

Roma, 3 ottobre 2008



**Ministero del Lavoro, della
Salute e delle Politiche Sociali**

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

*Alla F.I.A.L.C. CISAL
p.zza Dante Zemini 4
00042 Anzio (RM)*

Prot. 25/I/0013424

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – accantonamento del TFR ai sensi dell'art. 2120 c.c.

La FIALC-CISAL – Federazione Italiana Autonomi Lavoratori Chimici - ha formulato istanza di interpello al fine di conoscere l'orientamento di questo Ministero in ordine all'interpretazione della norma di cui all'art. 2120 c.c., relativamente agli elementi retributivi che compongono la quota di accantonamento del trattamento di fine rapporto, in presenza di specifiche determinazioni ad opera dei contratti collettivi nazionali applicati dalle aziende.

A riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si osserva quanto segue.

Con riferimento alle modalità di determinazione della quota di accantonamento del trattamento di fine rapporto, la norma di cui in premessa prevede che il 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 disposizione, al comma successivo, affida alla contrattazione collettiva la facoltà di prevedere un diverso contenuto della retribuzione che, “*salvo diversa previsione dei contratti collettivi*”, è definita come l'insieme di “*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*”.

Appare dunque necessario, al fine della soluzione dello specifico quesito, chiarire il concetto di retribuzione e l'ambito di efficacia dei contratti collettivi a cui fa riferimento la citata disposizione.

Con riferimento al primo profilo, il concetto di retribuzione formulato nella norma rientra, per orientamento costante della giurisprudenza, nel criterio della onnicomprensività, da intendersi nel senso che nel relativo calcolo vanno inclusi tutti gli emolumenti che trovano la loro causa tipica nel

rapporto di lavoro cui sono istituzionalmente connessi, ancorché non strettamente correlati con la effettiva prestazione lavorativa. Sono invece esclusi dal calcolo quelle somme rispetto alle quali il rapporto di lavoro si pone come una mera occasione contingente per la relativa fruizione, quand'anche essa trovi la sua radice in un rapporto obbligatorio diverso ancorché collaterale e collegato al rapporto di lavoro stesso (cfr. Cass. civ. 21 marzo 1990, n. 2328; Cass. civ. 21 novembre 1998, n. 11815; Cass. civ. 22 giugno 2000, n. 8496).

Va poi evidenziato che il generico riferimento ai contratti collettivi sembra consentire la determinazione del contenuto della retribuzione anche da parte della contrattazione territoriale o aziendale.

Dal tenore letterale della norma e dalle pronunce giurisprudenziali in materia è possibile ritenere che la disciplina collettiva possa apportare deroghe al principio di onnicomprensività. A tal proposito, la Corte di Cassazione ha infatti precisato che le eventuali deroghe definite in sede di contrattazione collettiva danno luogo ad una presunzione di rispetto dell'art. 36 Cost. o del principio di equità, non potendosi ritenere che *“la negazione di una singola componente della retribuzione a determinati fini (nella specie ai fini del calcolo del TFR), possibilità prevista nell'art. 2120 c.c.”*, possa comportare la *“violazione del precetto costituzionale sull'adeguatezza della retribuzione e del principio di equità”* (Cass. civ. 21 novembre 1998, n. 11815).

Inoltre, come ancora precisato dalla giurisprudenza di legittimità, la regola della onnicomprensività della retribuzione sancita nella norma può essere derogata dalla contrattazione collettiva purché l'eccezione sia indicata in modo chiaro ed univoco (cfr. Cass. civ. 5 novembre 2003, n. 16618; Cass. civ. 23 marzo 2001, n. 4251; Cass. civ. 21 novembre 1998, n. 11815; Cass. civ. 28 giugno 1995, n. 7326).

Premesso quanto sopra, ove il contratto collettivo nazionale preveda deroghe al principio sopra richiamato della onnicomprensività delle somme ai fini del calcolo del TFR ed il medesimo venga applicato dal datore di lavoro – espressamente o tacitamente, anche solo nella sua parte normativa – ovvero questi sia iscritto all'organizzazione stipulante, lo stesso sarà obbligato a rispettarne il contenuto nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti, in virtù dei noti principi giurisprudenziali in materia (cfr. Cass. civ., SS.UU, 26 marzo 1997, n. 2665; Cass. civ. 23 aprile 1999, n. 4070; Cass. civ. 14 aprile 2001, n. 5596).

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Paolo Pennesi)