



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO
SEZIONE LAVORO

in persona del Giudice dott. Giulia Marzia Locati ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. r.g. **2600/2016** promossa da:

██████████ assistito dagli avvocati SOZZI GIOVANNI, SANTILLI SILVIA e IACOVIELLO MICHELE;

- PARTE RICORRENTE -

C O N T R O

UNICREDIT S.P.A., in persona del legale rappresentante, assistita dagli avvocati FLORIO SALVATORE e DAVERIO FABRIZIO

-PARTE RESISTENTE-

OGGETTO: incidenze sul TFR

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO E MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato il 9 marzo 2016 ██████████ si è rivolto al Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro di primo grado, deducendo di essere stato dipendente di UNICREDIT S.P.A. fino al 31 dicembre 2009; che nel calcolare il TFR la datrice di lavoro aveva ommesso di considerare il lavoro straordinario svolto, il premio di anzianità, le ferie non godute, le festività soppresse, l'indennità di reperibilità e quella di trasferta. Concludeva chiedendo di dichiarare il proprio diritto all'incidenza di tali voci sul TFR, con conseguente condanna della UNICREDIT S.P.A. al pagamento di 7.051,18 euro. Con vittoria delle spese da distrarsi in favore dei procuratori antistatari.

Costituitasi in giudizio con articolata memoria difensiva, UNICREDIT S.P.A. chiedeva il rigetto del ricorso perché infondato, con vittoria delle spese.



rgl n. 2600/2016

Esperito senza esito positivo il tentativo di conciliazione e ritenuta la causa matura per la decisione senza necessità di attività istruttoria, le parti hanno discusso la causa all'udienza odierna e, all'esito della camera di consiglio, il Giudice decide dando lettura della sentenza.

Le circostanze di fatto sono pacifiche e documentali nei seguenti termini.

██████████ era alle dipendenze, fin dal 14.10.1974, della CASSA DI RISPARMIO DI VERONA, VICENZA E BELLUNO successivamente divenuta UNICREDIT REAL ESTATE, incorporata da ultimo in UNICREDIT S.P.A, fino alla data del 31.12.2009. Il ricorrente era stato assunto come impiegato per essere poi promosso, il 1.6.2001, come funzionario e poi quadro direttivo (QD3). Al rapporto di lavoro in questione trovava applicazione fino al 1999 il CCNL ACRI e poi il CCNL ABI.

Ciò premesso in fatto, in diritto occorre ricordare che l'art. 2120 c.c. ai primi due commi stabilisce che *"In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, 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"*.

La giurisprudenza chiamata a interpretare tale disposizione ha condivisibilmente statuito che *"Il secondo comma dell'art. 2120 cod. civ. vigente, nel definire la nozione di retribuzione, ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, non richiede, a differenza del vecchio testo della norma codicistica, 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 intendere 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"* (Cassazione Sez. L, Sentenza n. 15080 del 06/06/2008).

Inoltre, la Corte ha aggiunto che *"Il principio secondo cui la determinazione del t.f.r. va fatta secondo i criteri previsti dall'art. 2120 cod. civ. è del tutto inderogabile dalle parti, con la conseguenza*



rgl n. 2600/2016

che vanno inclusi nella base di calcolo tutti gli emolumenti riferiti ad eventi collegati al rapporto lavorativo o connessi alla particolare organizzazione del lavoro, e quindi tutte le voci erogate con l'imputazione "retribuzione" o equivalente, che abbiano carattere di controprestazione compensativa, anche se siano in sé disponibili" (Cassazione Sez. L, Sentenza n. 4069 del 19/02/2009).

