

I sig.ri

sono tutti

impiegati della Banca.

La Banca è, come noto, un istituto di diritto pubblico: *“nell’esercizio delle proprie funzioni, la Banca ... e i componenti dei suoi organi operano con autonomia e indipendenza nel rispetto del principio di trasparenza, e non possono sollecitare o accettare istruzioni da altri soggetti pubblici e privati.*

Quale banca centrale della Repubblica italiana, è parte integrante del Sistema europeo di banche centrali (SEBC). Svolge i compiti e le funzioni che in tale qualità le competono, nel rispetto dello statuto del SEBC. Persegue gli obiettivi assegnati al SEBC ai sensi dell’art. 105.1 del trattato che istituisce la Comunità europea (trattato)” (testualmente d.p.r. 12 dicembre 2006, art. 1, comma 1 e 3).

* * *

La vicenda per cui è lite riguarda la legittimità del provvedimento del 30 marzo 2011, prot. n. 0279619/11, con il quale la Banca ha dato presunta attuazione al dettato dell’art. 3, comma 3, d.l. n. 78/10 (convertito in legge, con modificazione, dall’art. 1, comma 1, l. n. 122/10), per come integrato dall’art. 2, comma 5 *sexies*, d.l. 225/10 (convertito, con modificazioni, dalla l. n. 10/11, che ha aggiunto al testo previgente, l’ultimo periodo), il quale dispone che il medesimo Istituto *“tiene conto, nell’ambito del proprio ordinamento, dei principi di contenimento della spesa per il triennio 2011-2013 contenuti nel presente titolo. A tal fine, qualora non si raggiunga un accordo con le organizzazioni sindacali sulle materie oggetto di contrattazione in tempo utile per dare attuazione ai suddetti principi, la Banca d’Italia provvede sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva eventuale sottoscrizione dell’accordo”*.

Vale premettere che il rapporto di lavoro intercorrente tra la Banca ed i propri dipendenti viene regolamentato solo ed esclusivamente attraverso accordi negoziali tra il medesimo Istituto e le Organizzazioni sindacali; tali accordi sono oggi cristallizzati nel "Regolamento per il personale della carriera direttiva" e nel "Regolamento per il personale della carriera operativa" (cfr. docc. n. 2 e 3).

Nelle more della trattativa sindacale, necessaria ed imprescindibile per prassi ormai consolidata per ogni tipo di modifica dei Regolamenti ricordati, che, giova evidenziarlo, fanno parte integrante dell'Ordinamento della Banca, questa ha assunto l'impugnato provvedimento del seguente testuale tenore:

«In data odierna il Consiglio Superiore ha determinato di integrare la disciplina del rapporto di impiego del personale della Banca con le previsioni contenute nella proposta consegnata alle Organizzazioni Sindacali negli incontri del 22 marzo 2011.

Il quadro normativo di riferimento è costituito dall'art. 3, 3° comma, del D.L. 78/2010 secondo cui "la Banca d'Italia tiene conto, nell'ambito del proprio ordinamento, dei principi di contenimento della spesa per il triennio 2011-2013" contenuti nel Decreto stesso così integrato dal c.d. Decreto "Milleproroghe" "... qualora non si raggiunga un accordo con le organizzazioni sindacali sulle materie oggetto di contrattazione in tempo utile per dare attuazione ai suddetti principi, la Banca d'Italia provvede sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva eventuale sottoscrizione dell'accordo".

La Banca Centrale Europea ha valutato non lesiva dell'indipendenza dell'Istituto la previsione del Decreto e non ha ritenuto necessaria una nuova consultazione in seguito all'approvazione dell'emendamento.

La trattativa sindacale si è sviluppata in questi mesi in modo ampio e articolato. L'Amministrazione ha rivisto sotto vari aspetti la propria posizione per tenere conto

Noi sottoscritti,

deleghiamo gli avvocati
 Marco Anneschino e
 Domenico Parrotta a
 rappresentarci e difenderci,
 nel giudizio di cui all'atto qui
 di fianco esteso, con ogni più
 ampia facoltà ed espressa e
 formale promessa di ratifica.
 Dichiariamo, ai sensi e per
 gli effetti di cui al D.lgs.
 196/2003, di essere stati
 edotti che i dati personali
 richiesti direttamente ovvero
 raccolti presso terzi verranno
 utilizzati ai soli fini del
 presente mandato e prestiamo
 il nostro consenso al loro
 trattamento. Prendiamo atto
 che quest'ultimo avverrà
 mediante strumenti manuali,
 informatici e telematici, in
 modo strettamente correlato
 alle finalità del presente
 mandato.
 Eleggiamo domicilio presso
 lo Studio Legale Anneschino,
 Sciarretta, Parrotta e
 Associati, sito in Roma alla
 via Cassiodoro n. 1/A.
 Roma, addì 24 maggio 2011

Sono vere le firme
 Avv. Domenico Parrotta



delle osservazioni formulate e delle richieste avanzate dalle Organizzazioni Sindacali, ma si è dovuta constatare l'impossibilità di addivenire ad un accordo.

In presenza di tale situazione il rischio reputazionale connesso a ulteriori rinvii ha reso necessario ottemperare alle disposizioni di legge, considerato che la decorrenza delle misure di austerità è dall'1.1.2011 e che istituzioni assimilabili alla Banca sotto il profilo del grado di autonomia, quali gli Organi costituzionali, hanno già adottato le iniziative di propria competenza.

Il Consiglio Superiore, nell'esprimere piena condivisione e apprezzamento per la linea di equilibrio seguita dall'Amministrazione nella gestione della vicenda, ha assunto all'unanimità le seguenti determinazioni.

Per gli anni 2011-2013 non vengono effettuati adeguamenti economici di carattere generale. In relazione a ciò, viene riconosciuta, per il medesimo triennio, un'indennità di vacanza contrattuale - integrativa dello stipendio - pari al 50% dell'indice previsionale dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia (IPCA) per il 2011, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

L'indennità assume come riferimento lo stipendio spettante in base alla posizione organico-retributiva del dipendente, è corrisposta con cadenza mensile, viene computata nella base pensionabile.

