



**REPUBBLICA ITALIANA**

**Tribunale Ordinario di Velletri**

**sezione lavoro 1° grado**

**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il dott. Cesare Russo, in funzione di Giudice del lavoro, udita la discussione orale e le conclusioni delle parti, visto l'art. 429 c.p.c., dà lettura della seguente

***sentenza***

nella causa iscritta al n. 1025/2016 R.G. controversie lavoro promossa

**da**

**BILLE ANNA MARIA, BLASI FABRIZIO, BORRELLI ESTER, DE PAOLIS STEFANIA, GALLIA CINZIA, RANALDI ANNA CLAUDIA, SALVATORI PAOLA, SCIACCHITANO CLAUDIO, SCIALANGA VITTORIA, SORRENTINO TERESA**, rappresentati e difesi dall'avv. Antonio Fiamingo e Gianluca Perdichizzi per mandato prodotto nel fascicolo telematico,

- ricorrenti -

**contro**

**COMUNE DI ARDEA**, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentato e difeso dall'avv. Gabriele Di Paolo per procura prodotta nel fascicolo telematico,

- resistente -

**e**

**MINISTERO DELL'ECONOMIA E FINANZE**, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentato e difeso dall'Avvocatura dello



Stato,

- terzo interveniente -

OGGETTO: trattenute stipendiali.

CONCLUSIONI: per le parti, come nei rispettivi atti difensivi e nel verbale di udienza del 27 ottobre 2016.

### **FATTO E MOTIVI DELLA DECISIONE**

Con ricorso depositato in data 4 marzo 2016 i ricorrenti in epigrafe hanno convenuto in giudizio il Comune di Ardea, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, e, premesso di essere dipendenti del Ministero resistente, tutti assunti dopo l'1 gennaio 2001 ed in regime di trattamento di fine rapporto *ex art. 2120 c.c.*, hanno chiesto di accertare all'illegittimità della trattenuta del 2,50% sull'80% della retribuzione operata nei loro confronti dall'Amministrazione scolastica, in quanto in violazione dell'art. 1, comma 2, del D.P.C.M. 20 dicembre 1999, ed hanno chiesto la condanna del datore di lavoro alla ripetizione delle somme di denaro indebitamente trattenute, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria.

Ritualmente instaurato il contraddittorio, si è costituito in giudizio l'Ente territoriale convenuto, contestando la fondatezza delle domande e chiedendone il rigetto.

Con memoria del 14 ottobre 2016 è intervenuto il Ministero dell'Economia e Finanze, aderendo alla prospettazione del Comune resistente.

La causa è stata istruita con l'acquisizione dei documenti prodotti.

Assegnato termine per il deposito di note scritte, sulle conclusioni delle parti, di cui ai rispettivi atti difensivi ed al verbale di udienza del 27 ottobre 2016, la causa è stata decisa.

Così ricostruito l'*iter* processuale e l'ambito della controversia, il ricorso non è fondato e va rigettato.

Nel merito, è opportuno procedere ad una ricognizione delle fonti rilevanti ai fini della decisione.



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

Il successivo comma 6 ha attribuito 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 ha demandato 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'articolo 26, comma 19, della legge 448 del 1998 ha stabilito: *“Con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo due, commi 6 e 7, della legge 8 agosto 1995, n. 335, si provvede, ai sensi dell'articolo 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'articolo 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, all'art. 2, comma 1, ha stabilito che la disciplina prevista dall'articolo 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'articolo due, commi 6 e 7, della legge n. 335/1995 e richiamato dalla legge n. 448/1998”*.

Il successivo articolo 4 del medesimo Accordo individua le voci della retribuzione a cui si applicano i criteri previsti dall'articolo 2120 c.c., demandando alla contrattazione di comparto l'eventuale individuazione di ulteriori voci e ha stabilito, al comma 3, 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'articolo 6 del medesimo Accordo, rubricato *“effetti sulla retribuzione nel passaggio a TFR”*, al comma 3, ha esteso la disciplina dettata dai due commi precedenti – testualmente formulati con riferimento ai dipendenti che, già assunti alla data del passaggio al nuovo sistema del T.F.R. 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 T.F.R. – anche “nei confronti dei dipendenti assunti successivamente alla data di entrata in vigore del DPCM di cui all'articolo due, comma 1”*, quindi, pacificamente, anche ai ricorrenti.

