



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
Il giudice del Tribunale di Torino, sezione lavoro,

nella causa iscritta al R.G.L. n. 1010/2015 promossa da:

████████████████████ - ass. avv. IACOVIELLO

contro

UNICREDIT SPA - - ass. avv. BERTOLA MAURIZIO

all'udienza del 04/10/2016

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

premesso che:

-la ricorrente, assunta dalla BANCA CRT in data 8 settembre 1976 poi divenuta dipendenti della UNICREDIT spa (a seguito di successive incorporazioni) fino al 30 aprile 2011, ha convenuto in giudizio la datrice di lavoro chiedendo il calcolo del t.f.r. ex art. 2120 cc con l'inserimento dei compensi per lavoro straordinario e per festività soppresse non godute, del premio di anzianità, e del lavoro straordinario sull'indennità di anzianità, analiticamente indicati nei conteggi allegati al ricorso;

- si è costituita in giudizio la società convenuta la quale ha contestato la fondatezza delle domande avversarie chiedendone la reiezione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. L'individuazione della retribuzione annua utili ai fini del TFR deve operarsi facendo riferimento alla normativa legale o contrattuale in vigore al momento dei singoli accantonamenti - e non anche a quelle in vigore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, come sostenuto dalla parte convenuta - in considerazione del fatto che il TFR è un istituto di retribuzione differita che matura anno per anno attraverso il meccanismo dell'accantonamento e della rivalutazione.

Occorre quindi esaminare le previsioni che durante il rapporto di lavoro del ricorrente hanno via via regolamentato gli istituti di cui la ricorrente invoca l'incidenza ai fini del calcolo del T.F.R..

2. Per quanto concerne il primo periodo del rapporto, in cui la ricorrente ha svolto le mansioni di impiegata, appare fondata la domanda relativa all'incidenza sull'indennità di anzianità del lavoro



straordinario prestato fino al maggio 1982: gli articoli 2120 e 2121 codice civile nella formulazione vigente prima della novella del 1982 prevedevano il computo nell'indennità di quanto percepito in modo continuativo dal lavoratore, si può quindi senz'altro ritenere, sulla base degli insegnamenti della giurisprudenza ormai consolidata sul punto, che i compensi per lavoro straordinario - che dalle buste paga versati in atti dalla ricorrente risultano senza dubbio alcuno aver avuto carattere continuativo perché erogati con frequenza mensile dal giugno 1979 fino al maggio 1982 senza alcuna soluzione di continuità - debbano senz'altro esser computati ai fini dell'indennità di anzianità.

3. Per quanto riguarda gli altri compensi erogati dalla convenuta dal maggio 1982 in poi, va premesso che il nuovo testo dell'articolo 2120 c.c. fa salva ogni diversa previsione dei contratti collettivi circa il computo della retribuzione annua sulla base della quale parametrare il t.f.r. e che secondo costante giurisprudenza, anche in ragione del necessario rispetto del principio di correttezza e buona fede che deve improntare anche le relazioni sindacali, la volontà delle parti collettive di derogare al criterio legale e perciò di "ridefinire" la nozione di retribuzione ai fini del t.f.r. ovvero di escludere, dal novero delle voci utili secondo la disciplina legale, taluni emolumenti, deve risultare in modo "*chiaro ed univoco*", non potendosi perciò attribuire valore derogatorio ad espressioni equivoche o ad "*indici indiretti*" (v. fra le altre Cass., n. 2781/2008, n. 19695/2007 e n. 6204/10).

Ciò posto, secondo la parte convenuta le parti sociali avrebbero nel caso in esame esercitato la facoltà prevista dall'art. 2120 c.c., dettando una specifica disposizione, l'art. 65 CCNL 11.7.1999. Tale norma, tuttavia, non si applica (come previsto dall'ultimo comma) al personale "*già destinatario del contratto collettivo ACRI del 19 dicembre 1994 appartenente alle aree professionali ed al primo e al secondo livello retributivo dei quadri direttivi in servizio alla data del 1 novembre 1999*", e dunque non si applica alla ricorrente, la quale al 19 dicembre 1994 apparteneva alle aree professionali in quanto impiegata e, quale dipendente della CRT, era destinataria (è pacifico in causa) delle previsioni del CCNL ACRI. A tale personale (recita la norma) "*continua ad applicarsi, in luogo del presente articolo, l'articolo 45 del predetto ccnl*".

