

TRIBUNALE DI NAPOLI

Facoltà N. 1
Ritiro

Oggetto della controversia è esclusivamente l'accertamento del diritto del ricorrente all'inclusione dell'indennità di presenza - che egli percepisce solo per i giorni di effettivo servizio - nella base di computo delle retribuzioni indirette sopra richiamate. Solo all'indennità di presenza, infatti, fanno riferimento le conclusioni del ricorso. Ed è esatto il rilievo, formulato dalla società convenuta, che tale indennità costituisce voce della busta paga separata dalla indennità speciale mensa e vestiario (v. buste paga in atti).

Va preliminarmente respinta l'eccezione di inammissibilità del ricorso per difetto di interesse ad agire, basata sul presupposto che il ricorrente ha ommesso di dedurre per quali giorni si sarebbe verificata l'omissione del computo dell'indennità nelle retribuzioni indirette. È principio pacifico in giurisprudenza che sussiste l'interesse ad agire in giudizio per eliminare lo stato di incertezza giuridica derivante da una contrastante interpretazione delle parti in ordine alla disciplina contrattuale o legale applicabile al rapporto di lavoro. E non vi è dubbio che, nella fattispecie in esame, il ricorrente ha chiesto una pronuncia di mero accertamento, per superare il contrasto - la cui esistenza è confermata dalle diverse posizioni assunte in giudizio dalle parti - insorto con il datore di lavoro in ordine alla disciplina economica delle retribuzioni indirette.

Il dipendente fonda la propria pretesa sull'art. 67 del c.c.n.l. di categoria, sulla natura retributiva dell'indennità, sull'applicabilità agli istituti di vigilanza privata dell'accordo interconfederale 27/10/1946 valido *erga omnes*, sulla disciplina legale dei singoli istituti retributivi di cui chiedono la riliquidazione.

Il primo argomento è palesemente infondato, giacché l'art. 67 del c.c.n.l. del settore vigilanza si occupa esclusivamente della cd. *mensilizzazione* della retribuzione ed è estraneo alla questione in esame.

Quanto alla dedotta natura retributiva dell'indennità di presenza, occorre richiamare l'orientamento consolidato della giurisprudenza (v., fra le tante, la recente sentenza delle sezioni unite della Cassazione n. 3888 dell'1/4/93) secondo il quale, in assenza di un generale principio di omnicomprensività della retribuzione, è rimessa alla fonte legale o contrattuale la individuazione delle voci da includere nella cd. retribuzione-parametro per il calcolo degli istituti di retribuzione indiretta o differita. E quand'anche si riconosca la



natura retributiva dell'indennità di presenza, resta pur sempre riservata alla fonte normativa di ciascun istituto retributivo la determinazione della sua base di calcolo. Il riferimento all'accordo interconfederale stipulato il 27/10/46 per il settore industria (recepito e reso efficace *erga omnes* con d.p.r. 28/7/60 n. 1070), che ha sancito la computabilità della retribuzione globale di fatto ai fini della 13.ma mensilità e della gratifica ferie, è fuori luogo poichè tale istituto retributivo non è oggetto della controversia.

Escluso, quindi, che possa affermarsi in via generale la computabilità dell'indennità in questione negli istituti retributivi indiretti, deve passarsi all'esame della disciplina di ciascun istituto per verificare se vi si possa trovare l'affermazione di un simile principio.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da istituti di vigilanza privata dell'1/3/91 (al pari del precedente stipulato il 14/7/87) fa riferimento al concetto di "normale retribuzione", di cui prevede l'erogazione in occasione delle festività (art. 50), delle ferie (artt. 51-52), della 13.ma mensilità (art. 71), delle assenze per malattia (art. 77) e per infortunio sul lavoro (art. 81).

