



REPUBBLICA ITALIANA  
In nome del Popolo Italiano

TRIBUNALE DI NAPOLI  
Sezione lavoro

Il Giudice del lavoro, dott. Roberto De Matteis, all'udienza del 19.2.2015 ha pronunciato, mediante lettura contestuale di motivazione e dispositivo, la seguente

S E N T E N Z A

nella controversia in materia di lavoro iscritta al n. 35289/2013 del ruolo generale affari contenziosi (cui è stato riunito il giudizio iscritto al R.G. n. 35290/2013) avente ad oggetto: contributo previdenziale obbligatorio nella misura del 2,5% della base retributiva (80%);

T R A

VALLEFUOCO MARGHERITA E IZZO CARLA, rappresentate e difese dagli avv. Francesca Riolo e Dario Rojo, ed elettivamente domiciliate presso lo studio in Napoli al v.le Augusto n. 148;

RICORRENTI

CONTRO

COMUNE DI NAPOLI, in persona del Sindaco legale rapp.te p.t., rappresentato e difeso ex art. 417 bis c.p.c. dal dott. Marco Gagliotti, ed elettivamente domiciliato in Napoli, pal. San Giacomo;

RESISTENTE

CONCLUSIONI

PER PARTE RICORRENTE: dichiarare non dovuto il contributo previdenziale nella misura del 2,5% della base retributiva (80%) previsto dall'art. 11 della legge 8.03.1968 n. 152 e dall'art. 37 del D.P.R. 29.12.1973 n.1032, ed illegittima la rivalsa operata mensilmente dall'amministrazione; per l'effetto, condannare il Comune di Napoli alla restituzione degli



importi trattenuti, oltre rivalutazione monetaria ed interessi; il tutto con il favore delle spese di giudizio, con attribuzione.

PER PARTE RESISTENTE: rigettare la domanda, con vittoria delle spese di lite.

## FATTO E DIRITTO

1. Con separati ricorsi, depositati in cancelleria in data 02.12.2013, Vallefucio Margherita ed Izzo Carla esponevano di lavorare sin dal 01.9.2009, alle dipendenze del Comune di Napoli, con il profilo di maestra, inquadrata nella cat. C, pos. 1.

Deducevano l'applicazione nei propri confronti della disciplina sul trattamento di fine rapporto, ai sensi dell'art. 2120 c.c., laddove i colleghi assunti prima del 31.12.2000 sono soggetti alle norme in materia di indennità di buonuscita o trattamento di fine servizio, secondo le regole del d.p.r. n. 1032/1973.

Evidenziavano la diversità di regime normativo tra il TFR ed il TFS, ripercorrendo l'evoluzione normativa che ha portato - con riguardo ai lavoratori assunti prima del 1.1.2001 - dapprima, a decorrere dal 1° gennaio 2011, all'abrogazione del sistema dell'indennità di buonuscita, con mantenimento dell'applicazione della ritenuta del 2,50% sull'80% della retribuzione; ed a seguito della sentenza Corte Cost. n. 223/2012 (che ha dichiarato illegittima la persistente applicazione della predetta ritenuta) al ripristino, sempre con decorrenza 1° gennaio 2011, del sistema dell'indennità di buonuscita.

Sulla base della asserita trasponibilità dei principi espressi dalla sentenza della Corte Cost. n. 223/2012 al sistema del TFR, parte ricorrente ha sostenuto l'illegittimità della ritenuta o della riduzione della retribuzione ad esse applicata pari al 2% della retribuzione globale (ovverosia al 2,5% dell'80% della retribuzione), contestando l'applicazione fatta dal Comune di Napoli del D.P.C.M. 20.12.1999, regolamento esecutivo della regolamentazione del TFR dei pubblici dipendenti.

Tanto premesso, adivano innanzi al Tribunale di Napoli, in funzione di Giudice del lavoro, il Comune di Napoli chiedendo dichiararsi non dovuto il contributo previdenziale nella misura del 2,5% della base retributiva (80%) previsto dall'art. 11 legge 8.03.1968 n. 152 e dall'art. 37 del DPR 29.12.1973 n.1032, e, pertanto, illegittima la rivalsa operata mensilmente dall'Amministrazione; per l'effetto, condannarsi il Comune di Napoli alla restituzione degli importi illegittimamente trattenuti.

Il tutto oltre accessori e con il favore delle spese di giudizio, con attribuzione.

