

## ***Superminimo o straordinario e significato letterale non vincolante***

*La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 9458 dell'11 Maggio 2015 , si è espressa in tema di interpretazione del contratto di lavoro, definendo che imputare un compenso stabilito a forfait , come superminimo e non come lavoro straordinario , non può essere fatto automaticamente sulla base del significato letterale delle comunicazioni con le quali l'azienda ha annunciato ai dipendenti i miglioramenti retributivi, con la specifica che gli stessi vengono corrisposti a titolo di compenso a forfait per l'eventuale lavoro straordinario.*

.....

Con l'interessante sentenza in commento, la Corte Suprema ha sottolineato che in un giudizio di merito volto a specificare gli istituti contrattuali ai quali ricondurre i termini di un accordo negoziale , il giudice nel suo operato non è vincolato dai termini che le parti hanno utilizzato, dato che questi possono risultare errati , anche non in ipotesi di una consapevole volontà di occultare l'effettivo contenuto del contratto, bensì per una semplice improprietà di linguaggio o per pura inesattezza.

### **Il fatto**

La controversia nasce dalla sentenza con cui i giudici di Corte d'Appello avevano confermato la sentenza di primo grado, con la quale il Tribunale aveva condannato una società al pagamento in favore di alcuni lavoratori degli importi dovuti a titolo di compenso a forfait per eventuale lavoro straordinario.

La Corte territoriale, sulla base delle motivazioni di una sentenza precedente pronunciata su una identica questione e confermata dalla Corte di Cassazione, ha ritenuto che il compenso forfetario costituisse un superminimo, che prescindeva in realtà dallo straordinario effettivamente prestato, e che era entrato a far parte della retribuzione ordinaria, e perciò non poteva essere ridotto unilateralmente.

La Società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza , sostenendo in particolare che i giudici avrebbero ignorato e superato i dati documentali in atti, ed errato così nell'interpretazione del contratto, che parlava di compenso forfetario per lavoro straordinario.

Quest'ultimo per l'azienda costituiva una modalità di pagamento dello straordinario, alternativa rispetto a quella ordinaria, e che prescindeva dall'effettiva prestazione e dalla relativa autorizzazione.

Se il lavoro straordinario prestato era inferiore al forfait ricevuto, non per questo si trasformava in un miglioramento retributivo. La possibilità per il datore di lavoro di pagare lo straordinario effettivo oppure di compensarlo forfettariamente attribuita al datore stesso configurava un'obbligazione facoltativa, e la scelta tra le due modalità di adempimento spettava allo stesso debitore.

La datrice di lavoro sosteneva di averne fatto uso legittimamente, comunicando ai dipendenti che avrebbe pagato soltanto le ore di lavoro effettivamente prestate. La società negava che si potesse fare uso della valutazione del comportamento complessivo delle parti per dedurre elementi utili alla tesi del superminimo, perché si trattava di una valutazione *successiva*.

Sarebbe stato necessario, piuttosto, valutare *anticipatamente*, se l'entità dello straordinario forfettizzato fosse congrua rispetto alle reali esigenze aziendali.

Né poteva rilevare, a differenza di quanto ritenuto dalla sentenza, il fatto che il forfait potesse essere corrisposto in misura notevolmente diversa tra lavoratori con sostanziale parità di anzianità aziendale e di retribuzione complessiva.

Trattandosi pertanto di una erogazione per prestazione straordinaria, anche se ipotetica, non avrebbe trovato applicazione il principio della irriducibilità della retribuzione.

### ***La decisione***

La Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni, i Giudici rilevavano in premessa come la società lamentava che la sentenza di merito avesse ignorato i dati documentali e cioè le lettere attributive, inviate ai dipendenti interessati e da loro sottoscritte, nelle quali comunicava i miglioramenti retributivi specificando che venivano corrisposti a titolo di compenso forfettario per eventuale lavoro straordinario.

In risposta a ciò, la Corte Suprema sosteneva che la sentenza di merito aveva motivato congruamente, attraverso una serie di passaggi logici strettamente concatenati tra loro, le ragioni per le quali giungeva alla conclusione che quella voce retributiva in realtà costituisse un superminimo, in particolare spiegando in dettaglio che, in base alle norme della contrattazione, ai caporeparto non era dovuto alcun compenso speciale, salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi e che, di conseguenza, la ditta non aveva alcun obbligo di corrispondere un compenso specifico per le prestazioni rese al di fuori dell'orario di

lavoro, ma non in orario notturno, ne' in giorno festivo. Oltre a ciò specificava l'azienda che le prestazioni straordinarie rese in orario notturno, o in giorno festivo, erano state sempre retribuite a parte, al di fuori della posta retributiva in discussione e che la circostanza, allegata dalla ditta, secondo cui il compenso forfetario sarebbe stato introdotto per incentivare il cosiddetto straordinario "ordinario", non emergeva dalle lettere che lo avevano istituito.

La Corte , in aggiunta , chiariva che il significato effettivo della pattuizione poteva essere ricercato anche avvalendosi di elementi extratestuali ed innanzitutto attraverso il comportamento complessivo delle parti, anche posteriore all'istituzione del compenso forfetario: a parità di anzianità e di retribuzione complessiva, i compensi forfetari riconosciuti ai diversi interessati differivano in misura considerevole nelle misure, deducendone che non erano correlati all'entità presumibile della prestazione straordinaria resa, ma si riferivano ad altri aspetti del rapporto.

Infine , circostanza questa assorbente, non poteva essere seguita la tesi della società che si fondava sul testo letterale delle lettere di attribuzione, ossia sul fatto che specificassero che il compenso forfetario veniva riconosciuto per l'eventuale lavoro straordinario.

In realtà, chiariva la Corte , "il criterio letterale non è assoluto ne' assorbente, non potendosi ritenere che la ricerca della volontà negoziale vada effettuata esclusivamente sulla base delle espressioni utilizzate nel testo, senza possibilità di cercare un significato diverso da quello letterale".

Questo criterio , secondo la Cassazione , " può valere solo nei casi in cui il testo letterale sia sufficientemente chiaro e non consenta dubbi sul suo significato e sulla effettiva volontà delle parti , ma , in ogni caso , non può valere per la qualificazione giuridica del contratto e delle singole clausole che ne fanno parte. Il giudice non è infatti vincolato dai termini utilizzati dalle parti, perché questi ultimi possono risultare errati, e non necessariamente per consapevole volontà di occultare l'effettivo contenuto del contratto, ma anche per improprietà di linguaggio o per semplice inesattezza".

Il testo , concludevano , era sufficientemente chiaro per quel riguardava il contenuto dell'attribuzione patrimoniale , cioè in concreto l'entità del compenso forfetario , ma non lo era per quel che riguardava il titolo dell'attribuzione stessa.

Da tutto ciò , dunque, il rigetto del ricorso.

### ***In definitiva***

Le conseguenze pratiche di questa sentenza sono di rilievo, in quanto per la differenza dei due istituti contrattuali , lavoro straordinario e superminimo , definire una determinata cifra come imputabile ad uno o all'altro , porta con sé conseguenze contrattuali ed economiche diverse.

Da qui , degno d'attenzione il fatto che le categorie giuridiche, gli istituti cui ricondurre i termini dell'accordo negoziale , debbono essere individuate dal giudice del merito, che non è vincolato dai termini utilizzati dalle parti, perché questi ultimi possono risultare errati, e non necessariamente per consapevole volontà di occultare l'effettivo contenuto del contratto, ma anche per improprietà di linguaggio o per semplice inesattezza.

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

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

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