

<https://leautonomie.it/9840-2/>

## Lavoro pubblico: si applicano solo i Ccnl dei pertinenti comparti contrattuali

12/07/2024 [Rossella Manzo](#) [Pubblico Impiego](#)

Ai dipendenti pubblici non può applicarsi un trattamento economico diverso da quello previsto dalla contrattazione di comparto – Commento a Cass. – sez. L – n. 16150, 11 giugno 2024.

Nel pubblico impiego privatizzato, la disciplina della retribuzione è rigidamente riservata alla contrattazione collettiva di comparto, sicché il dipendente non può percepire trattamenti economici derivanti dall'applicazione di un contratto collettivo diverso, neppure se di maggior favore.

A tale conclusione è approdata la Corte di Cassazione con la recente ordinanza n. 16150 dell'11 giugno 2024, che ha fatto chiarezza in tema di fonti applicabili al rapporto di lavoro in ambito di pubblico impiego privatizzato.

La pronuncia ha preso le mosse dalla vicenda di un dipendente del Consorzio Autostrade Siciliane, il cui caso ha prodotto esiti diametralmente opposti nei due gradi di giudizio precedenti a quello di legittimità.

Il lavoratore ha presentato ricorso in primo grado per il riconoscimento del diritto alle differenze retributive, sostenendo di aver svolto, per un dato periodo di tempo, mansioni ascrivibili ad un livello superiore a quello di inquadramento, secondo quanto previsto dal CCNL Autostrade e Trafori.

Il giudice di prime cure, rilevata la natura di ente pubblico non economico del Consorzio, ha rigettato la domanda, ritenendo scorretta l'applicazione del contratto collettivo riferibile alle società che gestiscono strade e autostrade, in luogo della contrattazione collettiva regionale.

Il giudice del gravame, di contro, pur non mettendo in discussione la natura giuridica dell'ente, né la necessaria applicazione della contrattazione pubblica nella gestione dei suoi rapporti di impiego, ha rilevato che all'epoca dei fatti il Consorzio aveva approvato norme regolamentari per il personale facendo riferimento al CCNL Autostrade e Trafori e che, pertanto, lo svolgimento delle mansioni superiori era avvenuto in un periodo nel quale l'ente applicava di fatto ai propri dipendenti il contratto privatistico, pur essendo tenuto all'applicazione del contratto regionale. La Corte d'Appello concludeva, quindi, che dovesse

applicarsi l'art 2126 c.c. e riconoscersi al dipendente il diritto alla retribuzione per le prestazioni effettivamente rese.

Alla luce di tale divergenza di vedute, la Cassazione ha colto l'occasione per ribadire la rigidità del sistema di fonti che regola il pubblico impiego, nel quale il rapporto di lavoro è disciplinato esclusivamente dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

In merito a quest'ultima, è preciso dovere dell'Amministrazione datrice di lavoro individuare il contratto collettivo di comparto correttamente applicabile, in modo da determinare il corrispondente trattamento economico per i propri dipendenti, essendole preclusa la possibilità di far ricorso ad un diverso contratto collettivo, neppure se fonte di un trattamento migliorativo.

Ne consegue che, se al lavoratore venisse corrisposto un trattamento economico maggiore di quello effettivamente spettantegli, il riconoscimento sarebbe affetto da nullità e la P.A. datrice di lavoro sarebbe tenuta al ripristino della legittimità violata, attraverso la ripetizione di quanto indebitamente corrisposto sine titolo.

Richiamando il proprio orientamento costante in materia, la Suprema Corte ha ricordato che "non è ravvisabile, in capo al lavoratore cui sia stato illegittimamente applicato un trattamento individuale – anche migliorativo – diverso da quello previsto dalla contrattazione collettiva, una posizione giuridica soggettiva tutelabile in virtù dell'adozione, da parte dell'Amministrazione, di un provvedimento (illegittimo) di individuazione di un errato regime degli emolumenti, e ciò in quanto il trattamento economico deve trovare necessario fondamento nella contrattazione collettiva" (così Cass. – sez. L – sent. n. 15902 del 15/06/2018).

L'ordinanza in commento è, altresì, un interessante spunto per vagliare la riferibilità della tutela ex art 2126 c.c. all'attività lavorativa prestata nei confronti di una pubblica amministrazione.

Tale norma deve necessariamente trovare applicazione anche nel pubblico impiego, in quanto con essa si intende affermare, in senso assoluto, che la nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non può compromettere la posizione del lavoratore. Quest'ultimo, infatti, è titolare di diritti imprescindibili, quale quello ad un'adeguata retribuzione e copertura previdenziale, che trovano diretta copertura costituzionale negli artt. 36 e 38 cost.

L'art 2126 c.c., quindi, si applica anche nel caso di nullità del rapporto di lavoro costituito in violazione delle regole che disciplinano l'assunzione presso le Pubbliche amministrazioni, in quanto gli obblighi retributivi e previdenziali rilevano di fatto e non conta che il rapporto sia nullo perché instaurato in violazione delle assunzioni alle dipendenze della P.A.

Ciò nonostante, va precisato che l'art 2126 c.c. opera solo nel caso in cui la prestazione lavorativa sia resa sulla base di un contratto nullo, e non anche nell'ipotesi in cui il vizio di nullità, invece che riguardare il rapporto lavorativo in sé, concerna la sua errata regolamentazione tramite un atto dispositivo viziato adottato dall'Amministrazione datrice di lavoro.

In conclusione, in nessun caso la P.A. può applicare ai propri dipendenti un trattamento economico diverso da quello previsto dall'unica fonte legale vincolante, cioè la contrattazione collettiva di comparto. Un diverso trattamento economico, corrisposto sulla base di un contratto collettivo privatistico, non vale a costituire sul dipendente un diritto soggettivo alla conservazione del trattamento economico più favorevole.