Ebbene, con disposizione significativa ai fini che qui rilevano, il comma 1 di tale articolo 6 ha previsto che ai predetti dipendenti *“... non si applica il contributo previdenziale obbligatorio nella misura del 2,5% della base retributiva previsto dall'articolo 11 della legge n. 152/1968 e dall'articolo 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, è stato escluso 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 disciplinari propri di istituti diversi (in perfetta armonia con i principi statuiti, in ordine alla diversa posizione dei lavoratori assunti prima del 1 gennaio 2001, da Corte Cost. n. 223/2012, secondo quanto *infra* si dirà).

L’art. 6, comma 2, di tale Accordo Quadro ha poi previsto: *“per assicurare l’invarianza della retribuzione complessiva netta e di quella utile ai fini previdenziali secondo quanto previsto dall’articolo 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 luglio 1999, è stato emanato il D.P.C.M. 20 dicembre 1999 il quale, all’articolo 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'articolo 1, comma 2, del D.P.C.M. 20 dicembre 1999 ha esteso 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 previsione che tende a garantire la coerenza interna della disciplina del T.F.R., escludendo espressamente che possano continuare a trovare applicazione discipline, quale 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 T.F.R. (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. 20 dicembre 1999, in armonia con quanto previsto dal citato Accordo Quadro, ha infine dettato una regola di chiusura: *“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 nonché per la determinazione della massa salariale per i contratti collettivi nazionali”*.



Ebbene, dal complesso delle fonti sopra riportate emerge, innanzitutto, che i lavoratori in regime di T.F.R. 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.

E la differenza non è meramente nominalistica, bensì assume rilievo dirimente ai fini di comprendere l’estraneità a tale fattispecie dei principi espressi da Corte Cost. n. 223/2012 – invocata in ricorso – con riferimento alla diversa ipotesi dei lavoratori originariamente assoggettati al regime dell’indennità di buonuscita, principi che parte ricorrente pretenderebbe di applicare – impropriamente, non trattandosi di profili disciplinari sovrapponibili, come si dirà *infra* – anche alla decurtazione di cui si discorre.

Principi, per altro profilo, pienamente rispettati dal sistema del T.F.R. applicabile ai lavoratori assunti dopo l’1 gennaio 2001, in forza dell’esclusione espressa dell’applicabilità a questi ultimi della citata ritenuta del 2,5% - prevista dall’articolo 11 della legge n. 152/1968 e dall’art. 37 del D.P.R. 29 dicembre 1973, n. 1032 - in base alle previsioni dell’art. 6 dell’Accordo Nazionale Quadro e dell’art. 1 del D.P.C.M. in esame.

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.

A ciò si aggiunga che la decurtazione del 2,5% (sull’80%) della retribuzione lorda che i lavoratori in regime di T.F.R. 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 marzo 1968, n. 152 e dall'art. 37 del D.P.R. 29 dicembre 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 dicembre 1998, n. 448, dell'art. 6 dell'Accordo Nazionale Quadro 29 luglio 1999 e dell'art. 1 del D.P.C.M. 20 dicembre 1999.

Del resto, come si è detto, per i lavoratori in regime di T.F.R., sia l'Accordo Quadro Nazionale del 29 luglio 1999, all'articolo 6, comma uno, sia l'art. 1, comma 2, del D.P.C.M. 20 dicembre 1999 espressamente escludono che possa continuare ad applicarsi la ritenuta del 2,5% a titolo di contributo previdenziale obbligatorio previsto, dall'art. 11 della legge 8 marzo 1968, n. 152 e dall'art. 37 del D.P.R. 29 dicembre 1973, n. 1032, ritenuta che, viceversa, si applica nell'ambito del diverso sistema dell'indennità di buonuscita.

E ciò, peraltro, sin da prima che tale incoerente ed irragionevole commistione di profili disciplinari relativi ad istituti diversi venisse ritenuta incostituzionale da Corte Cost. n. 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. n. 228/2012 - al sistema del T.F.R. ed ai quali, per l'appunto, anche per il periodo in cui sono stati assoggettati al sistema del T.F.R., 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 D.P.R. 29 dicembre 1973, n. 1032.