La definizione della *normale retribuzione* è contenuta nell'art. 61 del contratto, che vi include tassativamente le seguenti voci: salario unico nazionale, indennità di contingenza, eventuali terzi elementi, eventuali scatti di anzianità. Tale nozione si contrappone a quella di *retribuzione di fatto*, prevista dal successivo art. 66, nella quale sono comprese anche le indennità continuative, i superminimi ed assegni *ad personam*, le quote integrative territoriali. E' evidente, quindi, che secondo la previsione contrattuale l'indennità di presenza non fa parte della *normale retribuzione* da porre a base del calcolo degli istituti predetti.

Il ricorrente ha anche sostenuto l'illegittimità delle disposizioni contrattuali che fanno riferimento al concetto di retribuzione normale, invece che alla retribuzione di fatto, perchè contrastanti con le norme di legge che disciplinano i vari istituti.

La doglianza è, per gran parte, priva di fondamento. Per quanto riguarda le ferie, nè l'art. 36 della Costituzione, nè l'art. 2109 c.c. - che sanciscono il diritto di ciascun lavoratore ad un periodo di ferie annuali retribuite - dettano criteri utili per stabilire l'entità della relativa retribuzione, la cui determinazione si deve

ritenere dunque rimessa alla disciplina contrattuale. Lo stesso vale per l'art. 7 della convenzione OIL n. 132 del 24/6/70, resa esecutiva in Italia dalla legge n. 187/81, che riconosce semplicemente il diritto del lavoratore a percepire la normale e media retribuzione.

Analogamente, in tema di trattamento economico per malattia od infortunio, l'art. 2110 c.c. si limita ad affermare il diritto alla retribuzione o ad un'indennità, rinviando per la sua determinazione alle leggi speciali, alle norme corporative, agli usi o all'equità.

Incomprensibile e generica è, poi, la pretesa relativa ai "riposi settimanali", poichè non è precisato in ricorso a quale istituto retributivo contrattuale essa si riferisca (retribuzione dei riposi goduti, danno per mancato godimento o maggiorazione per godimento oltre il 7° giorno?).

Per quanto riguarda le festività infrasettimanali, l'art. 5 della legge 27/5/49 n. 260 dispone che in occasione di tali festività spetta ai lavoratori *la normale retribuzione globale di fatto giornaliera compresa ogni elemento accessorio*. Tale espressione, come afferma un orientamento giurisprudenziale oramai consolidato, contiene una nozione legale omnicomprensiva di retribuzione che consente l'inclusione di ogni elemento facente parte del normale trattamento economico (v. Cass., sez. un., 1/4/93 n. 3888; Cass. sez. un., 3/4/89 nn. 1608 e 1614; Cass., sez. lav., 20/6/89 n. 2925 e 13/3/90 n. 2019).

La norma dell'art. 5 è ritenuta applicabile a tutti i lavoratori dipendenti (v. ad es., per i dipendenti del Banco di Napoli, Cass. 16/12/86 n. 7587), anche se letteralmente essa sembra far riferimento alle sole categorie dei lavoratori dipendenti non retribuiti in misura fissa e dei salariati retribuiti in misura fissa. L'interpretazione estensiva appare corretta, ove si consideri che la legge in esame contiene regole (ad es., individuazione delle ricorrenze festive, riconoscimento del diritto alla retribuzione per tali giornate) che hanno il valore di principi generali del nostro ordinamento.

Nè può ritenersi che l'art. 5, laddove afferma il diritto alla retribuzione nelle ricorrenze festive, intenda riferirsi ai soli dipendenti retribuiti in misura non fissa (1° comma). Invero, l'espressione usata dal 3° comma (*ai salariati retribuiti in misura fissa che prestino la loro opera nelle suindicate festività è dovuta, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compresa ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro*



effettivamente prestato, con la maggiorazione per il lavoro festivo) afferma implicitamente che ai dipendenti a retribuzione fissa spetta, in caso di festività non lavorate, solo *la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio.*

Deve pertanto dichiararsi il diritto del ricorrente all'inclusione della indennità di presenza - in quanto facente parte della retribuzione globale di fatto - nel trattamento economico per festività infrasettimanali.

Il riconoscimento di tale diritto è, tuttavia, limitato alle ricorrenze festive tuttora considerate tali dalla legge, alle quali soltanto può applicarsi il trattamento previsto dal citato art. 5.

