

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE  
SEZIONE SESTA CIVILE  
SOTTOSEZIONE L

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. CURZIO Pietro - Presidente -  
Dott. BLASUTTO Daniela - Consigliere -  
Dott. GARRI Fabrizia - Consigliere -  
Dott. MANCINO Rossana - Consigliere -  
Dott. MAROTTA Caterina - rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

*ordinanza*

sul ricorso 21340/2012 proposto da:

**UNICREDIT S.P.A.** in persona del Dirigente e Quadro Direttivo di 2<sup>a</sup> Livello presso la Direzione Generale legali rappresentanti pro tempore, elettivamente domiciliata in Roma, via di Ripetta 70, presso lo studio dell'avvocato LOTTI Massimo, che la rappresenta e difende unitamente agli avvocati Salvatore FLORIO, Maurizio BERTOLA, giusta procura speciale a margine del ricorso;

- ricorrente -

*contro*

**M.L.**, elettivamente domiciliato in Roma, presso la Corte di Cassazione, rappresentato e difeso dall'avv. IACOVIELLO Michele, giusta procura speciale in calce al controricorso;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 71/2012 della Corte d'appello di Torino del 25/1/2012, depositata il 16/03/2012;

udita la relazione della causa svolta nella Camera di consiglio del 12/05/2014 dal Consigliere Relatore Dott. Caterina MAROTTA;

udito per la ricorrente l'Avvocato Salvatore FLORIO che si riporta agli scritti e chiede la trattazione del ricorso in pubblica udienza.

**FATTO E DIRITTO**

1 - Considerato che è stata depositata relazione del seguente contenuto:

"Con ricorso al Tribunale, giudice del lavoro, di Torino, M. L., dipendente della Unicredit S.p.A. che aveva conseguito la qualifica di funzionario, chiedeva la condanna della datrice di lavoro al pagamento di differenze sul trattamento di fine rapporto in ragione della incidenza su quest'ultimo del premio di anzianità erogato al M. dal 25<sup>a</sup> al 35<sup>a</sup> anno di attività e della maggiorazione del premio di rendimento (cosiddetta quota B) erogata nel mese di aprile degli anni 1986, 1987, 1988.

Il Tribunale accoglieva il ricorso ritenendo che il premio di anzianità, sulla base delle previsioni delle norme contrattuali succedutesi nel tempo, presentando il carattere di vera e propria obbligatorietà e corrispettività rispetto alla prestazione di lavoro ed avendo natura retributiva, dovesse essere considerato nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto e che egualmente andasse inclusa la maggiorazione del premio di rendimento sul presupposto che, nella specie, con riguardo a tale emolumento non poteva riconoscersi sussistente una deroga al principio di onnicomprensività della retribuzione.

A seguito dell'appello proposto dalla Unicredit S.p.A., la Corte di appello di Torino, con sentenza n. 71/2012, confermava la decisione di primo grado richiamando, quanto al premio di anzianità, Cass. n. 6204 del 2010, e ritenendo, quanto alla maggiorazione del premio di rendimento, che mai il sindacato aveva dato l'assenso alla non computabilità dello stesso ai fini del calcolo del t.f.r..

Per la cassazione della pronuncia della Corte territoriale ricorre la Unicredit S.p.A., affidandosi a due articolati motivi cui resiste il M. con controricorso.

Con il **primo motivo** la ricorrente denuncia: "*Violazione e falsa applicazione dell'art. 85 del contratto collettivo nazionale ACRI Dirigenti e funzionali del 16/12/1987, dell'art. 65 del contratto collettivo nazionale ABI dell'11/7/1999 anche in relazione e in conseguenza della violazione del primo e dell'art. 1362 cod. civ., comma 2 e degli artt. 1363 e 1367 cod. civ., nonché degli artt. 2099, 2120 e 2697 cod. civ.. Violazione degli artt. 115 e 116 cod. proc. civ.. Omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su punti decisivi della controversia (art. 360 cod. proc. civ., nn. 2, 4 e 5)*". Censura la sentenza impugnata nella parte in cui si è uniformata alla pronuncia di questa Corte del 15 marzo 2010, n. 6204 senza tener conto dei rilievi critici di parte appellante. Lamenta, inoltre, che la Corte territoriale abbia in modo ingiustificato ritenuto che le parti sociali, con le disposizioni oggetto di scrutinio, non avessero inteso avvalersi della facoltà derogatoria di cui all'art. 2120 cod. civ., comma 2, dettando una nozione di retribuzione utile che, lungi dall'introdurre un criterio di indiscriminata onnicomprensività, era tale da non consentire di ritenere che il premio di anzianità (corrisposto al massimo due volte, dopo 25 e 35 anni, e dunque non avente carattere continuativo) potesse essere ricompreso nel computo del t.f.r..