Regolarmente instaurato il contraddittorio, il Comune di Napoli si costituiva in giudizio deducendo la infondatezza della domanda, di cui chiedeva il rigetto nel merito, ed in ogni caso eccepeva la prescrizione quinquennale dell'eventuale credito.

Disposta la riunione dei giudizi, all'odierna udienza, la causa veniva discussa e decisa come da sentenza letta al termine della camera di consiglio.

2. La domanda è infondata e va, pertanto, rigettata.



Ritiene questo giudicante sia integralmente condivisibile la precedente decisione (sentenza n. 10303 del 5.11.2014) emessa da altro Giudice di questa sezione in fattispecie identica.

E' opportuno muovere dal dato normativo.

L'art. 2 della legge n. 335/1995 ha previsto, al comma 5, l'assoggettamento dei lavoratori assunti alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche dal 1° gennaio 1996 alla disciplina dettata dall'art. 2120 c.c. in materia di trattamento di fine rapporto.

Il successivo comma 6 attribuisce alla contrattazione collettiva nazionale il compito di definire *“le modalità di attuazione di quanto previsto dal comma cinque, con riferimento ai conseguenti adeguamenti della struttura retributiva e contributiva del personale di cui al medesimo comma”*, e demanda ad un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri il compito di emanare *“norme di esecuzione di quanto definito ai sensi del primo periodo del presente comma”*.

Successivamente, l'art. 26, comma 19, della legge n. 448/1998 ha stabilito: *“ con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'art. due, commi 6 e 7, della legge 8 agosto 1995, n. 335, si provvede, ai sensi dell'art. otto, comma quattro, del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, a disciplinare l'accantonamento, la rivalutazione e la gestione dell'1,5 per cento dell'aliquota contributiva relativa all'indennità di fine servizio prevista dalle gestioni previdenziali di appartenenza da destinare alla previdenza complementare del personale che opta per la trasformazione dell'indennità di fine servizio in trattamento di fine rapporto, nonché i criteri per l'attribuzione ai fondi della somma di cui al comma 18. Con il medesimo decreto si provvederà a definire, ferma restando l'invarianza della retribuzione complessiva netta e di quella utile ai fini pensionistici, gli adeguamenti della struttura retributiva e contributiva conseguenti all'applicazione del trattamento di fine rapporto, le modalità per l'erogazione del trattamento di fine rapporto per i periodi di lavoro prestato a tempo determinato nonché quelle necessarie per rendere operativo il passaggio al nuovo sistema del personale di cui al comma cinque dell'art. due della legge 8 agosto 1995, n. 335.”*.

L'Aran e le organizzazioni sindacali dei dipendenti hanno sottoscritto in data 29 luglio 1999 l'Accordo Nazionale Quadro *“per l'attuazione delle disposizioni della legge 335/1995 e successive in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i pubblici dipendenti”*.

Tale accordo ha stabilito che la disciplina prevista dall'art. 2120 c.c. in materia di trattamento di fine rapporto si applica *“ai dipendenti assunti a far tempo dalla data di entrata in vigore del DPCM previsto dall'art. due, commi 6 e 7, della legge n. 335/1995 e richiamato dalla legge n. 448/1998”*.

Il successivo art. 4 individua le voci della retribuzione a cui si applicano i criteri previsti dall'art. 2120 c.c., demandando alla contrattazione di comparto l'eventuale individuazione



di ulteriori voci e stabilisce, al comma tre, che *“le quote di accantonamento annuale saranno determinate applicando l’aliquota stabilita per i dipendenti nei settori privati iscritti all’Inps, pari al 6,91% della retribuzione base di riferimento”*.

L’art. 6 del medesimo Accordo, rubricato *“effetti sulla retribuzione nel passaggio a TFR”*, al comma 3, estende la disciplina dettata dai due commi precedenti (testualmente formulati con riferimento ai dipendenti che, già assunti alla data del passaggio al nuovo sistema del TFR e, pertanto, assoggettati al pregresso sistema di indennità di buonuscita, nondimeno optino, ex art. 59, comma 56, della legge 449/1997, per il passaggio al regime del TFR) anche *“nei confronti dei dipendenti assunti successivamente alla data di entrata in vigore del DPCM di cui all’art. due, comma 1”*, quindi, pacificamente, anche alla parte ricorrente.

Ebbene, con disposizione significativa ai fini che qui rilevano, il comma 1 di tale art. 6 prevede che ai predetti dipendenti *“... non si applica il contributo previdenziale obbligatorio nella misura del 2,5% della base retributiva previsto dall’art. 11 della legge n. 152/1968 e dall’art. 37 del d.p.r. 29 dicembre 1973, n. 1032. La soppressione del contributo non determina effetti sulla retribuzione imponibile ai fini fiscali”*.