Per gli anni 2011, 2012 e 2013, le retribuzioni superiori a 90.000 euro sono ridotte del 5% per la parte eccedente il predetto importo fino a 150.000 euro, nonché del 10% per la parte eccedente 150.000 euro. Le predette riduzioni non operano ai fini previdenziali. Ai fini della riduzione si assume come riferimento lo stipendio spettante in relazione alla posizione organico retributiva ricoperta al 31.12.2010 (senza considerare eventuali situazioni di fatto che determinano una riduzione della retribuzione percepita). La riduzione viene proporzionalmente rimodulata nei casi di applicazione nel corso del triennio 2011-2013 di

istituti che determinano una riduzione del trattamento economico stesso ed è applicata pro-quota nei casi di cessazione dal servizio nel corso del periodo. A seguito delle predette riduzioni, la retribuzione di riferimento non può comunque essere inferiore a 90.000 euro lordi annui.

Per il triennio 2011-2013 non vengono effettuati gli adeguamenti automatici previsti per i trattamenti di missione e per' il rimborso spese di rappresentanza. Resta attribuito quanto già riconosciuto o maturato a tutto il 31 marzo 2011. Non sono assoggettati al blocco per il triennio 2011-2013 gli incentivi economici legati al merito e alla produttività.

Il Consiglio ha espresso favore riguardo alla modifica della disciplina interna connessa allo slittamento delle "finestre" pensionistiche e ha auspicato che su questo punto l'Amministrazione addivenga quanto prima ad un accordo con le Organizzazioni Sindacali, ritenendo opportuno in questa fase limitare il proprio intervento allo stretto indispensabile.

Inoltre, considerato che il Decreto fa espressamente salvi gli effetti previdenziali degli interventi di contenimento della spesa e al fine di evitare disparità di trattamento tra il personale cessato prima del 31 marzo 2011 e quello che cesserà successivamente, il Consiglio ha stabilito che, ai fini della determinazione della base pensionabile, per il triennio 2011-2013 il rimborso spese di rappresentanza sia considerato, per i vari gradi, nella misura già adeguata per il 2011.

Il Consiglio si è riservato di riconsiderare quanto deliberato qualora le norme del Decreto recanti principi rilevanti ai fini della delibera siano abrogate, modificate o comunque ne vengano meno gli effetti, ove non sia nel frattempo intervenuto un accordo in materia con le Organizzazioni Sindacali.

La Banca sottolinea l'eccezionalità dell'intervento dovuto all'esigenza di dare attuazione ad una prescrizione di legge e conferma l'intendimento di proseguire il dialogo con il

Sindacato su tutte le materie oggetto di negoziato (tra cui in particolare la previdenza complementare, l'efficienza aziendale, la riforma delle carriere) e di informativa, dando priorità a quelle per le quali sono già stati presi specifici impegni» (doc. n. 4).

Tale atto è gravemente lesivo delle posizioni giuridiche dei ricorrenti. Se ne chiede, previa sospensione della sua esecuzione, l'annullamento sulla scorta dei seguenti

MOTIVI

I

VIOLAZIONE E FALSA APPLICAZIONE DEGLI ARTICOLI 3 E 9 DEL D.L. 31 MAGGIO 2010 N. 78, CONVERTITO IN LEGGE CON MODIFICAZIONI DALL'ART. 1 LEGGE 30 LUGLIO 2010 N. 122. VIOLAZIONE E FALSA APPLICAZIONE DEL REGOLAMENTO DEL PERSONALE DELLA BANCA D'ITALIA. VIOLAZIONE E FALSA APPLICAZIONE DELL'ART. 3 LEGGE 7 AGOSTO 1990 N. 241. ECCESSO DI POTERE PER IRRAGIONEVOLEZZA, ERRONEITA' DEI PRESUPPOSTI E MANIFESTA ILLOGICITA'. DIFETTO ASSOLUTO DI ISTRUTTORIA.

1. – Al contrario di quanto dato per scontato nella nota del 30 marzo 2011 *sub iudice*, la Banca non era e non è obbligata a dare applicazione al dettato dell'art. 3, comma 3, d.l. n. 78/10, mediante la pedissequa trasposizione delle previsioni contenute nell'art. 9 del medesimo d.l.

Tale assunto trova un preciso addentellato normativo, in primo luogo, nella formulazione letterale del ricordato art. 3, comma 3, d.l. cit., e, in secondo luogo, nelle disposizioni comunitarie e in quelle statutarie proprie della Banca.

Rinviando la trattazione di tali ultime disposizioni al terzo motivo del presente ricorso, giova ripetere che, a tenore dell'art. 3, comma 3, cit., la Banca *«tiene conto, nell'ambito del proprio ordinamento, dei principi di contenimento della spesa per il triennio 2011-2013 contenuti nel presente titolo. A tal fine, qualora non si raggiunga un accordo con le organizzazioni sindacali sulle materie oggetto di contrattazione in tempo utile per dare attuazione ai suddetti principi, la Banca d'Italia provvede sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva eventuale sottoscrizione dell'accordo»*.

La mera lettura della trascritta disposizione, consente di escludere che il Legislatore abbia gravato la Banca del dovere indefettibile di applicare la normativa generale del pubblico impiego come innovata dalle disposizioni di cui agli artt. 9 e ss. del medesimo d.l., con conseguenziale assoggettamento dei dipendenti dello stesso Istituto alla ricordata novella.

La Banca deve infatti *“tener conto”* (non già delle specifiche disposizioni, ma) dei *“principi di contenimento della spesa”*.

Il modo, le condizioni e soprattutto il contenuto di questa attività demandata alla Banca non sono affatto delineate dal Legislatore, se non mediante il riferimento alla specificità dell'Ordinamento dell'Istituto.

