

Impiego pubblico - Dipendente INPS - Inquadramento nella posizione economica C5 - Esercizio di mansioni analoghe a quelle svolte dal personale di cui all'art. 15, primo comma, legge n. 88/89 - Diritto all'equiparazione del trattamento economico - Insussistenza - Inesistenza di un principio di parità di trattamento economico e normativo tra lavoratori che svolgono mansioni equivalenti.

Tribunale di Roma - Sezione Lavoro - 07.10.2009 n. 14904 – Dott.ssa Tiziana Orrù - A.P. ed altri (Avv.ti Primavera, Di Simone) - INPS (Avv. Lanzetta)

Non sussiste il diritto del personale INPS inquadrato nella posizione economica C5 a percepire il medesimo trattamento economico spettante al personale destinatario dell'art. 15, primo comma, Legge 88/89. Nel rapporto di lavoro subordinato non opera il principio della parità di trattamento, né è possibile alcun controllo di ragionevolezza da parte del giudice sugli atti di autonomia, sia collettiva che individuale, sotto il profilo del rispetto delle clausole generali di correttezza e buona fede, che non sono invocabili in caso di eventuale diversità di trattamento non ricadente in alcuna delle ipotesi legali (e tipizzate) di discriminazione vietate.

Al pubblico impiego privatizzato non si applica l'art. 45, secondo comma, del D.lgs. n. 165/01, secondo il quale le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi. Conseguenza che le Amministrazioni sono obbligate ad applicare i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva, mentre le parti sociali in sede di contrattazione collettiva sono libere, nell'ambito della globale valutazione degli interessi contrapposti ed anche in considerazione dei diversi "status" e delle diverse aspettative professionali maturate dai dipendenti nelle singole categorie di inquadramento, di regolamentare il trattamento economico anche in maniera non uniforme, con l'unico limite della non discriminatorietà della relativa regolamentazione.

FATTO - 1-) Con ricorso depositato in data 07.11.2008, gli odierni ricorrenti

hanno esposto: **di** essere dipendenti dell'INPS inquadrati nella posizione economica C5, ex IX qualifica funzionale; **di** svolgere mansioni identiche ed altre esclusive e superiori a quelle svolte dai direttori di divisione del ruolo ad esaurimento; **che**, tuttavia, questi ultimi percepiscono un trattamento economico più favorevole; **che** tale disparità è illegittima.

Hanno concluso chiedendo di dichiarare il loro diritto all'equiparazione del trattamento economico rispetto a quello attribuito al personale del ruolo ad esaurimento, con conseguente diritto agli incrementi stipendiali previsti; condannare l'INPS al pagamento delle conseguenti differenze retributive. Il tutto oltre ad accessori di legge e con vittoria di spese e compensi di causa.

Instauratosi ritualmente il contraddittorio, si è costituito in giudizio l'INPS eccependo in via preliminare la prescrizione quinquennale dei crediti vantati dai ricorrenti e contestando, in ogni caso, la fondatezza dell'avversa domanda chiedendone il rigetto, con il favore delle spese di lite.

La causa, istruita con prove documentali è stata discussa e decisa all'odierna udienza mediante lettura del dispositivo.

2-) SINTESI NORMATIVA

Con il d.P.R. 30.6.1972 n. 748, è stato istituito il ruolo relativo agli impiegati delle carriere direttive non inquadrati nelle nuove carriere dirigenziali, prevedendo in loro favore la conservazione "*ad esaurimento*" delle preesistenti qualifiche di *ispettore generale* e di *direttore di divisione* entro i limiti della nuova dotazione organica, nonché riconoscendo loro un trattamento economico pari ai quattro quinti di quello spettante, rispettivamente, ai dirigenti superiori ed ai primi dirigenti con pari anzianità di qualifica.

Successivamente l'art. 15 L. 88/99 ha previsto per il personale degli enti pubblici non economici in possesso di specifiche qualifiche dell'ex categoria direttiva l'estensione ad personam delle norme di cui al citato DPR 748/72.

Nel 1993 il legislatore ha provveduto alla soppressione del predetto ruolo ad esaurimento (art. 25, comma 3° del D.lgs. 29/1993), prevedendo che "il personale delle qualifiche ad esaurimento *di cui agli articoli 60 e 61 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748, e successive modificazioni ed integrazioni, e quello di cui all'articolo 15 della legge 9 marzo 1989, n. 88, i cui ruoli sono contestualmente soppressi dalla data del 21*

febbraio 1993, conserva le qualifiche ad personam. A tale personale sono attribuite funzioni vicarie del dirigente e funzioni di direzione di uffici di particolare rilevanza non riservati al dirigente, nonché compiti di studio, ricerca, ispezione e vigilanza ad essi delegati dal dirigente. Il trattamento economico è definito tramite il relativo contratto collettivo” (si veda oggi, in senso assolutamente analogo, l’art. 69, comma 3° del D.lgs. 165/2001).

Contestualmente le qualifiche funzionali previste dal d.P.R. n. 285 del 1988 per il personale degli enti pubblici non economici sono divenute inapplicabili a seguito della stipulazione - in attuazione dell’art. 72 del D.lgs. n. 29 del 1993 (successivamente trasfuso nell’art. 69 del D.lgs. 165 del 2001) - del c.c.n.l. 16 febbraio 1999 di comparto, le cui disposizioni, unitamente a quelle del contratto collettivo integrativo degli enti, hanno individuato i nuovi equivalenti profili professionali e ridefinito e ricollocato quelli preesistenti nell’ambito delle nuove aree di inquadramento costituendo in tal modo la fonte esclusiva del trattamento economico normativo dei pubblici dipendenti contrattualizzati.

3-) PREVISIONI CONTRATTUALI

In tale contesto normativo, la contrattazione collettiva (art. 13 CCNL 1999), nel prevedere l’accorpamento delle preesistenti 9 qualifiche funzionali in 3 aree, ha espressamente disposto che nulla è innovato per quanto attiene al personale con qualifica di Ispettore Generale e di Direttore di Divisione inserito nell’area C, unitamente al personale già inquadrato ai livelli dal VII al XI del precedente sistema di inquadramento di cui al DPR 285/88.

L’esame delle disposizioni contrattuali collettive (v. analitica disamina contenuta nel ricorso) dimostra inequivocabilmente che le funzioni professionali attribuite al personale della ex IX qualifica sono sicuramente equivalenti ai compiti previsti per il personale del ruolo ad esaurimento, ed in alcuni casi determinano anche lo svolgimento di mansioni più ampie e più qualificate (v. ad esempio la possibilità per i lavoratori inquadrati in C4 di ricoprire posizioni organizzative -integratori di funzione- precluse ai funzionari ex art. 15).

Anche sotto il profilo economico non vi è una esatta equiparazione tra il personale della ex IX qualifica e quello del ruolo ad esaurimento.

In particolare, nella tabella allegata al CCNL 1999 era espressamente

previsto che tale ultimo personale *“conserva il proprio trattamento economico”*; dall’esame delle successive tabelle si apprende che effettivamente gli aumenti mensili previsti per gli ispettori generali e per i direttori di divisione del ruolo ad esaurimento sono stati maggiori rispetto a quelli del personale inquadrato in categoria C5.

Analoga previsione si riscontra poi dall’esame delle tabelle 1, 2 allegate al C.C.N.L. per il biennio economico 2000 - 2001, nonché delle tabelle A, B, del successivo C.C.N.L. (quadriennio normativo 2002 -2005, biennio economico 2002 - 2003).

DIRITTO - 4-) I ricorrenti hanno lamentato che la difformità di disciplina contrattuale non è supportata da alcuna ragione professionale che renda la diversità di trattamento ragionevole e giustificata.

