

Insussistenza del principio di omnicomprensività di ferie e tredicesima

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 24107 del 25 Novembre 2015, ha sottolineato che non vige, nell'ordinamento, alcun principio generale ed inderogabile di omnicomprensività della retribuzione.

.....

Con la sentenza in commento la Suprema Corte ha definito che nel nostro ordinamento non sussiste un principio generale ed inderogabile di omnicomprensività della retribuzione, e quindi l'individuazione delle singole voci da computare ai fini della determinazione di ciascun istituto retributivo è rimessa alla specifica fonte, legale o contrattuale, che lo disciplina. Questo sia per quanto riguarda la retribuzione dovuta per il periodo feriale (rimessa sicuramente alla contrattazione collettiva) sia per la tredicesima mensilità.

Il fatto

La controversia trae origine da una sentenza della Corte di appello che respingeva il gravame proposto da una società contro la decisione del tribunale di primo grado che aveva accolto la domanda, avanzata da un dipendente, di riconoscimento del diritto al computo del compenso per lavoro straordinario nella determinazione dei compensi per ferie e tredicesima.

La corte di secondo grado disponeva che il ricorso non poteva trovare accoglimento posto che, in primo luogo, doveva ritenersi accertato lo svolgimento del lavoro straordinario in maniera continuativa e costante e che, per quanto riguardava l'incidenza dello stesso nel trattamento dovuto per ferie e 13° mensilità, la contrattazione collettiva (nello specifico alcuni articoli del c.c.n.l. per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata ed alla installazione di impianti) utilizzava l'espressione "retribuzione globale di fatto" equivalente alla retribuzione ordinaria o normale percepita da ogni lavoratore, con esclusione dei compensi a carattere accidentale.

Né a diverse conclusioni poteva indurre il richiamo, per la tredicesima mensilità, al moltiplicatore di 173 ore contenuto sempre nel c.c.n.l. che, diversamente da quanto sostenuto dall'appellante, afferiva al criterio contabile di proporzionamento ma non riguardava la questione concernente l'inclusione o meno del compenso per lavoro straordinario.

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)

La società datrice di lavoro proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, deducendo l'inesistenza nel contratto nazionale di un principio di omnicomprensività della retribuzione e che il carattere continuativo della prestazione di lavoro straordinario non faceva venire meno il carattere straordinario di essa e non trasformava il relativo compenso in retribuzione ordinaria e normale, ove mancava una precisa volontà anche tacita delle parti volta ad includere detto prolungamento della prestazione lavorativa nell'orario normale.

La società sosteneva inoltre che il concetto di retribuzione globale di fatto doveva essere riferito ad elementi erogati con continuità e che, secondo la definizione dei contratti collettivi, "la retribuzione dei lavoratori è determinata in misura mensile fissa e non con riferimento alla retribuzione oraria aggiuntiva". Inoltre il c.c.n.l. di settore faceva sul punto riferimento alla retribuzione globale di fatto, nella quale non potevano includersi i compensi per straordinario, che non costituivano una normale prestazione e che proprio per questo era da ritenersi accidentalmente prestato.

La società affermava che anche per la tredicesima si assumeva che la mensilità dovesse essere raggugliata, così come previsto dalle norme contrattuali, all'intera retribuzione di fatto percepita, valendo le osservazioni fatte in relazione alle ferie.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

In premessa, la Corte, anche facendo riferimento a propri consolidati e condivisi orientamenti, sosteneva il principio per il quale "non sussiste nell'ordinamento un principio generale e inderogabile di omnicomprensività della retribuzione, sicché l'individuazione delle singole voci da computare ai fini della determinazione di ciascun istituto retributivo è rimessa alla specifica fonte (legale o contrattuale) che lo disciplina".

Per quanto riguarda, in particolare, la retribuzione dovuta per il periodo feriale, continuavano i Giudici, era stato già nel passato precisato che "questa è rimessa sicuramente alla contrattazione collettiva, dal momento che né l'art. 36 Cost., comma 3, né l'art. 2109 c.c. autorizzano a ritenere che sia imposto alle parti di attenersi ad una nozione omnicomprensiva di retribuzione, in quanto tali norme non contengono alcuna specifica previsione sulla determinazione e sui criteri di computo della stessa".

Nella specie, aggiungevano, il c.c.n.l. di categoria prevedeva che le ferie fossero raggugliate alla "retribuzione globale di fatto", eccettuati gli eventuali compensi di

carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo ambiente e tempo.

Conformemente, inoltre, a quanto ritenuto dal giudice dell'appello doveva ritenersi che il richiamo al moltiplicatore di 173 ore per il calcolo della retribuzione oraria afferiva al criterio contabile di proporzionamento, non riguardando la questione dell'inclusione o meno del compenso per straordinario.

Concludendo, la Corte affermava che, nella fattispecie, attesi gli accertati caratteri di sistematicità e continuità dello straordinario reso, non contestati dalla società, doveva ritenersi che le maggiorazioni retributive per prestazioni di lavoro straordinario, non occasionali, ma continuative, correttamente erano state ritenute parte integrante della ordinaria retribuzione globale di fatto giornaliera e, come tali, idonee a concorrere alla composizione della base di computo dei compensi per ferie ed in genere di quegli istituti retributivi per la cui liquidazione la legge o la contrattazione collettiva facciano riferimento a siffatta nozione di retribuzione globale di fatto

Alle stesse conclusioni doveva inoltre pervenirsi per quanto riguardava il criterio di computo della tredicesima mensilità. In questo caso, infatti, le norme contrattuali prevedevano che la gratifica natalizia fosse "ragguagliata ad ogni effetto ad una mensilità, determinata sulla base di 173 ore della retribuzione globale di fatto".

Per tutto quanto sopra espresso, il ricorso veniva rigettato.

In definitiva

Chiarissima la sentenza in esame sul punto di cosa è considerato retribuzione di fatto.

Chiamata a dirimere la questione, la Corte, una volta che sono stati accertati i caratteri di sistematicità e continuità dello straordinario reso (che fra l'altro nel caso specifico non erano stati contestati dalla società) ha ritenuto, come già nel passato, che le maggiorazioni retributive per prestazioni di lavoro straordinario, non occasionali, ma continuative, correttamente siano state considerate parte integrante della ordinaria retribuzione globale di fatto giornaliera e, come tali, idonee a concorrere alla composizione della base di computo dei compensi per ferie ed in genere di quegli istituti retributivi per la cui liquidazione la legge o la contrattazione collettiva facciano riferimento a siffatta nozione di retribuzione globale di fatto.