

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 95/1949 SU PROTEZIONE DEL SALARIO.

In merito all'applicazione, nella legislazione nazionale e nella pratica, della Convenzione n. 95/1949, fatto salvo quanto già riportato nei precedenti rapporti, si rappresenta quanto segue, in relazione ai singoli quesiti posti nell'articolato.

- Articolo 2

Con riguardo al presente articolo, in relazione alle categorie che possono essere escluse dall'applicazione di alcune o tutte le disposizioni della Convenzione, si fa presente che una dibattuta questione si è aperta in dottrina in riferimento alla configurazione ed ammissibilità del "*lavoro gratuito*".

Due sono le opinioni contrastanti e di seguito riportate: da un lato, si afferma che il rapporto di lavoro gratuito, ancorché innominato, sia lecito in quanto idoneo a realizzare, mediante l'impegno di lavorare senza salario, interessi di tipo benefico o ideologico, meritevoli di tutela da parte dell'ordinamento. Dall'altro si osserva la necessaria ed ineliminabile inerzia dell'onerosità ad ogni rapporto di lavoro subordinato giuridicamente rilevante. Da ciò si deduce che ogni qualvolta ci si trovi in presenza di una prestazione di lavoro subordinato, quand'anche le parti abbiano inizialmente non previsto o escluso un obbligo retributivo, quest'ultimo nasce automaticamente ed è azionabile dal lavoratore. Alla stregua di questa impostazione, prestazioni di lavoro gratuito potrebbero al più configurarsi legittimamente solo nell'ambito di rapporti di *cortesia*, cioè al di fuori di ogni vincolo giuridico e di ogni subordinazione del lavoratore.

Il contrasto di opinioni dottrinali è largamente superato dalla tendenza della giurisprudenza a far operare una rigorosa presunzione di ricorrenza del titolo oneroso. In pratica, i giudici distinguono tra la prestazione di lavoro gratuita, svolta a titolo di *cortesia* - cioè al di fuori di ogni vincolo giuridico- ed il vero e proprio rapporto di lavoro subordinato con illegittima esclusione della retribuzione, cui il lavoratore ha acconsentito per motivi diversi (es: l'aspettativa di vantaggi materiali differiti nel tempo). In questo contesto, il titolo gratuito è riconosciuto solo qualora "ricorrano particolari circostanze oggettive o soggettive (modalità e quantità del lavoro, condizioni economico-sociali delle parti, relazioni intercorrenti tra le stesse, ecc.) che giustifichino la causa gratuita e consentano di negare con certezza la sussistenza di un accordo elusivo della irrinunciabilità della retribuzione (Cass. 5/12/1983, n. 996).

Sul piano del lavoro gratuito, vi è un'ipotesi in cui la giurisprudenza non ha mai utilizzato la presunzione di ricorrenza del lavoro subordinato tipico-scambio a carattere oneroso - ed anzi ha fatto uso della contraria presunzione (*iuris tantum*) di gratuità. Ed è l'ipotesi del lavoro prestato nell'ambito di un'impresa gestita da familiari (coniuge, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2°) o anche, per comune interpretazione, da conviventi.

Talora la giurisprudenza ha temperato la presunzione di gratuità nell'ipotesi di imprese che, pur essendo condotte da familiari, abbiano notevoli dimensioni e siano amministrate con criteri rigidamente imprenditoriali.

Si è discusso se la presunzione di gratuità continui ad avere il medesimo spazio, pur a seguito della specifica disciplina del lavoro nell'impresa familiare introdotta con la riforma del diritto di famiglia (legge n. 151/1975) e condensata nell'art. 230 bis c.c. Tale norma ha in un certo senso compreso la presunzione di gratuità del lavoro familiare e, di conseguenza, mutato la prospettiva del contratto atipico di lavoro gratuito prestato dal familiare. Ma non ha sostituito la precedente presunzione di gratuità con una di onerosità, ha semplicemente ridisegnato gli spazi di operatività della prima, nel senso che il familiare potrà anche accettare di lavorare senza essere retribuito, ma gli sono riconosciuti, in ogni caso, i diritti di cui alla norma in esame.