Vorrà l'adito Giudice considerare che la facoltà accordata alla Banca ha evidenti connotati di discrezionalità, non solo per quanto attiene al merito delle misure da adottare, ma, ancor prima, per ciò che concerne il suo esercizio.

In altre parole, l'Istituto avrebbe ben potuto, all'esito di una ponderata valutazione dei principi di cui al d.l. in questione e delle peculiarità del *“proprio ordinamento”* (i.e. dopo aver *“tenuto conto”* degli elementi indicati dalla legge), non intervenire sulle retribuzioni dei propri dipendenti (operando, ad esempio, tagli di spesa con minor impatto sulla vita dei suoi impiegati), ovvero procedere mediante lo strumento –

indubbiamente più consono ai valori primari di indipendenza dell'Istituto e di tutela della professionalità dei propri dipendenti – della contrattazione sindacale.

Tale percorso sarebbe stato (a tacer d'altro) maggiormente rispettoso non solo dello stesso Ordinamento della Banca (nel quale ovviamente rientrano a pieno titolo gli accordi negoziali sindacali e la preliminare procedura negoziale), ma anche dei principi generali che regolano il trattamento economico e normativo del personale della Banca e, allo stesso tempo, foriero di apporti sicuramente utili per addivenire ad una regolamentazione non sperequata.

La scelta della Banca di intervenire sugli stipendi dei propri dipendenti – e di farlo unilateralmente – era una facoltà concessa alla Banca, ma, di certo, non era – si ripete – una scelta obbligata, come tale il Giudice adito potrà vagliarne la legittimità e la ragionevolezza, alla stregua dei parametri cui deve sempre ispirarsi l'azione della P.a., anche se si tratti di un'Autorità indipendente.

* * *

Il primo dato che rende dubbia la legittimità di una modifica unilaterale degli assetti retributivi sinora vigenti appare considerando che, a differenza delle riduzioni di spesa e delle altre misure di contenimento previste dal d.l. n. 78, quelle qui in discussione non assolvono ad una vera e propria funzione solidaristica, né consentono di portare beneficio alle finanze pubbliche, la cui salvaguardia costituisce la ratio sottostante al ricordato d.l.

Alla riduzione degli stipendi del personale della Banca – a parte i molteplici profili di sperequazione di cui si dirà *infra* – non corrisponde una economia di spesa per il bilancio dello Stato, restando i risparmi così conseguiti all'interno del circuito finanziario-patrimoniale della Banca.

In altre parole, il sacrificio richiesto ai dipendenti non va a beneficio della collettività dei cittadini – attraverso l’acquisizione al bilancio generale dello Stato – ma arricchisce l’Istituto, senza che sia dimostrata la meritevolezza di un tale arricchimento, ovvero la necessità di attingere a dette risorse per l’insufficienza dei fondi di dotazione.

Risulta, infatti, che la Banca non versa in condizione di necessità, né, comunque, di questa se ne fa cenno nella nota del 30 marzo 2011, laddove la destinazione dei risparmi ritratti dai tagli agli stipendi e la ragione di praticarli dovevano trovare giusta evidenza nel provvedimento *sub iudice*.

In conclusione, la Banca, ove avesse effettivamente “tenuto conto” dei principi del d.l. n. 78 – vagliandone preliminarmente la compatibilità con quelli del “proprio ordinamento” – avrebbe dovuto astenersi dall’adottare un provvedimento del genere di quello in disamina, o avrebbe dovuto adottarne di contenuto diverso.

* * *

Sempre in punto di corretto esercizio del potere discrezionale della Banca, vorrà il Giudice adito considerare che proprio in virtù del fatto che la stessa non era tenuta ad una meccanica trasposizione ai suoi dipendenti delle prescrizioni stabilite, per la generalità dei pubblici dipendenti, dal ricordato d.l., avrebbe dovuto calibrare il suo intervento regolamentare in modo da evitare incongruenze e sperequazioni.

La decisione dell’Istituto di “ricopiare” acriticamente il contenuto dell’art. 9 d.l. cit., lungi dal garantire la legittimità delle scelte assunte, si presenta – al contrario – come indice della mancata considerazione delle specificità dell’Ordinamento di cui si discorre.

In altre parole, l’emanazione di un provvedimento che costituisce pressoché la “fotocopia” del menzionato art. 9 d.l. 78/10 rivela che la

Banca ha omesso di assolvere al dovere di “*tener conto*”, allo stesso tempo, del dato normativo e dell’ambito sui cui andava ad intervenire.

Per quanto possa apparire paradossale la trasposizione nuda e cruda della disposizione legislativa non assicura la legittimità dell’atto regolamentare *de quo*, ma rende palese l’omissione di una adeguata istruttoria e di una attenta valutazione dell’impatto delle misure adottate: se la legge – in modo del tutto coerente con le disposizioni comunitarie *infra* ricordate – vuol far salve le prerogative della Banca deve ritenersi scorretta la scelta di questa di rinunciare a farne uso.

L’Istituto, per poco che avesse voluto esercitare le sue prerogative, avrebbe dovuto, in primo luogo, rappresentarsi *ex ante* gli effetti della emananda normativa regolamentare sui rapporti di lavoro in corso, anche per prevenire perniciose ricadute sulla professionalità, che com’è noto, è una variabile dipendente dalle risorse previste per la remunerazione del personale.

Ed infatti le riduzioni salariali che – come si vedrà *infra* – estenderanno i loro effetti al ribasso sui futuri avanzamenti economici, il Tfr, la pensione integrativa, sono tutti in grado di influenzare la professionalità dei dipendenti della Banca e, quindi, produrranno, nel medio-lungo periodo proprio l’effetto paventato dalla Banca: un rischio reputazionale da caduta della professionalità.

Una adeguata istruttoria avrebbe, pertanto, consentito di prevenire le numerose sperequazioni che la normativa regolamentare ha determinato.