In particolare hanno sostenuto la illegittimità delle norme contrattuali che determinano una posizione di privilegio per violazione del principio di parità di trattamento economico dei lavoratori dipendenti a parità di qualifica e di mansioni svolte (circostanza quest’ultima che, in punto di fatto, deve dirsi sostanzialmente incontrovertibile tra le parti, stante la mancata contestazione specifica di parte resistente), principio sancito nel pubblico impiego privatizzato dall’art. 45 del D.lgs. 165/2001, a norma del quale *“il trattamento economico fondamentale ed accessorio è attribuito alla contrattazione collettiva. Le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti di cui all’articolo 2, comma 2, parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi”*.

In realtà la citata disciplina contenuta nell’art. 72 del D.lgs. n. 29 del 1993 (ora D.lgs. n. 165 del 2001, art. 69) mira a garantire la piena attribuzione alle fonti collettive della disciplina del rapporto di lavoro, con corrispondente arretramento dell’area delle fonti normative pubblicistiche. Infatti per ciò che qui interessa dalla data di stipula del CCNL 1999, sono divenute inapplicabili, nei confronti del personale contrattualizzato, le disposizioni di legge e di regolamento che siano con esso in contrasto. In particolare risultano disapplicate con riferimento agli artt. da 13 a 18: il D.P.R. 1 marzo 1988, n. 285 e le proposizioni annesse con le relative declaratorie di qualifiche e profili dal 1° al 9° livello.

L'attribuzione di specifici compiti al personale di cui alla L. n. 88 del 1989, art. 15, non costituisce una indebita differenza rispetto alle declaratorie ed ai profili di inquadramento previsti dal CCNL visto che proprio tale contratto contiene all'art. 13, una specifica norma di salvaguardia delle mansioni di tale personale ("Nulla è innovato per quanto attiene al personale con qualifica di Ispettore generale e di Direttore di Divisione") a sua volta dovuta alla scelta fatta dal legislatore nel D.lgs. n. 165 del 2001, art. 69, comma 3 (corrispondente al D.lgs. n. 29 del 1993, art. 72) in base al quale "3. Il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui al D.P.R. 30 giugno 1972, n. 748, artt. 60 e 61, e successive modificazioni ed integrazioni, e quello di cui alla L. 9 marzo 1989, n. 88, art. 15, i cui ruoli sono contestualmente soppressi dalla data del 21 febbraio 1993, conserva le qualifiche ad personam mentre il trattamento economico è definito tramite il relativo contratto collettivo. In definitiva può osservarsi che, pur nell'omogeneità dell'inquadramento nell'Area C, la contrattazione collettiva deve necessariamente mantenere fermi i compiti attribuiti al personale del ruolo ad esaurimento, mentre per gli altri dipendenti di pari posizione il parametro cui commisurare le mansioni è costituito in generale dalle previsioni della declaratoria dell'area e dai requisiti specifici della posizione di inquadramento.

In tal modo si giustifica la validità delle scelte operate in materia dal contratto collettivo integrativo.

5-) PROFILO ECONOMICO

Le disposizioni contrattuali appaiono altresì legittime anche con riferimento al profilo economico contestato specificamente dai ricorrenti.

La peculiarità del regime giuridico dei contratti collettivi nazionali di lavoro dei dipendenti pubblici non ne altera minimamente la natura giuridica, che resta a tutti gli effetti quella di fonti negoziali (Cass. S.U. 8 luglio 2008, n. 18621).

Ne discende la preclusione del controllo di validità da parte del giudice del Lavoro per violazione degli artt. 3, 36 e 97 Cost., in forza del principio generale secondo cui, nel rapporto di lavoro subordinato non opera il principio della parità di trattamento, né è possibile alcun controllo di ragionevolezza da parte del giudice sugli atti di autonomia, sia collettiva che individuale, sotto il profilo del rispetto delle clausole generali di correttezza e buona fede, che non

sono invocabili in caso di eventuale diversità di trattamento non ricadente in alcuna delle ipotesi legali (e tipizzate) di discriminazione vietate (vedi, in particolare, Cass. S.U. 17 maggio 1996, n. 4570).