Con il **secondo** articolato motivo la ricorrente denuncia: "*Violazione e falsa applicazione degli artt. 1321, 1326, 1324, 1334 e 1372 nonché degli stessi artt. 1362, 1363, 1366, 1367 e 1371 cod. civ., così come degli artt. 2099, 2120 e 2697 cod. civ., oltre che dell'art. 84 del contratto collettivo nazionale ACRI Dirigenti e funzionali del 26/7/1983, dell'art. 85 del contratto collettivo nazionale ACRI Dirigenti e funzionali del 16/12/1987. Violazione degli artt. 115 e 116 cod. proc. civ.. Omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su punti decisivi della controversia (art. 360 cod. proc. civ., nn. 2, 4 e 5)*". Si duole della ritenuta incidenza nel calcolo del t.f.r. della maggiorazione del premio di rendimento (quota B) evidenziando l'erronea ricostruzione della volontà delle parti e rilevando che dalle documentate trattative intercorse non poteva che evincersi una piena adesione alle determinazioni aziendali in ordine alla esclusione della computabilità di detta maggiorazione.

Il **primo motivo** è manifestamente infondato.

Questa Corte, decidendo su ricorso proposto dalla Unicredit S.p.A. ai sensi dell'art. 420 bis cod. proc. civ., con sentenza del 15 marzo 2010, n. 6204, ha già esaminato la riferita disciplina contrattuale, giungendo ad affermare che "*L'art. 87 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale direttivo (dirigenti e funzionari) delle Casse di Risparmio (ACRI) dell'11 aprile 1991 e l'art. 65 del Contratto collettivo nazionale di lavoro Credito ABI per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti delle aziende del credito, finanziarie e strumentali, dell'11 luglio 1999, nella parte concernente i quadri direttivi di 3<sup>a</sup> e di 4<sup>a</sup> livello devono essere interpretati nel senso di non escludere dalla retribuzione annua utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le somme percepite per premio di anzianità alla scadenza del 25<sup>o</sup> anno di servizio*".

E' stato, infatti, osservato che: "*le norme di riferimento non contengono sul piano testuale indicazioni chiare ed univoche circa deroghe al principio di onnicomprensività, come ritenuto già da questa Corte in una vicenda parzialmente simile a quella ora in esame (v. Cass. 5569 e 5707 del 2009). Nè può giungersi ad una conclusione diversa considerando, in applicazione*

*del criterio interpretativo di cui all'art. 1362 cod. civ., comma 2, le previsioni dei contratti collettivi stipulati anteriormente alla modifica dell'art. 2120 c.c.. Come esattamente osservato nella sentenza del Tribunale, le norme allora concordate dalle parti sociali, in assenza di poteri di deroga, sono state oggetto di mera riproduzione nei contratti collettivi successivi alla modifica, onde la vicenda non assume alcuna specifica valenza negoziale, ai fini del problema in esame".*

Giova ricordare che, nel procedimento di accertamento pregiudiziale della validità, efficacia ed interpretazione dei contratti ed accordi collettivi nazionali di cui all'art. 420 bis cod. proc. civ., la pronuncia che la Corte è chiamata a rendere ha una portata che, seppur in misura limitata, è idonea a trascendere il caso di specie nel senso che ha una qualche incidenza anche in altri giudizi che pongono la medesima questione interpretativa della normativa collettiva di livello nazionale.

Tale proiezione esterna costituisce il chiaro segno dell'assegnazione di una funzione nomofilattica a questa Corte anche nell'esercizio del sindacato di legittimità sull'interpretazione della contrattazione collettiva di livello nazionale. Il giudice di legittimità, chiamato a svolgere questo nuovo ruolo nell'interpretazione diretta della contrattazione collettiva di livello nazionale, esercita un sindacato che tendenzialmente è modellato ad immagine del sindacato sulle norme di legge (Cass., Sezioni Unite, sentenza n. 20075 del 23 settembre 2010).

