

**Massima principale:**

**La spendibilità ai fini pensionistici della c.d. “indennità ospedaliera”, predicata dalla giurisprudenza costituzionale con riferimento ai professori universitari svolgenti l’incarico di primario ospedaliero, non può intendersi nel senso di una indiscriminata valorizzazione in quota A di tutte le voci che concorrono a determinarla nella sua globalità qualora essa sia goduta da personale universitario privo di qualifica dirigenziale.**

Le corrispondenze funzionali disposte da atti pattizi e non di rango primario hanno valenza esclusivamente per il trattamento economico attribuito in attività lavorative mentre la materia pensionistica è riservata alla legge talché le disposizioni tassative che individuano le voci utili ai fini pensionistici - *in primis* la nozione da prendere a riferimento a norma dell’art. 43 del DPR 1092/1973 per i dipendenti del comparto statale - non può essere indiscriminatamente determinata dall’applicazione delle tabelle equiparative del D.I. del 1982 e dalle disposizioni dei CCNL che le hanno rinnovate.

Ai fini delle pensionabilità della c.d. indennità “piccola De Maria” o “integrazione ospedaliera” attribuita in servizio a dipendenti universitari privi di qualifica dirigenziale, “equiparati” a dirigenti del comparto sanitario, occorre invece discernere le diverse voci stipendiali che concorrono a determinarla: è noto che, tra queste, la c.d. “indennità di posizione minima contrattuale” ed una parte dell’indennità di risultato previste nel CCNL dei dirigenti sanitari sono state “conglobate” nello stipendio tabellare dei “dirigenti sanitari” (art. 41 del CCNL dirigenti 2002-2005) e in tale misura può dirsi che, dalla data di vigenza di tale disciplina pattizia, siano diventate componenti fisse e continuative della retribuzione tipica del dirigente ma non anche di quella del dipendente che non possiede tale qualifica.

Non essendo tipiche del trattamento tabellare o fondamentale del personale non dirigenziale, cui il ricorrente appartiene, la circostanza della loro fruizione in costanza di rapporto lavorativo, quale beneficio economico a titolo di “equiparazione” - ossia per mezzo di un istituto a valenza meramente economica e di natura non corrispettiva bensì perequativa (cfr. Corte cost. sentenza 16 maggio 1997, n. 136; Cons. St., sentenza n. sez. VI, n. 2153/2001, Cass. sez. VI, n. 2153/2001) - non può trasformarle in voci valorizzabili ai fini pensionistici in quota A, ancorché di esse se ne predichi il godimento con carattere di fissità e continuità.

Ed invero, il concetto di “stipendio” assunto dall’art. 43 del d.P.R. n. 1092 del 1973 per i dipendenti dello Stato, da un lato prescinde dalla natura fissa e continuativa dell’emolumento (diversamente da quanto previsto per gli enti locali) e, dall’altro, neppure coincide con la nozione allargata di “retribuzione” che viene recepita negli accordi contrattuali (cfr., ex multis, Corte dei Conti Sez. I App., n. 408/2007).

Inoltre è principio consolidato che la fissità e continuità va riferita alla qualifica posseduta dal dipendente che la percepisce, tanto è vero che anche lo svolgimento pieno ed effettivo di funzioni provvisorie dirigenziali dà, sì, diritto ad un trattamento economico più elevato di quello proprio della qualifica di appartenenza, ma, pur possedendo i caratteri della fissità e continuità, mai potrebbe dare titolo a un inquadramento giuridico automatico nel ruolo dirigenziale e, in ogni caso, se ne esclude la possibilità di valorizzarlo in quota A ai fini pensionistici (cfr. ex multis Corte dei conti, II sez. App., sent. n. 512/2019).

D’altra parte, le voci “indennità di posizione conglobata” e “indennità di risultato conglobata”, inserite nella “integrazione ospedaliera” di cui si pretende la piena spendibilità ai fini pensionistici, sono indubbiamente connaturate all’effettivo inquadramento del dipendente nel ruolo dirigenziale e tipiche di tale qualifica, traendo giustificazione dal fatto che al dirigente spetta astrattamente la garanzia del conferimento di un incarico direttivo che solo giustifica l’erogazione di una indennità di posizione, ancorché minima e contrattualmente fissa; perciò, anche l’indennità di posizione minima contrattuale (poi divenuta indennità conglobata) e l’indennità di risultato conglobata, ancorché siano computate nella c.d. “integrazione ospedaliera”, attribuita nel corso del rapporto lavorativo al dipendente del comparto universitario privo di qualifica dirigenziale, non possono essere nel caso di specie valorizzate ai fini pensionistici in quota “A”.

Possono reputarsi pensionabili (in quota A senza l'incremento del 18%), quelle altre voci differenziali – anch'esse concorrenti a determinare la predetta indennità perequativa in base alla tabella prodotta dall'AOU – quali le differenze in incremento dell'indennità integrativa speciale e dello stipendio che, invece, sono voci comuni alla struttura retributiva non dirigenziale di effettivo inquadramento (comparto statale) ed a quella oggetto di c.d. "equiparazione" (dirigente comparto sanità).