

Corte di Cassazione | Sezione U | **Civile** | **Sentenza** | 13 febbraio 1984 | **n. 1069**

GIURISPRUDENZA

Massima ufficiale

Lavoro subordinato - Indennità - Di mensa e cooperativa - Retribuzione - Determinazione - In genere - Assenza, per ferie o per malattia o per permessi sindacali - "Contributo pasto" - Inclusione nel trattamento economico relativo - Inammissibilità - Condizioni

Nel trattamento economico spettante al lavoratore subordinato nei periodi di assenza per ferie, o per malattia, o per permessi sindacali, il "contributo- pasto", anche quando configuri un'erogazione di natura retributiva, non deve essere incluso, ove dai patti della contrattazione collettiva od individuale emerga la volontà delle parti di limitare detta erogazione alle sole giornate in cui vi sia stata effettiva presenza al lavoro. Infatti, il cosiddetto principio dell'onnicomprensività della retribuzione, con inclusione cioè di ogni compenso avente caratteri di continuità, obbligatorietà e determinatezza, il quale è adottato dal legislatore per il calcolo delle indennità di preavviso e di anzianità (art. 2121 cod. civ.), non ha valore di regola generale dell'ordinamento, limitativa dell'autonomia privata, e non osta a che questa, nel rispetto dei precetti fissati dall'art. 36 della Costituzione in tema di quantità della retribuzione, dopo avere previsto un compenso di natura retributiva, disponga di non includere tale elemento nel calcolo della retribuzione rilevante per altri istituti contrattuali, od anche legali, laddove manchi, come nei suddetti casi del trattamento per ferie, per malattia o per permessi sindacali, una norma che imponga di commisurarli a tutti gli elementi della retribuzione, specificamente considerati.

GIURISPRUDENZA

Integrale

Lavoro subordinato - Indennità - Di mensa e cooperativa - Retribuzione - Determinazione - In genere - Assenza, per ferie o per malattia o per permessi sindacali - "Contributo pasto" - Inclusione nel trattamento economico relativo - Inammissibilità - Condizioni

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

G.M., dipendente della Banca Popolare di Be., conveniva quest'ultima davanti al Pretore di Bergamo in funzione di giudice del lavoro, chiedendo che fosse accertato il suo diritto a veder computato, agli effetti delle ferie, del trattamento di malattia e dei permessi retribuiti, il "contributo pasto" previsto dalla contrattazione collettiva vigente.

Chiedeva pure che il medesimo contributo fosse computato agli effetti delle mensilità aggiuntive previste dalla medesima contrattazione.

In corso di causa cessava la materia del contendere relativamente alla questione dei permessi.

Il Pretore adito accoglieva solo la domanda relativa al computo del

contributo suddetto agli effetti delle ferie e della indennità di malattia. Respingeva, invece, la domanda relativa alle mensilità aggiuntive.

La Banca Popolare proponeva appello, cui resisteva il M.

Con la sentenza impugnata, il Tribunale di Bergamo rigettava il gravame e condannava la Banca al rimborso delle spese.

Osservava il Tribunale che, riconosciuta la natura retributiva del contributo pasto previsto dall'art. 38 del contratto collettivo, natura peraltro non contestata neppure dalla Banca, ne deriva di conseguenza la computabilità del contributo stesso sia agli effetti delle ferie, sia della indennità di malattia, limitatamente al periodo previsto dalla contrattazione collettiva, a norma degli artt. 2109 e 2110 c. c. .

Eventuali clausole della contrattazione collettiva che escludessero dalla "retribuzione" dovuta nei casi in esame voci di carattere sicuramente retributivo sarebbero illegittime per contrasto con le norme imperative sopra richiamate.

Nel caso di specie, però, nessun contrasto sussiste tra la contrattazione collettiva del settore e le norme suddette, poiché gli artt. 71 e 78 del C.C.N.L. stabiliscono che nei periodi di assenza per ferie e per malattia spetta al lavoratore "l'intero trattamento economico" e cioè il medesimo trattamento di cui egli avrebbe goduto ove avesse prestato effettivo servizio, senza esclusione di alcuna voce retributiva.

Ne sussiste contrasto in rapporto all'art. 38 del contratto nazionale che, secondo l'appellante, condizionerebbe la corresponsione del contributo in questione nei soli casi di effettiva presenza e di effettuazione dell'intervallo di un'ora, in quanto tale norma si presta ad essere interpretata in maniera pienamente conforme al principio di carattere generale e al disposto degli artt. 71 e 78 del contratto, potendo ritenersi che le c. d. condizioni servano unicamente ad individuare le categorie dei beneficiari e che la circostanza che il contributo venga corrisposto soltanto con le competenze del mese successivo dipenda dal fatto che, a differenza delle altre voci retributive, lo stesso viene calcolato a giornata e non a mese.

