

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 8 luglio 2019, n. 26

Alla fine dell'anno 2018, la provincia di Parma è stata teatro di una rilevante iniziativa sindacale, tutt'ora in corso, e che pare, ogni giorno di più, turbare la quiete di aziende e professionisti del territorio.

Stante il crescente numero di vertenze, anche oltre confine, sembra opportuno fare il punto sull'iniziativa dei rappresentanti provinciali Fiom che, almeno riguardo le modalità comunicative, sembrano percorrere strade nuove, non convenzionali, forse più aderenti al *tempo dei social*.

Invero, a suon di [comunicati](#) (anche Facebook), volantini e [sito dedicato](#), lo storico sindacato delle *tute blu* si è fatto promotore della campagna "retribuzione globale di fatto", ossia l'intransigente rivendicazione di differenze retributive originate dall'errata applicazione del C.C.N.L. *Industria metalmeccanica - Federmeccanica*.

Ad accendere la "miccia" una sentenza del *giudice della nomofilachia* che, con ordinanza 28937 del 12 novembre u.s., confermava la decisione della Corte d'Appello milanese di riconoscere l'inclusione del compenso per lavoro straordinario - *continuativamente prestato* - nel calcolo della retribuzione percepita per tredicesima, ferie, festività, ex festività e permessi retribuiti.

Una ricostruzione spiazzante? Nuovi approdi con cui fare i conti?

A bene vedere, la pronuncia in esame non porta alcun elemento di novità al panorama lavoristico, essendo, al contrario, fondata su di una *massima* cardine della “retribuzione”, l’interpretazione del **principio di onnicomprensività**.

Infatti, secondo consolidata esegesi giurisprudenziale, in difetto, nel nostro ordinamento, di generale e inderogabile principio di onnicomprensività del salario ai fini dei c.d. *istituti indiretti*, **il computo** di eventuali indennità aggiuntive, **ricorrerà ogni qualvolta si costaterà la normalità** (*id est sistematicità e non occasionalità*) **dell’erogazione e, in modo coevo, allorquando la contrattazione collettiva faccia espresso riferimento, al fine considerato, alla retribuzione normale, ordinaria, di fatto o globale di fatto**.

Dunque, al pari di altri consolidati criteri quali la **corrispettività**, l’obbligatorietà¹, l’**irriducibilità** o l’assorbimento² della retribuzione, l’**onnicomprensività**, nei termini anzidetti, si pone come dato di fatto, tanto da assurge, in talune sentenze, al rango di “diritto vivente”³.

Per tali ragioni, non vi è dubbio alcuno che l’esplicita trattazione del “contratto” per antonomasia, unita al sintetico quanto intellegibile *iter motivazionale*, fanno della recente pronuncia una risorsa di pregio in ottica rivendicativa.

Tuttavia, a dispetto dell’apparente facilità “di passare all’incasso”, *non tutto quel che luccica è oro* e, sull’altro versante, qualche eccezione può essere opposta.

Per fare alcuni esempi, non convince appieno l’estensione del principio operata *tout court* sui permessi (*e di riflesso sulle festività abolite*) ex art. 5 del C.C.N.L. che, a dire il vero, si esprime con la locuzione “...saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza”.

In aggiunta, dovendosi escludere poteri o provvedimenti costringenti da parte di sindacato e ispettori del lavoro (*manca la certezza del credito per applicare la diffida accertativa*), altro aspetto tutt’altro

che pacifico in sede di eventuale contenzioso, riguarderà sicuramente l'*an* e il *quantum*.

In quali occasioni il giudice, unico soggetto deputato, determinerà la “non occasionalità” delle somme – *tenuto conto del carattere temporale attribuito alla nozione con conseguente rilievo del requisito della continuità* – e con quali criteri – *media su congruo periodo definito legalmente⁴ o contrattualmente?* – effettuerà la *parametrazione* alla base retributiva?

E infine, stante l'attuale assenza di indiscusse indicazioni, anche giurisprudenziali, sulla decorrenza della prescrizione dei crediti da lavoro, soprattutto per le aziende *over 15*, su quale periodo verteranno i ricorsi? Sull'intero rapporto, come sostiene risoluto il sindacato, o sugli ultimi 5 anni, dando seguito, pur nel mutato scenario normativo, a quanto già stabilito in precedenza dal *giudice delle leggi*?

Al netto di queste considerazioni, risulta chiara la necessità di verificare le posizioni in essere (e *quelle cessate?*), ed, eventualmente, avviare percorsi conciliativi – e *non di contrapposizione* – con le OO.SS., volti a **definire transattivamente il passato**, ponendo particolare attenzione alla *sede protetta prescelta*, e approfittando per **concordare**, nel modo più condiviso possibile, **la futura gestione retributiva del rapporto**.

Federico Avanzi

Consulente del lavoro

¹ Cassazione Sez. Lavoro n. 7300 del 2004

² Cassazione Sez. Lavoro n. 14689 del 2012

³ Cassazione Sez. Lavoro n. 813 del 2013

⁴ Art. 2121 Codice Civile