Ebbene, la decurtazione del 2% della retribuzione globale (2,5% sull'80% della retribuzione lorda) che subiscono i lavoratori in regime di T.F.R. ha fonte, natura, e *ratio* diverse dalla ritenuta del 2,5% di cui dall'art. 11 della legge 8 marzo 1968, n. 152 e dall'art. 37 del D.P.R. 29 dicembre





1973, n. 1032, ritenuta, del resto, come detto, la cui applicazione è espressamente esclusa in relazione a tali lavoratori proprio dai citati Accordo Nazionale Quadro del 29 luglio 1999 e D.P.C.M. del 20 dicembre 1999.

Innanzitutto, la citata decurtazione del 2,5% che subiscono i lavoratori in regime di T.F.R., prevista sia dall'articolo 6, comma 2, del citato Accordo Nazionale Quadro, sia dall'articolo 1, comma 3, del citato D.P.C.M. – sia in base alle previsioni dell'articolo 2, comma 6, della legge 335 del 1995 che indica la necessità di apportare i “*conseguenti adeguamenti della struttura retributiva e contributiva*” del personale assoggettato al sistema del T.F.R., demandando un tanto alla contrattazione collettiva nazionale, sia in base alle previsioni dell'articolo 26, comma 19, della legge 448 del 1998 che, del pari, ha indicato la necessità di prevedere “*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*” –, trova la sua *ratio*, esplicitata, del resto, nelle fonti testé indicate, nell'esigenza di “*assicurare l'invarianza della retribuzione complessiva netta*”, assumendo così, natura *lato sensu* perequativa della retribuzione complessiva netta tra lavoratori assoggettati al sistema di T.F.R. (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. 29 dicembre 1973, n. 1032, 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).

In altri termini, laddove non si fosse operata una decurtazione della retribuzione lorda dei dipendenti soggetti al sistema di T.F.R. non già, per quanto esposto, a titolo di contributo previdenziale, bensì “*in misura corrispondente*” all'ammontare della ritenuta del contributo previdenziale obbligatorio di cui all'art. 11 della legge 8 marzo 1968, n. 152 e all'art. 37 del



D.P.R. 29 dicembre 1973, n. 1032, a loro non applicabile, per quanto sopra esposto, ma, invece, applicabile ai lavoratori soggetti al sistema dell'indennità di buonuscita, l'effetto complessivo sarebbe stato quello di corrispondere ai primi, per effetto del passaggio al sistema del T.F.R., una retribuzione complessiva netta superiore a quella dei secondi, in contrasto con il principio dell'invarianza della retribuzione complessiva netta nel passaggio al sistema del T.F.R. previsto sia dalla fonte primaria (articolo 26, comma 19, della legge n. 448/1998), sia dall'Accordo Nazionale Quadro (articolo 6, comma 2).

Del resto, 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 T.F.R.) rispetto alla liquidazione delle prestazioni previdenziali e del T.F.R.: invero, a fronte della predetta decurtazione, è stato previsto 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, è stato introdotto 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 T.F.R., 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 T.F.R..

Né è ravvisabile alcun profilo di illegittimità del D.P.C.M. 20 dicembre 1999.



Infatti, il predetto provvedimento è stato adottato in esecuzione della legge 23 dicembre 1998, n. 448, con la quale il legislatore, all'art. 26, comma 19, ha previsto che con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri si dovesse provvedere a definire gli adeguamenti della struttura retributiva e contributiva conseguenti all'applicazione del t.f.r., 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 5 dell'articolo 2 della legge 8 agosto 1995, n. 335, *“ferma restando l'invarianza della retribuzione complessiva netta e di quella utile ai fini pensionistici”*.

È la fonte normativa superiore, pertanto, che ha previsto la *“invarianza della retribuzione complessiva netta”*.

