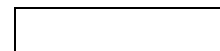


**Civile Sent. Sez. L Num. 26908 Anno 2024**

**Presidente: TRIA LUCIA**

**Relatore: BELLE' ROBERTO**

**Data pubblicazione: 16/10/2024**



### **SENTENZA**

sul ricorso iscritto al n. 10781/2018 R.G. proposto da:

VON DELLEMAN GOTTFRIED, rappresentato e difeso dagli Avv.ti  
MANFRED SCHULLIAN, ALESSANDRO GABRIELLI e MAURIZIO  
CALO' e domiciliato presso lo studio di quest'ultimo in Roma, via  
Cassiodoro 19

- ricorrente -

contro

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE, rappresentato  
e difeso dagli Avv.ti CHERUBINA CIRIELLO ed ELISABETTA  
LANZETTA ed elettivamente domiciliato in Roma, via Cesare  
Beccaria 29, presso l'AVVOCATURA CENTRALE dell'Istituto  
medesimo

- controricorrente -

avverso la sentenza della Corte d'Appello di Trento, sezione  
distaccata di Bolzano, n. 50/2017, depositata il 15.12.2017, RG  
71/2016;

udita la relazione svolta nella pubblica udienza del 2.7.2024 dal  
Consigliere ROBERTO BELLE';

udito il Pubblico Ministero, in persona del Sostituto Procuratore Generale dott. Rita Sanlorenzo la quale ha concluso per il rigetto del ricorso;

uditi l'Avv. Paolo Caruso per delega verbale dell'Avv. Schullian e l'Avv. Cherubina Ciriello.

## **FATTI DI CAUSA**

1. Oggetto del contendere è il diritto dei dipendenti in distacco sindacale a ricevere i compensi incentivanti, nel caso di specie presso l'INPS.

La Corte d'Appello di Trento, sezione distaccata di Bolzano, confermando la sentenza del Tribunale di quest'ultima città, ha ritenuto che tale diritto non sussista ed ha quindi confermato il rigetto della domanda di pagamento proposta da Gottfried Von Dellemann, dipendente in distacco presso l'associazione sindacale ASGB, a far data da quando, nel 2015, era stata sospesa nei suoi confronti al corrispondente erogazione.

La Corte territoriale ha argomentato sulla base di due parametri.

Il primo consiste nell'art. 7, co. 5, del d. lgs. n. 165 del 2001, per il quale le Pubbliche Amministrazioni non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese, norma di contenuto imperativo alla luce della quale erano da intendere, secondo la Corte d'Appello, anche le norme collettive sul tema di specie, altrimenti nulle.

Il secondo dato è stato rinvenuto dalla Corte territoriale nel CCNQ del 7.8.1998, il quale, all'art. 17, co. 3, in materia prevedeva che in caso di distacco sindacale *part time* i compensi spettino «*in ragione dell'apporto partecipativo*» di ciascun dipendente «*al raggiungimento degli obiettivi assegnati*», aggiungendo la sentenza impugnata che sarebbe contrario all'art. 3 Cost., se un tale limite non valesse per chi fosse distaccato a tempo pieno.

2. Gottfried Von Delleman ha proposto ricorso per cassazione sulla base di tre motivi, resistiti da controricorso dell'INPS.

3. Il Pubblico Ministero ha depositato memoria con cui ha concluso per il rigetto del ricorso, come poi confermato in sede di discussione.

4. La causa, dapprima avviata a trattazione camerale, è stata quindi rimessa alla pubblica udienza per il possibile rilievo nomofilattico.

Sono in atti memorie di entrambe le parti.

### **RAGIONI DELLA DECISIONE**

1. Il primo motivo assume la violazione e falsa applicazione dell'art. 2, punti 2 e 3-bis, del d. lgs. n. 165 del 2001 e del punto 5 dell'art. 7 del medesimo d.lgs., anche per omessa interpretazione in senso costituzionalmente orientato con riferimento all'art. 39 della Costituzione.

Il ricorrente evidenzia come l'art. 7 del CCNL di comparto del 1.7.1996, come modificato dall'art. 42 del CCNL 14.2.2001 e dall'art. 28 del CCNL 16.2.1999 indicassero espressamente tra le voci retributive spettanti in caso di distacco sindacale i compensi incentivanti, segnalando come analoga previsione sia contenuta nell'art. 71 co. 3, del CCNL della dirigenza.

