

Cassazione civile sez. lav. - 08/01/2016, n. 152

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. MACIOCE Luigi -

Presidente -

Dott. D'ANTONIO Enrica -

Consigliere -

Dott. BLASUTTO Daniela -

Consigliere -

Dott. PATTI Adriano Piergiovanni -

Consigliere -

Dott. BUFFA Francesco - rel.

Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

sentenza

sul ricorso 16250-2013 proposto da:

CROCE ROSSA ITALIANA C.F. (OMISSIS), in persona del legale

rappresentante pro tempore, domiciliata in ROMA, VIA DEI PORTOGHESI

12, presso AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO, che la rappresenta e difende ope legis;

ricorrente -

contro

G.L. C.F. (OMISSIS), già elettivamente domiciliata in ROMA, VIA GARIGLIANO 65, presso lo studio

dell'avvocato ALFONSI PAOLO, che la rappresenta e difende unitamente

all'avvocato DELLA CORTE FERDINANDO, giusta delega in atti e da

ultimo domiciliata presso la CANCELLERIA DELLA CORTE
SUPREMA DI
CASSAZIONE;

-

controricorrente -
avverso la sentenza n. 4401/2012 della CORTE D'APPELLO
di ROMA,
depositata il 20/06/2012 r.g.n. 6229/2009;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del
27/10/2015 dal Consigliere Dott. FRANCESCO BUFFA;
udito l'Avvocato NATALE GAETANA, CORSINI ISABELLA, CESARONI
VITTORIO;
udito l'Avvocato DELLA CORTE FERDINANDO;
udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott.
MATERA Marcello, che ha concluso per il rigetto del
ricorso.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza del 28.6.12, la Corte d'appello di Roma, in riforma di sentenza del tribunale della stessa sede del 2009, condannava la Croce Rossa Italiana al pagamento in favore dei lavoratori indicati in epigrafe, tutti suoi dipendenti a tempo determinato più volte prorogati, del compenso incentivante da loro richiesto, ai sensi dell'art. 32 C.C.N.L. Enti Pubblici non economici 1998/2001.

A motivo della decisione, la Corte territoriale ribadiva, secondo il proprio orientamento, la spettanza del trattamento accessorio incentivante anche ai dipendenti a tempo determinato, per giunta ripetutamente prorogati come incontestato tra le parti, in applicazione del principio di non discriminazione previsto dal D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 6 in attuazione della Direttiva 1999/70 CE. Avverso tale sentenza la Croce Rossa Italiana ricorre per cassazione con cinque motivi, illustrati da memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c., cui resistono i lavoratori con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il primo motivo di ricorso si deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 115, 414, 416, 433 e 437 c.p.c. in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 4, per non avere ritenuto l'inammissibilità dell'appello che aveva censurato solo una delle due rationes decidendi della sentenza di primo grado, non essendo stata impugnata l'affermazione della sentenza che aveva ritenuto la mancanza di prova della partecipazione dei lavoratori ai progetti per i quali erano previsti gli incentivi.

Con il secondo motivo di ricorso si deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 115, 414, 416, 433 e 437 c.p.c. in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 3, per le medesime ragioni indicate al motivo che precede.

Con il terzo motivo di ricorso si deduce vizio di motivazione della sentenza impugnata per la non equiparabilità dei lavoratori a tempo determinati con quelli a tempo indeterminato, atteso che solo per i secondi vi erano progetti e valutazioni di produttività.

Con il quarto motivo si deduce violazione e falsa applicazione del D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 36 e degli artt. 35 e 36 del ccnl 6.7.95, artt. 28, 31 e 32 ccnl 98/01, art. 12 preleggi, clausola 4 accordo CES UNICE CEEP sul lavoro a tempo determinato, D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 6 e art. 2697 c.c., per aver trascurato la differenza tra il principio di non discriminazione e la parità di trattamento, essendo rilevante la specificità del rapporto di lavoro.

Con il quinto motivo si deduce violazione e falsa applicazione del D.P.R. n. 346 del 1983, art. 14 della L. n. 70 del 1975 e dell'art. 2697, per aver trascurato che il lavoratore non aveva ottemperato all'onere della prova dell'identità di mansioni con i lavoratori a tempo indeterminato.

I primi due motivi di ricorso possono essere esaminati congiuntamente: essi sono infondati.