In regime di t.f.s., sulla retribuzione lorda dei dipendenti veniva operata la rivalsa dell'amministrazione per contributi previdenziali nella misura di 2,50 % del 80% della retribuzione; nel nuovo regime di t.f.r. tale contributo del dipendente non è più previsto e, quindi, evidentemente la retribuzione netta dei dipendenti transitati al regime di t.f.r. sarebbe stata superiore rispetto alla retribuzione percepita in precedenza e rispetto a quella percepita dagli altri dipendenti ancora in regime di t.f.s..

Per ovviare a tale situazione, il legislatore ha espressamente previsto che la retribuzione netta non dovesse subire variazioni e il D.P.C.M. ha dato attuazione a tale disposizione, prevedendo il meccanismo della riduzione della retribuzione lorda per un importo pari al contributo previdenziale abolito (2,50 % del 80% della retribuzione).

Peraltro, il decreto ha fedelmente recepito il meccanismo elaborato dall'A.R.A.N. e dai rappresentanti delle Confederazioni sindacali, trasfuso nell'Accordo del 29 luglio 1999, attuativo delle disposizioni contenute nella legge n. 335/1995, art. 2 commi 6 e 7.



Per quanto sopra argomentato, non si può neppure ritenere che alla legge 23 dicembre 1998, n. 448 si possano estendere le medesime censure che hanno portato alla declaratoria di incostituzionalità dell'art. 12, comma 10, D. Lgs. n. 78/2010 (sentenza Corte Cost. 11 ottobre 2012 n. 223, più volte sopra menzionata).

Con tale ultima disposizione, il legislatore aveva previsto che il computo dei trattamenti di fine servizio dei dipendenti pubblici, non ancora transitati nel regime di t.f.r., si effettuasse secondo le regole di cui all'articolo 2120 c.c., con applicazione dell'aliquota del 6,91 per cento, a partire dal 1 gennaio 2011; il legislatore non aveva, però, contestualmente escluso l'applicazione a carico del dipendente della rivalsa pari al 2,50% della base contributiva, prevista dall'art. 37 del D.P.R. 29 dicembre 1973, n. 1032 per i dipendenti in regime di t.f.s..

La Corte Costituzionale ha, quindi, rilevato il contrasto della citata disposizione con gli articoli 3 e 36 della Costituzione perché la norma consentiva allo Stato una riduzione dell'accantonamento del t.f.r. irragionevole, perché non era collegata con la qualità e quantità del lavoro prestato e perché – a parità di retribuzione – determinava un ingiustificato trattamento deteriore dei dipendenti pubblici rispetto a quelli privati, non sottoposti a rivalsa da parte del datore di lavoro.

Nel caso di specie, a differenza di tale ultima normativa, è stata espressamente esclusa l'operatività del meccanismo della rivalsa da parte della p.a. pari al 2,50% della base contributiva, prevista dall'art. 37, comma 1, del D.P.R. n. 1032 del 1973, anche se è stata disposta una corrispondente riduzione della retribuzione lorda.

La riduzione della retribuzione si differenzia dalla rivalsa che viene esercitata ex art. 37 del D.P.R. n. 1032/1973 per i dipendenti in regime di t.f.s., in quanto in tal caso la ritenuta dell'importo viene operata a titolo di rivalsa dell'amministrazione nei confronti dei dipendenti per la contribuzione



previdenziale: nel sistema del t.f.s., difatti, contrariamente a quanto previsto per i dipendenti in t.f.r., è posto a carico del lavoratore una parte dell'accantonamento.

Nel D.P.C.M. 20 dicembre 1999, invece, è previsto espressamente che della riduzione della retribuzione lorda del 2,5% non si tiene conto ai fini previdenziali e del calcolo del t.f.r., oltre che agli altri fini contrattuali: ciò significa che, diversamente dalla disciplina censurata dalla Corte Costituzionale, per i dipendenti in questione non viene irragionevolmente ridotto l'accantonamento a carico del datore di lavoro, operando la percentuale del 6,91 per cento su tutta la retribuzione, che viene figurativamente incrementata di una somma pari alla riduzione del 2,50%.

Non sussiste, del resto, alcuna violazione del principio di eguaglianza a opera del D.P.C.M. e/o della normativa di rango primario che ne è la fonte, in quanto non appaiono assimilabili la posizione giuridica dei pubblici dipendenti assunti in epoca anteriore all'1 gennaio 2001 e quella degli assunti nel periodo successivo, caratterizzato da mutate esigenze economico-finanziarie e normative, che hanno indotto il legislatore ad ancorare il trattamento di fine rapporto a quello civilistico.

