

Ufficio Studi CODAU

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

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, n. 21520/2024

I contratti individuali dei Dirigenti pubblici non possono prevedere compensi accessori ulteriori rispetto a quelli previsti dalla contrattazione collettiva¹.

La vicenda nasce da un'azione promossa dinanzi al Tribunale da alcuni dirigenti avvocati, dipendenti di un'azienda ospedaliera, tesa a farsi riconoscere, sulla base di una disposizione contenuta nel Regolamento dell'Avvocatura dell'azienda, il diritto alla corresponsione di alcuni compensi professionali.

Nello specifico tale Regolamento prevede che, in caso di sentenze favorevoli con spese compensate, ai menzionati dirigenti avvocati debbano essere corrisposti i compensi professionali nella misura minima prevista dal Regolamento del Consiglio dell'ordine.

Occorre considerare che i dirigenti avvocati, in seguito ad una precedente transazione, avevano stipulato con l'ente dei contratti individuali che prevedevano la rinuncia alla retribuzione di risultato in cambio della corresponsione degli onorari professionali nelle vertenze patrocinata con esito favorevole.

In un primo momento l'Azienda aveva adempiuto all'accordo; successivamente aveva sospeso il pagamento dei predetti onorari per le cause con esito favorevole, ma con spese compensate.

A seguito di tale sospensione i ricorrenti, con due ricorsi, successivamente riuniti, hanno chiesto la condanna dell'Azienda a pagare le somme per compensi professionali non pagate e riferite a controversie concluse con esito favorevole e con spese compensate, secondo quanto previsto dal richiamato Regolamento aziendale.

Il Tribunale adito ha rigettato il ricorso.

Avverso la pronuncia di rigetto i ricorrenti hanno proposto ricorso in appello che la Corte territoriale ha respinto; successivamente i dirigenti avvocati hanno proposto ricorso per Cassazione.

La Suprema Corte ha rigettato il ricorso.

Nello specifico, con uno dei motivi di ricorso per Cassazione i ricorrenti lamentavano che la Corte territoriale avrebbe erroneamente affermato la nullità dei loro contratti individuali nella parte in cui, prevedendo il loro diritto al pagamento degli oneri professionali nelle vertenze concluse con esito favorevole senza distinguere le ipotesi in cui le spese erano state

¹ Ha collaborato alla stesura del presente documento Giacomo Verde Università del Molise

compensate, violavano sia l'art. 45 del D.Lgs. n. 165 del 2001 sia il Contratto collettivo che, al contrario, ammetteva tale diritto solo ove la parte avversa fosse stata condannata a rifondere le spese.

La Contrattazione collettiva di settore, infatti, prevede che ai dirigenti avvocati e procuratori appartenenti al ruolo professionale debbano essere erogati i compensi professionali previsti dal regio decreto n. 1578 del 27 novembre 1933, recuperati a seguito di condanna della parte avversa soccombente.

Nel caso in esame, i dirigenti, invece, sostenevano che i propri contratti individuali sarebbero stati validi in quanto derogavano *in melius* alle disposizioni del Contratto collettivo, prevedendo la possibilità di ottenere i compensi anche in caso di compensazione delle spese.

Per i giudici di legittimità, tuttavia, tale doglianza è risultata infondata in quanto, "*in tema di pubblico impiego privatizzato, il principio di pari trattamento di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 165 del 2001 vieta trattamenti individuali migliorativi o peggiorativi rispetto a quelli previsti dalla contrattazione collettiva (Cass., Sez. L, n. 6553 del 6 marzo 2019)*".

I giudici hanno rimarcato, in particolare, come l'atto con cui venga attribuito ad un dipendente un trattamento economico non conforme alle previsioni di legge o del contratto collettivo è nullo e quanto indebitamento corrisposto deve essere recuperato dalla Pubblica Amministrazione (Cass., Sez. L, n. 6715 del 10 marzo 2021).

Inoltre la Corte ha evidenziato che il richiamato orientamento risulta consolidato presso la giurisprudenza di legittimità proprio per fattispecie analoghe a quella esaminata e con riferimento al compenso spettante ai dipendenti-avvocati degli enti del comparto sanità².

In conclusione, sebbene la fattispecie riguardi i compensi accessori di dirigenti avvocati, il costante indirizzo giurisprudenziale qui richiamato conferma che per l'intero comparto pubblico, ai fini della quantificazione dei compensi accessori dei dirigenti, gli accordi decentrati e individuali non possono prevedere retribuzioni premiali aggiuntive rispetto a quelle indicate nel CCNL. Ne consegue che, nell'ambito dei contratti individuali, la previsione di somme accessorie ulteriori rispetto a quelle previste dalla contrattazione collettiva risulta indebita e pone, a carico della P.A., un obbligo di recupero delle somme versate a titolo di retribuzione accessoria, con tutte le conseguenze del caso.

² Cass., Sez. L, n. 12332 del 18 maggio 2018; Cass., Sez. L, n. 12333 del 18 maggio 2018; Cass., Sez. L, n. 6553 del 6 marzo 2019; Cass., Sez. L, n. 8168 del 24 aprile 2020; Cass., Sez. L, n. 8169 del 24 aprile 2020; Cass., Sez. L, n. 9793 del 26 maggio 2020; Cass. Sez. L, n. 26156 del 17 novembre 2020.