Per quanto riguarda, invece, le cd. festività soppresse (dall'art. 1 della legge 5/3/77 n. 54), in seguito alla loro abolizione è venuta a mancare la fonte legale del diritto ad un trattamento diverso dalla normale retribuzione della prestazione lavorativa. E', dunque, solo alla contrattazione collettiva di diritto comune che può farsi riferimento per determinare - ove previsto - il trattamento economico relativo (in questo senso, Cass. sez. un. n. 3888/93 cit.). Ed il contratto collettivo di categoria, nel disciplinare il diritto a permessi giornalieri retribuiti in sostituzione delle ex festività, non richiama una nozione omnicomprensiva di retribuzione.

L'accoglimento della domanda va, dunque, limitato all'istituto delle festività infrasettimanali. Per il resto il ricorso va respinto, perchè privo di fondamento.

Sussistono giusti motivi per compensare per 2/3 le spese di lite fra le parti, mentre il residuo terzo va posto a carico della convenuta parzialmente soccombente.

P. Q. M.

il Pretore così decide: 1) dichiara il diritto del ricorrente al computo della indennità di presenza nella retribuzione per le festività infrasettimanali ed alle relative differenze retributive, da liquidarsi in separata sede; 2) compensa per 2/3 le spese di lite fra le parti, condannando la COOP. LA METROPOLI a r.l. alla rifusione del residuo terzo in favore del ricorrente che liquida in lire 300.000, di cui 100.000 per 1/3 di diritti e 200.000 per 1/3 di onorari, con attribuzione all'avv. Piero Gaetani.

Napoli, 2/4/1996

DEPOSITATO IN CANCELLERIA

34 APR 1996

IL COLLABORATORE DI CANCELLERIA

(Izzo Nicandro)

IL COLLABORATORE DI CANCELLERIA

(Izzo Nicandro)

Il Pretore
(dott. Ugo Vitiello)

[Firma]

22331

262

8 cop. CNF Proc.
2 cop. Es. attr.
1 cop. Conf. (Avv. St.)

PRETURA DI NAPOLI

Facciate N.

Richiede

Xerografar. Grat. (art. 10 L. 11-8-73 n. 533)

Napoli 22 DIC. 1998
Il Cancelliere

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

7 DIC. 1998

IL PRETORE DI NAPOLI IN FUNZIONE DI GIUDICE DEL LAVORO, DOTT. RAFFAELE DI LELLA, ALL'UDIENZA DEL 10/11/98 HA PRONUNZIATO LA SEGUENTE

SENTENZA

3288/95

NELLA CAUSA

TRA

DE COSTANZO DOMENICO rapp.to e difeso dall'avv. Salvatore Puglisi 34813

E

ISTITUTO VIGILANZA PARTENOPEA COMBATTENTI E REDUCI SRL in persona del legale rapp.te p.t., rapp.to e difeso dall'avv. Nunzio Rizzo

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso notificato il 16/3/95, l'attore, dipendente della società resistente, premesso che le leggi 260/1949 e 90/1953 prevedono la corresponsione nelle festività nazionali e infrasettimanali non lavorate della retribuzione globale giornaliera compreso ogni elemento accessorio; premesso che la società convenuta aveva sempre corrisposto in relazione alle suddette festività una retribuzione giornaliera inferiore a quella prevista dalla suddetta normativa; tutto ciò premesso,

ha chiesto accertarsi e dichiararsi il proprio diritto a percepire per le festività nazionali e infrasettimanali non lavorate una retribuzione giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio, fra cui la indennità di mensa, la indennità di presenza, la indennità di vestiario, i ratei di 13^a e di 14^a e la condanna della convenuta al pagamento delle conseguenti differenze da quantificarsi in separato giudizio

La convenuta costituitasi, ha eccepito la nullità del ricorso.

Ha inoltre eccepito la prescrizione quinquennale

Nel merito, ha chiesto il rigetto del ricorso.

