

## **Cassazione civile, Sez. lavoro, Sentenza del 27 aprile 2010, n. 10009**

### **Svolgimento del processo**

Il Tribunale di Brescia è stato chiamato a decidere sulla domanda di A.W., dipendente dell'Istituto zoo-profilattico sperimentale della Lombardia e della Emilia-Romagna "Bruno Ubertini", inquadrato, a norma del CCNL Comparto Sanità quadriennio normativo 1998-2001, biennio economico 1998-1999, nella categoria D profilo di collaboratore professionale sanitario, volta ad ottenere il riconoscimento del proprio diritto all'indennità per l'esercizio di funzioni di coordinamento, prevista dall'art. 10 del CCNL Comparto Sanità biennio economico 2000-2001, in relazione allo svolgimento di funzioni di coordinamento delle attività del laboratorio della struttura presso cui prestava servizio.

Il Tribunale, ritenuta l'esistenza di una questione interpretativa della clausola citata, ha promosso, senza successo, il procedimento previsto dal D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 64 ed ha quindi emesso una sentenza interpretativa, con la quale, in estrema sintesi, ricostruita la nozione di coordinamento ha ritenuto che l'attribuzione dell'indennità prevista dalla menzionata clausola contrattuale dipenda dall'obiettivo svolgimento di compiti corrispondenti alla detta nozione; che l'eventuale riconoscimento di tali compiti o il conferimento dell'incarico di coordinamento da parte dell'amministrazione abbiano valore puramente ricognitivo e che il giudice possa verificarne la corrispondenza alla realtà dei fatti, pur non potendo interferire con la potestà organizzativa del datore di lavoro.

L'Istituto zoo-profilattico " Bruno Umbertini" ha impugnato questa sentenza sulla base di tre motivi di ricorso illustrati anche da memoria.

Il dipendente intimato resiste con controricorso.

### **Motivi della decisione**

Con il primo motivo di ricorso è denunciata violazione e falsa applicazione dell' art. 8, comma 4, e art. 10, commi 1, 2, e art. 3 del CCNL 2° biennio economico 2000-2001 e degli artt. 19, 20 e 21 dell'allegato 1 del CCNL 1998-2001 Comparto Sanità parte normativa.

Si sostiene che in base all'art. 20, commi 2 e 3 del CCNL 1998-2001 parte normativa ed all'art. 10 CCNL biennio economico 200-2001 si deve distinguere fra i compiti minimi di coordinamento, già propri della categoria D profilo professionale di collaboratore sanitario, e l'attività di coordinamento integrante una autonoma e distinta funzione, la quale sola, in una logica "premiata" conferisce il diritto alla relativa indennità, e per la cui identificazione devono valere i criteri dettati in materia di posizioni organizzative dal menzionato art. 20 del CCNL. Con il secondo motivo di ricorso è denunciata violazione e falsa applicazione dell'art. 10 CCNL 2° biennio economico 2000-2001 nonché dell'allegato 1, declaratorie delle categorie e profili del CCNL 1998- 2001 Comparto Sanità parte normativa.

Si sostiene che i criteri di identificazione della "posizione" cui è connessa la vera e propria funzione di coordinamento sono rimessi esclusivamente alla potestà organizzativa aziendale, e che il conferimento dell'incarico di coordinamento o il suo riconoscimento con atto formale hanno efficacia costitutiva del diritto all'indennità.

Con il terzo motivo di ricorso è denunciata ancora violazione e falsa applicazione dell'art. 10, comma 1, del CCNL 2<sup>o</sup> biennio economico 2000-2001.

Si sostiene che la definizione contrattuale del coordinamento contempla oltre a quello soggettivo anche profili oggettivi e strumentali, trascurati per contro dal giudice di merito nella ricostruzione della relativa nozione.

I tre motivi fra loro connessi, possono essere esaminati congiuntamente.

La sentenza del Tribunale di Brescia ha ad oggetto l'interpretazione dell'art. 10 del CCNL Comparto Sanità 2<sup>o</sup> biennio economico 2000- 2001, stipulato il 20 settembre 2001, il cui testo è così formulato:

"ART. 10. Coordinamento.

