

## **Ufficio Studi CODAU**

### **"Documento redatto con il contributo dei componenti dell'Ufficio Studi e VALIDATO dal Comitato Scientifico del Codau"**

**È illegittimo subordinare la progressione economica del lavoratore alla sua presenza in servizio alla data di approvazione della relativa graduatoria<sup>1</sup>. Commento Corte di Cassazione n.4631/2024.**

La vicenda nasce da un ricorso per Cassazione proposto dall'Agenzia delle Entrate e del Territorio che lamenta la non conformità alla normativa vigente delle motivazioni fornite dalla Corte di appello territoriale in ordine alla sussistenza del diritto alla progressione economica per quei dipendenti che, in servizio al momento dell'indizione della procedura, fossero cessati dal servizio anteriormente alla sua conclusione con la pubblicazione delle graduatorie finali.

La Suprema Corte con l'ordinanza in esame rigetta il ricorso confermando il convincimento maturato dalla Corte territoriale.

La motivazione si fonda sull'analisi delle ragioni sottese alla disciplina, all'interno del CCNL di riferimento, delle procedure finalizzate all'attribuzione di progressioni economiche nell'ambito della vita lavorativa del dipendente.

Preliminarmente, infatti, la Corte richiama alcune disposizioni del CCNL di comparto in tema di progressioni economiche che di seguito si sintetizzano.

Lo sviluppo economico all'interno delle aree è correlato alla maggiore flessibilità del sistema di classificazione del personale ed è attuato attraverso la stipula del contratto integrativo, nel limite delle risorse esistenti e disponibili nell'apposito fondo. Inoltre, sempre secondo il CCNL, i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono a cadenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno a seguito di una pianificazione effettuata sulla base delle risorse disponibili nel fondo alla data del 31 dicembre di ciascun anno precedente. In ragione di tali disponibilità è individuato il numero di dipendenti che acquisisce la fascia retributiva. Le selezioni devono avvenire sulla base di criteri oggettivi, che tengano conto della esperienza professionale maturata, dei titoli di studio e culturali posseduti, dei percorsi formativi con esame finale (se attuati dall'amministrazione) e di altri eventuali criteri fissati in sede di contrattazione integrativa.

Secondo l'accordo collettivo il criterio della esperienza professionale non va inteso come mera anzianità di servizio o in relazione ad altri dati formali ma è diretto a valorizzare le capacità reali dei dipendenti e le loro effettive conoscenze. Inoltre, le risorse del fondo devono essere finalizzate a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali mediante la realizzazione, in sede di contrattazione integrativa, di piani e progetti strumentali e di risultato.

---

<sup>1</sup> Ha collaborato alla stesura del presente documento Giacomo Verde Università del Molise

I costi degli sviluppi di carriera del personale, in ragione della prevista cadenza annuale, sono finanziati con una quota delle risorse certe e stabili, tra quelle indicate dallo stesso contratto nazionale.

In particolare, secondo la Corte, sulla base della disciplina richiamata, le progressione economiche all'interno di ciascuna area professionale assolvono a tre specifiche funzioni.

La prima funzione ha una natura "corrispettiva" in quanto compensa la flessibilità di impiego richiesta ai dipendenti; la seconda ha un carattere "premiante" dal momento che riconosce il diverso grado di abilità professionale acquisito progressivamente dai dipendenti nell'esercizio delle funzioni; la terza funzione ha una natura "incentivante" poiché destinata a promuovere miglioramenti dell'efficienza dei servizi istituzionali.

Nella fattispecie in esame, secondo le previsioni dell'accordo collettivo, il passaggio di fascia è programmato con cadenza annuale ed ha decorrenza dall' 1° gennaio di ogni anno, sulla base della valutazione delle abilità conseguite dal dipendente negli anni precedenti e dei titoli posseduti.

La tesi della parte ricorrente, secondo cui, dalla finalità incentivante deriverebbe la necessità della permanenza in servizio dei dipendenti alla data di approvazione della graduatoria, incontra *"l'evidente limite di obliterare le finalità corrispettiva e premiante"*. Peraltro la decorrenza retroattiva della progressione alla data del 1° gennaio di ciascun anno *"resterebbe del tutto ingiustificata se la progressione stessa avesse l'unico scopo di promuovere prestazioni di lavoro future rispetto alla conclusione della procedura"* (si veda anche Cass. sentenza n. 26934/2022). La retroattività della progressione economica è giustificata dagli obiettivi perseguiti e dalla necessità/volontà - recepita dalle parti nell'accordo - di *"neutralizzare le inevitabili sfasature temporali dovute ai tempi di conclusione del contratto integrativo e di successivo svolgimento delle procedure selettive, legando la progressione, anche temporalmente, ai miglioramenti già realizzati"*.

In considerazione di ciò, secondo la Corte, una volta che siano stati definiti i criteri di selezione con la stipula del contratto integrativo e sia stata avviata la procedura selettiva, non può ritenersi, sulla base della sola finalità di ottenere un aumento di efficienza dell'attività amministrativa per il futuro, l'ulteriore requisito della permanenza in servizio del dipendente alla data di approvazione della graduatoria.

In conclusione, disconoscere il diritto alla progressione economica ai lavoratori cessati dal servizio anteriormente alla sua conclusione con la pubblicazione delle graduatorie finali, significherebbe correlare il diritto alla progressione economica alla data di approvazione della graduatoria e, pertanto, introdurre illegittimamente un requisito aleatorio non previsto nell'accordo collettivo (si veda anche Cass. ordinanza n. 818/2023).

Pertanto, in continuità con i precedenti indirizzi richiamati, risulta illegittima l'estromissione dei lavoratori dalla graduatoria a causa del sopravvenuto pensionamento.