

CORTE DI CASSAZIONE - Sezione Lavoro

Sentenza n. 16171 del 18/08/2004

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Il Tribunale di Torino rigettava il ricorso proposto dal sig. V. A. che aveva chiesto la condanna della F. A. s.p.a. al pagamento di Lire 374.894 oltre accessori di legge per incidenza sul trattamento di fine rapporto del premio aziendale di anzianità percepito in occasione del 25° e del 30° anno di servizio.

Avverso la decisione di primo grado il sig. A. proponeva gravame alla Corte di appello di Torino che lo accoglieva rilevando che il premio, che veniva corrisposto dalla società in occasione del raggiungimento del 25° anno di anzianità aziendale ed ad ogni lustro successivo, costituiva una somma corrisposta in dipendenza del rapporto di lavoro e non occasionalmente in quanto versata non per un evento estraneo al rapporto di lavoro (per esempio nascita di un figlio) ma per premiare la fedeltà aziendale, cioè per un evento inerente al rapporto di lavoro.

Per la cassazione della sentenza d'appello la F. A. P. s.p.a. (attuale denominazione della F. A. spa) e la F. A. s.p.a. propongono ricorso formulandolo in un unico motivo illustrato da successiva memoria.

Il lavoratore resiste con controricorso.

Motivi della decisione

Con l'unico motivo di ricorso, denunciando violazione e falsa applicazione degli artt. 1362 e 2120 c.c. nonché violazione degli artt. 769 e 770 c.c. in relazione all'art. 360 c.p.c., le ricorrenti censurano la sentenza impugnata per aver attribuito alla erogazione in questione natura retributiva quando invece si tratta di una liberalità caratterizzata da animus donandi, frutto di delibere unilaterali assunte dalla F. nelle quali si parla espressamente di liberalità.

Tale liberalità, per la quale non viene richiesto alcun corrispettivo, non può ritenersi snaturata dal fatto che è diretta a tutti i dipendenti che raggiungono una determinata anzianità; né essa si è trasformata in un uso aziendale in quanto l'uso si concretizza in un comportamento non disciplinato da legge, contratto o da atto unilaterale e diviene fonte di un'obbligazione perché reiterato nel tempo e generalizzato, mentre nel caso di specie alla base della erogazione vi è uno specifico atto di volontà (delibere della F. istitutive del premio). In ogni caso, pur volendo considerare il beneficio un uso aziendale, non per questo esso assume natura retributiva e corrispettiva, restando l'animus donandi a base della liberalità. Deducono le ricorrenti che il premio in questione trova una mera occasione di fruizione nel rapporto di lavoro mentre manca l'esclusiva dipendenza causale dallo stesso che è indispensabile a giustificare la riconduzione dell'emolumento alla definizione fornita dall'art. 2120, mancando l'essenziale natura ontologicamente retributiva: il fatto che nel tempo la società si fosse unilateralmente obbligata a corrispondere il premio in oggetto incide sulla obbligatorietà dello stesso ma non sulla corrispettività, non essendo legata ad un obbligo del lavoratore bensì ad una valutazione del datore di lavoro che ha ritenuto meritevole di premio la fedeltà del lavoratore. Infine le ricorrenti censurano la sentenza impugnata per aver ritenuto "non occasionale" l'emolumento in questione solo perché collegato ad un evento inerente al rapporto di lavoro, senza alcuna indagine circa il profilo causale del titolo che non è rappresentativo di una vicenda retributiva bensì si pone rispetto alla stessa in un ambito di casualità ed occasionalità.

Il motivo è infondato.

La questione della incidenza sul trattamento di fine rapporto del cosiddetto premio aziendale di fedeltà corrisposto dalla società F. ai propri dipendenti in occasione del compimento di determinate anzianità aziendali, è stato già sottoposto al giudizio di questa Corte che ha ritenuto 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 una erogazione liberale da parte dell'imprenditore può giustificarsi solo se occasionale o collegata ad eventi particolari. Pertanto, il premio di fedeltà, originariamente corrisposto in modo spontaneo ai dipendenti della società F., trasformandosi per effetto dell'inequivoco comportamento delle parti (consistente nell'attribuzione della erogazione da parte del datore di lavoro in occasione 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, che concorre ad integrare, come clausola d'uso, il contratto individuale del quale completa il contenuto in senso modificativo o derogativi in melius della contrattazione collettiva (Cass. 2 agosto 2002 n. 11607). E' del tutto naturale che all'origine della prassi aziendale vi sia stato un comportamento spontaneo del datore di lavoro, ma ciò che conta nella formazione dell'uso aziendale è la mera reiterazione del comportamento del datore di lavoro, indipendentemente dalla volontà espressa (cfr Cass. Sez. Un. n. 3134 del 1994).

Riguardo al requisito, richiesto dall'art. 2120 C.C. ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto, della "dipendenza" della corresponsione dei premi in questione dal rapporto di lavoro, va sottolineato come questa Corte nel definire proprio il suddetto concetto di "dipendenza" abbia più volte ribadito che nel trattamento di fine rapporto vanno compresi tutti gli emolumenti che trovano la loro causa normale nel rapporto di lavoro cui sono istituzionalmente connessi, anche se non sono strettamente collegati alla effettiva prestazione lavorativa sicché vanno escluse solo quelle somme rispetto alle quali il rapporto di lavoro costituisce una mera occasione contingente per la relativa fruizione (Cass. 22 giugno 2000 n. 8496). E non c'è dubbio che per i cd. premi di anzianità o di fedeltà tale "dipendenza vada riconosciuta perché è proprio la durata del rapporto lavorativo di ogni singolo dipendente della società a segnare il sorgere e l'entità di detti premi" (Cass. 22 agosto 2002 n. 12411). E' evidente la correlazione tra il premio di fedeltà ed il lavoro in quanto presupposto dello stesso è proprio l'avvenuto svolgimento del lavoro per un periodo determinato. Il premio, cioè, trova la sua fonte di riferimento sostanziale nella protrazione per un certo tempo del lavoro allo svolgimento del quale è, pertanto, rigorosamente collegato.

Ma il contrasto tra le parti si incentra anche sul significato da attribuire alla nozione di "non occasionalità" di cui all'art. 2120.

L'abbandono da parte del legislatore del 1982 della nozione di "continuità" ravvisabile nel vecchio testo dell'art. 2121 c.c. 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: viene 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, imprevedibili e fortuite (cfr. ex plurimis, Cass. 5 giugno 2000 n. 7488, n. 7177 del 1996; 12 settembre 1995 n. 9627; 5 febbraio 1994 n. 1202). Tra quest'ultime non può certo essere compreso il premio di fedeltà la cui derivazione eziologica dal rapporto lavorativo è evidente, con la conseguente sua computabilità nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Consegue da quanto esposto che la sentenza impugnata, che si è adeguata ai principi sopra illustrati, non merita censura.

Il ricorso va pertanto rigettato.

Le spese del giudizio sono a carico delle società soccombenti.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna le società ricorrenti al pagamento delle spese del giudizio che liquida in Euro. 38,00 oltre Euro. 1.800 per onorario.