

## **CORTE DI CASSAZIONE - Sentenza 03 marzo 2014, n. 4911**

Lavoro - Istituto di credito - Contratto a termine - Emolumenti per gratifica speciale - Premio di produttività - Condizioni - Continuità di impegno

### **Svolgimento del processo**

Con sentenza del 21/2 - 26/5/2008 la Corte d'appello di Bologna ha rigettato l'impugnazione proposta dall'Inps avverso la sentenza del giudice del lavoro del Tribunale di R. che aveva accolto l'opposizione formulata dalla Banca Popolare di R. s.p.a nei confronti di due cartelle esattoriali notificatele dalla S. R. s.p.a il 3/1/01 ed il 3/4/01 per il pagamento dei rispettivi importi di lire 3.034.333.033 e di lire 13.638.600, somme, queste, corrispondenti ai contributi maturati e non versati in relazione agli emolumenti per gratifica speciale, gratifica particolare e premio di produttività che avrebbero dovuto essere corrisposti, nel periodo 1992 - 1996, ai lavoratori allora assunti con contratti a termine e di formazione e lavoro.

Dopo aver dichiarato l'inammissibilità dell'appello incidentale svolto dall'Inail, in quanto tardivamente proposto da tale ente assicurativo, la Corte territoriale ha spiegato, per quel che qui interessa, che dalla documentazione negoziale concernente le predette gratifiche e dalla comprovata prassi aziendale, che aveva registrato per diversi decenni il consenso sindacale, non si evinceva che i suddetti emolumenti spettavano a tutto il personale dipendente operante all'interno dell'istituto di credito, stante la finalità premiale assicurata con tali incentivi all'attività svolta dai lavoratori con prospettive di collaborazione duratura nel tempo e considerata, altresì, la loro commisurazione alla gratifica natalizia percepita dai dipendenti nel corso dell'anno precedente, condizioni, queste, che non si conciliavano con la natura precaria dei rapporti oggetto di causa. Inoltre, in ordine al premio di produttività il contratto aziendale presupponeva per la sua erogazione una continuità di impegno non compatibile con la durata dei contratti a termine. Per la cassazione della sentenza propone ricorso l'Inps con due motivi.

Resiste con controricorso la Banca Popolare di R.

L'Inps deposita, altresì, memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

### **Motivi della decisione**

1. Col primo motivo la difesa dell'Inps, nel contestare la statuizione con la quale la Corte bolognese ha confermato la decisione del primo giudice sull'insussistenza di un obbligo contributivo previdenziale sulle gratifiche, annua e speciale, erogate ai lavoratori assunto nel periodo 1.1.92 - 30.11.96 con contratto a tempo determinato e di formazione e lavoro, si duole della violazione e falsa applicazione dell'art. 5 della legge 18 aprile 1962, n. 230, dell'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito con modificazioni dalla legge 19 dicembre 1984, n. 726, dell'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, dell'art. 1 del decreto legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito con modificazioni dalla legge 7 dicembre 1989, n. 390, dell'art. 27 del d.P.R. 30 maggio 1955, n. 797, così come sostituito dall'art. 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, nonché degli artt. 1339, 1362 e segg. cod. civ.

In sintesi l'Inps chiede di accertare se nella fattispecie sussisteva l'obbligo per la datrice di lavoro di eseguire i versamenti contributivi sulle somme accertate, in via incidentale, come dovute a titolo di gratifica annua, sia particolare che speciale, ai lavoratori da essa assunti nel periodo 1.1.92 - 30.11.96 con contratto a tempo determinato e con contratto di formazione e lavoro.

Nel porre tale quesito di diritto l'istituto ricorrente sostiene che sarebbero da considerare illegittime le differenziazioni di trattamento operate dall'imprenditore in presenza di situazioni da ritenere eguali, per cui la contribuzione previdenziale obbligatoria non poteva non valere anche per le tipologie contrattuali diverse da quella tradizionale dell'assunzione a tempo indeterminato, vale a dire per quelle del contratto a termine e del contratto di formazione e lavoro concretamente utilizzate nella fattispecie, così come accertato in sede ispettiva.

Il motivo è infondato.

Si osserva, anzitutto, che nell'ambito della verifica condotta dall'istituto previdenziale sulla pretesa sussistenza di un obbligo contributivo riconducibile agli emolumenti della gratifica speciale e particolare, emolumenti che secondo la tesi dell'ente sarebbero spettati di diritto anche ai lavoratori precari assunti con contratto a termine o di formazione e lavoro, è il presupposto stesso del motivo di doglianza ad essere destituito di fondamento, atteso che tale motivo è prospettato sulla base di una supposta equiparazione della situazione dei lavoratori precari a quella dei lavoratori a tempo indeterminato ai fini dell'accertamento della spettanza dei suddetti emolumenti nell'ottica della loro rilevanza contributiva.