All'udienza odierna la causa è stata discussa e decisa

MOTIVI DELLA DECISIONE

La domanda è parzialmente fondata.

Il CCNL 1991 che disciplina il rapporto in esame esplicitamente richiama la normativa di cui alle leggi 260/1949 e 90/1953 con riferimento alla regolamentazione delle festività nazionali ed infrasettimanali

Ciò premesso, si osserva:

indipendentemente dalla natura di salariati retribuiti in misura fissa ovvero in misura non fissa dei ricorrenti, va osservato che nell'uno e nell'altro caso la normativa in esame prevede che la retribuzione per le festività non lavorate deve essere pari a quella giornaliera globale di fatto

Ciò è esplicitamente sancito dall'art 5 legge 260/1946

Tale norma:

- ai commi 1° e 2°, con riferimento ai lavoratori retribuiti in misura non fissa, dispone che agli stessi è dovuta, in occasione delle festività nazionali ed infrasettimanali, la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, oltre, qualora prestino la loro opera nelle suindicate festività, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con le maggiorazioni per lo straordinario
- al comma 3°, con riferimento ai lavoratori retribuiti in misura fissa, dispone che agli stessi, che prestino la loro opera nelle suindicate festività, è dovuta, oltre la normale

retribuzione globale di fatto giornaliera (evidentemente spettante quale compenso in relazione alla festività non lavorata) altresì la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con le maggiorazioni per lo straordinario

Da ciò consegue che la società convenuta erroneamente corrisponde al ricorrente, in relazione alle festività non lavorate, una retribuzione giornaliera comprensiva unicamente della paga base, indennità di contingenza e scatti di anzianità, anziché la retribuzione giornaliera globale di fatto

Ai fini della individuazione della retribuzione giornaliera globale di fatto deve farsi riferimento alla stessa contrattazione collettiva, la quale, all'art 66, prevede che della stessa fanno parte: lo stipendio, la indennità di contingenza, gli scatti di anzianità, gli eventuali terzi elementi, le indennità continuative (fra cui possono includersi la indennità di mensa, la indennità di presenza) ad eccezione di quelle che abbiano carattere di rimborso spesa (fra cui esplicitamente menzionata per volontà contrattuale -Vedi Dichiarazione a verbale art 66- la indennità divisa), eventuali superminimi ed assegni ad personam, nonché la quota integrativa territoriale

Dunque ed in conclusione va affermato il diritto del ricorrente, nei limiti della prescrizione quinquennale, a percepire, per le festività nazionali ed infrasettimanali, la retribuzione giornaliera globale di fatto (lo stipendio, la indennità di contingenza, gli scatti di anzianità, gli eventuali terzi elementi, le indennità continuative (fra cui possono includersi la indennità di mensa, la indennità di presenza) eventuali superminimi ed assegni ad personam, nonché la quota integrativa territoriale

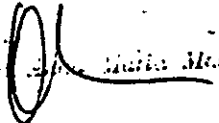
La convenuta va condannata al pagamento delle conseguenti differenze, da quantificarsi in separato giudizio.

Le spese del giudizio seguono la soccombenza nella misura indicata in dispositivo


PQM

- Dichiaro il diritto del ricorrente, nei limiti della prescrizione quinquennale, a percepire, per le festività nazionali ed infrasettimanali, la retribuzione giornaliera globale di fatto (lo stipendio, la indennità di contingenza, gli scatti di anzianità, gli eventuali terzi elementi, le indennità continuative -fra cui la indennità di mensa, la indennità di presenza-, eventuali superminimi ed assegni ad personam, nonché la quota integrativa territoriale
- Condanna la convenuta al pagamento delle conseguenti differenze, da quantificarsi in separato giudizio;
- Condanna la convenuta al pagamento delle spese del giudizio che si liquidano in complessive £ 800.000 di cui £ 500.000 per onorari, con attribuzione al procuratore del ricorrente.