6-) PARITÀ DI TRATTAMENTO CONTRATTUALE

Né, in contrario, potrebbe invocarsi utilmente - come ritenuto dai ricorrenti - il disposto del D.lgs. n. 165 del 2001, art. 45, comma 2, secondo il quale le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi, norma che intende proprio precludere la possibilità dei datori di lavoro pubblici di discostarsi dalle previsioni dei contratti collettivi, ancorché in maniera più favorevole ai lavoratori.

La norma, infatti, - contrariamente a quanto sostenuto dai ricorrenti - è dettata al solo scopo di garantire l'uniformità di trattamento dei lavoratori a parità di "condizioni contrattuali".

Come detto nel caso in esame è la stessa disposizione contrattuale che giustifica, ad personam, la diversità di trattamento economico e normativo dei ricorrenti rispetto ai lavoratori inquadrati nel ruolo ad esaurimento.

In sostanza l'art. 45 citato non tutela affatto la formale parità di trattamento economico e normativo tra lavoratori che svolgono mansioni equivalenti come ritenuto dai ricorrenti, non costituisce criterio di valutazione della legittimità dei contratti collettivi e non si impone alle scelte delle parti sociali in ordine all'attribuzione di differenti trattamenti economici alle diverse posizioni di lavoro, e ciò in quanto, anche nel settore del pubblico impiego cd. "*privatizzato*", non è configurabile un comportamento discriminatorio del datore di lavoro contrario all'art. 45 sopra citato qualora esso, pur determinando una disparità di trattamento fra i lavoratori, costituisca corretto adempimento di una clausola collettiva che, in quanto atto di esercizio dell'autonomia collettiva, si sottrae ad ogni potere di controllo giudiziario.

In applicazione di tale norma, in altre parole, le Amministrazioni sono senza dubbio obbligate ad applicare a tutti i dipendenti i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva, mentre non può certo sostenersi che analoga obbligazione gravi anche sulle parti sociali in sede di contrattazione collettiva, essendo viceversa queste ultime libere, nell'ambito della globale valutazione degli interessi contrapposti in quella sede attuata ed anche in considerazione

dei diversi “*status*” e delle diverse aspettative professionali maturate dai dipendenti nelle singole categorie di inquadramento, di regolamentare il trattamento economico dei dipendenti stessi anche in maniera non uniforme, con l’unico limite della non discriminatorietà della relativa regolamentazione.

Ebbene, nel caso di specie, per quanto detto la causa giustificatrice del trattamento di maggior favore riconosciuto ai dipendenti già appartenenti al ruolo transitorio ad esaurimento soppresso dall’art. 25 del D.lgs. n. 29 del 1993 esiste ed è pienamente lecita, rappresentando un’applicazione della vigente normativa contrattuale che contiene *“una norma transitoria diretta al mantenimento, nei confronti del personale delle varie aree, delle voci stipendiali fisse d’origine, con lo scopo di salvaguardare diritti quesiti di natura economica; tale disciplina contrattuale, d’altra parte, è coerente con il citato art. 25 del D.lgs. n. 29/1993, che nel sopprimere il ruolo transitorio, ha previsto la conservazione “ad personam” delle qualifiche”*.