Il vizio istruttorio denunciato non appare seriamente contestabile, risultando *per tabulas* dalla motivazione addotta nel provvedimento impugnato, che si limita a fare un apodittico riferimento ad un “*rischio reputazionale connesso a ulteriori rinvii*” (che avrebbe “*reso necessario ottemperare alle disposizioni di legge, considerato che la decorrenza delle misure di austerità è*

dall'1.1.2011 e che istituzioni assimilabili alla Banca sotto il profilo del grado di autonomia, quali gli Organi costituzionali, hanno già adottato le iniziative di propria competenza”).

Vale infine evidenziare che gli effetti del provvedimento *sub iudice* risulteranno ancor più sintomatici del lamentato eccesso di potere ove si consideri che la Banca, non solo ha trasferito nel “*proprio ordinamento*” principi propri di un settore pubblicistico di cui ne condivide solo in parte le caratteristiche, ma ciò ha fatto disponendo per l'intero triennio 2011-2013, in palese spregio del principio – questa volta esclusivo – del “*proprio ordinamento*” della necessità dell'accordo sindacale per ogni modifica alla disciplina generale del rapporto di impiego.

Ciò facendo, ha violato, altresì, lo stesso disposto dell'art. 3, comma 3, d.l. n. 78 cit., il quale facoltizza la Banca a by-passare l'accordo negoziale con i sindacati, solo ove quest'ultimo non si sia perfezionato “*in tempo utile*”.

E' ovvio che alla data del 30 marzo 2011 (data di emanazione del provvedimento *de quo*) si era ancora in tempo utile, come lo si è a tutt'oggi, per dare attuazione alle norma per il secondo semestre 2011 e per il successivo biennio.

* * *

II

VIOLAZIONE E FALSA APPLICAZIONE DEL REGOLAMENTO DEL PERSONALE DELLA BANCA D'ITALIA. ECCESSO DI POTERE PER IRRAGIONEVOLEZZA. INGIUSTIZIA MANIFESTA. TRAVISAMENTO.

Il provvedimento impugnato, nella parte in cui non è stato concepito ed articolato tenendo conto delle peculiarità e specificità del

rapporto di lavoro dei dipendenti dell'Istituto (oggi ricorrenti), produce effetti assolutamente sperequati.

Nei termini che seguono.

1. – Gli effetti sul personale assunto dopo l'aprile 1993.

Il personale assunto prima dell'aprile del 1993 percepisce, una volta in pensione, un trattamento pari ad una percentuale dell'ultima retribuzione; percentuale che cresce all'aumentare degli anni di servizio (fino ad un massimo dell'81%).

Il medesimo dipendente non effettua nessun versamento, oltre a quelli previsti dalle norme sull'assicurazione generale obbligatoria, per costruire la propria posizione previdenziale: il relativo trattamento è quindi formato da una parte costituita dalla quota maturata secondo le norme INPS e da una ulteriore componente integrativa, fino al raggiungimento della percentuale di spettanza, a carico della Banca.

Ad esempio, considerato lo stipendio pari a 100, un dipendente che va in pensione avendo 36 anni di servizio in Banca percepisce una pensione pari a circa 81.

In questo caso, il blocco della contrattazione triennale colpisce in quanto, se, dopo la sua conclusione, non si recuperano le competenze economiche perse, la pensione verrà calcolata su di una base minore: non più 100 ma, per esempio, 95, con pensione pari a 76,95.

Lo stesso dipendente subirà una decurtazione anche dell'indennità di fine rapporto (IFR).

Se, viceversa, con la contrattazione, dopo il blocco si dovessero recuperare le predette competenze, questo non avrebbe nessuna conseguenza, né ai fini dell'assegno pensionistico, né ai fini dell'IFR.

Diversa la sorte dei dipendenti assunti dopo l'aprile del 1993.

Per questi lavoratori, la pensione dipende dall'entità dei versamenti effettuati dal singolo e dalla Banca.

Il fondo pensionistico viene inoltre alimentato con il versamento obbligatorio del trattamento di fine rapporto (TFR).

Le somme versate vengono investite ed il montante risultante al momento in cui si va in pensione viene moltiplicato per un coefficiente dipendente dall'età anagrafica (in sostanza basato sulle aspettative di vita), ottenendo così l'assegno pensionistico di spettanza, che andrà ad aggiungersi a quello dovuto dall'INPS.

Il meccanismo di accumulazione su cui è basato il fondo complementare fa sì che l'assegno pensionistico dipenda dall'entità e dalla tempistica dei versamenti.

La tabella allegata (doc. n. 5) esplicita tale concetto e quali sono gli effetti del blocco contrattuale.

Nelle sezioni denominate "*Parte 1*" e "*Parte 2*" si assume un incremento salariale pari al 2% annuo.

Nelle sezioni denominate "*Parte 3*" e "*Parte 4*" si assume il blocco contrattuale per i primi tre anni e, quindi, dal quarto una dinamica salariale del 2% annuo.

Nelle sezioni denominate "*Parte 5*" e "*Parte 6*" si considera il blocco contrattuale per i primi tre anni, si assume che nel quarto anno si recuperi quanto perso nei tre anni di blocco e successivamente vi sia una dinamica salariale del 2% annuo.

Nelle sezioni denominate "*Parte 1*", "*Parte 3*" e "*Parte 5*" viene assunto un versamento costante per tutti i 40 anni di servizio pari al 2% della retribuzione.

Nelle sezioni denominate “*Parte 2*”, “*Parte 4*” e “*Parte 6*” viene ipotizzato un versamento del 3% per i primi 20 anni, dell’1% nei successivi 7 anni e del 2% per i restanti anni.

In tutte le ipotesi il rendimento dell’investimento è pari al 2% annuo.

Applicando quanto previsto dalla nota del 30 marzo 2011 *sub iudice* e a parità di versamenti finali, sia nel caso in cui non si recuperi quanto perso con il blocco contrattuale (in misura più forte), che nel caso in cui si recuperi il blocco, il montante finale diminuisce (come l’assegno pensionistico).