E', insomma lo stesso legislatore a porre la presunzione che nell'ipotesi di *impresa familiare* il lavoro sia reso per ragioni di mutua solidarietà e al di fuori di un rapporto di lavoro subordinato tipico (che però resta consentito alle parti da costituire). Contemporaneamente il lavoro nell'impresa familiare viene dotato di una specifica tutela, anche ma non esclusivamente di carattere patrimoniale: al prestatore di lavoro, nell'ambito della famiglia vengono assicurati, oltre *il mantenimento, la partecipazione agli utili e ai beni*, nonché *il diritto a concorrere alle fondamentali decisioni del nucleo familiare*.

Nessun mutamento si è verificato, invece, sul piano del lavoro familiare al di fuori dell'impresa che è rimasto estraneo alla disciplina dell'art. 230 bis.

Al lavoro svolto nella comunità familiare viene comunemente accomunato, al fine della presunzione di gratuità, il lavoro del religioso nell'ambito della propria comunità, ove il titolo gratuito si ritiene ragionevolmente correlato alla particolare natura del vincolo. Un normale rapporto di lavoro subordinato in capo al religioso può, tuttavia, configurarsi quando la sua attività sia svolta, al di fuori della comunità religiosa di appartenenza "in favore di un soggetto privato o ente pubblico dietro corrispettivo e non *officii causa* o *religionis causa*". Per effetto della sentenza della Corte Costituzionale n. 108/1977, almeno dal punto di vista della soggezione del rapporto alle assicurazioni obbligatorie, è poi indifferente che il terzo presso cui è prestata l'attività a titolo oneroso, sia un privato, o a sua volta, un ente ecclesiastico o associazione religiosa.

La crescente importanza sociale delle forme di volontariato e l'esigenza di superare le preesistenti perplessità ha indotto il legislatore ad intervenire. La legge 11 agosto 1991, n. 266 (legge quadro sul volontariato) prevede che le organizzazioni di volontariato, per poter essere qualificate come tali, debbono avvalersi in modo determinante e prevalente delle prestazioni personali, volontarie e gratuite dei propri associati o aderenti (art. 3, co.1). L'attività di costoro è incompatibile con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato. Sull'organizzazione ricade l'unico obbligo di assicurare i volontari contro gli infortuni e le malattie, nonché per la responsabilità civile verso terzi.

Nessuna esclusione dalla retribuzione può essere, al contrario, disposta dai Contratti Collettivi di lavoro.

- Articolo 4

Con riguardo alla prescrizione dell'articolo in oggetto che richiede che le prestazioni in natura, laddove previste, siano utili e conformi agli interessi del lavoratore e della sua famiglia e che siano di valore *equo e ragionevole* si riporta quanto segue.

Nell'ambito del nostro ordinamento il principio secondo cui “*il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa*” è garantito dall'art. 36 della Costituzione; intendendo per *libera*, l'esigenza di non essere oppressi dal bisogno economico; *dignitosa*, nel senso di godere di un tenore di vita decoroso.

Tale norma ha una funzione precettiva del principio della retribuzione sufficiente e pertanto è direttamente vincolante nei confronti dell'autonomia privata, anche in mancanza di una legislazione determinatoria dei minimi salariali.

Dall'esame della norma costituzionale si rilevano le caratteristiche che devono connotare la retribuzione:

- *Sufficienza*, alle esigenze vitali del lavoratore e della sua famiglia (principio del cosiddetto salario di sostentamento); da ciò consegue che la contrattazione collettiva e in rari casi, la legislazione, fissano una retribuzione minima per categorie che circoscrive e orienta l'autonomia privata delle parti;
- *Proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro prestato* (principio della cosiddetta retribuzione proporzionata);
- *Continuità*, essendo l'attività del lavoratore prestata per un certo periodo di tempo; ciò comporta che la retribuzione spetta anche in alcuni casi di sospensione del rapporto di lavoro (malattia) o della prestazione lavorativa (ferie).

La retribuzione, infatti, in quanto mezzo di mantenimento del lavoratore e della sua famiglia, svolge una funzione alimentare.

Ecco perché essa è dovuta anche durante i periodi di sospensione del lavoro: *malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, assemblea* durante l'orario di lavoro, *permessi per esami, ferie e festività*.

Si fa presente, inoltre, che nell'ordinamento nazionale non esistono disposizioni che consentano il pagamento del salario sotto forma di alcolici o di droghe nocive.

- **Articolo 7**

La prescrizione di cui al presente articolo trova applicazione per effetto dell'art. 11 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), il quale prevede, in linea generale, che le attività culturali, ricreative ad assistenziali, nelle quali rientrano ad es. *la vendita di merci di vario genere, di giornali e riviste, l'erogazione del servizio mensa*, promosse nell'azienda, sono gestite da organismi formati a maggioranza dei rappresentanti dei lavoratori.

