

I dipendenti pubblici hanno diritto a mantenere il trattamento integrativo stabilito dal contratto decentrato, anche se il contratto è nullo. I lavoratori interessati, avendo confidato in buona fede nella contrattazione integrativa stipulata dalle parti sociali, hanno adottato scelte di vita e assunto impegni che devono essere tutelati. Quindi la nullità della contrattazione, anche se determina responsabilità personali e patrimoniali per chi l'ha sottoscritta, non legittima in alcun modo il recupero delle somme erogate ai dipendenti che hanno prestato la propria attività lavorativa in base ad accordi decentrati siglati in precedenza.

Questo il principio sancito dal Tribunale di Siena, sezione lavoro, nella sentenza 717/2012, depositata il 13 maggio 2013, con cui ha respinto il ricorso presentato da una Pa contro i decreti ingiuntivi, presentati da alcuni dipendenti, per il pagamento del trattamento economico accessorio riconosciuto dalla contrattazione decentrata.

Nel caso, l'ente aveva unilateralmente sospeso l'erogazione del trattamento economico integrativo riconosciuto dalla contrattazione decentrata, in quanto aveva ritenuto tale contratto nullo per "mancanza di copertura" (articolo 40, comma 3-quinquies del Dlgs 165/2001).

Il giudice del lavoro ha chiarito che nel rapporto di pubblico impiego riformato, la Pa non esercita più poteri di supremazia speciale, ma opera con la capacità del datore di lavoro privato. Pertanto, la Pa si trova in qualità di datore di lavoro su un piano di parità contrattuale con i dipendenti, che sono titolari di diritti, tutelati dall'articolo 2907 del Codice civile, non degradabili con atti unilaterali del datore pubblico. Quindi, non è configurabile, in linea di principio, un potere di autotutela della Pa quando agisce in qualità di datore di lavoro.

La mancata corresponsione (o il recupero successivo all'erogazione) del trattamento economico accessorio, previsto dal contratto integrativo, benché tale ultimo atto sia nullo, contrasta con i fondamentali canoni di buona fede e affidamento incolpevole del pubblico dipendente percettore di corrispettivi previsti dal contratto.

Il principio dell'irriducibilità della retribuzione, infatti, dettato dall'articolo 2103 c.c., impone che la retribuzione concordata al momento dell'assunzione non sia riducibile, neppure a seguito di accordo tra il datore e il prestatore di lavoro.

Ogni patto che preveda una diminuzione del compenso pattuito è da ritenersi nullo nel caso in cui la decurtazione riguardi le componenti della retribuzione erogate per compensare particolari modalità della prestazione lavorativa.

Il diritto dei lavoratori interessati al mantenimento del trattamento integrativo, deciso in contrattazione, non scaturisce soltanto dalla tutela dell'affidamento incolpevole durante il periodo di esecuzione del rapporto, ma dalla natura sostanzialmente retributiva del corrispettivo erogato, nel rispetto dell'articolo 36 della Costituzione.

Il trattamento integrativo, infatti, nonostante sia erogabile solo "a consuntivo", in quanto corrispettivo connesso alla prestazione concretamente effettuata e per le attività concretamente svolte, ha natura retributiva e come tale è assistito dalla garanzia di irriducibilità.

Una tale decisione del datore di lavoro sarebbe stata legittima soltanto nel caso in cui lo stesso datore fosse riuscito a dimostrare, sul piano quantitativo e qualitativo, di aver disposto una diminuzione delle prestazioni, tanto da giustificare la decurtazione del trattamento retributivo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA