

CORTE DI CASSAZIONE - Sezione Lavoro

Sentenza n. 7143 del 16/05/2002

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 17 febbraio 1997 F.L., premettendo di avere lavorato alle dipendenze della F. A. s.p.a. sino al 30 gennaio 1995 e di avere ricevuto il pagamento del t.f.r. soltanto in data 17 marzo 1995, conveniva in giudizio davanti al Pretore di Torino la società datrice di lavoro chiedendo che venisse condannata al pagamento della complessiva somma di lire 871.856 con rivalutazione e interessi e il favore delle spese in conseguenza degli accessori maturati ex art. 429 terzo comma c.p.c.

Con sentenza in data 3 aprile 1997 il Pretore adito accoglieva parzialmente la domanda condannando la società convenuta al pagamento della complessiva somma di lire 290.618 e alla rifusione delle spese.

Il Tribunale di Torino con sentenza in data 9 giugno/29 giugno 1998, in accoglimento dell'appello del lavoratore, condannava la F. A. s.p.a. al pagamento della somma richiesta dal dipendente, maggiorata di interessi e rivalutazione, e alle spese del giudizio di gravame.

Il Tribunale di Torino con sentenza 9 giugno/29 giugno 1999, in accoglimento dell'appello del lavoratore, condannava la F. A. s.p.a. al pagamento della somma richiesta dal dipendente, maggiorata di interessi e rivalutazione, e alle spese del giudizio di gravame.

Il Tribunale, dopo avere premesso che l'art. 2120 c.c., come modificato dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982 n. 297, ha previsto che il t.f.r., calcolato dividendo per 13,5 le retribuzioni annue con le componenti e gli arrotondamenti stabiliti, sia incrementato con esclusione della quota maturata nell'anno, con l'applicazione degli indici ISTAT risultante dal raffronto del mese di cessazione del rapporto con quello del mese del dicembre precedente, e dopo avere rilevato che l'ISTAT pubblica mensilmente l'indice riferito dal 15 del mese precedente al 14 di quello in corso, osservava chela società convenuta, tranne che per una trascurabile quantità, avrebbe potuto determinare alla cessazione del rapporto di lavoro il t.f.r. spettante al dipendente.

Il Tribunale aggiungeva che in relazione ai tempi in cui l'ISTAT eseguiva le pubblicazioni degli indici di svalutazione e in relazione alla natura dell'azienda, certamente fornita di adeguati strumenti elettronici di calcolo, non era in alcun modo giustificabile il ritardo nel pagamento del t.f.r. alla data di cessazione del rapporto di lavoro, tanto più che l'art. 26 del C.C.N.L. di categoria, a integrazione della previsione dell'art. 2120 c.c., aveva stabilito che l'azienda avrebbe corrisposto il t.f.r. all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, fornendo in tal modo un preciso riferimento cronologico e chiarendo che le parti avevano ritenuto che l'immediata corresponsione di tale spettanza era esigibile alle imprese datrici di lavoro, che, pertanto, venivano onerate della necessaria diligenza per attenersi a tale obiettivo.

La F. A. ricorre per cassazione con due motivi illustrati da memorie.

L'intimato si è costituito con controricorso illustrato da memoria.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il primo motivo la società ricorrente denuncia violazione dell'art. 2120 c.c. e con il secondo violazione e falsa applicazione degli artt. 1362 e 1369 c.c. nell'interpretazione dell'art. 26 disciplina speciale parte I del C.C.N.L. per l'industria metalmeccanica del 5 luglio 1994 e dell'art. 1183 c.c., nonché contraddittoria motivazione su tale punto decisivo della controversia.

In particolare con il primo motivo la società ricorrente deduce che nel testo novellato dell'art. 2120 c.c. non v'è alcuna indicazione di un termine tassativo entro il quale il t.f.r. deve essere corrisposto, stabilendo testualmente e semplicemente il primo comma dell'art. 2120 c.c. che: "in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto".

Aggiunge che il complesso sistema di rivalutazione degli accantonamenti è reso possibile soltanto dopo che l'ISTAT ha reso noto l'incremento dell'indice del mese di cessazione del rapporto rispetto al dicembre

precedente, mentre tale indice non è noto né conoscibile se non nel corso del mese successivo a quello di risoluzione del rapporto.

Inoltre, rileva la ricorrente, l'azienda è tenuta a calcolare la quota di t.f.r. dell'ultima annualità che va determinata in base alle retribuzioni percepite dal dipendente nell'ultimo anno di servizio.

Anche tale operazione richiede la preventiva conoscenza e determinazione di tutte le componenti della retribuzione relativa al mese di risoluzione del rapporto di lavoro e, quindi, non può essere compiuta contestualmente alla cessazione del rapporto di lavoro ma soltanto in un momento successivo.

D'altra parte, conclude la società ricorrente, il contratto collettivo, pur prevedendo che il lavoratore abbia diritto alla liquidazione della retribuzione con periodicità mensile, riconosce alle aziende un termine di adempimento di 15 giorni, cosicché non può non cogliersi l'evidente illogicità di una tesi che pretenda di considerare in ritardo il pagamento del t.f.r. non avvenuto contestualmente alla risoluzione del rapporto, quando esso per la sua determinazione deve riferirsi anche alla retribuzione dell'ultimo mese, la cui erogazione può ritenersi tempestiva fino al quindicesimo giorno successivo a quello di cessazione del servizio.

Ne conseguirebbe la non liquidità e la non esigibilità del credito del t.f.r. e, quindi, la sua non azionabilità con una domanda giudiziale di condanna al momento della cessazione del rapporto.

Con il secondo motivo la società ricorrente si duole che il Tribunale, in violazione dei criteri di ermeneutica contrattuale, abbia attribuito all'art. 26 del C.C.N.L. in una espressione del tutto generica e meramente ricognitiva e, come tale, priva di qualsivoglia contenuto pattizio ("l'azienda corrisponderà il t.f.r. all'atto della risoluzione del rapporto") un significato sicuramente ultroneo rispetto alla intenzione delle parti, affermando, invece, che essa andava interpretata come una consapevole espressione della volontà di concordare l'immediata erogazione del t.f.r.

Tale espressione, però, aveva il significato di precisare che al momento in cui il rapporto cessa, sorge per il lavoratore il diritto al t.f.r., ma non anche il più ampio significato precettivo di stabilire che la materiale erogazione deve essere contestuale alla risoluzione del rapporto.

La società ricorrente aggiunge che l'erroneità dell'interpretazione fornita dal Tribunale viene ad evincersi dall'accordo contrattuale del 5 giugno 1997, successivo al contratto collettivo applicabile alla fattispecie e di cui il giudice dell'appello avrebbe dovuto tener conto ai sensi dell'art. 1362 c.c.

In concreto, rileva la società ricorrente, tale accordo oltre a ufficializzare dal 1° luglio 1997 l'utilizzo del metodo slittato per il pagamento del t.f.r., assumerebbe valore confermativo della prassi già esistente e valore interpretativo delle precedenti clausole del contratto collettivo di categoria nella disciplina della corresponsione del trattamento di fine rapporto con la conseguenza che la dizione "all'atto della risoluzione del rapporto" di cui al precedente contratto collettivo andava interpretata tenendo conto dei tempi tecnici di elaborazione dei conteggi del t.f.r.

Ne deriverebbe, secondo la società ricorrente, la violazione da parte del Tribunale dell'art. 1183 c.c. e dell'art. 429 c.c., posto che, non essendo individuato dall'art. 2120 c.c. per il t.f.r. il tempo dell'adempimento, questo, in mancanza di accordo delle parti, andava determinato dal giudice - così come correttamente aveva fatto il Pretore - tenendo conto dei tempi tecnici occorrenti anche in relazione al periodo di pubblicazione degli indici ISTAT e, quindi, della esigibilità del t.f.r. con conseguente produttività degli interessi legali e della rivalutazione dal momento in cui risulta possibile la sua determinazione in relazione a tutti gli elementi di calcolo.

I dedotti motivi, in quanto logicamente connessi, vanno esaminati congiuntamente.

La disciplina del trattamento di fine rapporto (t.f.r.) di cui alla legge 29 maggio 1982 n. 297 è stata preceduta da quella introdotta per la prima volta nel nostro ordinamento dal R.D. L. 13 novembre 1924 n. 1825 in favore degli impiegati privati.

L'art. 2120 del codice civile del 1942 lo estese a ogni categoria di lavoratori.