Questo il testo dell'art. 45 CCNL richiamato dall'art. 65 cit.: "*Per retribuzione si intende:*

a) la paga base (stipendio o salario) e gli scatti di anzianità (aumenti periodici);

b) l'indennità di carica;

c) i compensi percentuali;

d) la gratifica natalizia;

e) la quattordicesima mensilità;

f) ogni altra indennità di carattere continuativo di ammontare determinato che non abbia natura di rimborso spese, esclusi le indennità di rischio, il concorso spese tranviarie e gli assegni familiari (...)



Ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui alla L. 29 maggio 1982, n. 297 sono considerati utili l'eventuale concorso spese tranviarie e le indennità di rischio.

Restano invece esclusi dal computo del trattamento di fine rapporto quei particolari trattamenti che risultassero aziendali stabiliti per il personale in servizio presso sedi, filiali o uffici situati all'estero".

Si tratta di una norma che non può essere utilmente invocata dalla parte convenuta per paralizzare le pretese avversarie.

La Corte di Cassazione, chiamata a interpretare norme di analoga formulazione ai sensi dell'art. 420 bis cpc (art. 40 CCNL ACRI del 9 marzo 1983, art. 40 CCNL ACRI del 19 marzo 1987 e art. 44 CCNL ACRI 16 gennaio 1991: cfr. sentenza n. 6204/2010), ha chiarito che esse non contengono alcuna deroga al criterio di onnicomprensività stabilito dall'art. 2120 comma 2 c.c. per il calcolo del t.f.r., tenuto conto del principio secondo il quale la contrattazione può derogare in senso peggiorativo la base di calcolo escludendo elementi che posseggano il carattere della non occasionalità, a condizione tuttavia che si tratti di deroga espressa o comunque chiaramente ed univocamente desumibile dalle clausole contrattuali, non potendosi intendere tale una nozione contrattuale di retribuzione quale quella contenuta nelle norme oggetto di esame ex art. 420 bis cpc..

"La valenza del principio di onnicomprensività" – ha affermato la S.C. - non tollera deroghe desumibili solo da indici indiretti" e la deroga "deve riguardare specificamente il trattamento di fine rapporto e non il concetto di retribuzione che ad altri fine sia stata determinata ad altri fini dal contratto collettivo" (così Cass. 5707/2009, pronuncia resa ex art. 420 bis cpc con riferimento proprio all'art. 45 CCNL ACRI) .

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., alla pronuncia che la Cassazione è chiamata a rendere può esser riconosciuta anche incidenza negli altri giudizi ove si pone la medesima questione interpretativa sottoposta alla S.C.; *"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"* (così Cass., Sezioni Unite, sentenza n. 20075 del 23 settembre 2010).

Tenuto conto del principio affermato dalla Suprema Corte, si deve concludere che gli unici elementi che non incidono ai fini del calcolo del t.f.r. sono quelli espressamente esclusi dall'art. 45 (e dunque *"quei particolari trattamenti che risultassero aziendali stabiliti per il personale in servizio presso sedi, filiali o uffici situati all'estero"*) e che l'unica previsione cui deve aversi riguardo per operare detto calcolo è, in assenza di una diversa previsione del c.c.n.l., l'art. 2120 comma 2 cc, secondo cui la retribuzione annua ai fini del calcolo del t.f.r. *"comprende tutte le*



somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese”.

Secondo la società, anche applicando tale disposizione la domanda della ricorrente non potrebbe essere accolta, considerato che i compensi dei quali si rivendica l'incidenza sul t.f.r. sarebbero comunque stati erogati in modo occasionale.

Tale obiezione non appare persuasiva.

E' del tutto condivisibile, e può quindi in questa sede esser richiamato ex art. 118 disp. att. cpc, il costante insegnamento giurisprudenziale secondo cui il secondo comma dell'art. 2120 cod. civ. nella nuova formulazione in vigore dal maggio 1982, nel definire la nozione di retribuzione ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto non richiede, a differenza del previgente testo, la ripetitività regolare e continua e la frequenza delle prestazioni e dei relativi compensi, disponendo che questi ultimi vanno esclusi dal suddetto calcolo solo in quanto sporadici ed occasionali, per tali dovendosi intendersi solo quelli collegati a ragioni aziendali del tutto imprevedibili e fortuite, e dovendosi all'opposto computare ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto gli emolumenti riferiti ad eventi collegati al rapporto lavorativo o connessi alla particolare organizzazione del lavoro (cfr., tra le altre, Sez. L, sentenza n. 12411 del 22/08/2002).

