

Premio di fedeltà e calcolo nel TFR

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 23701 del 19 Novembre 2015, ha definito in tema di trattamento di fine rapporto dei dipendenti degli enti creditizi, che il premio di fedeltà è computabile nella base di calcolo ai fini della determinazione del trattamento medesimo, trovando la propria fonte di riferimento sostanziale nella protrazione dell'attività lavorativa per un certo tempo ed essendo rigorosamente collegato allo svolgimento del rapporto di lavoro, anche se non alla effettiva prestazione lavorativa.

.....

La sentenza in commento ha definito che il trattamento di fine rapporto aumenta per via dell'erogazione al dipendente del premio fedeltà in quanto emolumento collegato allo svolgimento dell'attività lavorativa, salvo che il CCNL disponga diversamente.

Il fatto

La vicenda trova origine nella sentenza di Corte di Appello, la quale, confermando la sentenza del Tribunale di primo grado, accoglieva la domanda di un lavoratore proposta nei confronti del datore di lavoro (nella fattispecie la Cassa di Risparmio di Venezia S.p.A.) di cui era dipendente, diretta ad ottenere l'accertamento del suo diritto al computo nel TFR del premio di fedeltà previsto dalla contrattazione collettiva integrativa aziendale.

A base della decisione la Corte del merito poneva il fondante rilievo secondo il quale il premio di fedeltà andava computato nella base del calcolo del TFR poiché trovava la propria fonte nella protrazione dell'attività lavorativa per un certo tempo ed era rigorosamente collegato allo svolgimento del rapporto di lavoro sicché aveva i requisiti di dipendenza dal rapporto stesso e di non occasionalità di cui all'art. 2120 cod. civile.

Aggiungeva, poi, la predetta Corte che dalle disposizioni dei CCNL non si evinceva in modo certo ed inequivoco la volontà di escludere dal TFR un compenso, quale quello del premio di fedeltà, contraddistinto da uno scopo gratificativo e nel contempo connesso alla protrazione dell'attività lavorativa per un certo tempo.

La datrice di lavoro proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che il premio di fedeltà avendo natura occasionale non poteva essere, ai sensi dell'art. 2120 cc, computato nel TFR.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

In premessa, nelle motivazioni, i Giudici di legittimità sostenevano, anche riferendosi alla propria precedente giurisprudenza, che occorreva preliminarmente rilevare che l'abbandono da parte del legislatore del 1982 della nozione di "continuità" ravvisabile nel vecchio testo dell'art. 2121 cc e la sostituzione del sistema di determinazione del trattamento di fine rapporto non più basato, come in passato, sull'ultima retribuzione percepita, ma sulla sommatoria di quote di retribuzione annue accantonate, aveva condotto la prevalente giurisprudenza a non assegnare rilievo alla ripetibilità e/o alla frequenza delle erogazioni ma a far leva sulla "qualità" dell'emolumento corrisposto, dando così rilevanza al titolo della erogazione, riscontrando detta connessione ogni volta che vi fosse un collegamento tra un certo evento correlato al rapporto lavorativo e l'emolumento stesso. È stato dato, così, decisivo rilievo, proseguivano i Giudici, alla derivazione eziologica tra erogazione della prestazione e rapporto lavorativo escludendo solo quelle prestazioni collegate a ragioni aziendali del tutto eventuali, imprevedibili e fortuite.

Tra queste ultime, appunto, non poteva certo essere compreso il premio di anzianità la cui derivazione eziologica, come accertato dalla Corte del merito, dal rapporto lavorativo era evidente, con la conseguente sua computabilità nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto; quindi, in mancanza di esplicita esclusione, doveva ritenersi facente parte della base di calcolo del t.f.r.

Tanto premesso andava evidenziato, secondo la Corte, che "se pure era fondata la tesi secondo la quale, ai sensi dell'art. 2120 cod. civ., comma 2, la contrattazione collettiva è abilitata a definire liberamente la retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, escludendovi o includendovi qualsiasi voce, spettando all'autonomia delle parti determinare il peso che questa forma di retribuzione differita deve assumere nell'economia del rapporto, tuttavia quando la contrattazione collettiva non disponga altrimenti si applica, pur con riferimento alle singole voci – in denaro o in natura – erogate a titolo non occasionale, la regola della onnicomprensività della retribuzione.

Analogamente va ritenuto quando la contrattazione collettiva non sia chiaramente ed univocamente espressiva della volontà delle parti contraenti a livello nazionale di escludere una determinata tipologia di emolumento dal computo del t.f.r."

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)

Ne conseguiva pertanto che, muovendo dalla premessa della mancanza di un intervento derogatorio delle parti collettive, correttamente la sentenza impugnata aveva fatto riferimento alle previsioni di legge, valutando la natura dei compensi in esame alla stregua del criterio di dipendenza dal rapporto e non di occasionalità.

Ed infatti, concludeva la Corte Suprema “in tema di trattamento di fine rapporto, premesso che la nozione di retribuzione accolta dall’art. 2120 cod. civ., comma 2, prescinde dalla ripetitività regolare e continua e dalla frequenza delle prestazioni e dei relativi compensi, i quali vanno esclusi dal calcolo del trattamento di fine rapporto solo in quanto sporadici ed occasionali, tali essendo le prestazioni collegate a ragioni aziendali del tutto eventuali, imprevedibili e fortuite, il premio di anzianità erogato al lavoratore in occasione del 20[^] anno di anzianità è computabile nella base di calcolo ai fini della determinazione del trattamento medesimo, trovando la propria fonte di riferimento sostanziale nella protrazione dell’attività lavorativa per un certo tempo ed essendo rigorosamente collegato allo svolgimento del rapporto di lavoro, anche se non alla effettiva prestazione lavorativa”.

Per tutto quanto sopra, il ricorso veniva respinto.

In definitiva

Il trattamento di fine rapporto , come noto, è costituito dalla sommatoria di quote di retribuzione annuale accantonate.

Un tempo esso veniva calcolato prendendo a riferimento l’ultimo stipendio percepito dal lavoratore, ma oggi le cose sono cambiate, rilevando, invece e soprattutto, quanto percepito nel corso della vita lavorativa e a quale titolo è avvenuta l’erogazione.

Quindi, la quota da accantonare a titolo di TFR comprende tutti i pagamenti collegati a un evento riconducibile al rapporto di lavoro, escludendo, come ha ricordato la Corte Suprema, solo le voci della busta paga determinate da prestazioni richieste da ragioni aziendali “del tutto eventuali, imprevedibili e fortuite”.

Da qui ne discende che il premio fedeltà previsto , come nella fattispecie, dal contratto integrativo aziendale, in particolare, rappresenta una gratifica che il datore riconosce al dipendente perché il rapporto si è protratto per un certo numero di anni e, anche se non risulta legato alla prestazione lavorativa ma allo svolgimento del rapporto di lavoro, deve comunque ritenersi erogato a titolo non occasionale, laddove resta irrilevante a tal proposito la ripetitività regolare e continua dell’emolumento.

Solo il CCNL, come hanno diligentemente ricordato i Giudici, può , eventualmente, espressamente escludere il computo di tale emolumento.

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)