

Le domande attoree appaiono fondate e meritano accoglimento per quanto di ragione.

Preliminarmente, il giudicante rileva che in conclusionale il Ministero convenuto insiste in una eccezione di incompetenza territoriale che non risulta aver formulato affatto in memoria difensiva, né è stata rilevata d'ufficio in prima udienza, il che la rende preclusa ex art. 38 c.p.c.

Il Ministero ha invece formulato in memoria difensiva, peraltro del tutto genericamente, una eccezione di prescrizione quinquennale, che chiaramente non ha fondamento in fatto, trattandosi di diritti sorti nel gennaio 2022.

Nel merito, l'art. 21 bis, co.1, lett. b) del d.l. n. 4/2022, quale introdotto dalla legge di conversione n. 25/2022, prevede che *“Ai dirigenti del ruolo sanitario del Ministero della Salute di cui all'art. 17, co.1, della legge n. 3/2018, ferma restando l'esclusività del rapporto di lavoro, è riconosciuta, dal 1° gennaio 2022, l'indennità di esclusività di rapporto **prevista per le corrispondenti figure professionali degli enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale con esclusione dell'incremento di cui all'art.1, co.407, della legge n.178/2020**”*.

L'assunto secondo il quale la disposizione, per essere resa operativa, avrebbe dovuto essere prima recepita nel CCNL Area Funzioni Centrali appare priva di merito, posto che la disposizione, nel suo chiaro tenore letterale, fonda direttamente il diritto, sia quanto alla decorrenza (1° gennaio 2022) sia quanto alla misura, per la quale la disposizione rinvia alla (stessa) indennità di esclusività già *“**prevista per le corrispondenti figure professionali degli enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale con esclusione dell'incremento di cui all'art.1, co.407, della legge n.178/2020**”*, e per essa all'indennità di esclusività già prevista dall'art. 89 del CCNL Area Sanità 19 dicembre 2019, valida per il triennio 2016/2018; **stabilendo altresì al comma 2 il relativo stanziamento**, fatto pari ad una corrispondente riduzione di un fondo speciale di spesa corrente già iscritto a bilancio.

Non pare valere a sostenere diversamente la circostanza che l'art. 17, co.1, della legge n.3/2018, avesse previsto a suo tempo che l'estensione ai dirigenti sanitari del Ministero della Salute degli istituti previsti dal d.lgs, n.502/92 fosse operata dalla contrattazione collettiva del comparto di appartenenza, perché quella disposizione escludeva espressamente dall'equiparazione l'indennità di esclusività, alla quale si riferiva l'art. 15 quater del decreto 502 che ne demandava la disciplina alla contrattazione collettiva al comma 5. Il fatto che la legge n.25, nell'estendere il beneficio anche alla dirigenza sanitaria del Ministero, non abbia fatto, invece, alcun rinvio alla contrattazione collettiva, depone semmai come argomento contrario.

Conforta ulteriormente tale conclusione il fatto, documentato sub all.. 8 Ric., che la Relazione al cd. decreto sostegni-ter richiamasse espressamente, dandolo per applicabile, l'art. 89 del CCNL Sanità (pag. 282); e che alla pag. 281 scrisse addirittura *“Si valuti altresì l'opportunità di chiarire se **gli eventuali incrementi futuri, definiti in sede contrattuale, dell'indennità di esclusività si applichino automaticamente anche al personale di cui al comma 1 (il quale rientra in un***



altro comparto contrattuale)”: che è come porre la questione se il rinvio operato dalla legge era solo all’art. 89 (cosa data per scontata) o anche alle sue modifiche eventuali successive nel Comparto Sanità.

Peraltro, nello stesso D.D. del 29/7/2022 si dà l’art. 89 per immediatamente applicabile, ed il calcolo dell’anzianità è limitato a quella maturata in ruolo solo per pretese incompatibilità di stanziamento.

Né a tale conclusione può ostare il fatto che il d.lgs. n.165/2001 riservi di regola, all’art.45, ed all’art.2, co.3, i trattamenti economici alla contrattazione, posto che il TUIPI è una fonte primaria, come tale derogabile da altra fonte primaria, e lo stesso art.2, co.3, prevede che le disposizioni di legge che introducono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall’entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale; e non che “non valgono”.

Il rinvio operato all’art. 89 cit. comporta l’applicazione della regola da esso posta al comma 2, secondo la quale *“L’esperienza professionale/anzianità richiesta in tali disposizioni contrattuali si deve intendere riferita alla effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, **anche a tempo determinato**, anche presso altre Azienda o enti....con o senza soluzione di continuità”*.