Secondo il ricorrente non potrebbe poi dirsi fondato l'assunto della Corte territoriale secondo cui quei disposti negoziali sarebbero superati dalla previsione dell'art. 7, co. 5, del d. lgs. n. 165 del 2001, di divieto alle amministrazioni pubbliche dell'erogazione di trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese e dalla previsione del carattere imperativo delle norme del d.lgs. n. 165 del 2001, sancito dall'impostazione derivante dalla c.d. Legge Brunetta (d. lgs. n. 150 del 2009). Infatti, si sostiene nel motivo, le norme in questione

non sarebbero imperative o comunque non vieterebbero di per sé l'erogazione di compensi incentivanti, come si dovrebbe desumere dal parere del MEF in data 30.6.2014 di indicazione delle posizioni alle quali viene riservato il compenso incentivante o comunque trattamenti economici a prescindere dall'effettiva esecuzione della prestazione resa ed anche dalla pronuncia di questa S.C. (Cass. 13 ottobre 2016, n. 20684) che li ha riconosciuti in pendenza dei permessi per l'assistenza a persona con handicap, come anche sono riconosciuti a chi si assenti per maternità.

Ciò senza contare che i compensi incentivanti, come precisato dalla vicedirettrice della sede INPS di Bolzano, per una quota vengono anche erogati a tutti a prescindere dagli obiettivi e solo in altra quota sono ripartiti in ragione della *performance* individuale.

Dovendosi poi privilegiare un'interpretazione coerente con i principi costituzionali, opinando diversamente si determinerebbe un impedimento all'esercizio di un diritto costituzionalmente garantito (art. 39 Cost.).

Il secondo motivo richiama le norme di CCNL già citate rispetto al primo motivo, di cui assume la violazione e falsa applicazione ai sensi dell'art. 360 n. 3 c.p.c. ed evidenzia come il CCNQ facesse rinvio, per i trattamenti del personale in distacco, proprio alle previsioni dei CCNL.

Il terzo motivo denuncia la violazione e falsa applicazione degli artt. 15 e 16 dello Statuto dei lavoratori e sostiene che la mancanza di quei compensi determina a carico del sindacalista una perdita che realizza una disparità di trattamento rispetto agli altri dipendenti, sicché ne restano integrati i presupposti che vietano al datore di lavoro di arrecare pregiudizio a causa dell'attività sindacale svolta, anche tenuto conto che il personale in distacco sindacale svolge la propria attività anche in favore dei dipendenti della struttura di appartenenza.

2. I motivi vanno esaminati congiuntamente, data la loro connessione logica e il collegio ritiene che essi siano infondati, dovendosi condividere quanto argomentato sul piano giuridico dalla Corte territoriale.

3. Poiché i compensi incentivanti costituiscono pacificamente voci accessorie della retribuzione, trova applicazione l'art. 7, co. 5, del d. lgs. n. 165 del 2001, secondo cui «*le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese*».

È del resto corretto – e la contraria affermazione contenuta nel ricorso per cassazione risulta meramente apodittica – il rilievo della Corte di merito secondo cui tale disposizione, chiaramente indirizzata ad evitare incrementi di spesa non giustificati da incrementi di efficienza, costituendo principio generale della gestione delle risorse umane (così la rubrica dell'art. 7) e facendo parte della corrispondente regolazione ad opera del d. lgs. n. 165 del 2001, ricade nell'ambito delle «*diverse disposizioni contenute nel presente decreto*» cui va riconosciuto il carattere di «*disposizioni a carattere imperativo*», ai sensi dell'art. 2, co. 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, quale vigente a far data dal sopravvenire del d. lgs. n. 150 del 2009.

Ne deriva pianamente la nullità, giustamente rilevata dalla Corte territoriale, delle clausole della contrattazione collettiva che, riconoscendo ai lavoratori in distacco sindacale a tempo pieno i compensi incentivanti, si sono trovate a quel punto in contrasto con la legge, anche tenuto conto che il nuovo assetto del rapporto tra contrattazione e norme primarie, quale definito dal d.lgs. n. 150 era di immediata efficacia, come già spiegato da questa S.C. (Cass. 24 giugno 2019, n. 16837).

È dunque vero che l'art. 17, co. 1, del CCNQ cit. rimette alla contrattazione collettiva la disciplina del «*trattamento economico spettante nei casi di distacco sindacale*», ma non possono ritenersi

valide le disposizioni di essa che, ponendosi in contrasto con l'art. 7, co. 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, al sopravvenire del d.lgs. n. 150 sono divenute invalide.

Non ha dunque pregio il richiamo ai CCNL del 1999, del 2001 e comunque anteriori al d. lgs. n. 150 del 2009, per quanto essi possano avere regolato diversamente il punto, né a norme, come l'art. 71 del CCNL della Dirigenza dell'area VI, che comunque riguardano personale diverso.

Né possono essere pareri o note del Ministero delle Finanze a dirimere la questione giuridica che qui rileva, destinata ad essere regolata sulla base della normativa principalmente legislativa o di contrattazione collettiva formulata coerentemente con la normativa primaria.