I lavoratori sono, ovviamente liberi di avvalersi di tali servizi o meno.

Al riguardo, occorre, peraltro, segnalare che i prezzi applicati sono inferiori a quelli generalmente praticati.

Si segnala, altresì, per il servizio di mensa, che il controllo sulla gestione è rimesso, in particolare, alle rappresentanze sindacali aziendali, secondo le modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

Si allega, a titolo di esempio, qualche copia di disposizioni contenute in contratti collettivi nazionali del lavoro.

- **Articolo 8**

Le ritenute sui salari riguardano le trattenute previdenziali ed assistenziali e le trattenute fiscali.

A tal proposito, si precisa che l'onere delle assicurazioni sociali, ossia dei contributi previdenziali ed assistenziali, grava in parte sul datore di lavoro ed in parte sul lavoratore.

Sul prospetto paga sono riportate le trattenute che il datore di lavoro effettua sulla retribuzione del lavoratore, per versarle successivamente agli Istituti previdenziali.

L'entità di queste trattenute è definita, di volta in volta, *ex lege*.

Le aliquote contributive previdenziali ed assistenziali variano in dipendenza del settore produttivo: *industria, agricoltura, terziario, pubblica amministrazione*, ma anche in funzione dell'attività svolta e delle dimensioni aziendali.

Il datore di lavoro trattiene il 9,19% della retribuzione linda dovuta al lavoratore per versarlo agli enti previdenziali ed assistenziali come segue:

- 8,89% al fondo adeguamento pensioni;
- 0,30% al fondo per la disoccupazione involontaria.

A partire dal 1998 è stata introdotta la *certificazione unica*, rilasciata dal datore di lavoro, attestante l'ammontare complessivo delle retribuzioni corrisposte, delle ritenute fiscali operate, delle detrazioni di imposta effettuate e dei contributi previdenziali e assistenziali.

Detratte le ritenute previdenziali ed assistenziali della retribuzione linda, si ottiene l'imponibile fiscale.

Oltre le trattenute previdenziali e assistenziali, sulla retribuzione del lavoratore dipendente vengono operate dal datore di lavoro le trattenute fiscali a titolo di imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF). Queste ultime rappresentano l'imposta che il lavoratore deve versare allo Stato, in relazione al proprio reddito da lavoro dipendente.

Se il lavoratore possiede anche altri redditi dovrà provvedere personalmente al pagamento della maggior imposta dovuta, in relazione al proprio reddito di lavoro complessivo, generalmente in sede di dichiarazione dei redditi (mod. 740).

Per quanto concerne l'imposta sul solo reddito da lavoro dipendente, è il datore di lavoro che, nella sua qualità di sostituto di imposta, provvede ad effettuare il pagamento all'erario, per conto del proprio dipendente.

Tale imposta viene calcolata solo sulla cosiddetta retribuzione imponibile, che è quella al netto delle trattenute previdenziali ed assistenziali e degli assegni familiari.

Il sistema di tassazione è stato modificato dalla legge finanziaria 2003, innovando il precedente sistema di detrazioni fiscali, stabilendo un nuovo sistema di deduzioni del reddito imponibile.

Le trattenute sulla retribuzione mensile imponibile vengono effettuate sulla base degli scaglioni di reddito e delle relative aliquote di tassazione così come segue (importi in euro):

fino al 2004 per dichiarazione UNICO/2005		dal 2005 per dichiarazione UNICO/2006	
Scaglioni di reddito	Aliquota per scaglione	Scaglioni di reddito	Aliquota per scaglione
fino a 15.000	23% (sul massimo = 3.450)	fino a 26.000	23% (sul massimo = 5.980)
oltre 15.000 fino a 29.000	29% (3.450 + 29% su parte oltre 15.000)	oltre 26.000 fino a 33.500	33% (5.980 + 33% su parte oltre 26.000)
oltre 29.000 fino a 32.600	31% (7.510 + 31% su parte oltre 29.000)	oltre 33.500 fino a 100.000	39% (8.455 + 39% su parte oltre 33.500)
oltre 32.600 fino a 70.000	39% (8.626 + 39% su parte oltre 32.600)	oltre 100.000	43% (*) (34.390 + 43% su parte oltre 100.000) (*) = 39% + 4% contributo solidarietà)
oltre 70.000	45% (23.212 + 45% su parte oltre 70.000)		

Esenzioni IRPEF

L'imposta non è dovuta se il reddito complessivo è formato esclusivamente da uno o più dei seguenti redditi:

- redditi di pensione fino a 7.500 euro
- redditi di terreni fino a 185.923 euro
- reddito dell'unità immobiliare utilizzata come abitazione principale.