1. Al fine di dare completa attuazione all'art. 8, commi 4 e 5 e per favorire le modifiche dell'organizzazione del lavoro nonché valorizzare l'autonomia e responsabilità delle professioni ivi indicate è prevista una specifica indennità per coloro cui sia affidata la funzione di coordinamento delle attività dei servizi di assegnazione nonché del personale appartenente allo stesso o ad altro profilo anche di pari categoria ed - ove articolata al suo interno - di pari livello economico, con assunzione di responsabilità del proprio operato. L'indennità di coordinamento si compone di una parte fissa ed una variabile.

2. In prima applicazione l'indennità di funzione di coordinamento - parte fissa - con decorrenza 1 settembre 2001, è corrisposta in via permanente ai collaboratori professionali sanitari caposala - già appartenenti alla categoria D e con reali funzioni di coordinamento al 31 agosto 2001, nella misura annua lorda di L. 3.000.000 cui si aggiunge la tredicesima mensilità. 3. L'indennità di cui al comma 2 - sempre in prima applicazione - compete in via permanente - nella stessa misura e con la medesima decorrenza anche ai collaboratori professionali sanitari degli altri profili e discipline nonché ai collaboratori professionali - assistenti sociali - già appartenenti alla categoria D, ai quali a tale data le aziende abbiano conferito analogo incarico di coordinamento o, previa verifica, ne riconoscano con atto formale lo svolgimento al 31 agosto 2001. Il presente comma si applica anche ai dipendenti appartenenti al livello economico Ds, ai sensi dell'art. 8, comma 5. 4. Le aziende, in connessione con la complessità dei compiti di coordinamento, possono prevedere in aggiunta alla parte fissa dell'indennità di funzione di coordinamento, una parte variabile, sino ad un massimo di ulteriori L. 3.000.000, finanziabile con le risorse disponibili nel fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999. 5. L'indennità attribuita al personale di cui al comma 2 e 3 è revocabile limitatamente alla parte variabile con il venir meno della funzione o, in caso, di valutazione negativa.

6. L'indennità di coordinamento attribuita al personale dei profili interessati successivamente alla prima applicazione è revocabile in entrambe le componenti con il venir meno della funzione o anche a seguito di valutazione negativa.

7. In prima applicazione del presente contratto, al fine di evitare duplicazione di benefici, l'incarico di coordinamento è affidato di norma al personale già appartenente alla categoria D alla data del presente contratto. E' rimessa alla valutazione aziendale, in base alla propria situazione organizzativa, la possibilità di applicare il comma 1, anche al personale proveniente dalla categoria C cui sia riconosciuto l'espletamento di funzioni di effettivo coordinamento ai sensi dell'art. 8, commi 4 e 5. 8. L'applicazione dei commi 3 e 4 del presente articolo nonché i criteri di valutazione del personale interessato verranno definiti previa concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999. L'utilizzo delle risorse del fondo dell'art. 39, avviene nell'ambito della contrattazione integrativa.

9. Dal 1° settembre 2001, i requisiti per il conferimento dell'indennità di coordinamento saranno previsti dal contratto di cui all'art. 9, comma 4 ultimo periodo del presente contratto".

In particolare, la questione interpretativa, per come essa è stata prospettata dal Tribunale, riguarda il comma 2 dell'articolo sopra riportato e consiste anzitutto nello stabilire se, tenendo conto che nella declaratoria relativa alla categoria D sono previste capacità organizzativa e di coordinamento e per il profilo D super è contemplato lo svolgimento di funzioni di direzione e di coordinamento, sia sufficiente ai fini del diritto all'indennità lo svolgimento effettivo di tali funzioni o la norma in esame richieda a tal fine attività aggiuntive, e in tal caso quali.