3.1 È poi vero che secondo Cass. 20684/2016 cit, i compensi incentivanti sono dovuti in misura intera anche nel caso della fruizione di permessi di cui alla L. n. 104 del 1992.

La fruizione di permessi, dato il trattarsi in tal caso di poche giornate nel corso del mese, non può però essere paragonata ad un distacco sindacale, perché l'assenza solo in certe e limitate giornate non esclude per nulla che, nonostante la loro fruizione, il dipendente possa parimenti realizzare gli obiettivi individuali e contribuire a quelli generali.

3.2 Non a caso, una diversa disciplina è contenuta nell'art. 17, co. 3 del citato CCNQ per il caso in cui vi sia distacco sindacale *part time*, ove la costanza delle minori ore lavorate comporta l'attribuzione dei compensi incentivanti previa valutazione del contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi.

Vale a dire che in caso di distacco a tempo parziale non si perde in assoluto il diritto, ma ne viene ricalibrata la misura a seconda di quanto in concreto vi sia apporto rispetto agli obiettivi.

Un tale rimodulazione, del resto, discriminerebbe chi sia distaccato *part time*, se poi al sindacalista distaccato a tempo pieno si riconoscesse l'intero importo degli incentivi.

3.3 Soprattutto, poi, l'art. 17, co. 3, cit., ove letto in una con la giurisprudenza in tema di permessi, fa comprendere che il riconoscimento degli incentivi segue se vi è esercizio dell'attività lavorativa tipica, salvo verificarsi in concreto, specie a fronte di situazioni stabili come il *part time*, quanto vi sia stato di contributo rispetto al raggiungimento degli obiettivi.

È questo il principio di fondo che esprime in concreto l'operatività dell'art. 7, co. 5, del d. lgs. n. 165 del 2001 in queste situazioni particolari di lavoro e cui ci si deve attenere.

Né valgono ipotetici paragoni con le più disparate situazioni che possono verificarsi e che, essendosi diverse dal distacco totale per motivi sindacali, non possono essere poste a fondamento di raffronti impropri, in quanto riguardanti condizioni di partenza comunque diverse.

3.4 Non può essere neanche condiviso l'assunto secondo cui, con l'attività sindacale, in quanto svolta anche per i dipendenti dell'ente di appartenenza, si contribuirebbe all'operatività ed al buon andamento di esso, sicché sarebbero dovuti i compensi incentivanti quanto meno – si ipotizza concludendo il ragionamento – nella misura calcolata per gli obiettivi generali del datore di lavoro.

La tesi è suggestiva, ma va ribadito che il lavoro che rileva rispetto agli incentivi, sono le «*prestazioni effettivamente rese*» di cui all'art. 7, co. 5, cit., le quali, testualmente, non possono che riguardare la prestazione tipica.

4. Neanche può ritenersi che si debba procedere ad adeguamenti interpretativi in ragione della tutela dell'attività sindacale, di cui all'art. 39 Cost.

Infatti, il pagamento degli incentivi ha portata remunerativa di un'attività svolta e va visto nella logica del sinallagma, in cui al

pregio dell'attività lavorativa - ed a quanto rispetto a ciò il lavoratore impegna di sé - fa da riscontro il vantaggio retributivo. Nulla di tutto ciò accade rispetto al dipendente in distacco sindacale, perché egli appunto non rende la prestazione tipica e non può esser coinvolto quindi da tale dinamica del sinallagma.

Ragionare solo in termini di pregiudizio per il dipendente in distacco sindacale trascura la complessità del fenomeno che premia un certo lavoro e non è dunque di pregiudizio per chi quel lavoro non lo svolga perché abbia scelto di svolgere altra attività.

4.1 Ciò è del resto quanto in sostanza argomentato dalla Corte di merito anche rispetto alle norme di salvaguardia dell'attività sindacale di cui agli artt. 15 e 16 della L. n. 300 del 1970.

L'impegno lavorativo rispetto al raggiungimento di una certa *performance* è ragione obiettiva che differenzia la posizione di chi per quei risultati svolge la prestazione tipica da quella di chi invece si impegna sul versante sindacale.

L'esistenza di una ragione obiettiva differenziale esclude per definizione una discriminazione e dunque anche tali profili di censura vanno disattesi.

5. Il ricorso va quindi complessivamente rigettato e le spese del giudizio di legittimità restano da regolare secondo soccombenza.

### **P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento in favore della controparte delle spese del giudizio di cassazione, che liquida in euro 4.000,00 per compensi, oltre ad euro 200,00 per esborsi, spese generali in misura del 15 % ed accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-*quater*, del d.P.R. n. 115 del 2002, si dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo



unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma del comma 1-  
*bis*, dello stesso articolo 13, se dovuto.

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio della Sezione Lavoro