Per effetto di tale comma, dunque, si esclude espressamente che le ritenute applicate a carico del lavoratore nel sistema dell’indennità di buonuscita possano continuare a trovare applicazione anche nell’ambito del diverso sistema del trattamento di fine rapporto; applicazione che avrebbe determinato una irragionevole commistione di profili propri di istituti diversi (in perfetta armonia con i principi statuiti, in ordine alla diversa - rispetto a quella delle lavoratrici *sub iudice* – posizione dei lavoratori assunti prima del 1° gennaio 2001, da Corte Cost. n. 223/2012).

L’art. 6, comma 2, di tale Accordo Quadro prevede: *“per assicurare l’invarianza della retribuzione complessiva netta e di quella utile ai fini previdenziali secondo quanto previsto dall’art. 26, comma 19 della legge n. 448/1998 nei confronti dei lavoratori cui si applica il disposto del comma 1, la retribuzione lorda viene ridotta in misura pari all’ammontare del contributo soppresso e contestualmente viene stabilito un recupero in misura pari alla riduzione attraverso un corrispondente incremento figurativo ai fini previdenziali e dell’applicazione delle norme sul TFR, ad ogni fine contrattuale e agli effetti della determinazione della massa salariale per i contributi collettivi”*.

Successivamente, in attuazione di quanto previsto dall’art. 2, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335 e dall’art. 26, commi 18 e 19, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, ed a seguito del richiamato Accordo Quadro sottoscritto dall’Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni e dalle organizzazioni sindacali il 29.7.1999, è stato emanato il D.P.C.M. 20.12.1999 che, all’art. 1, comma 4, ha esteso ai dipendenti assunti successivamente alla sua entrata in vigore la disciplina prevista dai precedenti commi 2 e 3, al dichiarato fine di *“garantire la parità di trattamento contrattuale dei*



*rapporti di lavoro, prevista dall'art. 49, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni e integrazioni”.*

Ebbene, in conformità alle previsioni del richiamato Accordo Quadro, l'art. 1, comma 2, del D.P.C.M. citato estende anche ai dipendenti assunti nella vigenza del nuovo sistema del trattamento di fine rapporto l'esclusione dell'applicazione del “contributo previdenziale obbligatorio nella misura del 2,5 per cento della base retributiva previsto dall'art. 11 della legge 8 marzo 1968, n. 152, e dall'art. 37 del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1032. La soppressione del contributo non determina effetti sulla retribuzione imponibile ai fini fiscali.”

Si tratta, come sopra esposto, di una previsione che tende a garantire la coerenza interna della disciplina del TFR, escludendo espressamente che possano continuare a trovare applicazione discipline, come quella del richiamato contributo previdenziale obbligatorio del 2,5% sull'80% della base retributiva, che ragionevolmente si giustificano nell'ambito dell'istituto dell'indennità di buonuscita, comunque denominato, ma non nel sistema del TFR (proprio, secondo quanto anticipato, secondo i principi di cui alla sentenza Corte Cost. n. 223/2012, su cui infra).

L'art. 1, terzo comma, del D.P.C.M. citato, in armonia con quanto previsto dal citato Accordo Quadro, prevede: “Per assicurare l'invarianza della retribuzione netta complessiva e di quella utile ai fini previdenziali dei dipendenti nei confronti dei quali si applica quanto disposto dal comma 2, la retribuzione lorda viene ridotta in misura pari al contributo previdenziale obbligatorio soppresso e contestualmente viene stabilito un recupero in misura pari alla riduzione attraverso un corrispondente incremento figurativo ai fini previdenziali e dell'applicazione delle norme sul trattamento di fine rapporto, ad ogni fine contrattuale nonchè per la determinazione della massa salariale per i contratti collettivi nazionali”.

3. Tanto premesso, dal complesso delle fonti emerge che i lavoratori in regime di TFR non subiscono una “ritenuta”, in senso tecnico, del 2,5% della retribuzione lorda (calcolato sull'80% della retribuzione stessa); bensì una riduzione o decurtazione, in pari misura, della retribuzione medesima.

La differenza non è meramente nominalistica, bensì assume rilievo dirimente ai fini di comprendere l'estraneità a tale profilo disciplinare dei principi espressi dalla sentenza della Corte Cost. n. 223/2012, con riferimento alla diversa ipotesi dei lavoratori originariamente assoggettati al regime dell'indennità di buonuscita; principi che parte ricorrente richiede di applicare anche alla decurtazione di cui si discorre.