Così definito il concetto di occasionalità, appare fondata la domanda riferita al compenso per lavoro straordinario, compenso che ha le stesse caratteristiche della retribuzione ordinaria ed è “istituzionalmente” e non “occasionalmente” connesso la rapporto di lavoro, da cui trae la sua causa tipica e dunque normale.

Anche i compensi per festività soppresse e non godute non rientrano tra le specifiche esclusioni della norma collettiva dianzi citata, pertanto vale per tali emolumenti lo stesso principio di cui all'art. 2120 comma 2 cpc.

In tema di indennità per ferie non fruita, di recente la Suprema Corte ha chiarito, superando una diversa opzione interpretativa, che l'indennità sostitutiva delle ferie non fruita ha natura mista, avendo non solo carattere risarcitorio, in quanto volta a compensare il danno derivante dalla perdita di un bene determinato (il riposo, con recupero delle energie psicofisiche, la possibilità di meglio dedicarsi a relazioni familiari e sociali), ma anche retributivo, in quanto connessa al sinallagma contrattuale: essa “*costituisce il corrispettivo dell'attività lavorativa resa in periodo che, pur essendo di per sé retribuito avrebbe dovuto essere non lavorato, in quanto destinato al godimento delle ferie annuali. Ne consegue l'inclusione dell'indennità nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto*” (cfr. Cass. Sez. L, sentenza n. 20836 del 11/09/2013, rv. 627939). Valgono le stesse considerazioni per il trattamento erogato per le festività soppresse, e del resto il fatto che esso sia assoggettato a contribuzione appare di per sé idoneo ad escluderne la natura esclusivamente risarcitoria.



4. Per quanto concerne il periodo successivo alla promozione a quadro direttivo, l'art. 87 CCNL 1995 (non modificato in occasione dei successivi rinnovi), rubricato "Trattamento di fine rapporto-determinazione" così recita: *"Il trattamento di fine rapporto è determinato secondo le norme di legge che regolano la materia. A tal fine, la retribuzione annua di riferimento è comprensiva, oltre che dello stipendio, di tutti gli emolumenti costitutivi del trattamento economico aventi carattere continuativo anche se con corresponsione periodica, compresa, ove spettante, l'indennità di rischio. Da tale computo restano esclusi soltanto gli emolumenti di carattere eccezionale, quanto corrisposto a titolo di effettivo rimborso anche parziale, di spese sostenute, nonché i trattamenti dovuti in caso di missione o trasferimento e i contributi di studio per i funzionari studenti e per i figli studenti. Restano inoltre esclusi dal computo in parola quei particolari trattamenti che risultassero aziendali stabiliti per i funzionari in servizio presso sedi, filiali o uffici situati all'estero"*.

Si osserva che, ai fini che qui rilevano, la previsione dianzi citata non sembra particolarmente chiara: se è vero, infatti, che potrebbe dubitarsi del carattere continuativo del premio di anzianità (in quanto corrisposto solo in occasione del compimento di una certa anzianità di servizio), è anche vero che tale emolumento non può certo definirsi "eccezionale", essendone prevista l'erogazione in favore della generalità dei dipendenti a raggiungimento di determinate anzianità di servizio in forza di specifiche e vincolanti disposizioni aziendali.

Si pone quindi un evidente problema interpretativo, posto che all'apparenza l'indennità di anzianità potrebbe ritenersi non compresa tra gli elementi costitutivi del t.f.r. (cioè quelli aventi "carattere continuativo") ma neppure tra gli elementi che ne sono esclusi (quelli "di carattere eccezionale").

Si tratta di una questione che, ad avviso di questo giudice, è stata efficacemente risolta da una recente pronuncia della Corte d'Appello di Torino (la quale ha interpretato una previsione analoga) le cui condivisibili argomentazioni possono in questa sede essere richiamate ai sensi dell'articolo 118 disp.att. c.p.c.: *"Il riferimento del secondo comma agli "emolumenti...aventi carattere continuativo", sembrerebbe apportare elementi di chiarezza, nel senso di richiamare il concetto di cui all'art.2121 c.c. vecchio testo, in base al quale veniva stabilita la base di computo dell'indennità di anzianità. Tuttavia la lettura dei passi successivi della disposizione indica la fallacia di tale opzione interpretativa, in quanto il concetto di continuità viene accompagnato e temperato da elementi di diverso segno. In particolare la norma prosegue nel secondo comma specificando che vengono in rilievo gli elementi del trattamento economico "anche se con corresponsione periodica" e nel terzo comma contiene una sorta di clausola generale secondo cui "da tale computo restano esclusi soltanto gli emolumenti di carattere eccezionale", che induce immediatamente a valutare come non decisivo il criterio della continuità, dal momento che è certo che l'emolumento eccezionale non è continuativo, ma vi sono sicuramente emolumenti non continuativi e tuttavia non eccezionali. Inoltre si deve osservare, sotto il profilo della comparazione con la norma di cui all'art.2120 c.c., che, come è stato ripetutamente*