Se il reddito complessivo è formato da uno o più dei suddetti redditi, e quello di pensione è superiore a 7.500 euro ma non a 7.800 euro, non è dovuta la parte di imposta netta che eccede, eventualmente, la differenza tra il reddito complessivo e 7.500.

I lavoratori dipendenti, pensionati e titolari di redditi assimilati, dal 1998 versano, in aggiunta, una tassa alla Regione in cui risiedono, che si chiama *addizionale regionale*.

In sede di conguaglio di fine anno l'azienda deve determinare l'importo dovuto da ogni dipendente e lo stesso viene indicato nella relativa busta paga.

A partire dal mese successivo a quello del conguaglio, il lavoratore subisce la trattenuta che viene suddivisa mensilmente in un numero massimo di undici rate di pari importo.

Inoltre, a partire dal 1999, il decreto legislativo n. 360/98 ha istituito un nuovo tributo, l'*addizionale comunale*. L'imposta è variabile e i comuni possono deliberarne l'importo, singolarmente, entro il 31 ottobre dell'anno precedente alla sua applicazione.

L'operazione di prelievo avviene come per l'*addizionale regionale*.

Oltre le trattenute sopra riportate, è prevista quella *sindacale*, ove autorizzata dal lavoratore, in caso di iscrizione ad un sindacato.

- Articolo 10

Accanto alle cause di prelazione, di cui si riferirà successivamente (cfr., art. 11 Conv.), volte a garantire il soddisfacimento del credito del lavoratore, vanno menzionati i vincoli alla destinazione del medesimo credito, destinati a garantire al titolare la fruizione nei confronti dei propri creditori.

Al riguardo la legge (art. 22 D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797) stabilisce l'assoluta indisponibilità, oggettiva e soggettiva, degli assegni familiari (che, però, hanno natura di prestazione previdenziale e non di credito per retribuzione); laddove al contrario i crediti per stipendio o salario e per indennità di anzianità sono dichiarati pignorabili, per crediti alimentari, nella misura autorizzata dal presidente del tribunale o da un giudice da lui delegato, e quindi, nella stessa misura sequestrabili (art. 671 c.p.c) e soggetti a compensazione (art. 1246, n. 3 c.c) o a cessione di credito (art. 1260 c.c).

Le predette somme possono essere pignorate nella misura di un quinto per tributi dovuti allo Stato, alle province ed ai comuni, ed in eguale misura per ogni altro credito.

Il pignoramento per il simultaneo concorso delle cause sopra indicate non può estendersi oltre la metà dell'ammontare delle somme predette (cfr. art. 545, co. 5).

Per i pubblici dipendenti l'art. 5 del D.P.R. 5 gennaio 1950, n. 180 consente all'impiegato pubblico la c.d. "*cessione del quinto*" dello stipendio per prestiti.

Gli artt. 1 e 2 dello stesso D.P.R. n. 180 consentivano, invece, la pignorabilità e la sequestrabilità di quote diverse dalla retribuzione solo in relazione a crediti di particolare natura (un terzo per debiti alimentari; un quinto per debiti verso lo Stato o altri enti, aziende ed imprese da cui il lavoratore dipenda e derivanti dal rapporto di impiego; un quinto per tributi dovuti allo Stato, Province e Comuni). Questo trattamento di favore rispetto ai lavoratori del settore privato, in un primo momento era stato riconosciuto legittimo dalla Corte Costituzionale. Successivamente, la Corte ha, invece, ritenuto superate le ragioni del diverso trattamento ed ha dichiarato l'incostituzionalità dell'art. 2, co. 1, n. 3 del D.P.R. n. 180, nella parte in cui non consente la pignorabilità e la sequestrabilità delle retribuzioni corrisposte ai dipendenti dello Stato e degli altri enti pubblici, nonché delle indennità di fine rapporto ad essi dovute, fino alla concorrenza di un quinto, per ogni tipo di credito vantate nei confronti del dipendente (Sent. 31 marzo 1987, n. 89; 7 luglio 1988, n. 878 e 19 marzo 1993, n. 99).