La norma, nell'introdurre la figura dell'indennità di anzianità, così testualmente disponeva: "in ogni caso di cessazione del contratto a tempo indeterminato, è dovuta al prestatore di lavoro un'indennità proporzionale agli anni di servizio, salvo il caso di licenziamento per di lui colpa o di dimissioni volontarie.

Le norme corporative possono tuttavia stabilire che l'indennità sia dovuta anche in caso di dimissioni volontarie, determinandone condizioni e le modalità.

L'ammontare dell'indennità è determinato dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità in base all'ultima retribuzione e in relazione alla categoria alla quale appartiene il prestatore di lavoro.

Sono salve le norme corporative che stabiliscono forme equivalenti di previdenza".

Questa prima disciplina subiva, tuttavia, nel tempo notevoli modifiche.

La prima di queste, apportata dalla legge 18 aprile 1962 n. 230, estendeva (art. 5) il diritto all'indennità di anzianità anche in favore del lavoratore assunto con contratto a termine.

Successivamente la legge 15 luglio 1966 n. 604 disponeva (art. 9) che l'indennità di anzianità fosse dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, ponendo fine alle limitazioni stabilite per le dimissioni e per il licenziamento per colpa del lavoratore.

Con sentenza in data 27 giugno 1968 n. 73 la Corte Costituzionale dichiarava l'illegittimità dell'art. 2120 primo comma nella parte in cui nel caso di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato veniva escluso il diritto del prestatore di lavoro a un'indennità proporzionale agli anni di servizio se la cessazione derivasse da licenziamento per di lui colpa o per dimissioni volontarie.

Ancora con sentenza del 28 febbraio 1971 n. 204 la Corte Costituzionale dichiarava l'illegittimità costituzionale dell'art. 2120 1° comma c.c. nella parte in cui escludeva il diritto del lavoratore subordinato all'indennità di anzianità nel caso in cui il rapporto di lavoro avesse avuto una durata inferiore all'anno.

L'art. 1 della legge 9 maggio 1982 n. 297 modificava, infine, l'art. 2120 c.c. abolendo la figura dell'indennità di anzianità e sostituendola con quella del trattamento di fine rapporto (t.f.r.).

La sostituzione non è stata meramente terminologica ma sostanziale, essendosi tradotta in un radicale mutamento dei criteri di calcolo e della funzione e, quindi, della natura dell'istituto.

L'indennità di anzianità era collegata, infatti, all'anzianità del lavoratore e, almeno nella sua disciplina iniziale, costituiva un premio per la sua fedeltà all'azienda assolvendo, nel contempo, a una funzione mista di retribuzione differita e di previdenza. (v. Cass. 6 dicembre 1972 n. 3524; Cass. 29 aprile 1974 n. 1209).

Tutto ciò comportava che essa dovesse essere corrisposta alla data di cessazione del rapporto di lavoro, non essendo, peraltro, di ostacolo alla sua quantificazione i semplici criteri di calcolo, costituiti dall'ultima retribuzione percepita moltiplicata per gli anni di servizio prestati.

L'art. 1 della legge 29 maggio 1982 n. 297, nel sostituire l'indennità di anzianità con il trattamento di fine rapporto, costituente un accantonamento forzoso di retribuzione a fini previdenziali, così ha modificato testualmente l'art. 2120 c.c. nei primi tre commi:

"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 del mese uguali o superiori a quindici 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.

In caso di sospensione della prestazione di lavoro per una delle cause previste dall'art. 2110 (infortunio, malattia, gravidanza e puerperio) "nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro".

Come viene ad evincersi dal raffronto tra le testualmente riportate discipline, il legislatore ha sostituito l'espressione "in caso di cessazione" con quella di "in ogni caso di cessazione".

La modifica non è priva di significato.

Mentre l'art. 2120 del testo previgente faceva riferimento in modo evidente alla data di cessazione del rapporto di lavoro per la maturazione del diritto e per il conseguimento del diritto all'indennità di anzianità, l'art. 2120 modificato dalla novella del 1982 presuppone la cessazione del rapporto di lavoro per la sussistenza del diritto al t.f.r. utilizzando una espressione che nel suo significato ha lo scopo di confermare le precedenti modifiche del testo previgente apportate dalle leggi e dalle sentenze della Corte Costituzionale sopra ricordate, che avevano eliminate le discriminazioni tra i lavoratori al fine del conseguimento dell'indennità di anzianità.

