



REPUBBLICA ITALIANA  
**TRIBUNALE DI POTENZA**

SEZIONE CIVILE - SOTTO SEZIONE LAVORO

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
DISPOSITIVO CON MOTIVAZIONE CONTESTUALE

il Giudice del lavoro dr. Leonardo Pucci, pronunciando

SENTENZA

nella causa promossa da:

OMISSIS

**CONTRO**

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA  
contumace

Il giudice, visto l'art. 429, rigettata ogni altra domanda od eccezione:

- A) respinge il ricorso;
- B) compensa integralmente tra le parti le spese di lite.

Potenza, 9 ottobre 2012

Il Giudice  
dr. Leonardo Pucci

MOTIVAZIONE

Parti ricorrenti, tutti dipendenti del Ministero convenuto, con la qualifica di funzionari giudiziari, categoria F, pos. ec. F1 CCNI del 29.7.2010 (già qualifica di cancelliere C1 nella precedente contrattazione collettiva), hanno chiesto

l'accertamento del loro diritto ad essere inquadrati nella superiore qualifica di direttore amministrativo F3 del contratto collettivo applicabile, con tutte le conseguenze economiche, nonché ha chiesto la condanna della PA convenuta al pagamento delle differenze retribuiti relative.

Sostengono, infatti, i ricorrenti che, in forza l'ultima contrattazione collettiva integrativa, non vi sarebbero più alcune differenze tra le vecchie categorie C1 e C2 e che, di conseguenza, sarebbe irragionevole che il nuovo contratto collettivo abbia operato una trasmigrazione tra categorie (nel riformularle tutte) illegittima e da annullare con riferimento alla C1. Infatti, tale categoria è confluita nella categorie F1, pur svolgendo, i dipendenti relativi, le medesime mansioni dei cancellieri C2.

Non si costituiva il Ministero, rimanendo contumace.

Il ricorso non è stato accolto per le seguenti considerazioni:

1. Preliminarmente, deve confermarsi la possibilità per l'autorità giudiziaria ordinaria di sindacare (seppur in maniera certamente cauta e limitata al caso di specie) il dettato contenuto nei contratti collettivi (tanto di matrice privata che pubblica). Infatti, tale disciplina, seppur divergente in parte dai singoli contratti individuali di diritto comune, non può certo considerarsi al di sopra della legge. Altro discorso può essere quello relativo all'incisività del potere giudiziale su di essi. Se, in altre parole, il giudice possa sancirne la nullità, o debba limitarsi alla disapplicazione.

Alla luce di ciò, però, esaminando il caso di specie, non sembra che possa muoversi, Contrattazione Nazione Integrativa applicabile, alcuna censura per i profili individuati dai ricorrenti.

Detta normativa pattizia, sul punto della modifica nominale delle categorie in ambito del comparto giustizia, per quanto di interesse, prevede che la vecchia categoria C1 (come la C1 Super) rientri nella terza Area, la medesima dei vecchi profili professionali di cancelliere C2 e direttore di cancelleria C3. Solo in via di inquadramento nella posizione economica fa corrispondere al vecchio cancelliere C1 la fascia economica F1, al C1 Super, quella F2, al C2 quella F3, ai vecchi C3 e C3 Super, rispettivamente, le fasce F4 ed F5.

Ancora, la stessa contrattazione citata (cfr., doc. 3, fasc. ricorrenti) che le diverse fasce retributive, poste all'interno della medesima Area, «non sono correlate a diversità sostanziali di contenuti mansionali, ma costituiscono solo un sistema di progressione economica, commisurata alla maggiore professionalità acquisita durante il rapporto di lavoro».

In tale quadro ricostruttivo perdono rilevanza le considerazioni dei ricorrenti in ordine al fatto che il nuovo profilo professionale di Funzionario giudiziario equipari le mansioni dei vecchi C1 a quelle dei C2, ma soprattutto non vi è alcun legame tra una simile previsione ed il diritto dei ricorrenti alla fascia economica superiore.

Andando con ordine, un dipendente, in sede di aggiornamento delle categorie (con modifica dei profili professionali anche con riferimento alle mansioni) non può certo richiedere una diversa corrispondenza delle categorie assumendo che il suo nuovo profilo professionale (ampliato in termini mansionali) sarebbe corrispondente ad un vecchio profilo, poi inquadrato in una posizione economica superiore.

In altre parole la procedura di aggiornamento è lineare e non può essere sovvertita: prima si individuano le categorie precedenti (che già di per sé sono sintomatiche della professionalità acquisita dal dipendente), poi si provvede al loro inserimento nelle nuove categorie giuridiche (in questo caso le Aree professionali) e solo dopo si correlano alle fasce economiche ovviamente avendo come punto di partenza la categoria e la posizione economica di provenienza (non certo quella di arrivo).

Nel caso di specie, le tabelle di equiparazione (Allegato B del contratto) sono semplicemente progressive e, quindi, per quanto concerne le fasce economiche, rispettano in tutto e per tutto le posizioni economiche di provenienza di ciascun dipendente non operando alcuna discriminazione irragionevole.

