

[E16.2022]

RETRIBUZIONE GLOBALE DI FATTO

QUALI SONO I CRITERI PER LA SUA DETERMINAZIONE

L'EDITORIALE

31
05
22

CTP

CECCATO
TORMEN
& PARTNERS

CONSULENTI DEL LAVORO



Tempo di lettura 6m

RETRIBUZIONE GLOBALE DI FATTO. QUALI SONO I CRITERI PER LA SUA DETERMINAZIONE

Con la sentenza n.8040 del 11 marzo 2022 la Cassazione ha confermato l'orientamento secondo il quale, la Retribuzione Globale di Fatto, utilizzata per il calcolo dell'indennità risarcitoria da corrispondere al lavoratore ex art. 18 Legge n. 300/1970 nelle ipotesi di accertato licenziamento illegittimo, deve essere commisurata alla **retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato**. Tutti i compensi la cui percezione non è certa, nonché quelli connessi a particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, ovvero quelli aventi carattere eccezionale o

occasionale non devono essere ricompresi.

TUTELA DEL LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO - NORMATIVA

L'art. 18 c. 4 della L. n. 300/70 afferma che a seguito della sentenza del giudice che definisce illegittimo il licenziamento nei confronti del lavoratore quando comminato in assenza di giusta causa o giustificato motivo oggettivo o nei casi in cui il fatto rientra tra le condotte punibili con sanzione conservativa, il lavoratore ha diritto, oltre alla reintegrazione, al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto.

Nonostante siano passati più di cinquanta anni dall'introduzione dello "Statuto dei Lavoratori", restano ancora dubbi su quali siano gli elementi che compongono detta

retribuzione. Appare opportuno quindi, analizzare gli elementi della retribuzione e le differenze con la retribuzione globale di fatto.

COS'È LA RETRIBUZIONE?

All'art 36 della Costituzione troviamo la definizione di retribuzione vigente nel nostro ordinamento. Nello specifico la disposizione citata afferma che la retribuzione, corrispettivo della prestazione di lavoro, deve essere **proporzionata alla qualità e quantità della prestazione**. Nella sostanza, il valore della retribuzione viene definito dalla contrattazione collettiva, che individua la paga base, e dalla volontà delle parti, che possono convenire la corresponsione di elementi aggiuntivi.

Il trattamento economico corrisposto al lavoratore potrà dunque ben risultare composto, aggiuntive al minimo salariale (obbligatorio), da altre voci, quali a titolo esemplificativo:

- Elemento distinto della retribuzione;
- Indennità legate alla mansione a compensazione di particolari attività;
- Superminimo assorbibile o non assorbibile;
- Straordinario forfettizzato;
- Scatti di anzianità;
- Altri elementi aggiuntivi pattuiti tra le parti.

LA RETRIBUZIONE GLOBALE DI FATTO

La retribuzione globale di fatto in materia di licenziamento legittimo permette di quantificare l'indennità da corrispondere al lavoratore a ristoro del pregiudizio subito a seguito del licenziamento illegittimo.

Non essendoci una norma che elenchi esaustivamente gli elementi ricompresi in essa e neppure un rinvio alla contrattazione collettiva, l'orientamento giurisprudenziale

succedutosi nel corso degli anni, al fine di definire la sua composizione, ha ritenuto di utilizzare come parametro il corrispettivo che il lavoratore avrebbe percepito in caso di "normale" svolgimento della prestazione.

Tuttavia è vero che, molto spesso, gli elementi che compongono la retribuzione globale di fatto corrisposta al lavoratore, anche a ridosso dell'avvenuto licenziamento, non corrispondono alla retribuzione pattuita tra le parti. Da qui la necessità di discriminare e "restringere" gli elementi retributivi utili nella definizione della retribuzione globale di fatto.

QUALI ELEMENTI ESCLUDERE DALLA RETRIBUZIONE? - LA SENTENZA N.8040 DEL 11 MARZO 2022

Non potendo quantificare in termini economici il "normale" svolgimento dell'attività, la giurisprudenza ritiene che, ai fini del computo della retribuzione globale di fatto, rientrino tutti quegli elementi retributivi percepiti in aggiunta alla paga base, anche in via non continuativa, ma che non abbiano il carattere dell'eccezionalità ed occasionalità.

Si riporta a questo proposito un passaggio della sentenza in commento: "...premessa la natura risarcitoria dell'indennità liquidata in conseguenza dell'accertata illegittimità del licenziamento (...), quanto alla sua commisurazione, ritiene questa Corte, in adesione al costante orientamento del giudice di legittimità (...), che la nozione di "retribuzione globale di fatto" non possa che rimandare a **quella che il lavoratore avrebbe ricevuto se avesse lavorato, con esclusione dei compensi eventuali, di cui non sia certa la percezione, di quelli legati a particolari modalità di svolgimento della prestazione stessa ed aventi carattere occasionale o eccezionale.**"

La questione esaminata dalla Corte, con sentenza n. 8040 dello scorso marzo, muoveva nello specifico da un ricorso, promosso dal lavoratore licenziato, volto ad ottenere va-

lorizzazione dell'indennità di servizio estero (cd ISE), dallo stesso percepite, in sede di quantificazione e definizione della retribuzione globale di fatto connessa all'intercorso licenziamento.

La Cassazione in conclusione ha rigettato il ricorso in questione, escludendo dal computo della retribuzione globale di fatto l'indennità di servizio estero in quanto emolumento volto "a **compensare non la maggiore gravosità/difficoltà della prestazione, ma altri disagi** come – ad esempio – quelli connessi al trasferimento, ai viaggi, alla locazione di un immobile nel nuovo luogo di lavoro, etc."

Infatti, prosegue la cassazione "nel concetto di retribuzione globale di fatto vanno ricomprese solo le poste retributive e nemmeno tutte, dovendosi, come detto, escludersi quelle aventi carattere occasionale o eccezionale."

Inevitabile il rimando alla decisione promossa della stessa Corte di Cassazione, con sentenza n. 14112 del 2016, ove si

negava la natura retributiva dell'indennità di servizio estero in quanto finalizzata a sopperire agli oneri derivanti dalla permanenza nella sede straniera. In tal sede, nel 2016, nel giudizio avente ad oggetto la misura del risarcimento del danno patrimoniale subito dal dipendente illegittimamente ritrasferito in Italia, si era peraltro alla stessa stregua sottolineato che l'indennità ISE non concorre a determinare il danno non patrimoniale subito dal dipendente illegittimamente richiamato presso la sede centrale.

La presente trattazione non può essere scissa dalla necessità di pattuizioni chiare, nell'ambito del rapporto di lavoro, anche in relazione al pacchetto retributivo spettante e riconosciuto al lavoratore. Infatti, è evidente che più gli accordi saranno nitidi e corrispondenti ai requisiti di legge, più sarà semplice individuare anche le voci retributive da utilizzare nella definizione di un'eventuale retribuzione globale di fatto.

CTP



CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO



ceccatotormen.com



[/ceccatotormen](https://www.linkedin.com/company/ceccatotormen)



info@ceccatotormen.com



ceccatotormen@pec.it



Abano Terme PD - Treviso TV



+39 049 7968508

