

Definizione di retribuzione globale e indennità per licenziamento illegittimo.

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 11691 del 5 Giugno 2015 , ha affermato che la presenza in busta paga di una voce corrente, ne determina l'utilità ai fini del calcolo del risarcimento del danno per licenziamento illegittimo.

.....

La Suprema Corte , con la sentenza in commento , ha risolto definitivamente in favore del lavoratore il contrasto tra datore di lavoro e lavoratore , riguardante l'inclusione o meno dell'indennità di mensa e di trasporto nella retribuzione globale spettante al dipendente sulla quale calcolare la somma a titolo di risarcimento del danno da licenziamento illegittimo.

Il fatto

Il caso trae origine dalla pronuncia del Tribunale di primo grado che aveva condannato una società al pagamento in favore di un lavoratore delle somme dovute a titolo di risarcimento del danno da licenziamento illegittimo, commisurato all'ultima retribuzione globale di fatto, in essa compresi oltre alla retribuzione base i compensi di carattere continuativo, come l'indennità di turno, di disagio e le altre indennità indicate dal lavoratore, e determinati da una consulenza tecnica d'ufficio.

La società datrice di lavoro aveva adito il giudice dell'appello per l'impugnazione di tale sentenza , leggendo però anche in tale grado di giudizio , una pronuncia a lei sfavorevole.

La società ricorreva pertanto per la cassazione della sentenza , lamentando l'erroneità , da parte della corte del merito , dell'inclusione, nel concetto di retribuzione ordinaria, di emolumenti , come l'indennità di turno , di galleria e di disagio , legati a particolari aggravii della qualità del lavoro prestato e non invece alle modalità della prestazione in atto al momento del licenziamento. In aggiunta , censurava la sentenza per omessa decisione su un punto decisivo della controversia, con violazione dell'art. 18 della legge n. 300/1970, per aver incluso l'indennità di mensa e di trasporto, quantificate in busta paga solo quale "benefit" per il lavoratore e non aventi natura retributiva, in quanto servizio sociale dell'azienda, predisposta nei confronti della generalità dei lavoratori sostenute direttamente dalla stessa.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

I giudici di legittimità definivano che i motivi del ricorso risultavano infondati, alla luce dei principi pacificamente affermati dalla propria precedente giurisprudenza, secondo cui. In tema di risarcimento dei danni da licenziamento illegittimo, l'indennità risarcitoria di cui all'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n.300, deve essere liquidata in riferimento alla retribuzione globale di fatto spettante al lavoratore al tempo del licenziamento, comprendendo nel relativo parametro di computo non soltanto la retribuzione base, ma anche ogni compenso di carattere continuativo che si ricolleggi alle particolari modalità della prestazione in atto al momento del licenziamento (con esclusione, quindi, dei soli emolumenti eventuali, occasionali od eccezionali), in quanto altrimenti verrebbero ad essere addossate al lavoratore le conseguenze negative di un illecito altrui.

Si è infatti osservato che la mancata prestazione di lavoro, derivante da atto del datore di lavoro inidoneo a risolvere il rapporto, determina una situazione di mora del creditore, con correlativo diritto del lavoratore al risarcimento dei danni, che devono presumersi di entità almeno pari alla perdita di tutte le utilità che lo svolgimento della prestazione avrebbe comportato, vale a dire al coacervo degli emolumenti, non eventuali, occasionali o eccezionali, ma aventi normale e continuativa connessione con le modalità proprie della prestazione lavorativa, ancorché eccedenti la retribuzione base.

Solo in questo modo, proseguiva la Corte, "si consegue il risultato di neutralizzare gli effetti del licenziamento illegittimo, mentre, ove fosse ipotizzabile per il lavoratore un trattamento economico minore di quello che avrebbe ottenuto se avesse continuato a svolgere le sue consuete prestazioni, si finirebbe per addossargli le conseguenze economiche negative di un illecito altrui".

La Corte territoriale aveva ritenuto, secondo i Giudici Supremi, con un accertamento tipicamente fattuale, che gli emolumenti considerati dal consulente tecnico d'ufficio avessero carattere ordinario e non già eccezionale o occasionale.

Doveva essere peraltro rilevato che nello stesso ricorso la società aveva affermato che tanto l'indennità di mensa quanto l'indennità di trasporto erano corrisposte al lavoratore a titolo di "benefit": in ogni caso, l'inclusione dei detti emolumenti in busta paga ne confermava il carattere convenzionale, siccome direttamente collegato all'ordinaria prestazione lavorativa. Ciò valeva, per quanto riguardava queste indennità, ad escluderne la natura meramente assistenziale.

Il ricorso veniva pertanto rigettato.

In definitiva

Le componenti economiche da porre a base di calcolo per la determinazione del risarcimento conseguente al licenziamento illegittimo, hanno sempre rappresentato motivi di contenzioso, data la genericità della definizione della “retribuzione globale di fatto”.

Nel tempo, però, la giurisprudenza, in mancanza di interpretazioni di legge, ne ha tracciato gli esatti contenuti, come da ultimo ha fatto questa sentenza, la quale al di là di ogni dubbio ha chiaramente stabilito che la presenza in busta paga di una voce corrente, ne determina l'utilità ai fini del calcolo del risarcimento.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)