Trattasi di considerazioni che trovano riscontro nella recente sentenza della Corte Costituzionale n. 244 del 28 ottobre 2014, che ha deciso la questione di costituzionalità sollevata dal Tribunale di Reggio Emilia sull'art. 1, commi 98 e 99, della legge n. 228/2012 – pronuncia evocata nella sentenza del Tribunale di Treviso n. 104 dell'11 luglio 2014, citata dagli attori in ricorso – ed ha sottolineato l'assenza di qualsiasi profilo di disparità rilevante ex art. 3 e 36 Cost. nella previsione di una differenza di trattamento tra dipendenti pubblici in TFS e dipendenti privati, e tra dipendenti pubblici in regime di TFS e dipendenti pubblici assunti in regime di T.F.R., evidenziando che *“il trattamento di fine servizio è, infatti, diverso e – come sottolineato dalla stessa sentenza n. 223 del 2012 – normalmente “migliore” rispetto al*



*trattamento di fine rapporto disciplinato dall'art. 2120 cod. civ., per cui il fatto che il dipendente – che (in conseguenza del ripristinato regime ex art. 37 del d.P.R. 29 dicembre 1973, n. 1032) ha diritto all'indennità di buonuscita – partecipi al suo finanziamento, con il contributo del 2,50% (sull'80% della sua retribuzione), non integra un'irragionevole disparità di trattamento rispetto al dipendente che ha diritto al trattamento di fine rapporto. Per altro verso, 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”.*

Al contrario, il meccanismo di invarianza delle retribuzione netta complessiva e di quella utile ai fini previdenziali, realizzato con il citato D.P.C.M. 20 dicembre 1999 è del tutto conforme all'inderogabile principio di parità di trattamento economico e contrattuale imposto alla P.A. dall'art. 45, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, in forza del quale *“le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi”.*

Sotto questo profilo, è lo stesso tenore della disciplina del D.P.C.M. in commento a non lasciare dubbio alcuno: *“Per 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, ai dipendenti assunti dal giorno successivo all'entrata in vigore del presente decreto, si applica la disciplina prevista dai commi 2 e 3”.*

È noto che le disposizioni di cui al suddetto articolo sono ora contenute nell'art. 45 D. Lgs. 165/2001, già sopra richiamato.

Le conclusioni che precedono non sono, con tutta evidenza, suscettibili



di essere scalfite in relazione alle eventualmente erronee qualificazioni operate dal datore di lavoro nella redazione dei prospetti paga in ordine alla *decurtazione* della retribuzione di cui si discorre laddove, nella sostanza, la sua determinazione sia corretta alla luce delle fonti normative e contrattuali sopra indicate.

Giova, conclusivamente precisare che, come più volte argomentato, la salvaguardia degli interessi dei lavoratori è garantita dal fatto che agli stessi viene riconosciuto *“un corrispondente incremento figurativo ai fini previdenziali e dell’applicazione delle norme sul trattamento di fine rapporto”*.

Estranea al presente procedimento è la circostanza che tale incremento figurativo sia stato o meno, di fatto, attribuito.

Un eventuale inadempimento, invero, non determinerebbe il diritto del dipendente di vedersi restituite le somme corrispondenti alla riduzione del 2,5% sulla retribuzione, ma potrebbe esclusivamente fondare un’eventuale azione volta a ottenere l’incremento dovuto qualora, al maturare del trattamento di fine rapporto, dovesse effettivamente mancare l’incremento figurativo previsto.

La domanda dei ricorrenti non può, quindi, trovare accoglimento, avendo agito l’ente comunale conformemente alla normativa in vigore nell’operare la riduzione della retribuzione lorda.

La novità e complessità della questione ed i contrasti affiorati in seno alla giurisprudenza di merito giustificano l’integrale compensazione delle spese processuali.

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

Uditi i procuratori delle parti, definitivamente pronunciando, rigetta il ricorso e dichiara interamente compensate le spese di lite.

Velletri, 27 ottobre 2016.

Il Giudice  
Cesare Russo