ritenuto per l' occasionalità, anche il concetto di 'eccezionalità' induce, preferibilmente, ad una lettura interpretativa non vincolata alla frequenza temporale dell'erogazione e invece connessa con il carattere ordinario ovvero straordinario del titolo dell'emolumento. In sostanza, cercando di adottare una lettura interpretativa che attribuisca un senso complessivo alla varia terminologia utilizzata dalle parti collettive, si deve ritenere che il concetto 'secco' di continuità adottato nella prima parte della disposizione, sicuramente riferito alla 'frequenza temporale' con cui gli emolumenti vengano corrisposti e percepiti, sia attenuato e temperato dai riferimenti successivi, nel senso di dare rilievo (ai fini dell'inclusione nella retribuzione utile per il Tfr) anche ai trattamenti non continuativi ma per i quali è prevista una certa periodicità nella corresponsione, nonché ai trattamenti che, in quanto non eccezionali, siano connaturati all'ordinario svolgimento del rapporto di lavoro" (sentenza n. 62/12).

Applicando tali criteri interpretativi alla fattispecie in esame, si deve ritenere che la domanda della ricorrente meriti accoglimento.

Il premio di anzianità, erogato in occasione del 25° e del 35° anno di servizio, è un emolumento corrisposto con periodicità e connaturato all'ordinario svolgimento del rapporto di lavoro in favore della generalità dei dipendenti sulla base di una disposizione aziendale, e come tale deve esser computato ai fini del calcolo del t.f.r.. Esso è stato corrisposto alla ricorrente nel 2001 in ragione non di circostanze del tutto eventuali, imprevedibili o eccezionali ma di un evento (il raggiungimento di 25 anni di servizio), del tutto prevedibile e certamente connesso – non "occasionalmente" – con lo svolgimento del rapporto di lavoro. *"In tema di trattamento di fine rapporto dei dipendenti degli enti creditizi, il premio di anzianità alla scadenza del venticinquesimo anno di servizio e la maggiorazione del premio di rendimento sono da considerarsi, in mancanza di una espressa deroga pattizia, quali elementi della retribuzione da computarsi nella base di calcolo prevista dall'art. 2120 cod. civ. per la determinazione del trattamento di fine rapporto, in quanto compensi non sporadici né occasionali, e che, rigorosamente collegati allo svolgimento del rapporto di lavoro, trovano la loro fonte nella protrazione dell'attività lavorativa"* (cfr. Cass., sez. L, ordinanza n. 16591 del 21/07/2014, rv. 632401).

Per le stesse ragioni deve riconoscersi l'incidenza sul t.f.r. del compenso per le festività soppresse, erogato nel 2011 al termine del rapporto.

5. Il *quantum* non è stato oggetto di specifica contestazione e pertanto può essere indicato in dispositivo nella misura di cui al ricorso. Spettano alla ricorrente interessi e rivalutazione dalla cessazione del rapporto (30 aprile 2011) sino al saldo ex art. 429 cpc.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo sulla base dei valori minimi di cui al d.m. 55/2014, data la natura seriale della controversia, potendosi accordare la richiesta distrazione.



P.Q.M.

Visto l'art. 429 c.p.c.
definitivamente pronunciando,
disattesa ogni contraria istanza, eccezione, deduzione,
dichiara tenuta e condanna la società convenuta a pagare alla ricorrente la somma di euro 3187,46, oltre interessi e rivalutazione dalla cessazione del rapporto sino al saldo;
dichiara tenuta e condanna la convenuta a rimborsare alla ricorrente le spese di lite, liquidate in complessivi € 981,00, oltre I.V.A., C.P.A., spese forfetarie in misura del 15% e contributo se versato, con distrazione in favore del difensore.

Il giudice
Roberta PASTORE

