



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA
Sezione Lavoro



in persona del giudice, dott. Elena Vezzosi

all'udienza del 24 giugno 2014, all'esito della camera di consiglio ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

ex art. 429, 1° comma c.p.c., modificato dall'art. 53, comma 2 d.l. n. 112/2008, conv. in legge n. 133/08, nella causa civile iscritta al n. 915/2013 del Ruolo Generale Affari Contenziosi, vertente

T R A

R [REDACTED] **C** [REDACTED] **F** [REDACTED] elettivamente domiciliato in Reggio Emilia, presso lo studio dell'avv. [REDACTED] rappresentato e difeso dall'avv. [REDACTED]
[REDACTED]

- RICORRENTE

c o n t r o

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA in persona del Ministro **PT,**, domiciliato presso gli uffici dell'Avvocatura di Stato di Bologna, dalla quale è rappresentato e difeso in person [REDACTED]
[REDACTED]



–CONVENUTO

OGGETTO: equiparazione stipendiale

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 19/7/2013 il prof. R. [REDACTED] C. [REDACTED] F. [REDACTED] espone di essere Dirigente Scolastico da molti anni, attualmente in servizio presso l'Istituto di Istruzione Superiore [REDACTED] inquadrato in V Area Dirigenziale; e denuncia la sperequazione retributiva nei confronti dell'omologo personale dirigenziale facente parte del medesimo Ministero, ma inquadrato nell'Area I seconda fascia, personale che percepisce annualmente un superiore importo di € 8.598,93, dovuto ad un più favorevole contratto collettivo.

Il ricorrente chiede dichiararsi all'uopo la nullità del proprio contatto di categoria (art.2 comma 3 CCNL 2008/2009 per il personale dirigente di area V) e la condanna del MIUR a corrispondergli la somma complessiva di € 42.994,65, pari alle differenze retributive di anno in anno maturate sulla base del miglior trattamento economico attuato per analoga categoria dirigenziale.

In sintesi il ricorrente –compiuta approfondita disanima della normativa generale e di comparto nel tempo adottata- afferma che l'art.24 comma 1° del DLGS 165/2001, nello stabilire che la retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree professionali, prevede che solo il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite ed alle connesse responsabilità, nonché ai risultati conseguiti; di talchè lo stipendio tabellare e la retribuzione di posizione/parte fissa, quali componenti della retribuzione fissa o fondamentale, debbono essere uguali per tutti i dirigenti pubblici, potendo l'autonomia delle parti contrattuali differenziare la retribuzione dei dirigenti esclusivamente in relazione al trattamento economico accessorio.



Afferma per altro, nel merito, che i compiti, le funzioni e le responsabilità, anche gestionali, del dirigente scolastico, sono del tutto equivalenti (se non superiori) a quelle del dirigente di seconda fascia in organico al Ministero dell'Istruzione, sicchè è illegittimamente iniquo –anche ai sensi degli artt.3, 36 e 97 Cost., delle fonti internazionali in materia di parità di retribuzione, dei principi più volte espressi dalla Corte costituzionale e dalla Corte di Cassazione- il trattamento deteriore riservato alla dirigenza scolastica.

Il Ministero, costituitosi nei termini, si difende sostenendo la piena legittimità della norma censurata e di conseguenza del proprio operato, prioritariamente rilevando l'inammissibilità di un sindacato giurisdizionale –sotto il profilo dell'opportunità delle scelte operate dai contraenti- relativamente ai contratti collettivi del settore pubblico.

Non necessitando la causa di attività istruttoria, all'udienza del 24/6/2014 la stessa veniva discussa e decisa, all'esito della camera di consiglio, con sentenza contestuale della quale veniva data pubblica lettura.

Il ricorso è infondato e va respinto.

Pare a chi scrive che natura dirimente dell'intera questione abbia proprio l'art.24 comma 1° del DLgs 165/2001.

Preliminarmente va ricordato che, sulla base dell'art.15 e dell'art.23 del medesimo decreto, che ha radicalmente innovato e modificato la disciplina della dirigenza nel pubblico, in ogni amministrazione dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e' stato istituito il ruolo dei dirigenti, che si articola nella prima e nella seconda fascia, nel cui ambito sono definite apposite sezioni in modo da garantire la eventuale specificità tecnica.

Per quanto riguarda il Ministero dell'Istruzione, sono state istituite dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro due diverse Aree contrattuali: l'Area I per la dirigenza Amministrativa (a sua volta divisa in Dirigenti di prima e di seconda fascia) e l'Area V per la dirigenza delle istituzioni scolastiche

Stampa illeggibile



Ognuna delle due Aree ha avuto negli anni autonoma, distinta rappresentanza e contrattazione nazionale: per l'area V il primo CCNL è stato stipulato il 1/3/2002 con vigenza 1/9/2000-31/12/2002, cui si sono succeduti i successivi fino all'ultimo del 15/7/2010; per l'area I esistevano precedenti contratti, ma quello di riferimento inizia ad essere il CCNL 5/4/2001, e quello attuale il CCNL 12/2/2010.

Come si diceva, l'art.24 ha disciplinato il trattamento economico del personale dirigenziale, stabilendo: *“La retribuzione del personale con qualifica di dirigente e' determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite. La graduazione delle funzioni e responsabilità ai fini del trattamento accessorio e' definita, ai sensi dell'articolo 4, con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni...”*.