Napoli, 10/11/98

DEPT. CIVILE
Dott.  Maria Marzano


Il Pretore
Raffaele Di Lella

DEPT. CIVILE
IL 17 NOV. 1998
Il Cancelliere 

1 R
2 Conf. proc.
2 es. atti
TRIBUNALE DI NAPOLI
1ª Sezione Lavoro e Prov.

9468

2 Lab.
TRIBUNALE DI NAPOLI
1ª Sezione Lavoro e Prov.

Facciate n. 16

Richiedente Puglisi

Xerografia: GRATIS

(art. 10 L. 11/8/73 n. 532)

Napoli



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

IL TRIBUNALE DI NAPOLI, sez. lavoro

Facciate n.

Richiedente Gaudino

Xerografia: GRATIS
(art. 10 L. 11/8/73 n. 532)

Napoli

1 SET 2000
25 SET 2000

Nella persona della d.ssa Amalia Urzini ha pronunciato all'udienza del
13/6/2000 la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n.5039/94
R.G.. LAVORO

TRA

10414

LA NUOVA LINCE s.r.l, in persona del legale rappresentante,
rappresentata e difesa dagli avv. ti G. Gaudino e F. Lauri presso cui domicilia
in Napoli, via del Rione Sirignano n.7.

OPPONENTE

E

BEVILACQUA ALFONSO
rappresentato e difeso dall'avv. S. Puglisi presso cui domicilia in Napoli, via B.
De Falco n.16.

OPPOSTO

OGGETTO: opposizione a decreto ingiuntivo.
CONCLUSIONI: come in atti.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 15/6/1994 Bevilacqua Alfonso chiedeva ed otteneva dal Pretore di Napoli, in funzione di giudice del lavoro, ingiunzione di pagamento provvisoriamente esecutiva nei confronti della società La Nuova Lince s.r.l per la somma di lire 142.677 a titolo di retribuzione globale di fatto giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio per i giorni festivi non lavorati degli anni 1989, 1990, 1992.

Avverso il decreto ingiuntivo proponeva opposizione la società ingiunta con ricorso depositato in data 22/7/1994 rilevando l'insussistenza dei requisiti

Q

richiesti dall'art.633 c.p.c., la genericità del ricorso per ingiunzione e, in ogni caso, l'infondatezza della domanda.

Si costituiva in giudizio l'opposto che resisteva all'opposizione chiedendo il rigetto dell'opposizione e la conferma del decreto ingiuntivo con vittoria delle spese di lite.

Nelle more del giudizio, dopo l'interruzione del processo per il decesso del procuratore della società opponente, lo stesso veniva riassunto ad opera dei nuovi difensori.

All'odierna udienza la causa veniva discussa e decisa come da sentenza del cui dispositivo era data lettura.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Va preliminarmente rilevato che nel giudizio di opposizione a decreto ingiuntivo non hanno sede le questioni relative ai vizi formali attinenti alla fase monitoria di talché non può esaminarsi la dedotta nullità del ricorso per ingiunzione in quanto indeterminato e generico.

Nel merito, il lavoratore chiede il pagamento per le festività nazionali ed infrasettimanali della normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, lamentando che la società datrice di lavoro ha corrisposto, invece, per le festività nazionali ed infrasettimanali soltanto la retribuzione giornaliera minima pari a 1/26 e composta da paga base, contingenza, scatti di anzianità ed eventuali terzi elementi.

Orbene, va premesso che nel nostro ordinamento un esiste un concetto generale ed inderogabile di omnicomprensività della retribuzione e, pertanto, la determinazione della retribuzione da porre a base di calcolo degli istituti retributivi indiretti è rimessa, salvo eccezioni previste dalla legge, alla contrattazione collettiva e, nel rispetto di questa, al contratto individuale, cui compete l'individuazione degli emolumenti che concorrono a formare la predetta retribuzione.

