

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
II TRIBUNALE DI NAPOLI NORD

sezione controversie di lavoro e di previdenza ed assistenza

nella persona del dott. Gennaro Iacone, all'udienza di discussione del 02.03.2016 ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile iscritta al N.R.G. 2780/2013 del ruolo generale, vertente

TRA

nata il _____, rappresentata e difesa dall'avv. Domenico de Angelis ed elettivamente domiciliata in sant'Arpino (CE) alla via Martiri Atellani nr. 63 presso lo studio dell'avv. Speranza Belardo, procura alla lite in atti,

=ricorrente

E

Azienda Sanitaria Locale Caserta, in persona del Direttore Generale f.f., dott. Gaetano danzi, con sede in Caserta alla via Unità Italiana nr. 28, rappresentata e difesa dagli avv.ti Marina Ragazzino e Carlo di Marsilio, procure alla lite in atti,

=convenuto

FATTO E DIRITTO.

Con ricorso depositato in data 06.12.2013, l'istante di cui in epigrafe ha dedotto di essere stata dipendente del Ministero della Giustizia con la qualifica di infermiere professionale ed addetta all'Ospedale psichiatrico giudiziario di Aversa, con inquadramento nella categoria B2 del CCNL comparto ministeri; che successivamente, e per effetto del D.P.C.M. dell'01.04.2008, è transitata nell'organico della ASL di Caserta, avendo continuato a prestare la propria attività professionale di infermiere professionale presso l'OPG di Aversa; e che in occasione del passaggio essa istante è stata inquadrata dalla ASL di Caserta nella categoria D, posizione economica D0 CCNL Sanità Pubblica e con nazionalità di servizio dall'01.10.2008; essa ricorrente ha perciò proseguito la narrativa lamentando il mancato riconoscimento dell'indennità penitenziaria nonché il riconoscimento di una posizione economica di un neoassunto con la violazione del principio di parità di trattamento e del divieto di *reformatio in peius*; essa _____ ha aggiunto di avere continuato ad espletare la stessa attività



lavorativa e di avere diritto di conseguenza allo stesso trattamento economico anche con il riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata presso l'ente di pubblico di provenienza e per tale motivo ha convenuto in giudizio il suo datore di lavoro per sentir dichiarare l'illegittimità dell'inquadramento di essa ricorrente nella categoria D, posizione economica D0 del CCNL della sanità Pubblica e per l'effetto disporre della stessa all'inquadramento nella categoria D, posizione economica D6 con la conseguenziale condanna dell'Asl Caserta al pagamento delle maturate differenze retributive unitamente al pagamento dell'indennità penitenziaria con interessi legali dalla maturazione al saldo e con vittoria di spese di lite.

Ritualmente evocata in giudizio, l'Amministrazione ha resistito al giudizio, chiedendo il rigetto della pretesa con vittoria di spese di lite.

All'odierna udienza di discussione la causa è stata decisa come da separato dispositivo reso all'esito della Camera di Consiglio.

La domanda è solo parzialmente fondata e come tale deve essere accolta.

La *causa petendi* del primo capo della domanda si fonda sulla violazione del principio di parità di trattamento e del divieto di *reformatio in peius*, con conseguente violazione del disposto di cui all'art. 45 d.lgs. n. 165/01 nonché dei precetti sanciti dagli artt. 3 e 97 della Costituzione.

Osserva il Tribunale che il principio di parità di trattamento cui la P.A. deve ispirarsi nella definizione del trattamento economico riservato ai propri dipendenti, in conformità ai dettami di cui all'art. 45 d.lgs. n. 165/01, rimane assolutamente rispettato laddove, così come nella specie, la contrattazione collettiva preveda differenze di trattamento retributivo in rapporto a posizioni lavorative provenienti da realtà organizzative differenti, perché è la distinzione fra i percorsi che hanno connotato le vicende professionali del personale, sancite dai rispettivi contratti collettivi succedutisi nel tempo, a giustificare l'esistenza di differenze retributive con riferimento al trattamento economico accessorio.

Occorre premettere che l'essenziale principio dal quale muove l'istante per chiedere l'accoglimento del diritto azionato, risiede nella prescrizione di cui all'art. 45 d.lgs. n. 165/01 alla cui stregua "Il Trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi. Le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti di cui all'art. 2 comma 2, parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi".

Tale disposizione è stata oggetto di nutrito dibattito dottrinario.