Il principio di omnicomprensività della retribuzione ai fini del computo del trattamento di fine rapporto, stabilito dal secondo comma dell'art. 2120 c.c., può essere derogato solo dalla contrattazione collettiva, stante l'espressa previsione normativa di tale tenore. Tale previsione è stata intesa però dalla giurisprudenza con la necessità di una previsione collettiva di chiara portata: sul punto la giurisprudenza di legittimità ha ripetutamente affermato infatti che *"La contrattazione collettiva può derogare al principio della omnicomprensività della retribuzione agli effetti della determinazione del trattamento di fine rapporto, limitando la base di calcolo, anche con modalità indirette, purché con volontà chiara, ed è libera di stabilire il parametro retributivo per le mensilità aggiuntive, in ordine alle quali neppure sussiste un criterio legale tendenzialmente omnicomprensivo"* (Cassazione Sez. L, Sentenza n. 4708 del 23/03/2012).

In difetto di deroga da parte della contrattazione collettiva, devono essere compresi nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto tutti i compensi che abbiano carattere continuativo.

Ciò premesso in diritto, nel caso di specie è innanzi tutto fondata la pretesa di parte ricorrente con riferimento alla domanda di computo del premio di anzianità al fine del calcolo del trattamento di fine rapporto.

In particolare, il ricorrente rivendica l'incidenza, ai fini del computo del TFR, del premio ricevuto in occasione del 25° anno di attività lavorativa e di quello percepito per il 35°anno, e, a sostegno della domanda, richiama la sentenza della Corte di Cassazione n. 16171/2004, che ha statuito che *"La corresponsione di un emolumento nel corso del rapporto di lavoro in favore della generalità dei dipendenti è sufficiente a farlo considerare come elemento della retribuzione, sia per la presunzione di onerosità che assiste tutte le prestazioni eseguite durante il detto rapporto, sia perché un'erogazione liberale da parte dell'imprenditore può giustificarsi solo se occasionale e collegata ad eventi particolari. Pertanto, il premio di fedeltà originariamente corrisposto in modo spontaneo ai dipendenti (nella specie, della Fiat SpA), trasformandosi, per effetto dell'inequivoco comportamento delle parti, (consistente nell'attribuzione della erogazione da parte del datore di lavoro in occasione*



rgl n. 2600/2016

della maturazione di un servizio pluriennale prestabilito e nella corrispettiva legittima attesa dei lavoratori a conseguirla) in un vincolo obbligatorio, viene privato della natura originaria, conseguendo il carattere di un corrispettivo per la fedeltà della prestazione resa per un numero predeterminato di anni, corrispettivo avente, per effetto del gradimento dei dipendenti, natura di compenso riconosciuto dall'uso aziendale, inserito, come clausola d'uso, nel contratto individuale del quale completa il contenuto in senso modificativo o derogativo "in melius" della contrattazione collettiva. Ne consegue che l'emolumento in questione, trovando la propria fonte di riferimento sostanziale nella protrazione dell'attività lavorativa per un certo tempo, ed essendo, pertanto, rigorosamente collegato allo svolgimento del rapporto di lavoro, anche se non alla effettiva prestazione lavorativa, possiede i requisiti di dipendenza dal rapporto stesso e di non occasionalità richiesti dall'art. 2120 cod. civ. per il computo dello stesso nella base di calcolo ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto".

La giurisprudenza è peraltro specificamente intervenuta sul tema in esame affermando 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^a e di 4^a 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^o anno di servizio".

La Cassazione con la riportata decisione ha così motivato: "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".

Sulla questione è recentemente tornata la Suprema Corte con ordinanza n. 16591 /2014, con la quale, nel merito, ha così statuito: "Deve quindi essere ribadita e confermata la riferita interpretazione, indicata da questa Corte nella pronuncia emessa in sede di accertamento pregiudiziale



rgl n. 2600/2016

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."

Nella richiamata pronuncia la Corte ha in esaminato, ritenendolo 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.

La Corte ha però al contempo osservato che "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.



rgl n. 2600/2016

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^o 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,



rgl n. 2600/2016

premesse 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[^] (e del 35[^]) 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)."

Il giudice ritiene di aderire alla ribadita interpretazione della corte di legittimità con pronuncia ai sensi dell'art 420 bis cpc.

La stessa Corte ha infatti sottolineato 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)"*.