Deve quindi essere ribadita e confermata la riferita interpretazione, indicata da questa Corte nella pronuncia emessa in sede di accertamento pregiudiziale ex art. 420 bis cod. proc. civ., dovendosi ulteriormente sottolineare che l'inclusione di un emolumento nella base di calcolo è prevista dalla legge che ha assunto un criterio onnicomprensivo di retribuzione, mentre la possibilità di esclusione prevista da questa norma deve essere esercitata in maniera esplicita, chiara ed univoca. Il premio di anzianità in questione costituisce un diritto del lavoratore e fa parte della retribuzione. Invero - come affermato da questa Corte in plurime occasioni - l'abbandono da parte del legislatore del 1982 della nozione di "continuità" ravvisabile nel vecchio testo dell'art. 2121 cod. civ. 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, ha 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 sia un collegamento tra un certo evento correlato al rapporto lavorativo e l'emolumento stesso: è stato dato, così, decisivo rilievo alla derivazione eziologica tra erogazione della prestazione e rapporto lavorativo escludendo solo quelle prestazioni collegate a ragioni aziendali del tutto eventuali, imprevedibile e fortuite (cfr. ex plurimis, Cass. 5 giugno 2000 n. 7488; si veda anche Cass. 2 agosto 2002, n. 11607; id. 5 febbraio 2003, n. 1693; 9 aprile 2008, n. 9252; 21 aprile 2008, n. 10303). Tra quest'ultime non può certo essere compreso il premio di anzianità la cui derivazione eziologica dal rapporto lavorativo è evidente, con la conseguente sua computabilità nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto; quindi, in mancanza di esplicita esclusione, deve ritenersi facenti parte della base di calcolo del t.f.r..

Anche **il secondo motivo** è manifestamente infondato.

Va innanzitutto osservato che, in materia di interpretazione del contratto, l'accertamento della volontà degli stipulanti, in relazione al contenuto del negozio, si traduce in una indagine di fatto affidata in via esclusiva al giudice di merito, onde la possibilità di censurare tale accertamento in sede di legittimità, a parte l'ipotesi in cui la motivazione sia così inadeguata da non consentire la ricostruzione del percorso logico seguito da quel giudice per giungere ad attribuire all'atto negoziale un determinato contenuto, è limitata al caso di violazione delle norme ermeneutiche, violazione da dedursi, peraltro, con la specifica indicazione nel ricorso per cassazione del modo in cui il ragionamento del giudice si sia da esse discostato, poichè, in caso contrario,

la critica alla ricostruzione del contenuto della comune volontà si sostanzia nella proposta di una interpretazione diversa.

In altri termini, il ricorso in sede di legittimità, riconducibile, in linea generale, al modello dell'argomentazione di carattere confutativo, laddove censuri l'interpretazione del contratto accolta dalla sentenza impugnata, non può assumere tutti i contenuti di cui quel modello è suscettibile, dovendo limitarsi ad evidenziare l'invalidità dell'interpretazione adottata attraverso l'allegazione (con relativa dimostrazione) dell'inesistenza o dell'assoluta inadeguatezza dei dati tenuti presenti dal giudice di merito o anche solo delle regole giustificative (pur implicite) che da quei dati hanno condotto alla conclusione accolta, e non potendo, invece, affidarsi alla mera contrapposizione di un risultato diverso sulla base di dati asseritamente più significativi o di regole di giustificazione prospettate come più congrue (cfr. in termini, Cass. 17 luglio 2007, n. 15890; id. n. 18 aprile 2007, n. 9245; 23 agosto 2006, n. 18375).

Orbene, la sentenza impugnata, valutata con tale criterio, sfugge alle critiche della ricorrente. Infatti, premesso che il tenore letterale delle clausole da essa esaminate non contrasta affatto con la conclusione raggiunta, non può certo affermarsi che i dati tenuti presente al fine di escludere la sussistenza di una concordata formale deroga delle parti sociali, con riguardo alla **maggiorazione del premio di rendimento**, al principio di onnicomprensività di cui all'art. 2120 cod. civ., siano così palesemente inadeguati da far ravvisare nel ragionamento della Corte territoriale una violazione dei canoni legali di ermeneutica contrattuale.

Parte ricorrente, del resto, si limita a prospettare una diversa (e più favorevole) interpretazione rispetto a quella adottata dal giudicante, il che non è ammissibile (cfr. Cass. 25 febbraio 2004, n. 3772). Per sottrarsi al sindacato di legittimità, non è necessario che quella data dal giudice sia l'unica interpretazione possibile, o la migliore in astratto, sicchè, quando di una clausola siano possibili due o più interpretazioni, non è consentito alla parte, che aveva proposto l'interpretazione disattesa dal giudice, dolersi in sede di legittimità del fatto che ne sia stata privilegiata un'altra (si veda, tra le altre, Cass. 22 febbraio 2007, n. 4178).

Per tutto quanto sopra considerato, si propone il rigetto del ricorso, con ordinanza, ai sensi dell'art. 375 cod. proc. civ., n. 5".

2 - Ritiene questa Corte che le considerazioni svolte dal relatore, non scalfite neppure in parte dalle deduzioni di cui alla memoria depositata dalla ricorrente ai sensi dell'art. 378 cod. proc. civ., siano del tutto condivisibili, siccome coerenti alla giurisprudenza di legittimità in materia. Va in ogni caso ulteriormente precisato che, se pure è fondato l'assunto difensivo secondo il 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. (cfr. Cass. 23 marzo 2001, n. 4251; id. 5 novembre 2003, n. 16618; 8 gennaio 2003, n. 96).