Senza dire che la perdita di montante risente anche della diversa “*spalmatura*” nel tempo dei versamenti.

In definitiva, applicando il blocco si determina un effetto distorsivo di natura previdenziale consistente in ciò che la perdita per i dipendenti assunti dopo il 1993 non sarà mai recuperabile, mentre la stessa perdita potrà essere recuperata per quelli assunti prima del 1993.

In tale situazione versano i sig.ri

2. – Gli effetti del taglio delle retribuzioni superiori ad una determinata soglia.

Come si è detto *supra*, la Banca ha ritenuto di applicare il taglio delle retribuzioni superiori ai 90.000 e ai 150.000 euro previsto nell’art. 9 del d.l. n. 78/10.

Nel “calare” questa norma nel rapporto di lavoro dei dipendenti dell’Istituto, lo stesso ha scelto (si ripete: non era obbligato in tal senso, avendo la legge rimesso alla sua discrezionalità l’*an* ed il *quomodo* degli interventi di contenimento della spesa) di non assoggettare a tale decurtazione coloro i quali avessero superato nel corso del triennio 2011-2013 le ricordate soglie.

In altre parole, per il taglio del 5% e del 10% delle retribuzioni, rispettivamente, superiori a 90.000 e 150.000 euro viene assunta la posizione organico-retributiva ricoperta al 31 dicembre 2010: ciò vuol dire che non subiscono tagli tutti i dipendenti che, in base a promozioni avvenute negli anni di blocco (2011, 2012 e 2013), dovessero superare tali soglie.

Evidente la sperequazione.

A parità di posizione organico-retributiva, chi ha superato le soglie nel 2010 è colpito dai tagli, mentre chi le supera durante il periodo di blocco è invece esente.

3. – Gli ulteriori effetti sperequativi.

Vale premettere che la voce “stipendio” della retribuzione dei ricorrenti è costituita dai seguenti elementi:

- a) un livello stipendiale correlato al grado ricoperto;
- b) una parte correlata all’anzianità calcolata moltiplicando i giorni di servizio per il c.d. assegno di servizio giornaliero;
- c) una parte correlata alla permanenza nel grado calcolata moltiplicando i giorni di anzianità nel grado per il c.d. assegno di grado giornaliero.

L’assegno di grado è superiore a quello di servizio, in alcuni casi in misura considerevole.

Tenuto conto che il meccanismo, all’epoca in cui fu introdotto, aveva l’obiettivo di favorire economicamente i dipendenti che progredivano di carriera in tempi più rapidi, l’assegno di grado viene riconosciuto solo per un certo numero di anni (variabile a seconda del grado).

Il mancato adeguamento degli assegni, conseguente al blocco contrattuale, ha pertanto un impatto diverso a seconda della situazione in cui si trova il singolo dipendente.

Ad esempio, un assistente superiore (a.s.) ha diritto all'assegno di grado per 12 anni.

L'impatto su di un a.s. con 11 anni di anzianità sarà pertanto minore rispetto ad un altro con 9 anni di anzianità.

Per tale ultimo lavoratore, infatti, nel periodo di blocco continuerà a decorrere il numero di anni per i quali si ha diritto all'assegno di grado.

Alla fine del blocco, lo stesso non avrà più diritto all'assegno di grado e gli sarà preclusa, anche nel caso di un recupero salariale nel 2014 analogo a quello ipotizzato per gli assunti dopo il 1993, la sterilizzazione degli effetti del blocco medesimo, cosa invece possibile per un collega con meno di 9 anni di anzianità.

Evidenti quindi anche in tale ipotesi le rilevate sperequazioni, ricorrenti specificatamente per l'a.s. nonché, per analoghe ragioni, per l'operaio di 1^a cat. Super,

4. - Segue.

La retribuzione dei dipendenti della Banca, come si è accennato, è formata da una serie di voci, tra le quali quella relativa allo stipendio ne costituisce solo una componente.

La maggior parte delle altre voci è calcolata quale percentuale della voce stipendio, può assumere dimensioni di tutto rilievo nell'ambito della retribuzione complessiva e dipende dalla situazione soggettiva.

Ciò fa sì, che un dipendente con coniuge e figli a carico, a parità di condizione organico-retributiva, così come individuata per i tagli alle retribuzioni superiori ad una certa soglia, risentirà maggiormente del

blocco, certamente in contraddizione con le motivazioni che hanno indotto a prevedere tale forma di remunerazione (rilevanza dei carichi familiari).

Il seguente esempio renderà maggiormente comprensibile il rilievo *de quo*.

Tra le componenti della retribuzione vi è l'indennità di residenza di cui alla lett. b) degli artt. 95 (I Parte Regolamento) e 116 (II Parte Regolamento) – c.d. “*parte fissa – conviventi*” che viene corrisposta secondo la seguente tabella (aggiornata annualmente sulla base degli incrementi contrattuali, il riferimento è all'art. 116) :

	Residenza di lavoro Comuni fino a 300.000 abitanti	Residenza di lavoro Comuni oltre a 300.000 abitanti
Dipendenti con oltre 3 figli conviventi di età non superiore a 21 anni o assolutamente e permanentemente inabili	1.770,24	1.843,20
Dipendenti con 3 figli conviventi di età non superiore a 21 anni o assolutamente e permanentemente inabili	1.324,80	1.380,96
dipendenti con 2 figli conviventi di età non superiore a 21 anni o assolutamente e permanentemente inabili	877,08	913,68
dipendenti con 1 figlio convivente di età non superiore a 21 anni o assolutamente e permanentemente inabile	434,64	451,68

Il mancato adeguamento comporterà una perdita in valore assoluto pari, nelle quattro casistiche e ipotizzando l'incremento annuo del 2% (come *supra*), di 71,52, di 53,52, di 35,43 e di 17,56 euro.