Viene, inoltre, posto il problema dei poteri di verifica in capo all'amministrazione datore di lavoro circa l'effettivo svolgimento alla data del 31 agosto 2001 delle attività di coordinamento in oggetto, e ci si chiede se l'amministrazione possa introdurre parametri di giudizio aggiuntivi per accertare lo svolgimento effettivo di detta attività e se il giudizio da essa espresso in proposito sia soggetto al solo controllo alla stregua dei criteri di correttezza e buona fede o se sia altrimenti sindacabile.

Ci si chiede poi se l'avvenuto svolgimento di mansioni di coordinamento alla data anzidetta debba risultare da atti formali o possa desumersi da dichiarazioni a carattere ricognitivo provenienti da singoli responsabili o da dirigenti dell'ente privi di poteri di rappresentanza.

Infine problemi analoghi vengono posti con riguardo all'ipotesi, pure contemplata dalla norma in esame, di avvenuto conferimento alla data del 1° settembre 2001 dell'incarico di coordinamento.

In proposito, va anzitutto messo in rilievo come non sia condivisibile la tesi dell'Istituto ricorrente secondo cui occorre distinguere in sostanza una mera attività già compresa nella declaratoria della categoria D e, perciò, non idonea a fondare il diritto all'indennità in questione ed una autentica funzione di coordinamento, che spetterebbe solo all'azienda di identificare con i criteri contrattuali previsti in materia di posizioni organizzative.

Va infatti osservato che nella declaratoria della categoria D (v. "Declaratorie e profili professionali" allegato 1 al CCNL Comparto Sanità 1998/2001 del 7 aprile 1999) si fa riferimento a "posizioni di lavoro .... che richiedono .... capacità organizzative, di coordinamento e gestionali" e nel livello economico D super della stessa categoria si fa riferimento a posizioni di lavoro che "richiedono ... funzioni di direzione e coordinamento".

L'art. 10, comma 1 del CCNL 20 settembre 2001 istituisce tuttavia un' indennità identificandone il presupposto specifico nella funzione di coordinamento delle attività dei servizi di assegnazione nonché del personale etc."e non contiene alcun riferimento nè ai criteri stabiliti dall'art. 20 del CCNL 7 aprile 1999 in materia di posizioni organizzative nè in realtà ad alcun criterio specifico, limitandosi a identificare i destinatari dell'indennità in coloro ai quali tale funzione sia "affidata".

Quindi, nè la clausola in materia di classificazione, contenuta nel CCNL 7 aprile 1999 nè quella dell'art. 10 del CCNL 20 settembre 2001 contengono elementi che valgano a distinguere con chiarezza l'attività di coordinamento dalla funzione di coordinamento.

Inoltre, il cit. art. 10 non autorizza in alcun modo, mancando ogni elemento normativo in proposito, a configurare la funzione di coordinamento alla stregua di una posizione organizzativa a norma dell'art. 20 del CCNL 7 aprile 1999.

Ciò premesso, va aggiunto che il cit. art. 10 non può esser letto isolatamente ma va inquadrato nel contesto delle altre norme contrattuali.

Occorre quindi tener presente che esso si iscrive nella complessa operazione organizzativa testimoniata dall'art. 8 del contratto in esame, nel cui comma 1, si legge che:

"1. Per realizzare le finalità dell'art. 7, comma 1 e favorire il processo di riordino e riorganizzazione delle professioni sanitarie innanzitutto le parti, ravvisando che l'insieme dei requisiti richiesti al personale appartenente alla categoria C del ruolo sanitario nonché al profilo di operatore professionale assistente sociale del ruolo tecnico - per contenuti di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento delle relative attività lavorative - corrisponde a quello della categoria D dei rispettivi profili, ritengono necessario che le aziende siano messe nelle condizioni economico - normative per attuare il passaggio di detto personale alla citata categoria".