Nel caso di specie, non è revocabile in dubbio, che le disposizioni contrattuali invocate dalla ricorrente e cioè l'art. 87 del c.c.n.l. ACRI dell'11 aprile 1991 (il cui testo non si discosta da quello dell'art. 84 del c.c.n.l. ACRI del 26 luglio 1983) e l'art. 65 del c.c.n.l. ABI dell'11 luglio 1999, siano state interpretate da questa Corte nella sopra citata decisione n. 6204 del 15 marzo

2010 (conforme alle precedenti Cass. 6 marzo 2008, n. 5529 e Cass. 10 marzo 2009, n. 5707) nel senso di non escludere dalla retribuzione annua utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le somme percepite per premio di anzianità alla scadenza del 25<sup>^</sup> anno di servizio.

A tale interpretazione, peraltro, questa Corte è giunta dopo una compiuta esegesi delle suddette disposizioni contrattuali, effettuata anche con il confronto fra i testi collettivi succedutisi nel tempo (e così, in particolare, rapportando il contenuto dell'art. 87 del c.c.n.l. ACRI dell'11 aprile 1991 e dell'art. 65 del c.c.n.l. ABI dell'11 luglio 1999 a quello degli artt. 117 e 119 del c.c.n.l. 1991 nonché alla nozione di retribuzione di cui all'art. 40, commi 1, 2 e 3, del c.c.n.l. 1983 e comma 4, dei c.c.n.l. 1987 e 1991 ed evidenziando che non potessero tirarsi argomenti a favore della tesi sostenuta dall'azienda da previsioni dei contratti collettivi stipulati prima delle modifiche dell'art. 2120 cod. civ., ad opera della L. n. 297 del 1992 e, dunque, in assenza di un potere di deroga).

Quanto, poi, agli argomenti che, in favore della tassatività delle voci di retribuzione contenute nell'art. 40 del c.c.n.l. del 1983 e in quelli successivi, sarebbero forniti dall'art. 65 del c.c.n.l. ABI dell'11 luglio 1999, questa Corte ha osservato che il suggestivo ragionamento svolto nel ricorso (secondo il quale, in sintesi, se nel contesto di una elencazione certamente tassativa viene fatto richiamo ad una regola precedente, essendo contraddittorio un elenco in parte tassativo in parte no, dovrebbe predicarsi la tassatività anche della regola richiamata) non valesse certo a superare l'obiezione fondamentale secondo cui la valenza di principio della onnicomprensività non tollera deroghe desumibili solo da indici indiretti.

Nonostante, dunque, la norma contrattuale invocata dalla Unicredit richieda per le indennità non espressamente indicate il carattere della continuità, carente nel premio di anzianità, non è certo, secondo l'interpretazione resa da questa Corte ai sensi dell'art. 420 bis cod. proc. civ., che la reale volontà delle parti contraenti sia stata nel senso di escludere la specifica tipologia dell'emolumento in questione dal computo del trattamento di fine rapporto.

Alla suddetta ritenuta mancanza nella disciplina pattizia di una espressa esclusione (chiara ed univoca) dalla base di calcolo del t.f.r. dei compensi per il premio aziendale (oltre che per il lavoro straordinario e l'indennità sostitutiva delle ferie) questa Corte ha, così, coerentemente inferito il mancato esercizio della facoltà di deroga prevista dall'art. 2120 cod. civ., evidenziando che se si è autorizzati (e non obbligati) ad esprimersi su una determinata questione, al silenzio delle parti si sostituisce il discorso della legge.

Ne deriva che, muovendo dalla premessa della mancanza di un intervento derogatorio delle parti collettive, correttamente la sentenza impugnata ha 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, 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 25<sup>^</sup> (e del 35<sup>^</sup>) 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 (si vedano Cass. 18 agosto 2004, n. 16171; id. 9 aprile 2008, n. 9252; 24 febbraio 2009, n. 4418).

Ricorre con ogni evidenza il presupposto dell'art. 375 cod. proc. civ., n. 5, per la definizione camerale del processo.

3 - Conseguentemente, il ricorso va rigettato.

4 - La regolamentazione delle spese del presente giudizio di legittimità, liquidate come da dispositivo in base a quanto previsto dal D.M. 10 marzo 2014, n. 55 (art. 28), segue la soccombenza.

P.Q.M.

LA CORTE rigetta il ricorso; condanna la società ricorrente al pagamento, in favore di M.L., delle spese del presente giudizio di legittimità che liquida in Euro 100,00 per esborsi ed Euro 5.250,00 per compensi professionali oltre accessori di legge e rimborso spese forfettarie in misura del 15%.

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio, il 12 maggio 2014.

Depositato in Cancelleria il 21 luglio 2014