

**Cassazione Civile - Sez. Lavoro; Sent. n. 2459 del 02.02.2011**

omissis

Svolgimento del processo

La Corte di Appello di Napoli, confermando la sentenza di primo grado, respingeva la domanda proposta da R.F. nei confronti dell'ASL X. di Benevento, di cui era dipendente con l'incarico di dirigente ospedaliero del Presidio di S. Giovanni di Dio di S. Agata dei Goti e di quello di dirigente amministrativo del locale distretto sanitario n. 20, tendente ad ottenere la declaratoria d'illegittimità degli atti con i quali, ai fini della retribuzione di posizione gli era stato attribuito il punteggio di 26, e ai fini della retribuzione di risultato gli era stata attribuita una retribuzione inferiore in relazione, sia alle plurime responsabilità ricevute, sia ad altri dirigenti aventi responsabilità di rango inferiore, con conseguente ordine all'Asl di rideterminare dette retribuzioni.

La Corte del merito rilevava, innanzitutto, l'incoerenza della prospettata comparazione con le retribuzioni di posizione e risultato corrisposte ai dirigenti medico sanitari operando per questi altro e ben diverso contratto collettivo. Osservava, poi, la predetta Corte, che il D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 45, pur garantendo una parità di trattamento, finiva per distinguere la diversità di posizione in relazione ai rispettivi contratti. Era, inoltre, secondo la Corte partenopea, ragionevole la scelta datoriale di privilegiare in ambito retributivo l'attività svolta dai dirigenti medici. Lo stesso ricorrente, sottolineava la Corte territoriale, non aveva, del resto, dimostrato l'assunto espletamento di compiti più gravosi rispetto ad altri dirigenti impegnati presso la stessa ASL. La domanda avente ad oggetto l'ordine all'ASL di rideterminare il punteggio per di più, rimarcava la Corte del merito, era inammissibile essendo generica ed indeterminata e tanto anche in considerazione delle omesse quantificate asserite violazioni. Lo stesso richiamo all'art. 36 Cost., concludeva la Corte di Appello, era irrilevante non avendo il ricorrente fatto riferimento al trattamento economico complessivo, ma solo a quello accessorio.

Avverso questa sentenza il R. ricorre in cassazione sulla base di tre motivi, illustrati da memoria. Resiste con controricorso la parte intimata.

Motivi della decisione

Con il primo motivo il ricorrente, denunciando violazione degli artt. 96 e 36 Cost., D.Lgs. n. 165 del 2001, artt. 24 e 26 e art. 45, comma 1, D.Lgs. n. 502 del 1992, artt. 4, 9, 5 e 48, L.R. Campania n. 32 del 1994, art. 11, pone, ex art. 366 bis c.p.c., il seguente quesito di diritto; "se ai fini del trattamento economico della dirigenza del servizio sanitario nazionale, il principio di parità di trattamento economico di cui al D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 26 e art. 45, comma 1, artt. 96 e 36 Cost., D.Lgs. n. 165 del 2001, artt. 24, 26 e art. 45, comma 1, D.Lgs. n. 502 del 1992, artt. 4, 9, 5 e 48, L.R. Campania n. 32 del 1994, art. 11, debba essere inteso nel senso che al dirigente medico sanitario e al dirigente amministrativo di presidio ospedaliero, in virtù della equivalenza delle funzioni a parità di struttura organizzativa, deve essere riconosciuto un pari valore ai fini della determinazione della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato, con seguente sussistenza, in caso contrario, della dedotta violazione".

Con la seconda censura il ricorrente, allegando omessa, contraddittoria ed insufficiente motivazione, precisa che, ai sensi del disposto di cui all'art. 366 bis c.p.c., la parte della motivazione in relazione alla quale sussiste il denunciato vizio di cui all'art. 360 c.p.c., n. 5, è "quella



concernente la mancata applicazione da parte della Corte di Appello di Napoli del principio di parità di trattamento economico ai fini della determinazione della dirigenza del Servizio Sanitario Nazionale, e in particolare, nella comparazione tra l'incarico di dirigente medico e quello di dirigente amministrativo".

Con il terzo motivo il ricorrente, deducendo violazione degli artt. 97 e 36 Cost., D.Lgs. n. 165 del 2001, artt. 24, 26 e art. 45, comma 1, D.Lgs. n. 502 del 1992, artt. 4, 9, 5 e 48, L.R. Campania n. 32 del 1994, art. 11, art. 50 CCNL Dirigenza sanitaria professionale e tecnica del 5/12/96 e 40 del 9/6/2000, formula, ex art. 366 bis c.p.c., il seguente quesito di diritto: "se ai fini del trattamento economico della dirigenza del servizio sanitario nazionale, il principio di parità di trattamento economico di cui al D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 26 e art. 45, comma 1, artt. 97 e 36 Cost., D.Lgs. n. 165 del 2001, artt. 24 e 26 e art. 45, comma 1, D.Lgs. n. 502 del 1992, artt. 4, 9, 5 e 48, L.R. Campania n. 32 del 1994, art. 11, nonché 50 CCNL Dirigenza sanitaria professionale e tecnica del 5/12/96 e 40 del CCNL per la stessa area dirigenziale dell'9/6/2000, debba essere inteso nel senso che ai dirigenti di area sanitaria- professionale-tecnica- amministrativa, titolari di funzione di direzione amministrativa di presidio ospedaliero, deve essere riconosciuto un valore economico superiore, ai fini della determinazione della retribuzione di posizione e di quella di risultato, rispetto ai dirigenti stessa area, titolari di incarichi dirigenziali relativamente a strutture organizzative di minore complessità, con seguente sussistenza, in caso contrario, della dedotta violazione".