Infatti, la ricorrente sin dalla proposizione della domanda introduttiva del giudizio ha invocato la corresponsione del medesimo trattamento riconosciuto ai dipendenti a tempo indeterminato, a prescindere dalla partecipazione a specifici progetti di produttività ed in correlazione solo con lo svolgimento delle medesime mansioni dei colleghi ai quali il compenso era stato riconosciuto. Tale prospettazione, reiterata in appello, è in grado di travolgere anche l'affermazione contenuta nella sentenza impugnata in ordine alla mancata prova della partecipazione ai progetti di produttività, in quanto l'invocazione del principio della parità di trattamento, ricollegandosi alle mansioni identiche eseguite, supera ogni questione relativa al tipo di progetti svolti.

Gli altri motivi di ricorso possono essere esaminati congiuntamente per la loro connessione: essi sono infondati.

Infatti, la negazione della spettanza del compenso incentivante anche ai dipendenti della Croce Rossa Italiana a tempo determinato, per giunta in virtù di contratti ripetutamente prorogati come incontestato tra le parti, si pone in contrasto con il principio di non discriminazione, alla luce della disciplina contrattuale collettiva in materia e tenuto conto dell'onere di allegazione e di prova a carico rispettivo di ciascuna delle parti. La clausola 4, punto 1 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato oggetto della Direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE stabilisce:

"Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive".

Tale disposizione ha trovato coerente recezione nell'ordinamento interno, sotto la medesima rubrica (Principio di non discriminazione), nel D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 6 secondo cui al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spetta (oltre alle ferie, alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità, al trattamento di fine rapporto, anche) "ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili" (intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva) "in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine".

Nell'interpretazione della giurisprudenza della Corte di giustizia UE, la suddetta direttiva, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato e l'accordo quadro ad essa allegato si applicano ai contratti e rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le amministrazioni e gli altri enti del settore pubblico ed esigono che sia esclusa qualsiasi disparità di trattamento tra dipendenti pubblici di ruolo e dipendenti pubblici temporanei comparabili di uno Stato membro, per il solo motivo che questi ultimi lavorino a tempo determinato, a meno che la disparità di trattamento non sia giustificata da ragioni oggettive nell'accezione di cui alla clausola 4, punto 1 di detto accordo quadro (Corte giust. UE 8 settembre 2011, in causa C-177/10). E la nozione di "ragioni oggettive" richiede che la disparità di trattamento sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti che contraddistinguano il rapporto di impiego in questione, nel particolare contesto in cui si iscrive e in base a criteri

oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria (Corte giust. UE 13 settembre 2007, in causa C-307/05). Sicchè, i lavoratori a tempo determinato possono opporsi ad un trattamento contrattuale di natura retribuita meno favorevole, al di fuori di qualsiasi giustificazione obiettiva, di quello riservato ai lavoratori a tempo indeterminato che si trovino in una situazione comparabile: non potendo il carattere temporaneo del rapporto di lavoro di taluni dipendenti pubblici costituire, di per sè, una ragione oggettiva ai sensi di tale clausola dell'accordo quadro, risolvendosi nella negazione, appunto discriminatoria, di una condizione di impiego (Corte giust.

UE' 22 dicembre 2010, in cause C-444/09 e C- 456/09, con specifico riferimento a un'indennità di servizio per anzianità).

La condizione di impiego dei lavoratori a tempo determinato della Croce Rossa Italiana risulta dai contratti collettivi, cui rinvia, per la definizione del trattamento economico fondamentale ed accessorio dei dipendenti della P.A., il D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 45, comma 1; con garanzia ai dipendenti della parità di trattamento contrattuale e comunque di trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi (art. 45, comma 2 D.Lgs. cit.).

I contratti collettivi definiscono quindi, secondo criteri obiettivi di misurazione, trattamenti economici accessori collegati alla produttività individuale e collettiva tenendo conto dell'apporto di ciascun dipendente (art. 45, comma 3, lett. a, b D.Lgs. cit.): senza che tuttavia con ciò il citato art. 45 introduca, nell'ordinamento del pubblico impiego privatizzato, un principio di parità di trattamento retributivo (Cass. 20 gennaio 2014, n. 1037; Cass. 21 novembre 2013, n. 26140), di contro vigendo il principio di eguale remunerazione dei lavoratori che svolgano uguali mansioni (Cass. 28 febbraio 2012, n. 3034).

