

Lavoratori a termine e incentivi per la produttività senza discriminazione

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 23487 del 17 novembre 2015, ha affermato che i lavoratori con contratto a termine non possono essere esclusi, salvo elementi specifici e concreti, dalla erogazione di premi di produttività nel settore pubblico, atteso che, a prestazioni analoghe, deve corrispondere un uguale trattamento economico, cosa che prescinde dall'inquadramento contrattuale.

.....

La Corte Suprema ha definito con questa pronuncia che il trattamento accessorio incentivante non deve fare distinzione tra dipendenti a tempo indeterminato e determinato quando questi ultimi effettuano un lavoro in termini di qualità e dell'apporto paragonabile al prestatore assunto.

Il fatto

Il caso trae origine da una sentenza con cui i giudici di Corte d'Appello, in riforma della decisione di primo grado (che, nel giudizio proposto da due dipendenti a tempo determinato – più volte prorogati dall'ente datore di lavoro, nello specifico la Croce Rossa Italiana – ne aveva respinto le domande di pagamento del **compenso incentivante** attribuito ai lavoratori a tempo indeterminato), condannava l'ente datore al pagamento, in favore di ciascuno dei lavoratori al suddetto titolo, di una determinata somma, oltre rivalutazione ed interessi legali.

In particolare, la Corte territoriale ribadiva la spettanza (nei limiti della prescrizione, interrotta con richiesta del tentativo di conciliazione) del trattamento accessorio incentivante anche ai dipendenti a tempo determinato, per giunta ripetutamente prorogati come incontestato tra le parti, in applicazione del principio di non discriminazione previsto dall'art. 6 del d.lgs. n. 368/2001, in attuazione della Direttiva 1999/70 CE (relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato), appunto contemplante quelle "condizioni di impiego" tra le quali esso rientra, per il suo collegamento ai miglioramenti di efficienza dell'amministrazione e di qualità dei servizi secondo la programmazione di produttività dell'ente.

Ciò si esprimeva poi in difetto di prova, a carico dell'ente datore a fronte delle puntuali allegazioni dei lavoratori, di elementi specifici e concreti giustificanti una diversità di trattamento rispetto ai dipendenti a tempo indeterminato, non ravvisabile nella mera

circostanza della qualificazione dell'impiego come di ruolo in base all'ordinamento interno e di alcune caratteristiche proprie del pubblico impiego, attesa l'identità di mansioni svolte (di autisti barellieri) in funzione di compiti istituzionali dell'ente (quali quelli in regime di convenzione, ai sensi degli artt. 2 e 3 dello Statuto dell'ente) ed avuto riguardo al tenore dei contratti individuali sottoscritti tra le parti e della più recente evoluzione della contrattazione collettiva nazionale integrativa (per gli anni 2006/2009), specificamente contemplante l'estensione del sistema incentivante ai lavoratori a tempo determinato, sintomatica, ancorché non direttamente applicabile alla controversia, dell'inesistenza di soggettiva incompatibilità di assegnazione di obiettivi anche a tale personale, sottoponendone il raggiungimento a relativo controllo.

L'ente datore di lavoro proponeva quindi ricorso per cassazione, censurando la decisione della Corte territoriale per avere ritenuta errata la destinazione del "compenso incentivante la produttività", avente natura di remunerazione del conseguimento di migliori risultati dell'ente oggetto di obiettivi fissati su base annuale programmati a misura delle risorse umane in servizio, al solo personale a tempo indeterminato e non anche a tempo determinato, non coinvolto in tali obiettivi, per la temporaneità del proprio impiego dipendente da esigenze di carattere straordinario, per l'adempimento di convenzioni volta a volta sottoscritte, ad incremento delle attività istituzionali dell'ente in assenza, da una parte, di un principio di parità retributiva nell'ordinamento lavoristico e, dall'altra, di alcuna discriminazione, nonché di alcuna specifica allegazione dai lavoratori in tale senso e di solo generiche indicazioni di partecipazione al miglioramento di produttività dell'ente.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

I giudici di legittimità, in motivazione, definivano che la negazione della spettanza del compenso incentivante anche ai dipendenti a tempo determinato, per giunta in virtù di contratti ripetutamente prorogati come incontestato tra le parti, si pone in contrasto con il principio di non discriminazione, alla luce della disciplina contrattuale collettiva in materia e tenuto conto dell'onere di allegazione e di prova a carico rispettivo di ciascuna delle parti.

