

Tribunale di Napoli, sez. lavoro

Sentenza 10 febbraio 2012

Svolgimento del processo - Motivi della decisione

Con ricorso depositato in Cancelleria in data 2.12.2010 il ricorrente in epigrafe adiva il giudice del lavoro chiedendo accertare e dichiarare il proprio diritto all'indennità di amministrazione.

Esponendo a sostegno delle proprie richieste di essere dipendente del MIUR con qualifica di assistente amministrativo e livello C1 con titolarità di servizio presso il Circolo didattico di Pi(...) di S(...); di aver prestato, servizio in posizione di distacco; dal 1985 al 25.2.2008, presso la Direzione generale per la Campania, Ufficio IX, Area Legale e del Contenzioso di Napoli. Lamentava, in particolare, di aver svolto compiti e funzioni della amministrazione del MIUR senza, tuttavia, percepire la cd. indennità di amministrazione prevista dall'art. 22 del CCNL 2002-2005. Affermava il ricorrente che, l'attività di assistente amministrativo rientrava integralmente nelle funzioni proprie dell'Ufficio Scolastico Regionale, per cui era stato impiegato in mansioni rientranti nella tipica attività amministrativa che compete all'Ufficio predetto, alla pari dei colleghi dipendenti di ruolo dell'indicato ufficio.

Invocando l'applicazione al caso de quo dei principi posti dall' art. 36 della Cost. e di quelli affermati in un parere del Consiglio di Stato del 7.12.1998, chiedeva la condanna dell'amministrazione scolastica al pagamento della somma di Euro 3075,52 a titolo di indennità di amministrazione per il periodo dal 19.5.2006 al 25.2.2008 oltre agli interessi legali.

Si costituiva l'amministrazione scolastica ed il Ministero deducendo l'infondatezza della tesi di parte ricorrente.

All'odierna udienza il giudice, sulla documentazione in atti, pronunciava sentenza contestuale di cui dava lettura.

Deve darsi conto dell'esistenza di precedenti pronunce intervenute in sede di gravame sfavorevoli alla tesi di parte ricorrente, giurisprudenza che l'odierno giudicante condivide, ritenendo infondato il ricorso.

Nella fattispecie in esame, infatti, non viene in esame l'art. 36 della Costituzione quanto piuttosto l'art. 45 co. 2 D.Lgs. n. 165 del 2001 secondo il quale; le amministrazioni pubbliche devono garantire ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale. Detto principio opera nell'ambito del sistema di inquadramento previsto dalla contrattazione collettiva (Cass. S.U. n. 10454 del 23.4.2008); ne consegue che qualora sia previsto un diverso trattamento economico per diverse categorie di pubblici impiegati, pur a fronte di mansioni equivalenti, non vi è un'irragionevole disparità di trattamento se la retribuzione

percepita dalla categoria che fruisce di quella inferiore, comunque in sé risponda ai parametri costituzionali della proporzionalità alla qualità e quantità del lavoro .

Nei limiti dell'equilibrio del sinallagma tra prestazione lavorativa e controprestazione -che deve assicurare al lavoratore una esistenza libera e dignitosa- legislatore e/o parti sociali hanno un potere discrezionale comprendente la facoltà di prevedere trattamenti economici differenziati per lavoratori che, pur esplicando le stesse mansioni di altri, siano, ad esempio, in condizioni soggettive, diverse.

In tal modo, nella controversia qui in esame non è in discussione il rispetto dell'art. 36 Cost, perché la diversità evidenziata attiene ad un elemento accessorio della retribuzione - l'indennità di amministrazione - che, come tale, assume connotati diversi in relazione al modo in cui è regolato , senza per questo innescare disparità suscettibili di stigmatizzazione in sede giurisdizionale. Così si legge in Cass. Sez. L, Sentenza n. 17081 del 03/08/2007 "In tema di passaggio di lavoratori ad una diversa amministrazione, le disposizioni normative che garantiscono il mantenimento del trattamento economico e normativo, non implicano la parificazione con i dipendenti già in servizio presso il datore di lavoro di destinazione".

D'altro canto la Suprema Corte ha avuto recentemente modo di affermare (in Cass. N.16504/2008 e N.5726/2009) che 1) non si può ravvisare un contrasto con il principio di parità di trattamento di cui all'art. 45 cit. D.Lgs. n. 165 del 2001 in quanto tale principio vieta trattamenti individuali migliorativi o peggiorativi rispetto a quelli previsti dal contratto collettivo, ma non costituisce parametro per giudicare delle eventuali differenziazioni operate in quella sede; 2) non è ipotizzabile un contrasto con il principio di non discriminazione, non avendo tale principio valenza di clausola aperta, idonea a vietare ogni trattamento differenziato nei confronti delle singole categorie di lavoratori, rilevando sotto tale profilo specifiche previsioni normative; 3) non sono suscettibili di essere sindacate da parte del giudice le scelte operate dalla contrattazione collettiva in materia di classificazione professionale dei lavoratori, giacché è assente un parametro di giudizio cui rapportare detto sindacato.

In altre, parole, bisogna tener conto della specificità propria della disciplina normativa dei due comparti di contrattazione collettiva - istituzionalmente oggi unificati ma distinti nel corso di anni - costituiti rispettivamente da quello della pubblica istruzione e da quello della ricerca scientifica, oggi MIUR, nonché della strutturale diversità esistente tra i sistemi di determinazione del trattamento economico fatti propri dalla contrattazione collettiva nei due distinti comparti. Proprio tenendo conto queste due distinte realtà non può automaticamente farsi applicazione di un principio di parità di trattamento della retribuzione, alla stregua delle mansioni svolte, senza andare a verificare, nel complesso, gli elementi retributivi percepiti dai lavoratori, senza cioè operare un confronto complessivo tra i differenti trattamenti economici in esame.

Rivendicare una singola indennità di uno specifico trattamento retributivo non risponde ad una applicazione corretta del principio di parità di trattamento in quanto è al complesso del trattamento retributivo percepito dal lavoratore dello specifico settore che occorre far riferimento per ritenerne l'eventuale inadeguatezza.

In ogni caso deve ricordarsi come, in materia, di pubblico impiego, la contrattazione collettiva, nella determinazione della retribuzione dei pubblici dipendenti, è condizionata dagli stanziamenti di finanza pubblica. in tal senso la Suprema Corte, in diverse pronunce, ha affermato il principio secondo il quale nel rapporto di pubblico impiego va considerata la finalizzazione dell'attività della PA al soddisfacimento di esigenze di imparzialità e buon andamento, predeterminate dalla legge sulla base dei principi costituzionali.

Le considerazioni fin qui svolte conducono al rigetto del ricorso.

L'esistenza di un contrasto giurisprudenziale in materia induce a compensare tra le parti le spese del giudizio.

P.Q.M.

Il Giudice del Tribunale di Napoli, in funzione di giudice unico del lavoro, definitivamente pronunciandosi sulla causa in oggetto, così decide:

Rigetta il ricorso.

Compensa le spese.