Ricorre la Banca Popolare di Be., la quale ha presentato anche memoria.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il primo motivo la Banca ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione (ai sensi dell'art. 360 n. 3 cpc.) degli artt. 36 e 39 Cost., 1419, 2099, 2109, 2110 e 2121 c. c. 14 disp. prel. motivazione insufficiente e in parte del tutto omessa circa punti decisivi della controversia, prospettati dalle parti e rilevabili di ufficio, nonché violazione delle regole legali di ermeneutica, ancora con motivazione insufficiente e in parte omessa circa punti decisivi. Nella prima parte del motivo la Banca censura la erroneità dell'affermazione di illegittimità, nella specie, delle clausole contrattuali dei contratti collettivi bancari fino al 1979 - ove intese nel senso sostenuto dalla Banca ricorrente - per preteso contrasto con gli artt. 2109 e 2110 c. c. e deduce l'inaccettabilità delle conclusioni cui è pervenuta la sentenza impugnata, sia per quanto riguarda il ritenuto principio, secondo cui a norma dell'art. 2109 e 2110 c. c. nei giorni di ferie e di malattia sarebbe dovuta al lavoratore, inderogabilmente, l'intera retribuzione, sia per quanto riguarda l'affermata natura retributiva del contributo pasto bancario.

Circa la ritenuta esistenza nel nostro ordinamento del principio inderogabile di onnicomprensività della retribuzione, la ricorrente richiama l'insegnamento di questa Corte Suprema, secondo il quale, invece, tale nozione non sussiste, ma sussiste solo una tendenziale regola di giudizio in funzione suppletiva (Cass. sez. lav. 11.10.79 n. 5312 ed altre) che vale non soltanto in relazione agli istituti di origine contrattuale, rimessi alla libera determinazione delle parti (come ad esempio per la gratifica natalizia) ma anche in relazione agli istituti per i quali la legge assume come base di computo la retribuzione (Cass. 8.1.81 n. 175).

Circa la ritenuta natura retributiva del contributo pasto, la ricorrente lamenta che il Tribunale abbia ommesso del tutto ogni motivazione in ordine a tutte le clausole contrattuali regolanti la corresponsione di tale contributo, dalle quali si doveva desumere, invece, la natura di rimborso spesa dello stesso o, quanto meno la sua funzione risarcitoria.

Nella seconda parte del motivo, la ricorrente censura invece la violazione delle regole legali di ermeneutica e insufficienza ed omissione di motivazione in sede di interpretazione della volontà contrattuale e lamenta in particolare che il Tribunale abbia negato, apoditticamente, che l'art. 38 del contratto costituiva norma speciale rispetto agli artt. 71 e 78, la quale prevedeva la corresponsione del contributo pasto solo per ogni giornata di effettiva presenza, con espressa a quanto meno implicita esclusione delle giornate di ferie e di malattia.

1. - Nell'ordine logico, deve essere esaminata l'ultima parte del motivo suesposto, nella quale si illustrano due distinte censure:

a) quella con la quale si contesta la natura retributiva del contributo pasto, ritenuta dal Tribunale, e si lamenta che questo abbia ommesso ogni motivazione in ordine a tutte le clausole contrattuali, dalle quali si doveva desumere, invece, la natura di rimborso spese del contributo medesimo;

b) quella con la quale si lamenta che il Tribunale abbia ritenuto dovuto il contributo pasto anche in base alle norme della contrattazione collettiva.

E' evidente, infatti, che, ove fosse accolta la censura sub a) o rigettata quella b), rimarrebbe, nella specie, superata la questione fondamentale, dedotta nella prima parte del motivo, nella quale si censura l'affermazione del Tribunale, secondo cui sarebbe precluso all'autonomia contrattuale collettiva di escludere dalla retribuzione dovuta nei giorni di assenza per ferie e malattia alcuni degli emolumenti accessori che la compongono.

Deve, invece, essere dichiarata l'inammissibilità della prima ed accolta la seconda.

Quanto alla natura del contributo pasto risulta, infatti, che, nel corso del giudizio di primo grado, era rimasta "incontestata la natura retributiva del contributo supplementare pasto" e tale è rimasta nel giudizio di appello, sicché il Tribunale non aveva alcun onere di motivare specificamente sul punto.

2 - Quanto alla interpretazione della normativa contrattuale collettiva, la censura è fondata.

Ha ritenuto il Tribunale che gli artt. 71 e 78 del contratto della categoria che disciplinano il trattamento economico dovuto ai lavoratori del settore, nei periodi di assenza per ferie e malattia, nel prevedere che, in tali ipotesi, sia dovuto l'intero trattamento economico, non possono lasciar dubbi circa l'inclusione in tale trattamento del contributo di cui si discute.