Per le festività infrasettimanali, l'art.5 della legge n. 260 del 27/5/1949 ha previsto che il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione globale di fatto giornaliera compreso ogni elemento accessorio ed infatti recita " *nelle ricorrenze della festa nazionale (2 giugno), dell'anniversario della liberazione (25 aprile), della festa del lavoro (1° maggio) e nel giorno dell'unità nazionale (4 novembre) sono tenuti a corrispondere ai lavoratori da essi dipendenti, i quali sono retribuiti non in misura fissa ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute, la normale retribuzione di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio. La normale retribuzione sopra indicata sarà determinata ragguagliandola a quella corrispondente ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale o, in mancanza, a quello di legge*"

L'art.3 della legge 31/3/1954 n.90 prevede che "le disposizioni dell'art.5 della legge n.260/1949 si estendono a tutte le ricorrenze festive previste

dall'art.2 della stessa legge, escluse le domeniche ed i periodi di sospensione dal lavoro in atto da oltre due settimane, limitatamente ai lavoratori dipendenti che siano retribuiti non in misura fissa ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute".

Inoltre, gli artt.14 e 49 del CCNL 1989/1991 di categoria prevedono che "per le festività nazionali ed infrasettimanali si applicano le disposizioni della legge n.260/49 e della legge n.90/54 e successive modifiche".

Giova evidenziare che il ricorrente rientra nella categoria dei lavoratori interessati dalle citate disposizioni legislative a mente dell'art.67 del CCNL che recita "la retribuzione sarà corrisposta in misura mensile fermo restando che il lavoro prestato sarà compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e nell'ambito dei giorni in base alle ore effettivamente lavorate".

Premesse tali considerazioni, questo Giudice osserva che la Suprema Corte a sezioni unite (cfr n.1614/89) ha ritenuto che l'art.5 della legge n.260/49 prevede una nozione di retribuzione che prevale sulle definizioni pattizie di retribuzione normale ed include ogni compenso che abbia carattere di continuità ed obbligatorietà anche se corrisposto su base diversa da quella giornaliera.

Pertanto, con riferimento al compenso per le festività infrasettimanali, devono essere comprese quelle indennità aventi tale carattere anche in presenza di una diversa pattuizione di contratto.

Le indennità richieste dall'opposto, ovvero le indennità di vestiario, di presenza e di mensa, nel contratto del 1987 appaiono previste e corrisposte sulla busta paga con la voce " indennità di presenza" mentre nel successivo contratto del 1991 sono state previste ed indicate in busta paga sotto la voce " indennità varie CCNL".

Non appare revocabile l'attribuzione a tali indennità dei caratteri di fissità e di continuità (cfr buste paga in atti), anche se erogate su base diversa da quella giornaliera e, di conseguenza, debbono essere corrisposte alla stregua dell'art.5 della legge n.260/1949 in modo da prevalere su ogni diversa pattuizione di contratto.

Parimenti, in ordine alle mensilità aggiuntive va rilevato che, avendo natura retributiva rientrano, nonostante l'annualità della loro erogazione, nel concetto di retribuzione computabile ai fini del trattamento delle festività.

Pertanto, si appalesa infondata la pretesa negazione del diritto dell'opposto al ricalcolo dei compensi percepiti nelle giornate di festività non lavorate mediante l'inclusione dell'indennità di presenza, di mensa e di vestiario e delle mensilità aggiuntive.

In ordine alla quantificazione, appaiono correttamente elaborati i conteggi allegati al ricorso per ingiunzione, peraltro neppure specificamente contestati dall'opponente, e possono senz'altro essere fatti propri dal Giudicante.

L'opposizione va quindi rigettata ed il decreto ingiuntivo n.4304 del giugno 1996 va interamente confermato.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate come da separato dispositivo.

P.Q.M.

Rigetta l'opposizione e, per l'effetto, conferma il decreto ingiuntivo n.4304/94;

Condanna la società opponente al pagamento delle spese di lite liquidate in lire 600.000 oltre IVA e CPA, con attribuzione.

NAPOLI, 13/6/2000.

Il Giudice del Lavoro
D.ssa A. Urzini

DEPOSITATO IN CANCELLERIA
IL
13 GIU 2000
IL FUNZIONARIO
Dott.ssa Anna Maria Marzano