Ed invero, nel caso di specie, non si tratta di un prelievo sulla retribuzione operato a titolo di rivalsa (e funzionale all'accantonamento del trattamento spettante al lavoratore al termine del rapporto), prelievo dunque operato con funzione satisfattiva di un'obbligazione



gravante sul soggetto passivo del prelievo medesimo, secondo lo schema tipico della “ritenuta”; bensì di una riduzione *tout court* della retribuzione lorda.

Invero, la decurtazione che i lavoratori in regime di TFR subiscono, sin dal 2001, non ha natura di contributo previdenziale obbligatorio, in quanto (oltre a non essere tecnicamente una “ritenuta” funzionale all'accantonamento del trattamento spettante al lavoratore al termine del rapporto) non è applicata ai sensi dell'art. 11 della legge 8.3.1968, n. 152, e dall'art. 37 del d.p.r. 29.12.1973, n. 1032; bensì è applicata, per garantire il principio dell'invarianza della retribuzione, ai sensi del combinato disposto degli art. 26, comma 19, della legge 23.12. 1998, n. 448, dell'art. 6 dell'Accordo Nazionale Quadro 29.7.1999 e dell'art. 1 del D.P.C.M. 20.12.1999.

Del resto, come si è detto, per i lavoratori in regime di TFR, sia l'Accordo Quadro Nazionale citato, all'art. 6, comma uno, sia l'art. 1, comma 2, del D.P.C.M. citato espressamente escludono che a tali lavoratori possa continuare ad applicarsi la ritenuta del 2,5% a titolo di contributo previdenziale obbligatorio.

Ritenuta che, viceversa, si applica nell'ambito del diverso sistema dell'indennità di buonuscita, e ciò sin da prima che tale incoerente ed irragionevole commistione di profili disciplinari relativi ad istituti diversi venisse ritenuta incostituzionale da Corte Cost. 223/2012 con riferimento alla diversa ipotesi dei lavoratori, originariamente soggetti al sistema dell'indennità di buonuscita e transitati - solo temporaneamente, prima del ripristino del sistema dell'indennità della buonuscita per effetto del D.L. 185/2012, non convertito, e poi della L. 228/2012 - al sistema del TFR ed ai quali, per l'appunto, anche per il periodo in cui sono stati assoggettati al sistema del TFR, continuava, illegittimamente, ad essere applicata la predetta ritenuta a titolo di contributo previdenziale obbligatorio previsto dall'art. 11 della legge 8 marzo 1968, n. 152, e dall'art. 37 del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1032.

In sintesi, la contestata decurtazione che subiscono i lavoratori in regime di TFR, trova la sua ratio nell'esigenza di “assicurare l'invarianza della retribuzione complessiva netta”, assumendo così, secondo quanto sottolinea anche parte resistente, natura *lato sensu* perequativa della retribuzione complessiva netta tra lavoratori assoggettati al sistema di TFR (che non subiscono, perciò, la ritenuta del 2,5% a titolo di contributo previdenziale obbligatorio di cui all'art. 11 della legge 8 marzo 1968, n. 152, e all'art. 37 del d.p.r. 1032/1973, applicabile solo nell'ambito del sistema dell'indennità di buonuscita) e lavoratori assoggettati al sistema dell'indennità di buonuscita (che, viceversa, per l'appunto, subiscono la predetta ritenuta).

Laddove non si fosse operata una decurtazione della retribuzione lorda dei dipendenti soggetti al sistema di TFR (non già, per quanto esposto, a titolo di contributo previdenziale, bensì in misura corrispondente all'ammontare della ritenuta del contributo previdenziale obbligatorio), l'effetto complessivo sarebbe stato quello di corrispondere ai primi, per



effetto del passaggio al sistema del TFR, una retribuzione complessiva netta superiore a quella dei secondi; il che sarebbe stato in contrasto con il principio dell'invarianza della retribuzione complessiva netta nel passaggio al sistema del TFR previsto sia dalla fonte primaria (art. 26, comma 19, della legge 448 del 1998), sia dall'Accordo Nazionale Quadro (art. 6, comma 2).

Principio, tra l'altro, espressamente codificato, in termini generali per il rapporto di lavoro di pubblico impiego, dall'art. 45 comma del D.lgs. 165/2001 in forza del quale *“le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti (...) parità di trattamento contrattuale (...)”*. Norma che sancisce un generale e inderogabile principio di divieto di disparità di trattamento rispetto al trattamento economico contrattuale, ed impone alla P.A. di remunerare in modo eguale i lavoratori che svolgono uguali mansioni.