Ed infatti, ricordava la Corte, la clausola 4, punto 1 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato oggetto della Direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE stabilisce: "Per quanto riguarda le condizioni di impiego, **i lavoratori a tempo determinato non**

possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive”.

Questa disposizione , proseguivano i giudici, ha trovato coerente recezione nell’ordinamento interno, sotto la medesima rubrica (Principio di non discriminazione), nell’art. 6 del d.lgs. n. 368/2001, secondo cui al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spetta (oltre alle ferie, alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità, al trattamento di fine rapporto, anche) “ogni altro trattamento in atto nell’impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili” (intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva) “in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine”.

Spiegavano quindi i Giudici, che “nell’interpretazione della giurisprudenza della Corte di giustizia UE, la suddetta direttiva, relativa all’accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato e l’accordo quadro ad essa allegato si applicano ai contratti e rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le amministrazioni e gli altri enti del settore pubblico ed esigono che sia esclusa qualsiasi disparità di trattamento tra dipendenti pubblici di ruolo e dipendenti pubblici temporanei comparabili di uno Stato membro, per il solo motivo che questi ultimi lavorino a tempo determinato, a meno che la disparità di trattamento non sia giustificata da ragioni oggettive nell’accezione di cui alla clausola 4, punto 1 di detto accordo quadro (Corte di Giustizia Ue 8 settembre 2011, in causa C-177/10)”.

E la nozione di “ragioni oggettive” richiede che la disparità di trattamento sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti che contraddistinguano il rapporto di impiego in questione, nel particolare contesto in cui si iscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l’obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria (Corte di Giustizia Ue 13 settembre 2007, in causa C-307/05). Sicché, i lavoratori a tempo determinato possono opporsi ad un trattamento contrattuale di natura retributiva meno favorevole, al di fuori di qualsiasi giustificazione obiettiva, di quello riservato ai lavoratori a tempo indeterminato che si trovino in una situazione comparabile: non potendo il carattere temporaneo del rapporto di lavoro di taluni dipendenti pubblici costituire, di per sé, una ragione oggettiva ai sensi di tale clausola dell’accordo quadro, risolvendosi nella negazione, appunto discriminatoria, di una condizione di impiego (Corte di Giustizia Ue 22

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d’informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

dicembre 2010, in cause C-444/09 e C-456/09, con specifico riferimento a un'indennità di servizio per anzianità)".

Nella fattispecie, indicava la Corte che la normativa contrattuale di settore relativa al compenso incentivante in questione non prevedeva alcuna distinzione tra dipendenti a tempo determinato e dipendenti a tempo indeterminato: ricorrendo, in riferimento a tale istituto retributivo accessorio, le locuzioni normative dipendenti e lavoratori, comprensive di prestazione di attività lavorative tanto a tempo indeterminato, quanto a tempo determinato.

Ne conseguiva, pertanto, l'esclusione dell'incompatibilità, per così dire, ontologica del compenso incentivante, legato al raggiungimento di determinati e specifici obiettivi debitamente programmati in dipendenza del rapporto di lavoro, con una sua modulazione a tempo determinato (tra l'altro nel caso di specie protratto per anni, per la reiterazione dei contratti a termine senza soluzione di continuità) ed avente ad oggetto compiti di istituto (dunque di natura né straordinaria né eccezionale) in regime convenzionato con altri enti, secondo la previsione (artt. 2 e 3 del suo Statuto) dei fini istituzionali dell'ente.

Da tutto ciò, ne discendeva il rigetto del ricorso.

In definitiva

La direttiva CE riferita all'accordo quadro sul tempo determinato stabilisce che i dipendenti con contratto a termine non devono subire discriminazioni e quindi trattamenti meno favorevoli rispetto ai loro colleghi a tempo indeterminato, a meno di ragioni oggettive.

Da qui la pronuncia per cui il salario accessorio legato ad incentivi, se non sussistono reali ragioni obiettive, deve essere corrisposto anche a chi è assunto a termine (a maggior ragione, come nella fattispecie, quando il contratto a termine è reiterato nel tempo).