

Corte di Cassazione, Sez. lavoro,

Sentenza 28 febbraio 2012, n. 3034

Svolgimento del processo - Motivi della decisione

1. I ricorrenti chiedono l'annullamento della sentenza della Corte d'appello di Lecce, pubblicata il 20 dicembre 2007, che ha rigettato l'appello nei confronti della decisione di primo grado che, a sua volta, aveva rigettato il loro ricorso nei confronti del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, nonché del Centro servizi amministrativi di Lecce (ufficio scolastico provinciale di Lecce).

2. Il ricorso è articolato in tre motivi.

3. Le amministrazioni si sono costituite al solo scopo di depositare i fascicoli relativi alle fasi precedenti e di ottenere la comunicazione dell'udienza di discussione. Non hanno depositato controricorso nè hanno discusso in udienza.

4. I ricorrenti sono dipendenti del Centro servizi amministrativi di Lecce, inquadrati nell'area B, posizione economica intermedia B2, prevista dall'art. 13 del ccnl Comparto Ministeri 1998/2001. 5. L'art. 17 del medesimo ccnl prevede: "Nelle aree A e B è previsto uno sviluppo economico per la posizione apicale. Analogo sviluppo è previsto anche per la posizione economica iniziale e per quella apicale dell'area C. Tali sviluppi, come indicato nella tabella C, sono denominati "super", assumendo rispettivamente la sigla "A1 S", "B3 S", "C1 S", "C3 S". Gli sviluppi economici sono progressione della posizione economica apicale o iniziale di riferimento e sono attribuiti sulla base di criteri - definiti nel contratto collettivo integrativo di amministrazione - ispirati alla valutazione dell'impegno, della prestazione e dell'arricchimento professionale acquisito, anche attraverso interventi formativi e di aggiornamento". 6. I ricorrenti si trovano in posizione intermedia B2 e quindi per loro non è prevista la posizione "super". Chiesero al giudice del lavoro, previa declaratoria di nullità della disposizione del ccnl, il riconoscimento del diritto ad accedere allo sviluppo economico "super" ed il risarcimento dei danni per il mancato riconoscimento.

7. Tribunale e Corte d'appello di Lecce hanno respinto la domanda.

8. Con il primo motivo i ricorrenti denunziano violazione degli artt. 3, 36 e 37 Cost. e del D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 45, commi 2 e 3.

Nel relativo quesito chiedono di accertare se sia legittimo rispetto alle norme costituzionali su indicate e rispetto al principio di parità di trattamento previsto dall'art. 45 cit., la previsione collettiva nella parte in cui non stabilisce per loro la possibilità di sviluppo economico che prevede per le posizioni A1, B3, C1, C3. 9. Il motivo non è fondato. Quella di prevedere uno sviluppo economico peculiare per la posizione apicale e per la posizione iniziale e di non prevedere uno sviluppo analogo per coloro che, come i ricorrenti, si trovano nella posizione intermedia è una scelta della contrattazione collettiva.

10. La tesi dei ricorrenti che in tal modo sarebbero stati violati gli artt. 3, 36 e 37 Cost. ed il principio della parità di trattamento previsto dal D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 45 (T.U. sul pubblico impiego) non è fondata.

11. I principi costituzionali vengono invocati in modo generico e la questione posta si risolve nel denunciare una pretesa violazione del principio di parità di trattamento, espressamente regolato, per i dipendenti pubblici, dall'art. 45 cit..

12. Tale norma stabilisce, come prima regola, che "il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi". Quindi la competenza a regolare il trattamento economico dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche è affidato dalla legge all'autonomia collettiva.

13. Il comma 2, si rivolge alle amministrazioni pubbliche imponendo loro di garantire ("garantiscono") ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.

14. Destinatane dell'obbligo sono pertanto le amministrazioni pubbliche. Il contenuto dell'obbligo consiste nel rispettare le disposizioni dell'autonomia collettiva secondo una duplice declinazione: 1) deve essere garantita ai lavoratori parità di trattamento economico; 2) in ogni caso il trattamento non può essere inferiore a quello previsto dai contratti collettivi.

15. Qui non si discute di una violazione delle regole fissate dai contratti collettivi, che sono state pacificamente rispettate. Si chiede, al contrario, di modificare tali regole assumendo che il contratto collettivo avrebbe violato il principio di parità di trattamento. La tesi non può essere condivisa perchè la parità di trattamento, tanto come principio generale dell'ordinamento, quanto nella versione delineata dall'art. 45, deve essere correlata alle posizioni lavorative. Quindi, il trattamento deve essere paritario se, e a condizione che, le posizioni lavorative siano paritarie. Se le posizioni sono differenti manca il presupposto della parità di trattamento economico. Le scelte in materia sono affidate, come si è visto, in via esclusiva all'autonomia collettiva.

16. Questo assetto del sistema non può comportare, pertanto, per tornare al caso in esame, che le amministrazioni, in presenza di una chiara regola dettata dal contratto collettivo, debbano o possano unilateralmente modificarla riconoscendo anche a dipendenti in posizione intermedia sviluppi economici che la contrattazione collettiva prevede solo per le posizioni apicali o iniziali.

17. Un tale intervento non solo non è dovuto, perchè il contratto collettivo regola la materia diversamente, ma sarebbe in contrasto con le disposizioni dettate dall'art. 45 del T.U. perchè le amministrazioni in materia di trattamento economico non possono applicare regole diverse da quelle fissate dal contratto collettivo, cui è devoluta la disciplina della materia, (cfr., Cass. 3 marzo 2011, n. 5139).

18. Con il secondo motivo i ricorrenti denunciano un'omissione di motivazione in quanto nella sentenza non vi sarebbe alcuna considerazione dell'art. 45, comma 2, T.U. cit., che impone di trattare in maniera paritaria i propri dipendenti. A parte le assorbenti considerazioni già svolte sul tema, che è in realtà trattato nella motivazione della sentenza impugnata, deve rilevarsi l'inammissibilità del motivo perchè il vizio di omissione di motivazione ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 5, deve concernere un fatto, controverso e decisivo e quello indicato non è un fatto.

19. Con il terzo motivo si denuncia falsa applicazione del D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 2, comma 3, nella parte in cui la sentenza afferma, in via incidentale, che vi sono profili di inammissibilità della domanda in quanto l'art. 2, comma

3, T.U. impedirebbe al giudice di operare un intervento additivo nei confronti del contratto collettivo. L'analisi del motivo è superflua, perchè, come i ricorrenti stessi riconoscono, si tratta di argomentazione incidentale, che si aggiunge a quella su cui è basata la motivazione della cui fondatezza si è detto.

20. Il ricorso, pertanto, deve essere rigettato. Nulla sulle spese perchè le amministrazioni intimare non hanno svolto attività difensiva.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Nulla sulle spese.