E' stato sostenuto che il secondo comma dell'art. 45 contempla due distinti obblighi a carico delle pubbliche amministrazioni: quello di applicare a tutti i propri dipendenti trattamenti non inferiori a quelli previsti nei rispettivi contratti collettivi e quello di garantire ai dipendenti medesimi parità di trattamento. Si tratta di precetti che seppure accomunati da un intento parificatore, si distinguono perché il primo si muove nell'ottica egualitaristica circoscritta ai trattamenti minimi, mentre il secondo si pone quale limite della autonomia individuale e collettiva.

Con particolare riguardo al principio di parità di trattamento, è stato affermato che l'esplicito riconoscimento legislativo del principio di parità di trattamento nella disciplina del lavoro nelle pubbliche amministrazioni, a differenza di quanto avviene nel settore privato, si giustifichi in base al più generale interesse all'imparzialità tipico della P.A. ed espresso dall'art. 97 Cost. anche se autorevole dottrina ritiene che il richiamato precetto costituzionale sia riferibile unicamente alla organizzazione degli uffici, e non anche ad altri aspetti del rapporto di pubblico impiego.

Con riguardo, poi, alla valenza del principio considerato rispetto alla contrattazione collettiva, a fronte di chi nega che esso costituisca criterio di valutazione della legittimità dei contratti collettivi, vi è chi sostiene che la contrattazione, oltre a dover rispettare il divieto di discriminazione implicita nella regola paritaria, non possa adottare differenziati ed ingiustificati criteri di valutazione per lavori di eguale valore o in evidente contrasto con l'assetto gestionale dell'organizzazione laddove non sia ricavabile un oggettivo fondamento della differenziazione retributiva.

In tale prospettiva, si colloca l'orientamento espresso dal Supremo Collegio in talune pronunce nelle quali è stato affermato il principio alla cui stregua nel rapporto di pubblico impiego va considerata la finalizzazione dell'attività della p.a. al soddisfacimento delle esigenze di imparzialità e buon andamento, predeterminate dalla legge sulla base dei principi costituzionali, ancorché questi non impediscano di distinguere fra la regolazione pubblicistica dell'organizzazione e quella privatistica del rapporto, riservata al contratto collettivo. Dall'art. 97 Cost. deriverebbe pertanto il divieto implicito, anche in sede collettiva, di irragionevoli discriminazioni tali da compromettere il buon funzionamento dell'amministrazione mortificando senza valide ragioni un determinato gruppo di lavoratori, la peculiarità del contratto collettivo del pubblico impiego dovendo essere ravvisata proprio nel suo esser funzionale all'interesse pubblico sancito dall'art. 97 Cost. (vedi sul punto Cass. n. 16504/08).

Naturalmente, il principio di parità di trattamento così delineato, non va inteso in senso assoluto, essendo sempre ammissibile l'applicabilità di trattamenti differenziati laddove



sussistano elementi di discriminazione in concreto idonei a giustificare una disciplina diversa (cfr. Cass. cit. n. 16504/08).

Esposte tali premesse in diritto, ed in applicazione dei canoni interpretativi sinora esposti alle questioni dedotte in lite, ritiene il Tribunale non condivisibili gli approdi ai quali è pervenuta la ricorrente, in primo luogo perché il sub ingresso di un nuovo datore di lavoro in un rapporto di pubblico impiego privatizzato impone l'applicazione di una nuova fonte collettiva, e cioè il CCNL del settore Sanità Pubblica, la quale fonte collettiva non prevede come elemento retributivo l'indennità penitenziaria e siccome esso ente pubblico convenuto in giudizio è tenuto ai sensi del già citato art.45 D.Lgs. n.16572001 ad applicare il contratto collettivo di comparto, alcuna censura può essere mossa sotto questo profilo all'operato dell'amministrazione convenuta.

E' vero che l'art.2 del D.P.C.M. cit. prevede il riconoscimento del maturato economico con riguardo ai parametri contrattuali relativi al biennio 2006/2007, tenendo conto del maturato economico corrispondente alla sommatoria dello stipendio tabellare e dell'indennità penitenziaria, con decurtazione del valore della predetta indennità professionale specifica; ma è altrettanto indubitato che la stessa citata fonte regolamentare aggiunge e stabilisce che ove la retribuzione in questo modo riconosciuta sia inferiore a quella delle fasce retributive della categoria di inquadramento, al dipendente viene assegnata la fascia immediatamente inferiore e la differenza è mantenuta come assegno ad personam.