In realtà i complessi criteri di calcolo previsti dal citato art. 2120 novellato comportano o comunque potrebbero comportare - a seconda del momento in cui viene a cessare il rapporto di lavoro - l'impossibilità per il datore di lavoro di quantificare compiutamente il t.f.r. in favore del lavoratore nel momento in cui il medesimo cessa dal servizio.

Infatti ai sensi del quarto comma del citato art. 2120 novellato il t.f.r., con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati accertati dall'ISTAT rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Se il rapporto di lavoro cessa prima della pubblicazione mensile degli indici ISTAT applicabili, il datore di lavoro, in difetto di tale pubblicazione, non può eseguire il calcolo integrale del t.f.r., potendo offrire al lavoratore soltanto un adempimento parziale che, tuttavia, lo stesso, a norma dell'art. 1181 c.c., può rifiutare anche se la prestazione è divisibile.

Né tale rifiuto, integrando l'esercizio di un diritto esplicitamente previsto dalla legge, può costituire in mora il lavoratore - creditore che tale diritto abbia esercitato (v. Cass. 25 maggio 1995 n. 5747).

D'altra parte si è già chiarito che l'espressione "in ogni caso" utilizzata dall'art. 2120 novellato ha un significato diverso (e cioè di conferma delle modifiche apportate dal legislatore e dalla Corte Costituzionale all'iniziale disciplina dell'indennità di anzianità, la quale prevedeva diverse ipotesi di limitazione del diritto) rispetto a quello di una previsione di un obbligo immediato di erogazione del t.f.r.

Invece il pagamento del t.f.r. alla data di cessazione del rapporto di lavoro costituisce un obbligo del datore di lavoro condizionato dal fatto che egli a tale data sia a conoscenza di tutti gli elementi di calcolo che lo compongono, integrando in caso contrario una facoltà di adempimento parziale subordinata alla esplicita richiesta o all'esplicito consenso del lavoratore.

Ne consegue, ritornando sull'argomento non sviluppato da questa Corte con la sentenza n. 10942 del 2000 sopra citata perché non rientrante nel thema decidendi del ricorso da essa esaminato, che il t.f.r., pur maturando come l'indennità di anzianità alla data di cessazione del rapporto di lavoro, da tale data produce rivalutazione e interessi legali - attesa la natura di credito di valuta assimilabile a un credito di valore in forza dell'art. 429 terzo comma c.p.c. -, purché a tale data possa essere stato determinato e, perciò, sia divenuto esigibile.

In caso contrario produce gli accessori, sempre ai sensi del citato art. 429, dal giorno in cui il credito può essere liquidato nel suo integrale ammontare, anche se ciò si realizza, per la successiva acquisita conoscenza di tutti gli elementi di calcolo, dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Tali elementi possono, infatti, divenire noti successivamente non soltanto nell'ipotesi in cui dopo la cessazione del rapporto di lavoro (ciò che è la regola) sono stati pubblicati gli indici ISTAT applicabili ma anche in quella in cui dopo la cessazione del rapporto (a causa della vicinanza temporale con tale periodo) sono stati accertati i presupposti di legittimità del periodo di sospensione (da infortunio, malattia, gravidanza, o puerperio) computabile nel t.f.r. ai sensi dell'art. 2110 c.c.

Per le considerazioni sopra esposte risulta inapplicabile alla fattispecie sia l'art. 1183 invocato dalla società ricorrente e sia la norma collettiva che autorizzi per il datore di lavoro una moratoria nel pagamento della retribuzione mensile, giacché per il combinato disposto di cui agli artt. 2120 c.c. e 429 terzo comma c.p.c. il t.f.r. deve essere pagato alla cessazione del rapporto di lavoro, sempre che a tale data si sia maturato e cioè sia divenuto esigibile per l'acquisita conoscenza di tutti gli elementi che lo compongono oppure dalla successiva data in cui tale conoscenza sia stata acquisita, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro di eseguire alla cessazione del rapporto di lavoro, con il consenso del lavoratore, un adempimento parziale con esclusione degli elementi di calcolo non ancora conosciuti.

La decorrenza della rivalutazione e degli interessi sul t.f.r. dipende, perciò, da eventi ben individuati o ben individuabili, che prescindono dalla mora colpevole del datore di lavoro, in armonia con la natura indicizzata del credito di lavoro derivata dalla disposizione di cui all'art. 429 terzo comma c.p.c. che lo assimila ai crediti di valore anziché a quelli di valuta, al cui genus esso pur sempre appartiene.

