



## ***Pubblico impiego privatizzato e parità di trattamento economico***

di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 13 settembre 2024, n. 24574, ha stabilito che, in materia di pubblico impiego privatizzato, il principio espresso dall'articolo 45, D.L. 165/2001, secondo il quale le Amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale, opera nell'ambito del sistema di inquadramento previsto dalla contrattazione collettiva e vieta trattamenti migliorativi o peggiorativi a titolo individuale, ma non costituisce parametro per giudicare le differenziazioni operate in sede contrattuale collettiva, in quanto la disparità trova titolo non in scelte datoriali unilaterali lesive, come tali, della dignità del lavoratore, ma in pattuizioni dell'autonomia negoziale delle parti collettive, le quali operano su un piano tendenzialmente paritario e sufficientemente istituzionalizzato, di regola bastevole, salva l'applicazione di divieti legali, a tutelare il lavoratore in relazione alle specificità delle situazioni concrete; nel caso di accorpamento di unità amministrative precedentemente assoggettate a distinte contrattazioni collettive integrative, le disparità del trattamento economico accessorio risultanti dai diversi contratti integrativi non sono illegittime e non cessano di avere efficacia, in attesa che la Pubblica amministrazione adempia all'obbligo di provvedere a una nuova graduazione degli incarichi e a una nuova quantificazione delle indennità; in caso di colpevole ritardo della Pubblica amministrazione, i lavoratori penalizzati possono al più vantare pretese a titolo di risarcimento del danno da inadempimento, non a titolo di retribuzione.



LavoroPratico

La **piattaforma editoriale integrata** con l'**AI**

per lo **Studio del Consulente del Lavoro**

scopri di più >