Va menzionato, infine, l'art. 2117 c.c., secondo il quale sono vincolati nella loro destinazione (e costituiscono, perciò, un cd. patrimonio separato) *i fondi speciali di previdenza*, costituiti a livello aziendale dall'imprenditore a favore dei lavoratori, anche senza contribuzione da parte loro. La garanzia del credito è qui nell'autonomia patrimoniale del fondo e nel vincolo obbligatorio a carico dell'imprenditore, il quale funge da depositario (art. 1782 c.c.) del contributo versato e accantonato a beneficio dei dipendenti, onde è vietata la disposizione dei fondi in funzione della loro distrazione verso un fine diverso da quello istituzionale del soddisfacimento del credito previdenziale.

- Articolo 11

Con riferimento alle disposizioni di questo articolo che prescrivono una tutela del salario in caso di *bancarotta, liquidazione giudiziale o fallimento di un'impresa* si fa presente quanto segue.

In relazione ai crediti che i lavoratori hanno diritto a recuperare in caso di insolvenza del datore di lavoro trovano applicazione le disposizioni relative al contratto di impiego privato recepite nella legge 18.3.1926 n. 526. Quest'ultima norma stabilisce all'art. 11 che,

in caso di fallimento dell'azienda, l'impiegato ha diritto alle indennità stabilite dagli articoli precedenti: ha diritto, cioè al pagamento della retribuzione convenuta (art.5), dell'indennità di mancato preavviso (art. 10).

Nel caso in cui il datore di lavoro sia insolvente nell'adempimento delle obbligazioni retributive e la massa attiva del fallimento non sia capiente, il lavoratore può ottenere a norma dell'art.1 del D.lgs 21.1.1992, n. 80 e successive modificazioni il pagamento a carico del Fondo di Garanzia, istituito ai sensi della l. 29.5.1982, n. 297, del Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.) e dei crediti di lavoro inerenti gli ultimi tre mesi del rapporto di lavoro antecedente la dichiarazione di fallimento. Il pagamento effettuato dal Fondo non può essere superiore ad una somma pari a tre volte la misura massima del trattamento straordinario di integrazione salariale mensile al netto delle trattenute previdenziali e assistenziali.

Il diritto alla prestazione del fondo si prescrive in un anno.

Usufruiscono del Fondo di garanzia solo i lavoratori di datori di lavoro privati e di enti pubblici economici, ma non i lavoratori statali, parastatali e di enti territoriali o di enti non economici in quanto questi enti non possono essere dichiarati falliti o insolventi.

La legge attribuisce al lavoratore una speciale tutela, nella forma del privilegio (art. 2745 c.c.), in considerazione della causa del credito: storicamente questa è stata la più antica forma di garanzia specifica del diritto alla retribuzione, del quale mira a realizzare la specifica funzione di sostentamento, anche sul piano quasi alimentare, dell'attuazione della corrispondente obbligazione.

Valenza generale hanno, così, *le cause legittime di prelazione* previste a favore del lavoratore per la garanzia dei crediti sui beni dal datore di lavoro debitore. L'art. 2751 bis c.c. riconosce un *privilegio generale* sui mobili del debitore per le "retribuzioni dovute, sotto qualsiasi forma, ai prestatori di lavoro subordinato e tutte le indennità dovute per effetto della cessazione del rapporto di lavoro, nonché il credito del lavoratore per i danni conseguenti alla mancata corresponsione, da parte del datore di lavoro, dei contributi previdenziali ed assicurativi obbligatori ed il credito per il risarcimento del danno subito per effetto di un licenziamento inefficace, nullo o annullabile".

Si tratta di un privilegio generale di secondo grado, in quanto l'art. 2777, co. 2° c.c., nello stabilire l'ordine dei privilegi, colloca i suddetti crediti immediatamente dopo quelli per le spese di giustizia e con preferenza rispetto ad ogni altro credito, anche a quello pignorazio o ipotecario.

L'art. 2776 c.c., in caso di infruttuosa esecuzione sui beni mobili del debitore, dispone poi che devono essere soddisfatti sul prezzo ricavato dalla vendita degli immobili, in via sussidiaria, rispetto ai creditori assistiti da garanzia immobiliare, i seguenti crediti: 1) *crediti relativi al t.f.r. ed all'indennità di mancato preavviso*; 2) *crediti di lavoro*, nonché, in generale *gli altri* crediti di cui agli artt. 2751, 2751 bis e 2753 c.c.; 3) *crediti dello Stato*, di cui agli art. 2752, co. 3, c.c.; 4) *crediti chirografari*.