I commi 2 e 3 dello stesso articolo attribuiscono inoltre alle aziende una determinata quota pro capite per ogni dipendente della cit. categoria e profilo per consentire tale passaggio, mentre il comma 4 " assegna una determinata quota per i dipendenti già in categoria D all'entrata in vigore del presente contratto e non beneficiari del comma 1, che espletino l'incarico di effettivo coordinamento ai sensi dell'art. 10 alla data del 31 agosto 2001 " e il successivo comma 5 precisa che "Il comma 4 ricomprende i dipendenti appartenenti al livello economico Ds che, alla data ivi prevista espletino l'incarico di effettivo coordinamento, formalmente riconosciuto ai sensi dell'art. 10, comma 3".

Va inoltre rimarcato che l'art. 10 contiene esplicita indicazione delle finalità poste a base dell'indennità in questione, indicandole nell'esigenza di "dare completa attuazione all'art. 8, commi 4 e 5" e di "favorire le modifiche nell'organizzazione del lavoro nonché valorizzare l'autonomia e la responsabilità delle professioni ivi indicate", ossia i dipendenti già inquadrati in categoria D o in livello D super.

In questo contesto l'indennità in questione, vale quindi a differenziare, in considerazione dell'ormai realizzata unificazione dei dipendenti delle categorie C e D, coloro che abbiano già effettuato determinate funzioni di coordinamento.

L'effettività dello svolgimento delle dette funzioni, ricorre del resto nelle varie disposizioni pertinenti. Così nell'art. 8, comma 4 e comma 5 e nell'art. 10, comma 2, dove si parla di "reali funzioni di coordinamento". Così ancora nel comma 7, di tale articolo, dove è contemplata, come oggetto di valutazione aziendale, l'applicabilità dell'indennità anche ai dipendenti provenienti dalla categoria C ai quali sia riconosciuto l'espletamento di funzioni di "effettivo coordinamento".

In definitiva, dalle clausole contrattuali richiamate emerge la consapevolezza della parti sociali che sino alla data della unificazione, vi è stato svolgimento da parte di dipendenti inquadrati in vari profili della categoria D di specifiche mansioni di coordinamento per le quali è stata ritenuta opportuna, in una prospettiva di differenziazione rispetto ai dipendenti provenienti dalla categoria C, la corresponsione di una specifica indennità.

In questo quadro il conferimento dell'incarico di coordinamento, del quale si parla nell'art. 10, comma 3 del CCNL 20 settembre 2001 o la sua verifica con atto formale vanno intesi, conformemente al significato complessivo della stessa istituzione dell'indennità, come indicatori della necessità che di tali incarichi vi sia traccia documentale e che essi siano stati assegnati da coloro che, secondo le linee organizzative dell'ente avevano il potere di conformare la prestazione lavorativa del dipendente (cfr. Cass. 2009/17505).

Il coordinamento d'altra parte, come espressamente previsto dall'art. 10, comma 1, dovrà riguardare le "attività dei servizi di assegnazione e del personale".

Per contro, la norma contrattuale non autorizza a ritenere che il datore possa introdurre con propria autonoma determinazione elementi per subordinare la corresponsione dell'indennità a valutazioni

discrezionali circa la corrispondenza dell'incarico a quanto contrattualmente stabilito, conclusione peraltro coerente con la natura della norma in esame, che è norma di prima applicazione in relazione ad incarichi, il cui inizio si colloca in data anteriore al contratto collettivo che ne ha prevista la specifica remunerazione.

In conclusione, la clausola di cui all'art. 10, comma dell'art. 10, comma 3 del CCNL Comparto Sanità 2<sup>^</sup> biennio economico 2000-2001, stipulato il 20 settembre 2001, deve essere interpretata nel senso che ai fini del diritto all'indennità ivi prevista il conferimento dell'incarico di coordinamento o la sua verifica con atto formale richiedono che di tale incarico vi sia traccia documentale, che esso sia stato assegnato da coloro che avevano il potere di conformare la prestazione lavorativa del dipendente, e che abbia ad oggetto le attività dei servizi di assegnazione nonchè del personale, restando esclusa la possibilità per l'amministrazione di subordinare il suddetto diritto a proprie ulteriori determinazioni di natura discrezionale.

Il ricorso, va pertanto rigettato, ma la novità della questione rende opportuna la compensazione delle spese di lite.

**P.Q.M.**