Le censure, che in quanto strettamente connesse sotto il profilo logico-giuridico vanno trattate unitariamente, sono infondate.

Occorre, innanzitutto, precisare che il principio di parità di trattamento, nell'ambito dei rapporti di lavoro pubblico, sancito dal D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 45, comma 2, va inteso quale divieto di trattamenti individuali migliorativi o peggiorativi rispetto a quelli previsti dal contratto collettivo, e, quindi, si pone come obbligo per il datore pubblico di conformarsi alle previsioni della contrattazione collettiva, ma non costituisce parametro per giudicare delle eventuali differenziazioni operate in quella sede (Cass. 18 giugno 2008 n. 16505).

Si tratta ora di stabilire in quali termini opera siffatto principio rispetto alla situazione dedotta in giudizio dal ricorrente il quale, sostanzialmente, pretende, invocando il principio di parità di trattamento di cui alle denunciate norme anche di rango costituzionale, la rideterminazione della sua retribuzione accessoria e tanto sul rilievo che la retribuzione di posizione e di risultato corrispostagli dalla Azienda sanitaria, quale dirigente amministrativo di distretto sanitario e di direttore amministrativo di presidio ospedaliero, sarebbe inferiore a quella erogata ai dirigenti medico sanitari nonché a quella corrisposta ai dirigenti amministrativi preposti a strutture organizzative di minore complessità.

A tal fine è opportuno prendere le mosse dalla struttura del trattamento retributivo del dirigente che, ex D.Lgs. n. 165 del 2001 (artt. 19 e 24), si compone di una retribuzione fissa, o di base, collegata alla qualifica rivestita dal dirigente e determinata dai contratti collettivi e di una retribuzione accessoria consistente: a) nell'indennità di posizione che varia, secondo le funzioni ricoperte e le responsabilità connesse, in base ad una graduazione operata da ciascuna amministrazione; b) nell'indennità di risultato finalizzata a remunerare la qualità delle prestazioni e gli obiettivi conseguiti.

La delineata struttura del trattamento accessorio rivela che la retribuzione di posizione riflette "il livello di responsabilità attribuito con l'incarico di funzione", e la retribuzione di risultato corrisponde all'apporto del dirigente in termini di produttività o redditività della sua prestazione. La retribuzione di posizione denota, quindi, attraverso il collegamento al livello di responsabilità, lo



specifico valore economico di una determinata posizione dirigenziale (Cass. 10 maggio 2007 n. 11084).

Indennità di posizione e indennità di risultato, rappresentano, quindi, strumenti di differenziazione e di flessibilità del trattamento economico con funzione incentivante (Cass. 10 maggio 2007 n. 11084 cit.).

Di conseguenza, come osservato da questa Corte (Cass. 10 maggio 2007 n. 11084 cit.), mentre la qualifica dirigenziale, alla quale corrisponde, nel lavoro pubblico, soltanto l'attitudine professionale all'assunzione di incarichi dirigenziali di qualunque tipo (Cass. 22 dicembre 2004 n. 23760), proprio per il significato da essa rivestito nel sinallagma contrattuale costituisce la ragion d'essere del trattamento economico fondamentale, la retribuzione di posizione riflette "il livello di responsabilità attribuito con l'incarico di funzione", e la retribuzione di risultato corrisponde all'apporto del dirigente in termini di produttività o redditività della sua prestazione.

La rilevata specificità della retribuzione accessoria, la quale è strutturalmente collegata al valore economico di ogni posizione dirigenziale, che, permette - come rimarcato da questa Corte (sent. 10 maggio 2007 n. 11084 cit.) e dalla giurisprudenza amministrativa (Consiglio di Stato 6 giugno 2006 n. 3365) - la previsione di una pluralità di fasce retributive anche nell'ambito di una medesima qualifica dirigenziale, rivela l'infondatezza della tesi del ricorrente secondo la quale egli avrebbe diritto alla stessa misura della retribuzione accessoria prevista per il dirigente medico sanitario in quanto appartenente alla stessa area.

Né avrebbe senso, proprio in considerazione della rilevata specificità della retribuzione accessoria ipotizzare, rispetto alla stessa, profili di violazione del richiamato principio di parità di trattamento, specie nel caso in cui, come in quello in esame, l'asimmetria dovrebbe emergere solo in considerazione dell'esercizio di funzioni dirigenziali e non in relazione al valore economico delle stesse quale espressione della rilevata specificità, rispetto al quale solo, semmai, potrebbe porsi un problema di compatibilità con le denunciate norme anche di rango costituzionale.

Il ricorso, pertanto, va rigettato, rimanendo assorbite nelle esposte considerazioni ogni altra censura. Le spese del giudizio di legittimità seguono la soccombenza.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità liquidate in Euro 35,00 per esborsi oltre Euro 3.000,00 per onorario ed oltre spese, I.V.A. e C.P.A..