Venendo ora al compenso incentivante in esame, esso è previsto quale elemento della struttura della retribuzione (art. 28, comma 1, lett. e CCNL del personale degli enti pubblici non economici 1998/2001 del 16 febbraio 1999) ed è alimentato dal Fondo appunto costituito per i trattamenti accessori del personale (art. 31, comma 1 CCNL cit.), prioritariamente finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza/efficacia dell'amministrazione e di qualità dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione, attraverso la contrattazione integrativa, di piani produttivi annuali e pluriennali e di progetti strumentali e di risultato, basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati per il personale ricompreso nelle Aree A, B e C (art. 32, comma 1 C.C.N.L. cit.). E con

erogazione degli incentivi da attribuire a livello di contrattazione integrativa per la realizzazione degli obiettivi e programmi di incremento della produttività dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati secondo le vigenti disposizioni (art. 31, comma 2 CCNL cit.). Se l'ambito previsionale di applicazione del suddetto contratto collettivo riguarda(va) tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, esclusi i dirigenti, dipendente dagli enti del comparto di cui all'art. 4 del Contratto collettivo quadro relativo alla definizione dei comparti di contrattazione sottoscritto il 2 giugno 1998, ivi compreso il personale della Croce Rossa Italiana di cui alla L. n. 730 del 1986 (art. 1 C.C.N.L. cit.), già il successivo C.C.N.L. del personale non dirigente degli enti pubblici non economici 2002/2003 del 9 ottobre 2003, applicabile ai rapporti qui controversi, disciplina tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato (art. 1, primo comma). E così pure il C.C.N.L. del personale non dirigente degli enti pubblici non economici 2006/2009 del 1 ottobre 2007 ribadisce l'applicazione a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato (art. 1, comma 1), pure prevedendo politiche di incentivazione della produttività, con progetti-obiettivo, piani di lavoro e altre iniziative, anche pluriennali, in funzione del miglioramento organizzativo e gestionale (art. 25, comma 1), prioritariamente orientati al conseguimento dei risultati specificamente indicati (art. 25, comma 2, lett. a - e), con adibizione da parte del dirigente dei "dipendenti" in relazione alla loro collocazione organizzativa e professionale e alla funzionalità della loro partecipazione ai singoli progetti e obiettivi, con attribuzione di obiettivi individuali e collettivi (art. 25, comma 3) e graduazione dei compensi incentivanti, in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati e definizione dei criteri di erogazione dalla contrattazione integrativa (art. 25, commi 4 e 5), nonché corresponsione di tali compensi ai "lavoratori" in unica soluzione a seguito di verifica dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti (art. 25, comma 6).

Appare evidente come dalla richiamata normativa contrattuale del settore, applicabile come detto anche ai dipendenti della Croce Rossa a tempo determinato, non emerga alcuna distinzione tra questi e i dipendenti a tempo indeterminato, in merito al compenso incentivante in questione: ricorrendo, in riferimento a tale istituto retributivo accessorio, le locuzioni normative dipendenti e lavoratori, comprensive di prestazione di attività lavorative tanto a tempo indeterminato, quanto a tempo determinato.

E allora, deve essere esclusa in radice un'incompatibilità, per così dire, ontologica del compenso incentivante, legato al raggiungimento di determinati e

specifici obiettivi debitamente programmati in dipendenza del rapporto di lavoro, con una sua modulazione a tempo determinato (tra l'altro ne caso di specie protratto per anni, per la reiterazione dei contratti a termine senza soluzione di continuità) ed avente ad oggetto compiti di istituto (e pertanto di natura nè straordinaria nè eccezionale) in regime convenzionato con altri enti, secondo la previsione (artt. 2 e 3 del suo Statuto) dei fini istituzionali della Croce Rossa.

Non solo, ma dalla contrattazione collettiva citata risulta, in parte, la piena compatibilità, per le ragioni dette, dell'istituto retributivo in questione con il contratto di lavoro a tempo determinato, per applicazione diretta *ratione temporis* e, in parte, la non incompatibilità in via interpretativa, per argomentazione dalle medesime disposizioni contrattuali, ove non applicabili *pro rata temporis*.

