattere definitivo... conseguentemente l'indennità di incentivazione fa parte integrante della normativa di cui al Regolamento Organico Aziendale 22.9.1945."

Le appellate insistono con memoria integrativa nelle deduzioni ed eccezioni e concludono per il rigetto dell'appello.

Nella pubblica udienza odierna, il rappresentante dell'INPS conclude in conformità all'atto scritto. Non comparso il difensore delle appellate.

DIRITTO - L'appello è meritevole di accoglimento.

L'articolo 15 della legge 5 dicembre 1959, n. 1077, dispone: la retribuzione annua contributiva definita dagli artt. 12, 13 e 14 della legge 11 aprile 1955, n. 379 è la risultante degli emolumenti fissi e continuativi o ricorrenti ogni anno che costituiscono la parte fondamentale della retribuzione corrisposta, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative o regolamentari ovvero dei

contratti collettivi di lavoro come remunerazione per la normale attività lavorativa richiesta per il posto ricoperto.

Gli assegni in natura, le indennità sostitutive di detti assegni, nonché gli aggi, costitutivi della parte fondamentale della retribuzione e previsti dalle disposizioni o dai contratti di cui al comma precedente, sono da considerarsi ai fini della determinazione della retribuzione annua contributiva.

Ora, questo Giudice non ignora che la Corte di cassazione, proprio con riferimento a casi riguardanti lavoratori dell'Azienda napoletana, ha inteso quiescibile l'indennità di cui si tratta, peraltro, ai fini della pensione aziendale.

Il Collegio ha anche esaminato e valutato quanto deciso dalla Corte di cassazione, (sentenza n. 2311 del 2014); nel testo della sentenza è chiarissimo il riferimento alla pensione aziendale: Secondo la consolidata giurisprudenza di questa Corte, il carattere della continuità di un determinato compenso non può essere concepito in modo assoluto, ma deve essere valutato in relazione alla particolare natura di ciascun compenso. Conseguentemente deve considerarsi fornita di tale carattere l'indennità di incentivazione (o di presenza), corrisposta in base alla disciplina aziendale ai dipendenti dell'ARIN, in quanto essa, ancorché erogata nelle sole giornate di effettiva presenza, è casualmente correlata all'ordinaria prestazione lavorativa. Tale indennità, pertanto, è computabile nel trattamento pensionistico in quanto, ai sensi del D.L. n. 55 del 1983, art. 30 convertito nella L. n. 131 del 1983, possono rientrare nel trattamento pensionistico dei dipendenti degli enti locali - al quale dall'1 gennaio 1987 l'Azienda suddetta ha equiparato il trattamento pensionistico dei propri dipendenti - tutti gli emolumenti fissi e continuativi dovuti come remunerazione dell'attività lavorativa (Cass. n. 15418/2000; Cass. n. 20734/07; Cass. n. 8114/08; Cass. 25237/09; Cass. 11337/10; Cass. 14161/11; Cass. 18746/13). Come risulta dal ricorso in esame, l'indennità di incentivazione venne introdotta in via sperimentale, allo scopo di scoraggiare la tendenza assenteistica nei posti di lavoro, dall'accordo sindacale del 2 settembre 1971, ratificato con delibera aziendale del 27 novembre 1971, con il quale venne stabilito di corrispondere al personale AMAN (poi ARIN) una indennità nella misura dello 0,80% dello stipendio lordo di fatto percepito, per ogni giorno di effettiva presenza e fino ad un massimo di 22 giorni al mese. Successivamente, con delibera del 29 aprile 1975, la Commissione Amministratrice dell'ARIN rese definitiva l'indennità in questione, avendo accertato che erano state raggiunte le finalità che avevano ispirato l'introduzione di tale indennità, e cioè una massiccia contrazione delle assenze e dei permessi, con conseguente più elevato indice di produttività.

Con la stessa delibera si stabilì altresì che l'indennità di incentivazione costituisse parte integrante delle disposizioni di cui al regolamento organico aziendale del 22 settembre 1945. Gli artt. 64 e 65 di tale regolamento, richiamati in ricorso, stabiliscono rispettivamente che la pensione globale dopo 40 anni di servizio, si computa nella misura del 95% dello stipendio medio dell'ultimo anno, mentre coloro che cessano dal servizio con meno di 40 anni di anzianità e non meno di 16, hanno diritto ad una pensione pari a tanti quarantesimi del 95% di cui innanzi, per quanti sono gli anni di servizio maturati. Tali disposizioni, come pure risulta dallo stesso ricorso, sono state da ultimo confermate dagli accordi aziendali del 6 giugno 1967 e 5 gennaio 1968, ratificati dall'Azienda con apposite delibere, con i quali si è previsto che "la determinazione della pensione continuerà ad essere effettuata sulla base dello stipendio medio dell'ultimo anno", in esso compresa, alla stregua dei principi elaborati da questa Corte, sopra enunciati, l'indennità di incentivazione percepita nei giorni di effettiva presenza dei lavoratori. Ma già l'incipit della sentenza, subito dopo le parole: svolgimento del processo, espressamente afferma: Il Tribunale di Napoli, in accoglimento della domanda proposta da L.V. nei confronti di ARIN S.p.A. - Azienda Risorse Idriche di Napoli, dichiarava che l'indennità di incentivazione prevista dall'accordo sindacale del 2 settembre 1971 era computabile nella base di calcolo della pensione a carico dell'Azienda e condannava quest'ultima al pagamento delle relative differenze pensionistiche da liquidare in separato giudizio nei limiti della prescrizione quinquennale. E non poteva essere altrimenti, posto che la materia delle pensioni dei dipendenti degli enti locali e loro aziende, già iscritti alla C.P.D.E.L., già amministrata dalla

Direzione degli Istituti di previdenza del Ministero del tesoro, rientra nella giurisdizione della Corte dei Conti. Quindi, la Corte di cassazione intanto si è occupata di vicende, relative sempre all'Azienda acque di Napoli, in quanto rientrano nella giurisdizione del giudice ordinario le questioni riguardanti trattamenti pensionistici aziendali.

La norma sopra citata è chiarissima nell'escludere la rilevanza di normative diverse da quelle citate: disposizioni legislative o regolamentari ovvero dei contratti collettivi di lavoro. Ora, in sede interpretativa, certamente si può dire che anche un contratto aziendale è un contratto collettivo, in quanto riguarda la collettività dei lavoratori di una data azienda; ma certamente, in diritto del lavoro è chiara la distinzione tra contratti collettivi e contratti aziendali.

E, in ogni caso, il contratto collettivo - e meno ancora, un contratto integrativo aziendale - non può incidere nella materia pensionistica, coperta da riserva di legge statale [Corte dei Conti, Sezione I d'appello, tar tante, sentenze nn. 676/2013; 1104/2014 e 2/2015]. Altro problema - ma esula dal presente giudizio in mancanza di ogni domanda in primo grado - è se l'indennità in parola possa essere valutata nella c.d. quota b di pensione.

Per quanto esposto, l'appello dell'INPS è accolto, con ogni consequenziale statuizione - come in dispositivo - in ordine alle spese di difesa.

(Omissis)