Il chiaro tenore di tale regola, che prescinde persino dall’identità o analogia del contenuto mansionistico dei rapporti, assorbe la questione del rispetto del principio di non discriminazione tra lavoratori a termine e lavoratori a tempo indeterminato posto dalla Clausola 4 dell’Accordo quadro recepito dalla Direttiva n.99/70 CE, ormai pacificamente interpretato, nel diritto vivente, nel senso che esso pone, anche in tema di anzianità di servizio, una regola “self executive” di pari trattamento idonea ad imporre, ove necessario, persino la disapplicazione di fonti interne contrarie anche di rango primario (ex pluris, Cass. 22558/2016, 20918/2019, 31149/2019, 31150/2019, 4195/2020, 12361/2020, 15231/2020, 17314/2020, 24201/2020, 8672/2023, 32576/2023), semprechè il servizio preruolo sia stato omogeneo quanto a tipo e condizioni di lavoro, cosa che nella specie il convenuto peraltro non contesta; e tanto più se abbia costituito il presupposto per l’assunzione in ruolo, nella specie risultante avvenuta con concorso riservato ex art.1, co.356, legge n. 145/2018; fatta salva la ricorrenza di ragioni oggettive, che il convenuto neppure indica, al di là di presunte esigenze di bilancio, che non possono come tali valere allo scopo (ex pluris, CGUE 26 novembre 2014 in C-22/2013, Mascolo, punto 110, ancorchè con riferimento all’ipotesi dell’abuso).

E’ dunque del tutto tuzioristicamente che il giudicante rileva come efficacemente la difesa attorea indichi come in realtà lo stanziamento previsto dall’art. 21 bis, comma 2, di circa 6 mln di euro l’anno, risulti corrispondere ad una proposta di riformulazione operata il 17/3/2022 sul testo della legge di conversione dall’ispettorato di Bilancio della R.G.S., in relazione a vari difetti di stima dell’onere rilevati dalla relazione tecnica al disegno di legge, tra i quali c’era sì il rilievo che la stima non teneva conto dei dirigenti a tempo determinato per più di 5 anni, ma anche quello che la stima considerava anche l’incremento del 27% previsto dall’art.,1, co.407, della legge n.178/2020, invece non spettante (qui,



evidentemente, stima in eccesso), tanto che risulta che lo stanziamento previsto originariamente era di circa 8 mln di euro, e quindi superiore a quello poi deciso proprio tenendo conto anche dei CTD ultraquinquennali.

Alla luce di tali evidenze, l'affermazione, contenuta nel D.D. 29/7/2022, che nella relazione tecnica l'onere era stato calcolato considerando tutti gli ex precari con massimo 5 anni di anzianità sembra riferirsi ad un dato superato dalla legge; e comunque indimostrato.

V'è peraltro ormai da aggiungere che, come si è documentato in corso di causa, nel corso di questa, il 16/11/2023 (art.2, co.2), è ormai entrato in vigore il nuovo CCNL per il personale dell'Area Funzioni Centrali, il cui art.38 prevede al comma 1 che l'indennità "*continua ad erogarsi*" alla dirigenza sanitaria del Ministero (il che è ricognizione del fatto che erano dovute da prima) "*nelle misure previste dalla citata disposizione di legge, riportate nell'allegata tabella 3*" (che ripete quelle già previste dall'art. 89 del CCNL Sanità, a riprova del recepimento delle stesse "ab origine"); e ribadisce, al comma 2, che "*L'esperienza professionale/anzianità richiesta in tali disposizioni contrattuali si deve intendere riferita alla effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Azienda o enti....con o senza soluzione di continuità*".

Poiché, come noto, un CCNL del settore pubblico non può essere sottoscritto dall'Aran né tantomeno entrare in vigore prima di aver passato il vaglio dei controlli di spesa pubblica previsti dall'art. 47 del d.lgs n. 165/2001, non si vede come la difesa del Ministero possa continuare a ravvisare un motivo ostativo nella relazione tecnica all'ormai superata legge n.25.

Stando alla mail del 5/12/2023 prodotta dai ricorrenti il 20/12/2023, tanto non sembra aver dissuaso un dirigente del Ministero che peraltro sembra essere lo stesso che in conclusionale chiede rinvio per provvedere secondo l'art. 38, ma concludendo per il rigetto del ricorso, dal sostenere che a tutt'oggi si dovrebbe considerare solo l'anzianità di ruolo.

Incontroverso e largamente documentato che tutti i ricorrenti, già al gennaio 2022, avevano una anzianità maggiore di 15 anni, computando anche i servizi non di ruolo, la domanda va accolta così come proposta in via generica nelle conclusioni del ricorso, senza indicazioni personali di qualifica e, quindi, di importi "ad personam", essendo inammissibile la richiesta di quantificazione e "per personam" operata dalla difesa attorea in conclusionale con appositi conteggi, per novità, anche di dati assertivi.

Le spese, liquidate come da dispositivo in base al dm 55/2014 e s.m., seguono la soccombenza.

Tali i motivi della decisione in epigrafe.

Così deciso in Roma il 25 gennaio 2024

IL GIUDICE
(dr. Dario Conte)