Ne consegue che, precisando e sviluppando quanto ritenuto da questa Corte con la sentenza n. 10842 del 2000, va considerato come termine inderogabile per il pagamento del t.f.r. il momento in cui esso può essere liquidato nel suo integrale ammontare e, quindi, il momento della cessazione del rapporto di lavoro se in tale momento il t.f.r. è determinabile.

Ne consegue, ancora, che al contratto individuale o a quello collettivo di lavoro è consentito modificare come data di pagamento del t.f.r. la data di cessazione del rapporto di lavoro, quando non sono ancora conosciuti tutti gli elementi di calcolo ma non quella di integrale maturazione di tale t.f.r., che si verifica quando sono noti tutti gli elementi di calcolo che compongono il credito, il quale nel momento di tale acquisita conoscenza rientra nella disposizione inderogabile di cui all'art. 429 terzo comma c.p.c.

Alla luce di tali considerazioni, perciò, va accertato se l'art. 26 disciplina speciale parte I del C.C.N.L. per l'industria metalmeccanica privata dal 5 luglio 1994 dove stabilisce che il t.f.r. deve essere pagato "all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro" debba o non essere interpretato nel senso letterale fatto palese dalle parole utilizzate dalle parti sociali in quanto rispondente alla loro effettiva e comune intenzione.

A tal fine occorre accertare quale sia stato lo scopo prefissosi dalle parti sociali in relazione alla disciplina legale inderogabile del t.f.r..

Invero in virtù del citato art. 26 dell'invocato C.C.N.L. il lavoratore è tenuto ad accettare, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, un adempimento parziale senza che egli possa opporre un rifiuto ex art. 1181 c.c. conseguendo, in cambio, il vantaggio di costituire in mora ex art. 429 terzo comma c.p.c. il datore di lavoro anche per l'adempimento parziale.

Trattasi di una clausola contrattuale che in tanto deve ritenersi valida in quanto non venga intesa come una rinuncia del lavoratore a ottenere le successive differenze maturate, con conseguente suo diritto alla rivalutazione e agli interessi sull'integrale ammontare del t.f.r. dalla data di cessazione del rapporto se a quella data non corrisposti.

Avendo il Tribunale interpretato in tal senso la richiamata norma collettiva, la sentenza impugnata sul punto non merita censure.

La locuzione "all'atto della risoluzione di rapporto di lavoro", d'altra parte, non costituisce - come pretende la società ricorrente - un'espressione equivoca che in violazione dell'art. 1369 c.c. il Tribunale abbia interpretato nel senso contrario alla natura dell'istituto, non potendo significare altro, il termine "atto" utilizzato dalla norma collettiva che "momento", salvo che si voglia ricorrere all'altro significato, nella specie improponibile, di "negozio giuridico" o "contratto".

Peraltro nemmeno può essere invocato un contratto collettivo successivo come interpretativo del precedente contratto per corroborare la tesi che le parti sociali avevano avuto l'intenzione di stabilire che il t.f.r. andava pagato in epoca successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.

Invero esula dal presente giudizio la controversia circa la validità o l'efficacia della clausola prevista dall'accordo del 5 giugno 1997 invocato dalla società ricorrente.

In ogni caso, però, va ribadito che è estranea al nostro ordinamento positivo la facoltà di interpretazione autentica dei contratti collettivi di lavoro ad opera delle parti sociali, essendo tale facoltà riservata, con effetti retroattivi, soltanto al legislatore in riferimento a leggi o ad atti ad esse equiparati.

Le parti sociali con i contratti collettivi non possono, al pari del legislatore, interpretare e, quindi, modificare fatti costitutivi di diritti e obblighi contrattualmente previsti già esauriti o in via di esaurimento in data anteriore alla stipulazione del relativo contratto collettivo (v. art. 11 secondo comma disposizioni sulla legge in generale).

Il proposto ricorso va, pertanto, rigettato.

Nulla va disposto per le spese del giudizio avendo l'intimato depositato il controricorso fuori termine (27.7.99 notifica-28.8.99 deposito) e cioè oltre i 20 giorni dalla notifica (art. 370 ultimo comma c.p.c.).

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Nulla per le spese del giudizio.