Tale perdita, differente nei quattro casi di impiegati con figli a carico, non riguarderà invece chi non ha figli.

La perdita, differente a seconda delle situazioni familiari concrete, si sommerà a quella invece uguale relativa ad altre voci stipendiali.

In tale situazione versano i ricorrenti sig.ri e

Per il premio di presenza vale lo stesso discorso in quanto, contrariamente alla *ratio* della norma, viene maggiormente penalizzato chi è più presente.

La medesima dinamica sperequativa si verificherà anche in relazione ai dipendenti che svolgono la propria attività su più turni di lavoro.

Un esempio concreto renderà la stessa maggiormente comprensibile.

Per il personale su turni viene riconosciuto un compenso così determinato:

- per turni articolati in 5 giorni lavorativi (lunedì-venerdì) 36% di 1/360 dello stipendio annuo;
- per turni articolati su 24 ore per 7 giorni alla settimana dal lunedì al venerdì 49,5% di 1/360 dello stipendio annuo;
- sabato 54% di 1/360 dello stipendio annuo;
- domenica e semifestività 58,5% di 1/360 dello stipendio annuo;
- festività infrasettimanali 85,5% di 1/360 dello stipendio annuo.

Ipotizzando uno stipendio di 50.000 euro e una dinamica salariale del 2% annuo, dopo tre anni lo stipendio sarebbe di 52.020 euro.

L'indennità giornaliera di turno all'inizio (turni su 5 giorni) sarebbe di 50 euro e, dopo tre anni, di 52,02 euro.

La differenza (pari a 2,02 euro) sarebbe il maggior prezzo che dovrebbe pagare il dipendente che opera su turni rispetto a chi invece ha la normale articolazione oraria di lavoro.

Tale sperequazione colpisce i ricorrenti sig.ri e

* * *

Appare, pertanto, evidente che, a parità di condizione organico-retributiva, la perdita in termini reali di retribuzione conseguente al blocco triennale può essere sensibilmente diversa.

Anche per tali ipotesi, evidenti appaiono le sperequazioni prodotte dalla mera trasposizione dell'art. 9 del d.l. n. 78 cit., non accompagnata dall'adozione di misure di adeguamento (anche dal punto di vista temporale) idonee a prevenire irragionevoli discriminazioni tra i dipendenti della Banca.

* * *

In definitiva, non potrà sfuggire all'adito Giudice l'erroneità della prospettiva in cui si colloca la Banca allorché, ritenendosi (a torto) tenuta a dare attuazione pedissequa alle prescrizioni di cui all'art. 9 d.l. n. 78/10 in punto di riduzione delle retribuzioni dei dipendenti, ha ommesso di esercitare le prerogative che la legge, il suo statuto e la normativa comunitaria le attribuiscono.

Non solo, ma l'errato presupposto sui cui si fonda il provvedimento impugnato ha impedito di intraprendere con le associazioni sindacali quel percorso negoziale che le parti medesime hanno eletto a sistema di regolazione degli obblighi e dei diritti connessi al rapporto di lavoro.

Ciò che dovrà essere chiaro all'adito Collegio è che i profili di irragionevolezza che si sono denunciati nei paragrafi che precedono non sono ascrivibili alle disposizioni di legge, quanto alla scelta della Banca di applicarle, facendo astrazione dalla peculiarità del "*proprio ordinamento*" e, quindi, senza correlarle con quelle misure di adeguamento che ne avrebbero assicurato una incidenza non sperequata sui lavoratori.

Logico corollario è che la Banca non potrà contrastare le descritte censure invocando la insindacabilità delle scelte legislative, essendo stata frutto della propria volontà, e non di quella del Legislatore, l'irragionevole applicazione ai dipendenti dei tagli retributivi previsti nel ricordato d.l. n. 78/10.

Inutile dire, infine, che le rilevate sperequazioni non sono minimamente mitigate dal mortificante importo della vacanza contrattuale riconosciuta nel provvedimento *sub iudice* "*pari al 50% dell'indice previsionale dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia (IPCA) per il 2011, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati*".

* * *

III

VIOLAZIONE E FALSA APPLICAZIONE DELL'ARTICOLO 108 DEL TRATTATO CE. VIOLAZIONE E FALSA APPLICAZIONE DELL'ARTICOLO 130 DEL TRATTATO SUL FUNZIONAMENTO DELLA UE. VIOLAZIONE E FALSA APPLICAZIONE DEGLI ARTICOLI 3 E 9 DEL D.L. 31 MAGGIO 2010 N. 78, CONVERTITO IN LEGGE CON MODIFICAZIONI DALL'ART. 1 LEGGE 30 LUGLIO 2010 N. 122. VIOLAZIONE E FALSA APPLICAZIONE DELL'ART. 1 D.P.R. 12 DICEMBRE 2006.

Si è già ripetutamente stigmatizzato che la Banca non era e non è obbligata a dare applicazione al dettato dell'art. 3, comma 3, d.l. n. 78/10,

mediante la pedissequa trasposizione delle previsioni contenute nell'art. 9 del medesimo d.l.

Così come si è già avuto modo di evidenziare che la base normativa di tale assunto trova un preciso addentellato non solo nella formulazione letterale del ricordato art. 3, comma 3, d.l. cit., quanto anche nelle disposizioni comunitarie e in quelle statutarie proprie della Banca.

Per quanto attiene alle prime, ci si può limitare a ricordare che *“nell'esercizio dei poteri e nell'assolvimento dei compiti e dei doveri loro attribuiti dai trattati e dallo statuto del SEBC e della BCE, né la Banca centrale europea né una banca centrale nazionale né un membro dei rispettivi organi decisionali possono sollecitare o accettare istruzioni dalle istituzioni, dagli organi o dagli organismi dell'Unione, dai governi degli Stati membri né da qualsiasi altro organismo. Le istituzioni, gli organi e gli organismi dell'Unione nonché i governi degli Stati membri si impegnano a rispettare questo principio e a non cercare di influenzare i membri degli organi decisionali della Banca centrale europea o delle banche centrali nazionali nell'assolvimento dei loro compiti”* (art. 108 del Trattato CE, come ripetuto nell'art. 130 del Trattato sul funzionamento della Unione Europea).