Quindi alcuna censura è stata mossa alla citata fonte regolamentare, atteso che il principio di parità di trattamento non può essere posto in relazione all'inquadramento ed alla posizione retributiva di partenza, quanto piuttosto essa censura si deve sostanziare con riguardo alla posizione economica e funzionale del dipendente "a valle", cioè con riferimento alla situazione lavorativa di essa ricorrente comparata con gli altri colleghi di lavoro nella stessa sede di lavoro, al fine di stabilire se vi sia violazione del principio di parità di trattamento con riguardo alla fonte contrattuale collettiva applicata a tutti i dipendenti attualmente in carico alla ASL Caserta; sotto questo profilo, alcuna censura è stata mossa alla convenuta azienda.

In più, non è stata mossa altra censura con riguardo al trattamento complessivamente goduto presso l'amministrazione di partenza ed il trattamento complessivamente goduto presso l'amministrazione di destinazione, atteso che proprio il citato D.P.C.M. esordisce in questo modo: "*Fermo restando la corresponsione dell'indennità professionale specifica prevista per la categoria e il profilo di inquadramento...*"; e prosegue stabilendo che il riconoscimento del maturato economico prevede questa



operazione giuridico contabile: il riconoscimento della indennità specifica del settore di appartenenza, più il maturato economico dello stipendio tabellare del biennio 2006/2007 con l'indennità penitenziaria e con successiva detrazione di quest'ultima; nella retribuzione disciplinata dal CCNL della Sanità Pubblica sono previsti elementi retributivi quali lo stipendio tabellare, l'indennità per turni notturni e festivi, l'indennità Sert, l'indennità per eventuale assistenza domiciliare, il Fondo per i compensi per il lavoro straordinario, il Fondo per la produttività collettiva, il Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica; ebbene l'istante non ha allegato che la sommatoria anche eventuale di tali elementi retributivi non sia corrispondente quanto a misura alla retribuzione goduta da essa istante presso la precedente amministrazione, per cui la doglianza della mancata percezione dell'indennità penitenziaria di per sé sola non costituisce inadempimento contrattuale.

Diverso è il ragionamento che deve essere effettuato con riguardo alla seconda doglianza: il D.P.C.M. non prevede affatto il mancato riconoscimento dell'anzianità di servizio; anzi il riconoscimento del maturato economico del biennio 2006/2007 è uno strumento per garantire lo sviluppo economico goduto presso l'amministrazione di partenza (cfr. art.3 comma 2 del cit. D.P.C.M.). Il certificato di stato di servizio attesta che l'istante è stata assunta in data 31.12.1997, per cui l'Azienda convenuta avrebbe dovuto tenere conto dell'anzianità maturata alla data del sub ingresso nel contratto di lavoro; ma tale imprescindibile operazione giuridico contrattuale non è stata eseguita, per cui, fermo restando l'inquadramento della categoria D(cfr. tabella allegata al cit. D.P.C.M.), il cui livello corrisponde all'inquadramento goduto dalla ricorrente presso l'amministrazione di partenza, deve essere riconosciuta l'anzianità di dieci anni e dieci mesi con il conseguente inquadramento di essa nella fascia economica D6 e non D0, con la condanna dell'amministrazione convenuta al pagamento delle differenze retributive maturate e non corrisposte.

La peculiarità di apprezzamento della fattispecie sottoposta alla disamina del Tribunale e l'accoglimento del secondo capo della domanda costituisce giusto motivo per compensare per metà le spese di lite, mentre la restante metà delle spese stesse segue la soccombenza ed è liquidata come in dispositivo.

P.Q.M.

a) rigetta la domanda principale; b) in accoglimento della domanda subordinata, dichiara il diritto di all'inquadramento nella categoria D, posizione



economica D6, condannando l'Asl di Caserta alla corresponsione delle differenze retributive in favore di _____ dall'01.10.2008 al saldo; c) compensa per metà le spese di lite e condanna l'Asl di Caserta alla refusione della restante metà delle spese stesse, pari ad euro 1.200,00, più rimborso forfettario, Iva e Cpa, con distrazione in favore dell'avv. De Angelis antistatario; d) fissa il termine di 60 giorni per il deposito della motivazione.

Così deciso in Aversa, addì 02.03.2016

Il Giudice del Lavoro

Dott. Gennaro Iacone