- Articolo 12

L'art. 2094 c.c individua nella retribuzione l'oggetto dell'obbligazione corrispettiva o sinallagmatica del datore di lavoro. La disciplina specifica dell'obbligazione retributiva è invece contenuta nell'art. 2099 c.c., il quale regola, altresì, i modi di determinazione della retribuzione. Essa rappresenta una tipica obbligazione corrispettiva da comprendere tra le obbligazioni pecuniarie regolate dagli artt. 1277 e ss. c.c. ed aventi come oggetto una somma di denaro.

Per ciò che concerne la corresponsione della retribuzione (o esecuzione della prestazione), il datore di lavoro è sottoposto alle regole generali degli artt. 1176 ss. e 1218 ss. c.c. (comportamento secondo la diligenza del buon padre di famiglia; obbligo del risarcimento del danno in caso di ritardo o inadempimento imputabile) per adempiere esattamente l'obbligo della prestazione retributiva. Invece, l'art. 2099 c.c stabilisce più specificamente che i *termini* e le *modalità* (cioè i tempi e le circostanze) del pagamento devono essere quelli in uso nel luogo ove il lavoro viene eseguito. Si tratta di una regola stabilita per facilitare il lavoratore soprattutto nelle ipotesi in cui esso presta lavoro in sede differente da quella dell'impresa.

Il termine per la corresponsione della retribuzione è quello stabilito dai contratti collettivi o in mancanza dagli usi. Di solito la retribuzione viene pagata a *settimana* o a *mese* e comunque dopo che il lavoro viene eseguito. E' questa la regola detta della *post-numerazione*, in forza della quale il pagamento della retribuzione viene posticipato rispetto all'erogazione della prestazione lavorativa.

Per il personale delle pubbliche amministrazioni, tutti i contratti di area e di comparto prevedono esplicitamente il pagamento mensile delle retribuzioni e tale periodicità di pagamento è estesa a tutte le tipologie lavorative "flessibili" previste nel settore pubblico.

Periodicità diverse sono stabilite per gli elementi differiti dalla retribuzione es.: *13[^]* o *14[^]* tredicesima mensilità, premi di produzione, da erogarsi a fine anno o in periodi dell'anno prefissati.

L'ammontare della retribuzione deve essere determinato commisurandolo al *quantum* della prestazione lavorativa e perciò, direttamente o indirettamente, attraverso la misura del tempo lavorato (di qui la regola della *post-numerazione*).

Nella generalità degli altri contratti la post-numerazione è modalità accidentale attinente al contenuto del contratto ed è demandata all'accordo delle parti che la dispongono in funzione di interessi che possono essere i più vari. Nel caso del contratto di lavoro, invece, la post-numerazione è effetto naturale del contratto. Ed infatti secondo l'art. 2099, co. 1° c.c., la retribuzione va commisurata alla quantità della prestazione di lavoro e tale quantità si determina, direttamente, sulla base del *tempo* impiegato per l'erogazione della forza-lavoro offerta dal prestatore, oppure, indirettamente, sulla base del risultato produttivo ottenuto mediante l'erogazione della stessa forza-lavoro (*cottimo*).

In entrambi i casi è la quantificazione del tempo lavorato (orario di lavoro, fissato preventivamente o conteggiato a consuntivo) che funge da base per la determinazione della forza-lavoro prestata e della commisurazione della controprestazione retributiva: la considerazione che poi il conteggio avvenga in un caso per unità di tempo lavorato (ore, giorni, mesi) e nell'altro per (quantità) di grandezze prodotte e quindi in relazione al

risultato tecnico-funzionale della prestazione lavorativa, non toglie nulla al rapporto commutativo di cambio sussistente tra tempo lavorato e retribuzione.

Infine, circa i termini e le modalità delle spettanze dovute alla cessazione del rapporto di lavoro, quali il T.F.R. (trattamento di fine rapporto) o le ferie non godute, i contratti collettivi, per lo più si limitano a stabilire che detto pagamento debba avvenire all'atto di risoluzione del rapporto, perciò, in mancanza di più precise disposizioni, al riguardo, si presuppone che il versamento di tutte le spettanze dovute avvenga nel più breve tempo possibile.