Nè alcun probante elemento argomentativo in senso contrario emerge dal precedente di questa Corte (Cass. 3 marzo 2014, n. 4911) invocato dalla ricorrente, in sede di memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c. e di discussione alla pubblica udienza. Esso riguarda, infatti, l'ipotesi ben diversa di esclusione del riconoscimento, per lavoratori assunti dall'impresa con contratto a termine o di formazione e lavoro, di un premio di produttività (per conseguire il quale il lavoratore a tempo indeterminato o assunto con contratto di formazione e lavoro, che avesse superato la prova, doveva aver riportato nell'anno di riferimento una nota di qualifica superiore al giudizio di "mediocre"), premio fondato sul presupposto di una continuità di impegno il cui apprezzamento non sarebbe compatibile con la durata di pochi mesi del vincolo a termine, stante la necessaria sussistenza di un sinallagma fondato sulla qualità del rendimento e dell'apporto nel tempo del lavoratore (considerato altresì che il contratto collettivo riservava le note di qualifica, per il giudizio annuale da comunicarsi agli interessati nel primo semestre dell'anno successivo, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato).

Nel caso di specie, invece, ben più ampia di pochi mesi è stata la durata dei contratti a tempo determinato stipulati con i lavoratori (pure ripetutamente prorogati) e con tal durata essendo del tutto compatibile la finalità incentivante di risultati da conseguire nell'ambito di obiettivi oggetto di programmi, da cui non possono pertanto essere esclusi i predetti contratti, alla luce della scrutinata disciplina contrattuale collettiva applicata.

Quanto, infine, alla denunciata violazione dell'art. 2697 c.c. per la supposta non corretta ripartizione del regime probatorio tra le parti, la Corte territoriale ha fatto buon governo dei principi in materia: avendo essa escluso avere la difesa della

Croce Rossa offerto alcuna prova, di cui pure era onerata, in ordine alla sussistenza di elementi precisi e concreti tali da giustificare la disparità di trattamento nel trattamento dei propri dipendenti.

Ed infatti, i lavoratori, nell'agire per l'adempimento dell'obbligo datoriale di corresponsione del compenso incentivante, hanno provato, quale fonte negoziale integrante fatto costitutivo del proprio diritto, la prestazione lavorativa a tempo determinato e l'inquadramento ricevuto, neppure contestati dall'ente datore e ne hanno allegato l'inadempimento, non avendo invece la Croce Rossa assolto alla prova, a suo carico, del fatto impeditivo della pretesa ex adverso azionata (Cass. 15 marzo 2010, n. 6205; Cass. 3 luglio 2009, n. 15677; Cass. s.u. 30 ottobre 2001, n. 13533): tal fatto essendo semmai rappresentato dall'obiettiva incompatibilità (nella specie smentita per le superiori argomentazioni) del compenso incentivante rivendicato dai lavoratori con i compiti ad essi assegnati e, prima ancora, dalla corresponsione dell'emolumento accessorio nell'effettiva ricorrenza di specifici requisiti contrattuali prescritti (e non "a pioggia", senza alcuna programmazione nè pianificazione di obiettivi per la promozione di reali e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza/efficacia dell'amministrazione e di qualità dei servizi istituzionali).

Dalle superiori argomentazioni discende allora coerente il rigetto del ricorso, con la regolazione delle spese del giudizio secondo il regime di soccombenza; con esclusione del versamento dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato ai sensi del D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, comma 1 quater, da parte della ricorrente principale, in quanto parte istituzionalmente esonerata, per valutazione normativa della sua qualità soggettiva, dal materiale versamento del contributo stesso, mediante il meccanismo della prenotazione a debito (Cass. 14 marzo 2014, n. 5955).

P.Q.M.

rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese del giudizio, che liquida in Euro 100,00 per esborsi e Euro 3.000,00 per compenso professionale, oltre rimborso per spese generali in misura del 15% e accessori di legge.

Ai sensi del D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, comma 1 quater, dà atto della non sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente

principale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello dovuto per il ricorso principale, a norma dell'art. 13, comma 1 bis D.P.R. cit..

Così deciso in Roma, il 27 ottobre 2015.

Depositato in Cancelleria il 8 gennaio 2016