

È illegittimo il mantenimento sine die del trattamento pregresso in caso di trasferimento di personale della P.A.

di D. Serra - 14 gennaio 2026

La Sezione Lavoro della Cassazione, con ordinanza n. 32600 del 14 dicembre 2025, che si segnala, ha stabilito che *“In tema di trasferimento di attività e di personale tra enti ai sensi dell’art. 31 del d.lgs. n. 165 del 2001, non è consentito alla legislazione regionale, ad accordi collettivi in sede locale o a determinazioni della P.A., di riconoscere il mantenimento sine die, ovvero sia senza riassorbimento, dei migliori trattamenti percepiti presso il precedente datore di lavoro o di assicurarne il godimento dopo che siano cessate presso il nuovo ente le funzioni in relazione alle quali essi trovavano giustificazione sul piano perequativo”*.

Veniamo al caso approdato in Cassazione.

Alcuni lavoratori hanno agito nei confronti della Città Metropolitana di Milano, già Provincia di Milano, esponendo di essere stati trasferiti, in forza della L.R. Lombardia n. 2/1999, dalla Regione, in virtù del mutamento di competenze rispetto al settore della formazione professionale e vantando, in ragione della normativa regionale, nonché del protocollo di intesa e degli accordi sindacali che vi avevano dato attuazione, il diritto al mantenimento *ad personam* delle voci retributive necessarie ad assicurare il mantenimento del trattamento complessivo già goduto presso la Regione stessa e che, pur riconosciute per il periodo successivo al loro trasferimento alla Provincia/Città Metropolitana ad un’Agenzia presso la quale erano stati distaccati, erano state poi tolte in esito all’assegnazione di nuove mansioni al termine del distacco.

La Corte d’Appello di Milano, confermando la sentenza del Tribunale della stessa città, evidenziava come il fondamento della domanda fosse stato individuato dagli stessi ricorrenti nell’accordo sindacale intercorso in ambito locale e non sottoscritto dall’Aran.

Procedendo all’interpretazione di tale intesa, la Corte di merito riteneva che il diritto alla percezione di quegli emolumenti dipendesse dallo svolgimento dell’attività nell’ambito della formazione professionale, sicché, una volta venuta meno quella destinazione, anche la pretesa non aveva più fondamento.

I ricorrenti, pertanto, impugnavano per cassazione tale sentenza, sulla base di cinque motivi.

Il ricorso è stato rigettato dalla Cassazione per le ragioni che andiamo ad illustrare.

Nella pronuncia, che si annota, gli Ermellini, innanzitutto, evidenziano che, in caso di passaggio di personale da un ente ad altro ente per trasferimento di attività (art. 31 del d.lgs. n. 165 del 2001) è consolidato l’orientamento della S.C., conseguente anche all’arresto di Corte di Giustizia 6 settembre 2011, C-108/10, secondo cui, per un verso, il trasferimento non può determinare per i lavoratori trasferiti un peggioramento del trattamento retributivo globale, tenuto conto delle voci ed istituti erogati con continuità presso il precedente datore (Cass. 1° dicembre 2022, n. 35423; Cass. 12 ottobre 2011, n. 20980) ma, per altro verso, il necessario riconoscimento, in tali casi ed al fine di rispettare il principio, di un assegno *ad personam*, soggiace comunque alla regola generale del riassorbimento, a garanzia nel lungo periodo del concomitante principio di parità di trattamento di cui all’art. 45 del d.lgs. n. 165 del

2001(Cass. 5 maggio 2021, n. 11771; Cass. 19 febbraio 2020, n. 4193; Cass. 31 luglio 2017, n. 19039).

A questo solido quadro interpretativo, evidenzia la pronuncia *de qua*, si affianca l'assetto complessivo della regolazione sul piano economico dei rapporti di lavoro con gli enti pubblici non economici il quale risale a disciplina necessariamente statale in quanto afferente all'ordinamento civile(art.117, co.2, lett. I Cost) ed è in proposito declinato dal d.lgs. n. 165 del 2001 attraverso la rimessione esclusiva alla contrattazione collettiva ed a quella integrativa (art.40 ss. d.lgs. cit.), da svolgersi quest'ultima esclusivamente su profili cui essa sia abilitata ad intervenire dal CCNL.

Tale impianto complessivo, precisano i giudici di legittimità, non permette alterazioni e non consente alla legislazione regionale o alla contrattazione locale di introdurre una disciplina difforme ed anche la salvezza di diversa regolazione prevista nell'*incipit* dell'art. 31 cit. va riferito solo alla legislazione statale e non certo a quella regionale, priva di competenze sul tema.