Con specifico riferimento al T.F.R. bisogna riportarsi all'art. 2120 c.c., novellato dalla legge 182, che riconosce al lavoratore il diritto ad un trattamento economico di fine rapporto dovuto *"in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato e calcolato in misura proporzionale all'anzianità di servizio"* (co. 1).

L'istituto del T.F.R. rappresenta una forma di retribuzione differita a scopo di previdenza a sua volta qualificata da una specifica finalità di risparmio obbligatorio a favore del lavoratore (e non, genericamente, di sollievo dal bisogno). Date le caratteristiche dell'istituto, comunque, pare che si possa parlare di retribuzione differita, non nel senso di retribuzione accantonata e maturata in corrispondenza dei singoli periodi lavorativi, e dunque di credito che matura nel corso del rapporto, ma che diventa liquido ed esigibile solo alla data di cessazione di quest'ultimo.

E', tuttavia, previsto, in via eccezionale ed a determinate condizioni, un diritto all'anticipazione del T.F.R. a beneficio del prestatore di lavoro che ne faccia richiesta. Si conferma, così, la funzione di risparmio caratteristica del trattamento di fine rapporto per effetto del riconoscimento, operato dall'art. 2120 c.c., del predetto diritto di chiedere, dopo almeno otto anni di servizio, un'anticipazione di importo non superiore al 70% del T.F.R. maturato alla data della richiesta (co. 6). Tale anticipazione *"può essere ottenuta un sola volta nel corso del rapporto e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto"* (co. 9); e ciò sottolinea il carattere straordinario e, nello stesso tempo, la finalità in senso lato previdenziale dell'anticipazione.

Il diritto all'anticipazione va, inoltre, incontro a significativi limiti soggettivi ed oggettivi posti a tutela dell'interesse aziendale all'autofinanziamento dell'impresa. Dal punto di vista soggettivo sono legittimati all'anticipazione non più del 10% degli aventi titolo per aver raggiunto gli otto anni di anzianità e, in ogni caso, non più del 4% del numero totale dei dipendenti (co.7); dal punto di vista oggettivo l'anticipazione può essere erogata soltanto per fini di previdenza e cioè per comprovata necessità di cure mediche o per l'acquisto della prima casa di abitazione (co. 8), nonché ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi per astensione facoltativa dal lavoro dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, ovvero dei congedi per formazione.

E' fatta, altresì, salva la possibilità di condizioni di miglior favore da prevedersi nei contratti collettivi o da stipularsi in pattuizioni individuali (ed è anzi da ritenere che proprio sul terreno delle anticipazioni la contrattazione collettiva può intervenire per allargare la possibilità di accesso del lavoratore al proprio risparmio forzoso, riportando, con ciò, nella retribuzione periodica una parte, più o meno cospicua, delle somme accantonate a titolo di retribuzione differita) (art. 2120, ult. co. c.c.).

E', comunque, da notare come il diritto all'anticipazione, sia pure entro limiti quantitativi previsti, non sorga automaticamente, ma sia condizionato dalla disponibilità dei mezzi finanziari accantonati presso l'azienda: infatti, ai sensi dell'art. 4, co. 3, della legge n. 297, l'anticipazione è esclusa nel caso di aziende dichiarate in crisi ai sensi della L. 12 agosto 1977, n. 675 e successive modificazioni.

- Articolo 14

In relazione al presente articolo si comunica che per la normativa concernente l'obbligo di informare i lavoratori sulle condizioni di lavoro si rinvia a quanto disposto dal D.lgs 25/5/1997 n. 152 e dalla lettera circolare del 12/9/1997 emanata dal Ministero del lavoro.

L'art. 1, comma 1, *punto g)* di tale decreto stabilisce che il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a fornire al lavoratore, entro trenta giorni dalla data dell'assunzione, l'importo iniziale della retribuzione ed i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento.

Tale obbligo può essere assolto:

- Nel contratto di lavoro scritto ovvero nella lettera di assunzione o in ogni altro documento scritto, da consegnarsi al lavoratore entro trenta giorni dalla data di assunzione;
- Nella dichiarazione che, a decorrere dal 1° gennaio 1996, il datore di lavoro è tenuto a consegnare al lavoratore, all'atto dell'assunzione (art. 9 bis, 3° comma, del decreto legge 1° ottobre 1996, n. 510, recante disposizioni in materia di collocamento convertito dalla legge 28 ottobre 1996, n. 608).