Invece, la corretta analisi storica e sistematica di tali emolumenti, eseguita dalla Corte di merito sulla scorta dei dati istruttori raccolti, ivi compresi gli esiti degli stessi accertamenti ispettivi dei funzionari dell'Inps, ha consentito ai giudici di secondo grado di appurare che in base ad una pluridecennale prassi aziendale gli stessi erano corrisposti ai dipendenti assunti a tempo indeterminato e nemmeno a tutti in maniera indifferenziata, dal momento che la gratifica particolare era riservata solo ai lavoratori assunti nel primo semestre dell'anno precedente a quello di corresponsione. Ne conseguiva che rimanevano fuori dal godimento di tali gratifiche coloro che venivano assunti a termine per periodi inferiori ad un anno e coloro che venivano dimessi dopo il superamento del periodo di prova nel contratto di formazione e lavoro.

Invero, nell'impugnata sentenza è stato posto in rilievo che dai verbali di accertamento dell'Inps, dai quali scaturì l'azione di recupero contributivo oggetto di causa, era emerso che sulla base di accordi aziendali l'azienda erogava al personale una gratifica annua speciale, entro il mese di aprile, ed una gratifica annua particolare, entro il mese di agosto, pari, rispettivamente, al 95% e al 40% della gratifica natalizia lorda dell'anno precedente. Inoltre, la gratifica particolare era corrisposta solo nei casi di assunzione nel primo semestre dell'anno di riferimento.

La Corte bolognese ha, altresì, accertato che nei verbali ispettivi era contenuto il richiamo alle fonti delle due gratifiche in esame, cioè la lettera della Banca Popolare di R. del 12 luglio 1974, nella quale erano menzionate le intese raggiunte negli incontri sindacali nel momento in cui venivano accordati ai lavoratori a tempo indeterminato gli emolumenti in questione, e la successiva contrattazione aziendale del 1992.

Senonché, la Corte di merito ha rilevato che la formulazione letterale generica del contenuto della predetta lettera del 1974, vero atto di concessione datoriale con finalità incentivanti, non consentiva di pervenire ad una sua interpretazione nel senso di poter considerare le gratifiche in questione come estese a tutto il personale.

In effetti, seguendo un corretto criterio di interpretazione logica e sistematica, oltre che letterale, la stessa Corte ha chiarito che gli emolumenti in esame erano destinati per loro essenza e funzione a compensare un'attività lavorativa connotata dai requisiti della continuità e della pienezza di partecipazione all'attività aziendale, caratteristiche, queste, non presenti nelle diverse tipologie negoziali del contratto a termine e di formazione e lavoro.

Né possono sussistere dubbi sulla natura vincolante della prassi aziendale (v. in tal senso Cass. Sez. Un. n. 26107 del 13/12/2007) che, oltretutto, come evidenziato in sentenza, inizialmente sorta da un'iniziativa della datrice di lavoro che intendeva perseguire finalità premiali, aveva trovato seguito e riscontro nella contrattazione aziendale del 1992, le cui clausole avvaloravano, secondo il lineare ragionamento logico-giuridico della Corte di merito, il carattere selettivo delle predette gratifiche, essendo risultato, in base all'istruttoria svolta, che le stesse competevano solo ai lavoratori a tempo indeterminato, con l'ulteriore specificazione che la gratifica particolare spettava solo agli assunti nel primo semestre dell'anno di riferimento. Da tutto ciò la Corte d'appello ha tratto la logica conclusione che l'erogazione degli emolumenti in esame mirava a premiare e fidelizzare i dipendenti con prospettive di collaborazione duratura nel tempo, la qual cosa escludeva che avesse senso, avuto riguardo all'interesse datoriale che ne ispirava l'elargizione, una loro corresponsione anche ai lavoratori con rapporto precario e limitato nel tempo, il tutto alla luce di una interpretazione rispettosa del canone ermeneutico di cui all'art. 1369 cod. civ., in base al quale, nel

caso in cui le espressioni possano avere più sensi, le stesse devono essere intese in quello più conveniente alla natura e all'oggetto del contratto.