Ne consegue che UNICREDIT S.P.A. deve essere condannata a corrispondere al ricorrente a titolo di incidenza dei percepiti premi di anzianità sul TFR la somma di euro 303,93. Tale somma è stata infatti contestata dalla UNICREDIT S.P.A. nell'*an*, ma non specificamente nel *quantum*, essendosi la Società limitata a contestarla genericamente senza indicare un importo diverso da riconoscere in caso di accoglimento della relativa domanda



rgl n. 2600/2016

Il principio di diritto enunciato con riferimento all'indennità di anzianità diritto opera peraltro non solo per il predetto premio ma anche per le ferie non godute e per le festività soppresse, con la loro conseguente incidenza sul trattamento di fine rapporto.

E d'altra parte la natura anche retributiva delle stesse porta a tale conclusione: a tal riguardo si richiama la giurisprudenza della Corte di Cassazione che, con sentenza n. 20836 del 11.09.2013, ha chiarito 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 social), ma anche retributivo, in quanto è connessa al sinallagma contrattuale e 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."*

In applicazione di tale principio di diritto UNICREDIT S.P.A. deve essere condannata al pagamento in favore del ricorrente di euro 1.063,30. Tale somma è stata infatti contestata dalla UNICREDIT S.P.A. nell'an, ma non specificamente nel quantum, essendosi la Società limitata a contestarla genericamente senza indicare un importo diverso da riconoscere in caso di accoglimento della relativa domanda.

Con riferimento al lavoro straordinario, il sig. ██████████ ha sostenuto di aver prestato lavoro straordinario in forma continuativa, nella misura risultante dalle buste paga (prodotte come doc. n. 5 e non contestate dalla resistente) e ne ha contestato la mancata inclusione nel calcolo del TFR .

UNICREDIT S.P.A. ha invece rivendicato la legittimità della relativa esclusione, sostenendo che proprio per la loro eventualità tali compensi non possono essere ricompresi nel concetto di ultima retribuzione di cui all'art 2120 II comma cc sia perché tali compensi sarebbero privi del carattere di continuità.

Anche su tale questione si è pronunciata la Corte di Cassazione con la sent. 6204/2010 che, richiamato per i funzionario l'art 87 CCNL 11.4.91 e per i quadri direttivi l'art 65 CCNL 11.7.99, da interpretare anche alla luce delle previsioni degli artt 117 e 119 del CCNL 83, ha ritenuto che *"in tema di trattamento di fine rapporto dei dipendenti delle Casse di risparmio, la mancanza, nella disciplina collettiva di settore (in particolare, l'art. 40 del c.c.n.l. del 9 marzo 1983,*



rgl n. 2600/2016

l'art. 40 del c.c.n.l. del 19 marzo 1987 e l'art. 44 del c.c.n.l. del 16 gennaio 1991) di un'espressa esclusione, dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto, dei compensi per lavoro straordinario svolto in modo non occasionale, si interpreta nel senso che le parti collettive non hanno inteso avvalersi della facoltà derogatoria del regime legale prevista dall'art. 2120, secondo comma, cod. civ." (Cass. Civ., Sez. Lav., 15 marzo 2010, n. 6204).

Dalla documentazione di causa emerge che il ricorrente ha prestato nel corso degli anni con continuità ore di lavoro straordinario, sicché deve escludersi che il relativo compenso avesse carattere occasionale. Invero, stante la continuatività della erogazione, non può che ritenersi che la prestazione straordinaria fosse richiesta al lavoratore per far fronte a esigenze di lavoro abituali.

Ne consegue che anche la domanda relativa alla incidenza dello straordinario deve essere accolta, con condanna di UUNICREDIT al pagamento in favore del ricorrente della somma di euro 4.168,96. Tale somma è stata infatti contestata dalla UNICREDIT S.P.A. nell'*an*, ma non specificamente nel *quantum*, essendosi la Società limitata a contestarla genericamente senza indicare un importo diverso da riconoscere in caso di accoglimento della relativa domanda.