Si osservi, del resto, che sia l'Accordo Nazionale Quadro sia il D.P.C.M. citati hanno inserito una previsione volta ad assicurare la neutralità del predetto meccanismo di riduzione della retribuzione complessiva netta (introdotto, lo si ripete, per assicurare il principio dell'invarianza della retribuzione complessiva nel passaggio dal sistema dell'indennità di buonuscita al sistema del TFR) rispetto alla liquidazione delle prestazioni previdenziali e del TFR.

Invero, a fronte della predetta decurtazione, si stabilisce un contestuale *“ recupero in misura pari alla riduzione attraverso un corrispondente incremento figurativo ai fini previdenziali e dell'applicazione delle norme sul TFR, ad ogni fine contrattuale e agli effetti della determinazione della massa salariale per i contratti collettivi”*: in altri termini, si prevede un incremento figurativo, corrispondente alla subita decurtazione della retribuzione erogata, ai fini previdenziali e del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Sicché, tale decurtazione, da un lato, mantiene inalterata, nel passaggio al sistema del TFR, la retribuzione netta percepita dai dipendenti assoggettati a tale sistema rispetto alla retribuzione netta percepita dai dipendenti assoggettati al sistema dell'indennità di buonuscita; dall'altro lato, non esplica alcuna incidenza negativa ai fini previdenziali e del TFR.

Ai rilievi che precedono va aggiunta una ulteriore considerazione relativa ragionevolezza delle citate disposizioni che prevedono l'invarianza della retribuzione complessiva netta nel passaggio al TFR, proprio nella misura in cui garantiscono la parità di retribuzione mensilmente erogata a lavoratori che, per il resto, si trovano in posizione identica rispetto al datore di lavoro.

Essendo irrilevante, al fine che ci occupa, la circostanza della (ipotetica) più favorevole liquidazione dell'indennità di buonuscita rispetto alla liquidazione del TFR, risultando, in ogni caso, assorbente la considerazione secondo cui appartiene alla discrezionalità del legislatore stabilire, a decorrere da una certa data, la sostituzione dell'istituto dell'indennità di buonuscita o trattamento di fine servizio con quello del trattamento di fine rapporto



(anche nella prospettiva della tendenziale equiparazione, anche sotto tale profilo, dei dipendenti da datori di lavoro pubblici a quello dei dipendenti da datori di lavoro privati).

Senza che, trattandosi di istituti diversi (indennità di buonuscita, da un lato, e trattamento di fine rapporto, dall'altro lato) e, quindi, di situazioni diverse, possa essere invocato il principio di uguaglianza, per inferirne la asserita necessità di aumenti retributivi compensativi in costanza di rapporto (quali sarebbero quelli che, in assenza del meccanismo di invarianza della retribuzione netta di cui si discorre, conseguirebbero i lavoratori assoggettati al sistema del TFR rispetto a quelli assoggettati al sistema dell'indennità di buonuscita).

Conforta la conclusione che precede la recente sentenza della Corte Costituzionale n. 244/2014 che – nel dichiarare la infondatezza della questione di legittimità costituzionale dell'art. 1 comma 98 e 99 della Legge 228/2012 (che ha ripristinato il TFS per i dipendenti assunti ante 2001) – ha ripercorso l'iter normativo che ha portato alla modifica degli istituti da applicare per la liquidazione di fine rapporto, espressamente riconoscendo che “ *il fatto che alcuni dipendenti delle pubbliche amministrazioni godano del trattamento di fine servizio ed altri del trattamento di fine rapporto è conseguenza del transito del rapporto di lavoro da un regime di diritto pubblico ad un regime di diritto privato e della gradualità che, con specifico riguardo agli istituti in questione, il legislatore, nell'esercizio della sua discrezionalità, ha ritenuto di imprimervi*”.

Alla stregua delle suesposte considerazioni, la domanda va rigettata.

5. Le oggettiva complessità e la novità della questione costituiscono gravi ed eccezionali motivi per disporre la compensazione integrale delle spese di lite.

P.Q.M.

Il dott. Roberto De Matteis, quale Giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza, eccezione e difesa disattesa, così provvede:

- rigetta la domanda;
- compensa integralmente le spese del giudizio.

Così deciso in Napoli, lì 19.2.2015.

Il Giudice del lavoro  
*dott. Roberto De Matteis*