In argomento la S.C., con ampia e condivisibile motivazione, ha affermato che *“anche dopo la sentenza interpretativa di rigetto n. 103 del 1989 della Corte costituzionale, né l’art. 36 Cost., né l’art. 41 Cost. possono individuarsi come precetti idonei a fondare un principio di comparazione soggettiva in base al quale ai lavoratori dipendenti che svolgano identiche mansioni debba attribuirsi la stessa retribuzione o il medesimo inquadramento. Ne consegue che, in presenza di disposizioni dei contratti collettivi che, ai fini della qualifica spettante a lavoratori addetti ad identiche mansioni, diversifichino nondimeno la posizione di taluni di essi in relazione a determinate circostanze personali, non è consentito al giudice del merito, sempre che le predette disposizioni non violino specifiche norme di diritto positivo, valutare la razionalità del regolamento di interessi realizzato dalle parti sociali, essendo lo stesso a queste riservato”* (in questi termini testualmente Cass. civ., sez. lav., 26.11.2002 n. 16709, la quale ha affermato il suesposto principio confermando la sentenza impugnata che, proprio con riferimento a disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dell’Ente Poste Italiane che mantenevano ferma la distinzione di trattamento economico tra il personale della ex IX categoria e quello del soppresso ruolo ad esaurimento degli ispettori generali e dei direttori di divisione istituito con d.P.R. n. 748 del 1972, aveva ritenuto non configurabile alcun comportamento discriminatorio

del datore di lavoro, avendo questo dato adempimento a una norma collettiva che, in quanto atto di esercizio dell'autonomia collettiva, si sottraeva al potere correttivo in sede di controllo giudiziario; in senso analogo si vedano poi Cass. civ., sez. lav., 18.8.2003 n. 12076, nonché Cass. civ., sez. lav., 29.9.2000 n. 12914, la quale ha avuto modo di ribadire che *“il riconoscimento, da parte della Società Poste Italiane (già Ente Poste Italiane), di un trattamento di maggior favore ai dipendenti già appartenenti al ruolo transitorio ad esaurimento soppresso dall'art. 25 del D.lgs. n. 29 del 1993 non introduce un'illegittima discriminazione in danno dei lavoratori svolgenti le stesse mansioni, in quanto rappresenta (come nella specie accertato dal giudice di merito) un'applicazione dell'art. 55 del c.c.n.l 26 novembre 1994, contenente una norma transitoria diretta al mantenimento, nei confronti del personale delle varie aree, delle voci stipendiali fisse d'origine, con lo scopo di salvaguardare diritti quesiti di natura economica; tale disciplina contrattuale, d'altra parte, è coerente con il citato art. 25 del D.lgs. n. 29/1993, che nel sopprimere il ruolo transitorio, ha previsto la conservazione “ad personam” delle qualifiche”*).

Orbene, essendo la fattispecie oggetto del presente giudizio assolutamente analoga a quella oggetto delle pronunce della S.C. da ultimo citate (relative tutte, si badi bene, a vicende rientranti nell'ambito del pubblico impiego, avendo i ricorrenti ivi dedotto l'illegittimità di norme del C.C.N.L. del 1994, epoca in cui non era ancora avvenuta la cd. *“privatizzazione”* dell'Ente Poste Italiane ed era già in vigore il disposto, più volte citato, dell'art. 25 del D.lgs. n. 29 del 1993), e dovendosi affermare la piena conformità delle norme contrattuali in questa sede censurate con lo specifico disposto normativo attualmente vigente in relazione alla categoria dei dipendenti inseriti nel ruolo ad esaurimento (art. 69, comma 3° del D.lgs. 165/2001), non resta che concludere per l'insussistenza del diritto in questa sede fatto valere dagli odierni ricorrenti.

Di conseguenza, alla luce di tutte le considerazioni che precedono, le domande proposte dagli odierni ricorrenti non possono che essere interamente rigettate.

7-) SPESE DI LITE

In applicazione del principio stabilito dall'art. 92, 2° comma, c.p.c.,

considerato che ricorrono giusti motivi di ordine equitativo - attesa la natura della controversia e delle parti nonché tenuto conto delle ragioni della decisione, della particolarità delle questioni trattate e, soprattutto, del vivace contrasto interpretativo registratosi anche all'interno della giurisprudenza di questo Tribunale del Lavoro -, le spese della causa ben possono essere interamente compensate tra le parti.

(OMISSIS)