D'altronde, per quel che concerne la particolare tipologia del contratto di formazione e lavoro, questa Corte ha già avuto occasione di affermare (Cass. Sez. lav. n. 887 del 29/1/1998) che "la norma contrattuale collettiva escludente la corresponsione del premio di produzione a favore dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro non contrasta né con l'art. 37, terzo comma, Cost., di tutela dei minori sotto il profilo della parità retributiva a parità di lavoro, né con i principi di parità di trattamento retributivo, ai sensi degli artt. 3 e 36 Cost., poiché il contratto di formazione e lavoro, che può riguardare soggetti di età compresa tra i quindici e i ventinove anni e quindi anche lavoratori maggiorenni, ha una causa giuridica mista (scambio tra lavoro retribuito e addestramento del lavoratore rivolto all'acquisizione della professionalità necessaria per l'immissione nel mondo del lavoro), che comporta un'attività produttiva ridotta e giustifica quindi l'esclusione del lavoratore interessato da elementi retributivi, quali il premio di produzione, diretti a compensare una partecipazione piena ai risultati produttivi dell'impresa." (in senso analogo v. anche Cass. Sez. lav. n. 12321 del 15/5/2008).

2. Col secondo motivo l'Inps denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 5 della legge n. 230 del 1962, dell'art. 1 del D.L. n. 338 del 1989, convertito con modificazioni dalla legge n. 390 del 1989, dell'art. 27 del d.P.R. n. 797 del 1955, così come sostituito dall'art. 12 della legge 20 aprile 1969, n. 152, nonché degli artt. 1339, 1362 e segg. cod. civ., chiedendo di accertare se sussista o meno, in capo al datore di lavoro, l'obbligo al pagamento della contribuzione previdenziale sulle somme accertate, in via incidentale, come dovute in favore dei lavoratori assunti a tempo determinato, nel periodo 1.1.1992 - 30.11.1996, a titolo di premio di produttività.

Nel contestare l'operazione ermeneutica condotta dalla Corte d'appello nell'esclusione dalla platea dei beneficiari del premio di produttività dei lavoratori assunti con contratto a termine, l'istituto ricorrente deduce che esisterebbe una precisa linea di tendenza legislativa a considerare illegittime le differenziazioni di trattamento operate dalla parte datoriale in presenza di situazioni ritenute eguali, che nella fattispecie il premio di produttività era stato, invece, riconosciuto ed erogato anche ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, che anche per i lavoratori a termine avrebbero potuto essere utilizzate le note di qualifica al fine di stabilire se ad essi spettava il premio in esame e che tali lavoratori avrebbero potuto beneficiare del premio in proporzione all'effettivo periodo di lavoro prestato.

Il motivo è infondato.

Invero, la Corte d'appello ha ben spiegato, all'esito della corretta interpretazione, sia logica che letterale, della normativa collettiva di riferimento (art. 10 del contratto aziendale integrativo dell'8 maggio 1992, attuativo dell'art. 45 del c.c.n.I. 23/11/1990), che il metodo previsto per il riconoscimento del premio di produttività, vale a dire quello in base al quale il lavoratore a tempo indeterminato o assunto con contratto di formazione e lavoro che aveva superato la prova doveva aver riportato nell'anno di riferimento una nota di qualifica superiore al giudizio di "mediocre", presupponeva, ai fini della erogazione del suddetto premio, una continuità di impegno e del suo relativo apprezzamento non compatibile con la durata circoscritta a pochi mesi del vincolo a termine, stante la necessaria sussistenza di un sinallagma fondato sulla qualità del rendimento e dell'apporto nel tempo del lavoratore e considerato, altresì, che il contratto collettivo riservava le note di qualifica, per il giudizio annuale da comunicarsi agli interessati nel primo semestre dell'anno successivo, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Ha, poi, aggiunto la Corte che non potevano trarsi presunzioni, in favore della tesi dell'Inps, dalla circostanza che per effetto della stessa contrattazione collettiva del 1992 i lavoratori a termine erano destinatari del diverso premio di rendimento, posto che in tal caso era la stessa fonte collettiva a prevedere espressamente l'erogazione di tale emolumento.

Il ricorso va, pertanto, rigettato.

Le spese del presente giudizio seguono la soccombenza dell'Inps e vanno liquidate come da dispositivo.

Non va adottata alcuna statuizione sulle spese nei confronti dell'Inail e dell'E.R. s.p.a che sono rimasti solo intimati.

**P.Q.M.**

Rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente alle spese del presente giudizio in favore della Banca Popolare di R. nella misura di € 15.000,00 per compensi professionali e di € 100,00 per esborsi, oltre accessori di legge. Nulla per le spese nei confronti degli altri intimati.