In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di trenta giorni dalla data dell'assunzione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le predette indicazioni, ove tale obbligo non sia già adempiuto.

L'art. 3, poi, stabilisce che il datore di lavoro deve comunicare per iscritto al lavoratore entro un mese dall'adozione, qualsiasi modifica degli elementi di cui al punto g) dell'art. 1 che non deriva direttamente da disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo applicato al lavoratore.

L'art. 4, infine, stabilisce che in caso di mancato o ritardato, incompleto o inesatto assolvimento dei predetti obblighi, il lavoratore può rivolgersi alla Direzione provinciale del lavoro, affinché intimi al datore di lavoro di fornire le informazioni previste dal decreto di cui trattasi entro il termine di quindici giorni.

In caso di inottemperanza alla richiesta della Direzione provinciale del lavoro si applica al datore di lavoro la sanzione amministrativa da lire 500.000 a lire 3.000.000 per ciascun lavoratore interessato (art. 9-bis, 3° co. del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito dalla legge 28 novembre 1996, n. 608). Le omissioni o le inesattezze relative alle indicazioni di cui ai predetti articoli, sono puniti con la sanzione amministrativa da lire 100.000 a lire 500.00.

Si fa presente, inoltre, che la legge 5 gennaio 1953, n. 4 obbliga il datore di lavoro a consegnare ai lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti, contestualmente alla

corresponsione della retribuzione, il c.d. *prospetto di paga*, nel quale devono essere indicati il *nome*, il *cognome*, la *qualifica professionale del lavoratore medesimo*, *periodo di riferimento* e soprattutto *l'elenco di tutti gli elementi che compongono la retribuzione corrisposta, compresi gli assegni per il nucleo familiare e delle relative trattenute*.

Tale prospetto deve portare la firma, la sigla o il timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

L'art. 2 della predetta legge stabilisce che le scritturazioni sul prospetto paga debbono corrispondere, esattamente, alle registrazioni eseguite sui libri paga o registri equipollenti per lo stesso periodo di tempo.

L'art. 3 stabilisce, inoltre che il prospetto paga deve essere consegnato al lavoratore nel momento stesso in cui gli viene consegnata la retribuzione.

L'art. 5 stabilisce, infine, che in caso di mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto paga, di omissione o di inesattezza nelle registrazioni apposte su detto prospetto paga, si applica al datore di lavoro la sanzione amministrativa da lire 50.000 a lire 300.000 per ogni lavoratore (articolo così sostituito dall'art. 10 del Decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758 a decorrere dal 26 aprile 1995).

- Articolo 15

Esiste, nell'ordinamento nazionale, un sistema di carattere generale, attraverso cui promuovere la conoscenza di una legge, che consiste nella pubblicazione su un giornale speciale, la **Gazzetta Ufficiale** (solitamente abbreviata in G.U.).

Questo giornale rappresenta uno strumento *di diffusione, informazione e ufficializzazione* di testi legislativi, atti pubblici e privati, che debbono giungere a conoscenza dell'intera comunità cui si rivolge con certezza della sua diffusione e raccoglie, infatti, nella versione cartacea, l'unico testo definitivo ed ufficiale degli atti normativi dello Stato.

- Articolo 17

Le disposizioni della legislazione interna che danno attuazione alle prescrizioni della Convenzione in esame si applicano su tutto il territorio nazionale, senza alcuna eccezione a livello regionale.

Il presente rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali di cui all'elenco allegato.

ALLEGATI

- 1. Decreto legislativo 1997 n. 152** - Attuazione della direttiva 91/533/CEE, concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro;
- 2. Lettera circolare del Ministero del lavoro 12 settembre 1997** su obbligo del datore di lavoro di informazione delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro (d.lgs 26 maggio 1997, n. 152) ;
- 3. Art. 11 legge 20 maggio 1970, n. 300** - Statuto dei lavoratori;
- 4. Articoli del Codice civile: 1246, 1260, 2117, 2745, 2751 bis, 2776, 2777;**
- 5. Articoli 545 e 671 codice di procedura civile;**
- 6. Copie di disposizioni di contratti collettivi nazionali relativi all'erogazione di servizi da parte del datore di lavoro:**
Art. 62 CCNL per i lavoratori addetti all'industria delle calzature;
Art. 55, CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie del settore tessile-abbigliamento;
Art. 20, CCNL per i lavoratori addetti all'industria metal-meccanica privata e alla installazione di impianti.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.