Per quanto attiene alle seconde, il già ricordato art. 1 dello Statuto della Banca pretende la *“autonomia e indipendenza”* della stessa e dei *“componenti dei suoi organi”*.

La mera lettura di tali disposizioni rende evidente che lo Stato italiano non avrebbe potuto – a pena la illegittimità della disposizione per contrasto con la norma comunitaria che vuole le Banche centrali degli Stati membri indipendenti ed autonome, anche economicamente – prevedere l'obbligo in capo alla Banca di emettere provvedimenti in grado di incidere, in via mediata (attraverso la leva stipendiale dei suoi dipendenti), sulla propria autonomia ed indipendenza, né tantomeno costringere la

stessa ad attuare una norma di contenimento di spesa avulsa dal proprio (autonomo) ordinamento.

In tal senso, del resto, va letto il parere reso dalla Banca Centrale Europea (di seguito, Bce) che, proprio con riferimento alla norma in disamina (peraltro nella sua versione *ante* modifica apportata con il ricordato decreto milleproroghe), ha avuto modo di precisare che *“la BCE prende atto del fatto che l’articolo 3, comma 3, del decreto legge non obbliga la Banca d’Italia ad intraprendere delle misure specifiche, ma rivolge ad essa l’invito a tenere conto, nell’ambito del proprio ordinamento, della possibilità che i fini perseguiti dal decreto legge possano essere raggiunti senza pregiudicare l’adempimento da parte della stessa dei suoi compiti ai sensi del Trattato, dello Statuto del SEBC e della normativa nazionale. Il decreto legge può pertanto essere ritenuto rispettoso del principio di indipendenza della banca centrale. La BCE confida comunque di essere nuovamente consultata su ogni futura disposizione o modifica delle esistenti nella presente materia”* (parere 26 luglio 2010, CON/2010/58, par. 2.1.3, enfasi aggiunta).

Né si dica che le norme ricordate del Trattato CE e dello Statuto della Banca non sono applicabili alla fattispecie *de qua* per essere relative allo *status* e al trattamento dei dipendenti.

A parte l’intuitivo rilievo che anche la normativa inerente il trattamento giuridico ed economico del personale può influenzare l’attività degli stessi ed il mantenimento del livello di indipendenza e di professionalità (v. *supra*), per costante orientamento della Bce:

a) *“the principle of central bank independence requires that no third party should be able to exercise NCB’s ability to employ and retain the qualified staff necessary for the NCB to perform independently the tasks conferred on it by the Treaty, the Statute of the ESCB and National legislation. Also, an NCB may not be put into a position where it has*

limited or no control over its staff, or where the government of a Member State can influence its policy on staff matters” (parere 1° luglio 2010, CON/2010/51, par. 3.1.1; cfr. precedenti ivi richiamati);

b) *“il principio dell’indipendenza della banca centrale richiede che nessun soggetto terzo possa aver modo di esercitare un’influenza diretta o indiretta non solo sulle funzioni della BCN ma anche sulla sua capacità, intesa sia come capacità operativa, in termini di risorse umane, che finanziaria, in termini di adeguati mezzi economici, di assolvere il proprio mandato, vale a dire svolgere i compiti assunti nel proprio ambito nazionale, rispettare gli obblighi presi a livello internazionale e far fronte adeguatamente al finanziamento della propria gestione e delle proprie operazioni”* (parere 14 luglio 2009, CON/209/59, par. 2.2.a, enfasi aggiunte; cfr. precedenti ivi richiamati).

Ciò precisato, risulta gravemente illegittima la volontà della Banca di dare pedissequa applicazione alle ricordate norme, laddove, da un lato non era tenuta, e dall’altro, era obbligata a farlo nel rispetto della autonomia del *“proprio ordinamento”* e con gli strumenti propri di questo (trattativa contrattuale).

Ed infatti, ove interpretata nel senso della obbligatorietà, la stessa normativa avrebbe dovuto essere disapplicata dalla Banca per essere contraria alle ricordate disposizioni del Trattato (per come costantemente interpretate dalla Bce) e del proprio Statuto.

E’ infatti evidente che la norma contenuta nell’art. 3, comma 3, d.l. cit., nella parte in cui consente di by-passare l’accordo contrattuale concordato con le rappresentanze sindacali dei propri dipendenti e conferisce alla Banca il potere di determinare in maniera unilaterale e senza previsione di limite temporale (potendo la Banca rifiutare le successive proposte di accordo), rientra a pieno titolo nel novero delle norme in grado di influenzare, attraverso la disciplina del rapporto

d'impiego, la professionalità ed autonomia dei dipendenti e, quindi, della stessa Banca.

Di tale potere l'Istituto avrebbe dovuto fare uso con la tradizionale attenzione e, comunque, nel rispetto dell'ormai cristallizzato protocollo contrattuale (che prevede l'accordo con le Organizzazioni sindacali dei dipendenti) necessario alle – legittime – modifiche del Regolamento del personale.

* * *

IV

SULLA ISTANZA CAUTELARE.

Sul *fumus boni iuris* sia consentito rinviare ai paragrafi che precedono.

Sul *periculum in mora* valgano le seguenti considerazioni.

Il danno lamentato dai ricorrenti non si risolve nei danni patrimoniali, evidenziati nel paragrafo II che precede.

L'applicazione del provvedimento del 30 marzo 2011 per il triennio 2011-2013 comporterà altresì ulteriori ed apprezzabili pregiudizi irreparabili.