Sempre l'ordinanza *de qua*, sottolinea che principio strettamente correlato a quelli appena espressi è poi quello, parimenti consolidato, per cui nel pubblico impiego privatizzato, ove il rapporto di lavoro è disciplinato esclusivamente dalla legge e dalla contrattazione collettiva, non possono essere attribuiti trattamenti economici non previsti dalle suddette fonti, nemmeno se di miglior favore (tra le molte, v. Cass. 2 dicembre 2019, n. 31387; Cass. 27 marzo 2025, n. 8134).

È in questo assetto non derogabile che va inserito, precisano gli Ermellini, quanto interessa il caso di specie.

L'assenza di competenze regionali impone intanto di intendere la norma su cui fanno leva i ricorrenti (art. 3 della L.R. Lombardia n. 2/1999), rimarca la Cassazione, in senso coerente e non contrastante con tali principi, dovendosene altrimenti sospettare l'incostituzionalità per violazione dell'art. 117, secondo comma, lett. 1

Ma ciò è pianamente possibile.

Secondo la Cassazione, attraverso intese, protocolli ed altre determinazioni datoriali, non si possono riconoscere benefici ulteriori e diversi da quelli propri del sistema di cui alla legge ed alla contrattazione collettiva nazionale, neanche se di maggior favore.

Anzi, risalendo il tutto (divieti di riduzione iniziale – assegni ad personam-riassorbimento) ad una regola di sistema di legge primaria statale, che alla fine affonda le proprie origini, quanto al riassorbimento, nel principio inderogabile di parità di trattamento sempre sancito dall'art. 45 del D.lgs. n. 165/2001 (precedentemente, art. 49 del D.lgs. n. 29/1993) anche la contrattazione collettiva deve uniformarsi ad esso non potendo mantenere nel tempo disparità in favore di taluno dei propri dipendenti.

Ciò posto, può anche essere che, attraverso la regolazione *ad personam*, prosegue la Corte di Cassazione, le intese raggiunte in sede locale assecondassero l'individuazione dei trattamenti da mantenere al fine di assicurare il mantenimento del livello retributivo.

Tuttavia, esse non potevano certamente attribuire *sine die* quei trattamenti in forma non riassorbibile come pretendono gli odierni ricorrenti, perché ciò realizzerebbe una palese violazione dei principi di cui si è detto.

L'interpretazione delle intese fornita dalla Corte territoriale, precisa la pronuncia *de qua*, non è in sé incoerente con i principi sopra delineati, perché gli assegni *ad personam* di quelle intese in tanto possono essere ritenuti validi, in quanto essi avessero la funzione di evitare una perdita retributiva iniziale. Per quanto sopra detto, per i giudici di legittimità, questa è l'unica interpretazione possibile al fine di salvaguardare l'efficacia di quelle determinazioni datoriali assunte in base alle menzionate intese e ciò parimenti esclude che la P.A. potesse riconoscere trattamenti non dovuti secondo la normativa di cui si è detto e dunque anche il richiamo a quanto affermato dai dirigenti dell'ente ad un beneficio "per tutta la vita lavorativa", o a comportamenti tenuti sul piano retributivo dal datore di lavoro, è del tutto irrilevante.

Ma vale, secondo la pronuncia in esame, anche l'ulteriore corollario, in sostanza desumibile dalla decisione impugnata, per cui un assegno *ad personam* destinato a salvaguardare i trattamenti anteriori che fossero in ipotesi riconnessi a certe funzioni precedentemente svolte in sé perde la sua funzione perequativa, se quelle funzioni non siano più svolte.

Gli Ermellini concludono affermando che le considerazioni di cui sopra sono assorbenti sia rispetto ai motivi che adducono asserite violazioni della normativa regionale (i primi due motivi), sia rispetto ai restanti motivi che si incentrano sull'interpretazione delle intese sindacali raggiunte in ambito locale e dalle quali si intenderebbero trarre effetti di stabilizzazione di quei trattamenti aggiuntivi.

Infatti, le "uniche legittime ipotesi interpretative, degli accordi come anche della normativa regionale sono quelle sopra indicate, che non consentono di attribuire fondatezza alla pretesa in oggi di riconoscimento di un assegno aggiuntivo non riassorbibile.

Dionisio Serra, cultore di diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro"

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 14 dicembre 2025, n. 32600](#)