Il DECRETO LEGISLATIVO 27 ottobre 2009, n. 150 (in SO n.197, relativo alla G.U. 31/10/2009, n.254) ha disposto (con l'art. 45, comma 1, lettera a)) la modifica dell'art. 24, comma 1 e (con l'art. 45, comma 1, lettera b) l'introduzione dei commi 1-bis, 1-ter, 1-quater all'art. 24., sicché attualmente è previsto che il trattamento economico accessorio sia correlato non solo alle funzioni attribuite, ma anche *“alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti”*, al punto che (1-bis) *“il trattamento accessorio collegato ai risultati deve costituire almeno il 30 per cento della retribuzione complessiva del dirigente considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprendività”* e che (1 ter) *“i contratti collettivi nazionali incrementano progressivamente la componente legata al risultato, in modo da adeguarsi a quanto disposto dal comma 1-bis, entro la tornata contrattuale successiva a quella decorrente dal 1° gennaio 2010, destinando comunque a tale componente tutti gli incrementi previsti per la parte accessoria della retribuzione”*.

Tanto premesso, la previsione normativa è chiara nel riservare in via completa ed esclusiva alla contrattazione collettiva (anche e soprattutto per l'assoluta

GIURIST



specificità 'pubblicistica' che essa riveste e dunque per la sua peculiare strutturazione –cfr. art.45 Dlgs 29/1993, in attuazione della Legge Delega 421/1992) la disciplina del trattamento economico dei dirigenti pubblici, sicchè, a parere di chi scrive, appare fuorviante l'esegesi che l'attore fa del testo normativo testè citato nel senso di attribuire ai contraenti la sola possibilità di modulare il trattamento economico accessorio.

Anzitutto, una simile interpretazione appare priva della più elementare logica, in quanto –come esattamente osserva l'Avvocatura- così intendendo ragionare il legislatore avrebbe dovuto lui stesso (addirittura con legge) fissare la parte di retribuzione cd. fondamentale, in misura identica per tutti i dirigenti pubblici, allineandoli per tutte le amministrazioni dello Stato, centrali e periferiche; il che non solo non è avvenuto e non è, ma contrasta con quanto ha previsto la già citata Legge Delega 421/1992 che demanda proprio alla contrattazione individuale e collettiva i rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti delle amministrazioni dello Stato e degli altri enti di cui agli articoli 1, primo comma, e 26, primo comma, della legge 29 marzo 1983, n. 93.

E' vero dunque il dato opposto rispetto a quello sostenuto dal ricorrente, e cioè che ogni amministrazione attua la sua propria ed autonoma contrattazione collettiva, anche inerente alla quantificazione economica della retribuzione; materia dunque che appare di esclusiva concertazione collettiva e/o individuale; e tale interpretazione è avallata anche dai successivi interventi legislativi sull'art.24 cit, mediante i quali (e specificatamente con il Decreto Brunetta) si tende ad ancorare principalmente/esclusivamente il trattamento accessorio ai risultati perseguiti, il che sarebbe una illegittima limitazione all'autonomia delle parti, se a costoro fosse unicamente demandata (ma così non è) la modulazione di questa parte variabile della retribuzione.

Del tutto coerente con tale impianto è la giurisprudenza autorevolissima della SC, che anche da ultimo, ma con orientamento assolutamente consolidato ha affermato (cfr. Cass. Sez. L, **Sentenza n. 1037 del 20/01/2014**) che *"in materia di pubblico impiego privatizzato, il principio espresso dall'art. 45 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, secondo il quale le amministrazioni pubbliche garantiscono*

GIURE.IT



ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale, opera nell'ambito del sistema di inquadramento previsto dalla contrattazione collettiva e vieta trattamenti migliorativi o peggiorativi a titolo individuale, ma non costituisce parametro per giudicare le differenziazioni operate in quella sede, in quanto la disparità trova titolo non in scelte datoriali unilaterali lesive, come tali, della dignità del lavoratore, ma in pattuizioni dell'autonomia negoziale delle parti collettive, le quali operano su un piano tendenzialmente paritario e sufficientemente istituzionalizzato, di regola sufficiente, salva l'applicazione di divieti legali, a tutelare il lavoratore in relazione alle specificità delle situazioni concrete".

Nel concreto, dunque, appare un fuor d'opera confrontare (o demandare al Giudice del Lavoro il confronto) le funzioni/responsabilità/poteri demandati, sia sotto l'aspetto qualitativo che quantitativo, ai dirigenti scolastici rispetto ai dirigenti amministrativi facenti capo al convenuto Ministero; posto che, in ogni caso, l'organizzazione del personale dirigenziale prevede due diverse aree dirigenziali, ognuna con personale e mansioni assolutamente dissimili e peculiari, ognuna con propri differenti organismi rappresentativi, che hanno stipulato nel corso del tempo differenti contratti collettivi; contratti in cui, come s'è detto, è stata legittimamente disciplinata anche la parte economica della retribuzione, sia fissa che di risultato.

Il ricorso è dunque respinto, ma la peculiarità della questione trattata consente, nonostante la soccombenza, la compensazione integrale delle spese di lite sostenute dalle parti.

P. Q. M.

rigetta il ricorso;

compensa tra le parti le spese del presente giudizio.

Reggio Emilia 24/6/2014

IL GIUDICE DEL LAVORO

Q
U
E
R
T
A



Sentenza n. 207/2014 pubbl. il 24/06/2014
RG n. 915/2013

Dott.ssa Elena Vezzosi

GIURE.IT