Innanzitutto, consistenti nella illegittima esclusione delle rappresentanze sindacali (e per esse, dei propri associati, dipendenti della Banca) dalla possibilità di concorrere alla determinazione, secondo le regole della contrattualizzazione (cui sia la Banca che le OO.SS. hanno concordemente e costantemente negli anni ritenuto di applicare), delle norme attinenti al proprio regime economico e stipendiale: la Banca dal 30 marzo 2011 non sarà infatti obbligata certamente a sedersi ad un tavolo di trattative o a recepire proposte di modifica delle determinazioni assunte unilateralmente.

In secondo luogo, consistenti nella diminuzione della professionalità del personale tutto, quale – questa di sicuro impatto

reputazionale – conseguenza degli indiscriminati e sperequativi interventi decritti *supra*.

In terzo luogo, consistenti nella possibilità di dover subire per l'intero triennio ricordato le determinazioni unilateralmente assunte dalla Banca, che, in forza del più volte citato art. 3, comma 3, d.l. n. 78/10, potrebbe rifiutare qualsivoglia ulteriore modifica, così rendendo definitivi e irrevocabili gli effetti delle sperequazioni denunciate.

P.T.M.

voglia l'adito Tribunale Amministrativo Regionale annullare l'atto descritto in epigrafe, previa sospensione della sua esecuzione, da pronunciare in Camera di consiglio sentiti i sottoscritti avvocati.

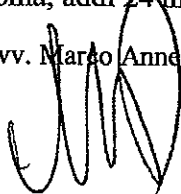
Vorrà il medesimo Tribunale Amministrativo Regionale ordinare alla Banca d'Italia il deposito di tutti i documenti inerenti al procedimento che ha portato alla adozione della nota del 30 marzo 2011.

Con ogni conseguente statuizione anche in ordine alle spese di lite.

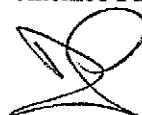
La presente controversia è esente da c.u. (pubblico impiego).

Roma, addì 24 maggio 2011

Avv. Mario Anecchino



Avv. Domenico Parrotta



RELATA DI NOTIFICAZIONE

Io sottoscritto, Avv. Domenico Parrotta, con studio in Roma, alla via Cassiodoro 1/A, in virtù dell'autorizzazione del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Roma n. 856 del 15 dicembre 2005, per conto dei sig.ri e della FISAC-CGIL, come in atti rappresentati e difesi, ho notificato il su esteso ricorso:

- 1) Cron. n. 111
alla Banca d'Italia, in persona del suo legale rappresentante *p.t.* domiciliato *ex lege*, presso l'Avvocatura generale dello Stato, in Roma alla via dei Portoghesi 12 – c.a.p. 00186 –, a mezzo del servizio postale con raccomandata a.r. n. 46311734295-2 spedita dall'Ufficio postale di Roma PRATI.
- 2) Cron. n. 112
alla Banca d'Italia, in persona del suo legale rappresentante *p.t.*, domiciliato per la carica in Roma alla via Nazionale n. 91 – c.a.p. 00184 –, a mezzo del servizio postale con raccomandata a.r. n. 46311734294-1 spedita dall'Ufficio postale di Roma PRATI.

Roma, addì 30.05.2011

Avv. Domenico Parrotta




N. Raccomandata

76311734294-1



Posteitaliane

EP0795-EP0489 - Mod. 22 AG - MOD. 04001 (ex.wa.1916) - SL (H) Ed. 03/04

Accettazione **RACCOMANDATA**

RICEVUTA

È vietato introdurre denaro e valori nelle raccomandate; Poste Italiane SpA non ne risponde

Si prega di compilare a cura del mittente a macchina o in stampatello

DESTINATARIO	BANCA D'ITALIA - IN PERSONA DEL SUO DIR. GEN. ELETTO		
	EX LEGE DEL ANUNCIAZZA DELLO STATO		
	DESTINATARIO		
	VIA/PIAZZA	91	N° CIV.
	VIA NAZIONALE		
	00194	ROMA	PROV.
MITTENTE	AVV. DOMENICO PAROLTA		
	MITTENTE		
	VIA/PIAZZA	1/A	N° CIV.
		VIA CASSIODORO	
	00193	ROMA	PROV.

SERVIZI ACCESSORI RICHIESTI
Contrassegnare la casella interessata

A.R.

Fraz. 55648 Sez. 14 Operaz. 0111
 Causale: AG 30/05/2011 17:18
 Peso gr.: 84 Tariffa € 8,05 Affr. € 8,05
 Serv. Agg.: AR
 Cod. AR: 763146157606

Bollo
(accettazione manuale)

TASSE

N. Raccomandata

76311734295-2



Posteitaliane

EP0795-EP0489 - Mod. 22 AG - MOD. 04001 (ex.wa.1916) - SL (H) Ed. 03/04

Accettazione **RACCOMANDATA**

RICEVUTA

È vietato introdurre denaro e valori nelle raccomandate; Poste Italiane SpA non ne risponde

Si prega di compilare a cura del mittente a macchina o in stampatello

DESTINATARIO	BANCA D'ITALIA - IN PERSONA DEL SUO DIR. GEN. ELETTO		
	EX LEGE DEL ANUNCIAZZA DELLO STATO		
	DESTINATARIO		
	VIA/PIAZZA	12	N° CIV.
	VIA DEI PORTOGHESI		
	00196	ROMA	PROV.
MITTENTE	AVV. DOMENICO PAROLTA		
	MITTENTE		
	VIA/PIAZZA	1/A	N° CIV.
		VIA CASSIODORO	
	00193	ROMA	PROV.

SERVIZI ACCESSORI RICHIESTI
Contrassegnare la casella interessata

A.R.

Fraz. 55648 Sez. 14 Operaz. 0112
 Causale: AG 30/05/2011 17:19
 Peso gr.: 84 Tariffa € 8,05 Affr. € 8,05
 Serv. Agg.: AR
 Cod. AR: 763146157617

Bollo
(accettazione manuale)

TASSE