Deve poi essere accolta anche la domanda relativa alla computabilità dell'indennità di trasferta sul calcolo del TFR: la giurisprudenza, nel sottolineare la natura mista di tale indennità, ha chiarito che *Nell'indennità di trasferta prevista in favore del lavoratore che si trasferisce in un luogo di lavoro diverso da quello abituale possono ravvisarsi due componenti, quella risarcitoria e quella residuale retributiva, la cui rispettiva determinazione quantitativa (rilevante nella specie al fine di stabilirne la computabilità per il calcolo dell'indennità di anzianità e del trattamento di fine rapporto), discende dalla interpretazione delle specifiche pattuizioni contrattuali, essendo quindi devoluta al giudice di merito.* (Cassazione, Sez. L, Sentenza n. 3684 del 17/02/2010). Tanto premesso, come osservato dalla giurisprudenza della Corte d'Appello di Milano in una fattispecie del tutto analoga, in cui oggetto di controversia era proprio l'art. 52 del CCNL oggetto di causa, *"la natura mista dell'erogazione è desumibile dall'art. 52 del CCNL 11.7.1999 che prevede il riconoscimento dell'indennità in una certa misura anche nel caso del rimborso spese"* (sentenza n. 1167/2014, relatore dott.ssa Pizzi). Trattandosi di emolumento corrisposto con carattere continuativo e periodico, deve essere accolta la domanda del ricorrente di vederne computata il 50% (ossia la parte retributiva) ai fini del calcolo del TFR.



rgl n. 2600/2016

Pertanto, UNICREDIT deve essere condannata a corrispondere al ricorrente a tale titolo 1293,97 euro. Tale somma è stata infatti contestata dalla UNICREDIT S.P.A. nell'*an*, ma non specificamente nel *quantum*, essendosi la Società limitata a contestarla genericamente senza indicare un importo diverso da riconoscere in caso di accoglimento della relativa domanda.

Deve da ultimo essere accolta anche la domanda relativa all'incidenza dell'indennità di reperibilità sul calcolo del TFR atteso che quel che rileva non è, come parte resistente sostiene, che la messa a disposizione sia stata utilizzata in modo sporadico, ma il fatto che il lavoratore dovesse effettivamente rimanere a disposizione.

Stante la natura retribuita della stessa, il termine prescrizione deve individuarsi in 10 anni e non in 5 (e dunque nel 2019), con la conseguenza che a nulla rileva nella lettera inviata ai fini interruttivi dal ricorrente alla resistente la stessa non sia stata espressamente menzionata (cfr. doc. n. 6 parte ricorrente).

Pertanto, UNICREDIT S.P.A. deve essere condannata a corrispondere al ricorrente a tale titolo 221,06 euro. Tale somma è stata infatti contestata dalla UNICREDIT S.P.A. nell'*an*, ma non specificamente nel *quantum*, essendosi la Società limitata a contestarla genericamente senza indicare un importo diverso da riconoscere in caso di accoglimento della relativa domanda

Le spese di lite, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza. Esse devono esser distratte in favore dei procuratori, dichiaratisi antistatari nel ricorso.

PQM

Visto l'art. 429 c.p.c.

Definitivamente pronunciando, disattesa ogni diversa domanda, azione o eccezione, condanna UNICREDIT S.P.A. al pagamento in favore di [REDACTED] a titolo di incidenza sul trattamento di fine rapporto del premio di anzianità, delle ferie non godute e festività soppresse, dell'indennità di trasferta e di reperibilità e del lavoro straordinario, di 7.051,06 euro, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal 31.12.2009 al saldo;

condanna UNICREDIT S.P.A. a corrispondere a [REDACTED] le spese di causa, liquidate in euro 3.000, oltre accessori, da distrarsi in favore degli avvocati Michele Iacoviello, Silvia Santilli e Giovanni Sozzi, antistatari.



rgl n. 2600/2016

Milano, 13 giugno 2016

IL GIUDICE

Dott.ssa Giulia Marzia LOCATI