2. Peraltro, sono gli stessi ricorrenti a riferire nel ricorso come la declaratoria delle mansioni del Funzionario giudiziario sia proprio quella relativa ai loro compiti e funzioni pregressi, con l'aggiunta del «*coordinamento, direzione e controllo, ove previsto, di unità organiche anche a rilevanza esterna*» e da ciò consegue che la doglianza di questi attiene al fatto che un professionalità asseritamente identica a quella degli odierni Funzionari giudiziari abbia un

inquadramento economico e nominalistico superiore (quello di Direttore amministrativo).

Ma nemmeno può dirsi irragionevole che, a parità di mansioni, vi siano inquadramenti diversi per i dipendenti, essendo un principio consolidato quello inerente la libertà del datore di conferire i livelli in maniera discrezionale, col solo limite di non pregiudicare nei singoli casi i lavoratori (conferendo loro inquadramenti inferiori alle mansioni svolte).

In quest'ordine di idee, vi è sempre stata uniformità nella giurisprudenza della Suprema Corte (cfr., ad esempio, Cass., sez. lav., 25-09-1999, n. 10581: *«Il canone della ragionevolezza, che rappresenta un opportuno ed utile criterio di valutazione del rispetto del principio di uguaglianza da parte delle leggi, non può agire con la stessa efficacia e profondità nel valutare i regolamenti privati di interessi frutto dell'autonomia contrattuale, e, d'altra parte, neanche è desumibile dall'art. 36 cost. un principio che imponga la parità di trattamento retributivo a parità di mansioni; ne consegue che, a fronte di una contrattazione collettiva che introduca trattamenti diversificati, è precluso al giudice sindacare l'assetto di interessi convenuto dalle parti sulla base di apprezzabili motivazioni e senza violazione del principio di buona fede, secondo l'apprezzamento al riguardo del giudice di merito»*), la quale, in una immensa varietà di diverse situazioni particolari, ha sempre confermato che il limite della contrattazione debba rinvenirsi nel rispetto delle mansioni assegnate e nelle norme imperative, mentre le differenziazioni di profili retributivi (come accade nel caso oggetto di giudizio) non possono mai porsi come una violazione dei canoni di buona fede e ragionevolezza (vedi, anche, Cass., sez. lav., 08-01-2002, n. 132: *«Non configurandosi un diritto soggettivo del lavoratore alla parità di trattamento a parità di mansioni, il contratto collettivo può legittimamente prevedere una differente retribuzione in funzione dell'anzianità dei singoli dipendenti, senza che l'applicazione di tali disposizioni determini una lesione del principio della buona fede e correttezza nel rapporto di lavoro»*; cfr., ancora, Cass., sez. lav., 07-01-1999, n. 62: *«Nel nostro ordinamento non è possibile individuare un principio che imponga la parità di trattamento tra lavoratori dipendenti che svolgano identiche mansioni; infatti, l'art. 36 cost. si limita a garantire la sufficienza e la proporzionalità della retribuzione alla qualità e alla quantità del lavoro prestato, mentre il canone della ragionevolezza che rappresenta un utile criterio di valutazione del rispetto da parte*

*del legislatore del principio di uguaglianza posto dall'art. 3 cost. non può essere applicato con la stessa efficacia nella valutazione dei regolamenti privati di interessi, che siano frutto dell'autonomia contrattuale; ne consegue che a fronte di una contrattazione collettiva che introduca posizioni e trattamenti diversificati è precluso al giudice l'esame della razionalità del regolamento contrattuale, a meno che risultino violate specifiche norme di diritto positivo»).*

Considerando che, nel caso di specie, come visto, il profilo sostanziale e giuridico è assorbito dall'Area funzionale (la Terza), mentre la differenziazione lamentata attiene al profilo nominalistico ed economico, non soffre di alcuna irragionevolezza un precetto contrattuale che preveda una fascia economica superiore per una categoria di provenienza le cui caratteristiche, in sede di nuova contrattazione, sono state raggiunte anche dal profilo precedentemente inferiore, sostanziandosi tale situazione non certo in un danno per la categoria *ex* C1, quanto semmai in un vantaggio per l'*ex* C2.

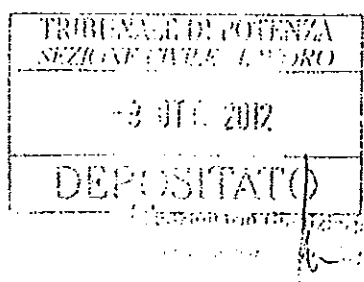
3. Il centro della questione avrebbe potuto, allora, essere spostato sulle concrete mansioni svolte dai ricorrenti e sulla loro riconducibilità o meno alla categoria richiesta, al fine di accertare il diritto dei dipendenti (non all'inquadramento, rispetto al quale osta l'art. 52 D.Lgs. 165/2001, bensì) a vedersi riconosciuto il trattamento economico per l'attività prestata.

Sul punto deve evidenziarsi come da parte dei ricorrenti non vi sia stata alcuna prova delle mansioni effettivamente svolte, né una domanda di accertamento delle stesse.

Alla luce di tale ricostruzione, le domande dei ricorrenti non possono trovare accoglimento.

4. Le spese di lite, al contrario, possono essere integralmente compensate, sussistendone eccezionali ragioni, attesa la problematica della questione, la quale, realmente sussistente a livello generalizzato, ha giustificato in astratto il ricorso all'autorità giudiziaria.

Potenza, 9 ottobre 2012



Il giudice  
dr. Leonardo Rucci