Ed ha escluso che l'art. 38, il quale prevede che il contributo sia corrisposto nei soli casi di effettiva presenza e di effettuazione dell'intervallo di un'ora, possa costituire una norma speciale rispetto agli articoli predetti, implicante, per il suo contenuto, la esclusione del contributo dall'intero trattamento in essi previsto, motivando la propria interpretazione con l'osservare che le c. d. condizioni poste dall'art. 38, ai fini della fruizione da parte dei lavoratori del contributo pasto (effettiva presenza ed intervallo di un'ora), servirebbero unicamente ad individuare le categorie dei beneficiari.

Ora, non v'è dubbio che tale motivazione meriti le censure che le sono state rivolte sul piano della sua congruenza logica.

Affermare, infatti, che le c. d. condizioni o, meglio, presupposti di fatto, previsti dalla norma per la concessione del contributo costituirebbero elementi per la identificazione dei beneficiari è affermazione priva di ogni conclusione logica in ordine al problema ermeneutico da risolvere: che la esistenza dei presupposti identifichi i beneficiari del contributo non esclude, ovviamente, che essi debbano sussistere per poter beneficiare del contributo medesimo, ponendo, pertanto, ma non resolvendo il problema - che incombeva al Tribunale di risolvere sul piano della interpretazione della volontà contrattuale - se l'assenza dei presupposti suindicati, nei giorni di ferie e malattia, importasse o meno la esclusione del contributo dall'intero trattamento riconosciuto, in via generale, dagli artt. 71 e 78 ai lavoratori in quei giorni.

Sul punto, peraltro, la ricorrente fondatamente lamenta che sia stata del tutto trascurata la valenza, ai fini interpretativi, del comportamento successivo delle parti collettive, le quali, in sede di rinnovo contrattuale, nel calcolare l'ammontare annuo del contributo ne moltiplicarono l'ammontare giornaliero per 220, togliendo, oltre ai sabati e alle domeniche, 40 giorni per ferie, festività, assenze varie.

Parimenti fondato è, infine, il rilievo che la ricorrente muove in ordine alla congruenza logica dell'affermazione del Tribunale, secondo cui la corresponsione del compenso per contributo pasto solo a fine mese troverebbe spiegazione nel fatto che, a differenza delle altre voci retributive, lo stesso venga corrisposto a giornate e non a mese.

Non si vede, infatti, come tale affermazione possa aver rilievo per risolvere il problema che, invece, si doveva risolvere e, cioè, se il fatto che il contributo fosse pagato a giornate e calcolato a fine mese non trovasse logica spiegazione nella volontà delle parti di limitare alle sole giornate di presenza effettiva al lavoro, e con intervallo di un'ora nella prestazione lavorativa, la corresponsione, escludendola pertanto anche nelle giornate di ferie o malattia, nonostante la formulazione generale di cui agli artt. 71 e 78 del contratto collettivo.

3 - Ciò premesso, occorre ora esaminare la questione fondamentale dedotta nella prima parte del motivo in esame, nella quale si censura l'affermazione del Tribunale, secondo cui, intese le norme collettive nel senso sostenuto dalla Banca e, cioè, volte ad escludere un elemento sicuramente retributivo dalla retribuzione dovuta nei giorni di ferie e malattia, tali norme sarebbero nulle per contrasto con gli artt. 2109 e 2110 c. c. .

La censura è fondata.

La decisione del Tribunale si ispira, evidentemente, al principio, più volte affermato in giurisprudenza e, talora, condiviso anche in dottrina, secondo il quale nella nozione di retribuzione debbano essere ricompresi tutti gli elementi retributivi, aventi il carattere della continuità, obbligatorietà e predeterminatezza, con la conseguenza che ogni qual volta istituti di origine contrattuale (es. tredicesima e mensilità aggiuntive) o legali (ferie, festività, permessi sindacali) facciano riferimento alla retribuzione, per la loro determinazione, essa debba essere intesa come comprensiva degli elementi predetti, essendo altresì inibito anche all'autonomia collettiva, nella determinazione della retribuzione, di escludere da questa uno o più di tali elementi, aventi il carattere suindicato.

Trattasi del principio comunemente noto, in dottrina e giurisprudenza, come principio della onnicomprensività della retribuzione.

Il principio trova ripetuta applicazione, nella giurisprudenza di questa Corte Suprema, con riferimento al criterio di calcolo dello straordinario, affermandosi che a tal fine si deve far riferimento non solo alla paga base ma a tutte "le indennità e retribuzioni, che rivestano carattere di continuità" (Cass. 30.5.74 n. 1550; 24.10.74 n. 3110; 12.10.76 n. 3392).

Esso appare ripetutamente ricondotto alla norma di cui all'art. 2121 c. c., dal quale si desume anche la nozione stessa di retribuzione, identificata in qualsiasi compenso avente natura continuativa, obbligatoria e predeterminata o predeterminabile.

